

NORMA SUELI PADILHA
COORDENADORA



MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SAÚDE SOCIOAMBIENTAL

Temas emergentes na
pandemia da Covid-19



MATRIOSKA
EDITORA



MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SAÚDE SOCIOAMBIENTAL

Temas emergentes na
pandemia da Covid-19



Conselho Editorial

Alvaro Luiz Travassos de Azevedo Gonzaga, Pontifícia Universidade Católica – PUC/SP

Alysson Leandro Mascaro, Universidade de São Paulo – USP

André Araújo Molina, ESMATRA – MT

Angela Issa Haonat, Universidade Federal do Tocantins – UFT

Armando Luiz da Silva, Escola Superior de Administração, Marketing e Comunicação – ESAMC

Carmem Lúcia Costa, Universidade Federal de Goiás – UFG, Campus Catalão

Fernando Gustavo Knoerr, Centro Universitário Curitiba – Unicuritiba

Fernando Rovira Villademoros, Universidade de la Empresa (UDE) – Uruguai

Fernando Fita, Universidad de Valencia – Espanha

Flávio Leão Bastos Pereira, Universidade Presbiteriana Mackenzie – São Paulo

Lucas Gonçalves da Silva, Universidade Federal de Sergipe – UFS

Marcelo Lamy, Universidade Santa Cecília – UNISANTA, Santos – SP

Motauri Ciocchetti de Souza, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP

Norma Suely Padilha, Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC

Óscar Requena Montes, Universitat Rovira i Virgili, Espanha

Reginaldo de Souza Vieira, Universidade do Extremo Sul Catarinense – Unesc

Ricardo Maurício Freire Soares, Universidade Federal da Bahia – UFBA

Sandra Mara Campos Alves, Fiocruz/Brasília-DF

Sandra Regina Martini, Universidade UNIRITTER, Rio Grande do Sul

Sérgio Salomão Schecaira, Universidade de São Paulo – USP

Sonia Francisca de Paula Monken, Universidade Nove de Julho – Uninove, São Paulo

Thereza Christina Nahas, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP COGEAE

Viviane Coelho de Sellos Knoerr, Centro Universitário Curitiba – Unicuritiba

Viviane Gonçalves Freitas, Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG

NORMA SUELI PADILHA
COORDENADORA



MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SAÚDE SOCIOAMBIENTAL

Temas emergentes na
pandemia da Covid-19



©2021, Norma Sueli Padilha

©Creative Commons

Publisher – Editorial: Luciana Félix

Publisher – Comercial: Patrícia Melo

Copidesque e preparação de texto: Renato de Mello Medeiros

Revisão: Equipe Matrioska Editora

Editoração e capa: Marcelo Correia da Silva

Matrioska Editora

Atendimento e venda direta ao leitor:

www.matrioskaeditora.com.br

contato@matrioskaeditora.com.br

facebook.com/matrioskaeditora

instagram.com/matrioskaeditora

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Meio ambiente do trabalho e saúde socioambiental
[livro eletrônico] : temas emergentes na
pandemia da covid-19 / Norma Sueli Padilha,
coordenadora. -- São Paulo, SP : Matrioska
Editora, 2021.
PDF

Vários autores.
Bibliografia.
ISBN 978-65-86985-48-1

1. COVID-19 - Pandemia 2. Direito do trabalho -
Brasil 3. Meio ambiente do trabalho
4. Trabalhadores - Saúde I. Padilha, Norma Sueli.

21-95180

CDU-34:331.042:331.422

Índices para catálogo sistemático:

1. Meio ambiente do trabalho e saúde do trabalhador :
Direito do trabalho 34:331.042:331.422

Eliete Marques da Silva - Bibliotecária - CRB-8/9380

Impresso no Brasil
2021

SOBRE OS(AS) AUTORES(AS)

NORMA SUELI PADILHA

Pós-Doutora em Ética Ambiental pelo IFCH da Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP (2012). Doutora em Direitos Difusos e Coletivos pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP (2004). Mestra em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP (2000). Professora Adjunta da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Coordenadora e Docente Permanente do Programa de Doutorado e Mestrado em Direito da UFSC. Docente Colaborador do PPGD da Universidade de Fortaleza – UNIFOR. Professora Associada da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul – UFMS. Autora da obra laureada com o Prêmio Jabuti 2011 na categoria Direito: “Fundamentos Constitucionais do Direito Ambiental Brasileiro”. Editora Gerente da Revista Sequência Estudos Jurídicos e Políticos; Membro Honorário do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito - CONPEDI. Membro da diretoria da APRODAB - Associação dos Professores de Direito Ambiental no Brasil. Líder de Grupo de Pesquisa Meio Ambiente, Trabalho e Sustentabilidade, cadastrado no CNPQ. Conferencista, parecerista e revisora de periódicos científicos. Professora Colaboradora da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho - ENAMAT. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7757445128600174>.

LUCIANO LIMA LEIVAS

Graduado em Direito na Universidade Presbiteriana Mackenzie (2003). Atualmente é Procurador do Trabalho do Ministério Público do Trabalho. Vice-Coordenador Nacional da CODEMAT - Coordenadoria Nacional de Defesa de Meio Ambiente de Trabalho do Ministério Público do Trabalho – MPT. Vice-Coordenador da Comissão Permanente de Acompanhamento do Processo de Elaboração e Revisão das Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério Público do Trabalho – MPT. Membro do Grupo de Trabalho - GT COVID-19 do Ministério Público do Trabalho – MPT. Atuou como Gerente do Programa Nacional de Banimento do Amianto do Ministério Público do Trabalho – MPT. Atuou como Procurador Federal na Procuradoria-Geral Federal, órgão da Advocacia-Geral da União, representando judicialmente o INSS. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8528545033042605>.

MÁRCIA CRISTINA KAMEI LÓPEZ ALIAGA

Mestranda pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina (PPGD/UFSC). Especialista em Direitos Difusos e Coletivos pela Escola Superior do Ministério Público do Estado de São Paulo. Procuradora Regional do Trabalho do Ministério Público do Trabalho. Coordenadora Nacional da CODEMAT - Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente de Trabalho do Ministério Público do Trabalho – MPT. Coordenadora da Comissão Permanente de Acompanhamento do Processo de Elaboração e Revisão das Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério Público do Trabalho – MPT. Vice-Coordenadora do Grupo de Trabalho - GT COVID-19 do Ministério Público do Trabalho – MPT. Integrante colaboradora da Comissão do Meio Ambiente do Conselho Nacional do Ministério Público - CNMP. Atuou como Gerente do Projeto de Banimento do Amianto do Ministério Público do Trabalho – MPT. Foi Vice-Coordenadora Nacional do MPT Socioambiental. Integrou a Comissão Gestora do Programa Agenda Ambiental na Administração Pública - A3P, no âmbito do Ministério Público do Trabalho e foi Coordenadora Substituta da Comissão Nacional de Gestão Ambiental da Procuradoria Geral do Trabalho - PGT. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7502473804618665>

ESTÊVÃO FRAGALLO FERREIRA

Pós-Graduando em Direito e Processo do Trabalho pela Escola Superior de Advocacia (ESA) e Universidade Cândido Mendes (UCAM/RJ). Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Pará. Advogado do Escritório de Advocacia Mary Cohen - Advocacia Trabalhista e Sindical. Membro dos Grupos de Pesquisa “Contemporaneidade e Trabalho” (CNPq), “Novas Formas de Trabalho, Velhas Práticas Escravistas” (CNPq) e “Emprego, Subemprego e Políticas Públicas na Amazônia” (CNPq). Áreas de Atuação: Direito do Trabalho, Processo do Trabalho, Meio Ambiente do Trabalho e Direitos Humanos. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1841678598489321>.

NEY STANY MORAIS MARANHÃO

Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo - USP, com estágio de Doutorado-Sanduíche junto à Universidade de Massachusetts (Boston/EUA). Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade de Roma/La Sapienza (Itália). Mestre em Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará. Professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Pará. Professor Permanente do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade Federal do Pará (Mestrado e Doutorado). Titular da cadeira nº 30 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Titular da cadeira nº 25 da Academia Paraense de Letras Jurídicas. Professor Coordenador do Grupo de Pesquisa Contemporaneidade e Trabalho - GPCONTRAB (UFPA/CNPQ). Professor Convidado do Programa de Pós-Graduação Lato Sensu em Direito do Trabalho do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). Juiz Titular de Vara da Justiça do Trabalho da 8ª Região (PA/AP). Autor, coautor e coordenador de diversas obras jurídicas. Subscritor de artigos científicos e capítulos de livros publicados no Brasil, Portugal, Espanha e Itália. Autor de artigos estampados nos mais variados periódicos especializados em Direito do Trabalho, Direito Civil, Direito Ambiental, Direito do Consumidor e Direito Processual. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5894619075517595>.

LUIS FERNANDO SILVA DE CARVALHO

Mestrando pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina (PPGD/UFSC). Especialista Direito Cons-

titucional do Trabalho pela Fundação Faculdade de Direito da Bahia (UFBA). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes (UCAM). Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Professor em cursos de pós-graduação em Direito. Autor de capítulos de livros jurídicos e de artigos científicos. Juiz na Vara do Trabalho de São Bento do Sul-SC. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2896581967949272>.

RODRIGO GOLDSCHMIDT

Pós-Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (2008). Mestre em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (2001). Especialista em Direito Civil pela Universidade de Passo Fundo. Graduado em Direito pela Universidade de Passo Fundo. Professor da Graduação e do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC. Pesquisador Permanente do PPGD/UNESC. Coordenador da linha de pesquisa Direito, Sociedade e Estado do PPGD/UNESC. Líder do Grupo de Pesquisa “Direitos humanos e fundamentais do trabalho e políticas públicas”. Membro pesquisador do NUPED/UNESC. Autor de diversos livros e artigos científicos. Juiz do Trabalho Titular do TRT da 12ª Região-SC. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9812281879332304>.

CARLA REITA FARIA LEAL

Doutora e Mestre em Direito das Relações Sociais, subárea Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. É professora associada da Universidade Federal de Mato Grosso, ministrando disciplinas na graduação e no mestrado em Direito. Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região - TRT23 (aposentada). Foi Vice-diretora da Escola Judicial do TRT23 e Presidente da AMATRA 23 gestões 2005/2007 e 2009/2011. Membro do Conselho Editorial da EdUFMT e revisora de revistas jurídicas. Líder do Grupo de Pesquisa “O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente”. Membro da Coordenação Geral do Projeto de Extensão PAI - Ação Interinstitucional para qualificação e reinserção dos trabalhadores resgatados do trabalho

análogo à escravo e/ou de trabalhadores e comunidades vulneráveis a essa situação no Estado de Mato Grosso (UFMT/MPT-23ª/SRTb). Representante da UFMT na Comissão Estadual de Erradicação do Trabalho Escravo (COETRAE/MT). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3285332159678695>.

RAFAEL MONDEGO FIGUEIREDO

Mestrando em Direito pela Universidade Federal do Mato Grosso. Especialista em Processo Civil pela Universidade do Sul de Santa Catarina (2008). Graduado em Direito pela Universidade Federal do Maranhão (2005). Atualmente é Procurador do Trabalho do Ministério Público do Trabalho, exercendo a função de Procurador-Chefe do Ministério Público do Trabalho em Mato Grosso. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito do Trabalho. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5097283783689193>.

SYLVIO ROBERTO CORRÊA DE BORBA

Médico (UFRGS). Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais (UFRGS). Advogado. MBA em Direito da Economia e da Empresa (FGV). Procurador (inativo) do Município de Porto Alegre. Mestre em Direito da Saúde (UNISANTA). Membro do Grupo de Pesquisa do CNPQ Direitos Humanos, Desenvolvimento Sustentável e Tutela Jurídica da Saúde – UNISANTA. Aluno especial do PPGD – UFSC. E-mail: sylviorborba@gmail.com. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8296-8458>.

CAMILLE DA SILVA AZEVEDO ATAÍDE

Mestra pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará – UFPA, na linha de pesquisa Constitucionalismo, Democracia e Direitos Humanos. Pesquisadora vinculada ao grupo de pesquisa Consumo e Cidadania (CNPq). Especialista em Direito Civil e Processual Civil pela Fundação Getúlio Vargas – Direito Rio. Advogada. E-mail: cammille_ataide@yahoo.com.br.

DENNIS VERBICARO

Doutor em Direito do Consumidor pela Universidade de Salamanca (Espanha). Mestre em Direito do Consumidor pela Universidade Federal do Pará. Professor da Graduação e dos Programas de Pós-Graduação Stricto

Sensu da Universidade Federal do Pará-UFPA e do Centro Universitário do Pará-CESUPA, além de ministrar aulas, cursos, palestras e seminários em outras instituições de ensino superior, bem como nas Escolas Superiores da Magistratura (ESM) e da Advocacia (ESA) e Diretor do BRASILCON. Vencedor do “Prêmio Ada Pellegrini Grinover” (BRASILCON) pela melhor obra coletiva em Direito do Consumidor, publicada no Brasil, no biênio 2016-2018 com o livro “Provocações Contemporâneas no Direito do Consumidor”. É Procurador do Estado do Pará e advogado. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9961080231553419>.

POLIANA RIBEIRO DOS SANTOS

Doutoranda em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da UFSC (PPGD/UFSC). Mestra em Direito pelo Programa de Pós-Graduação Profissional em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina (PPGPD/UFSC). Pesquisadora integrante do Grupo de Pesquisa em Meio Ambiente, Trabalho e Sustentabilidade (GPMETAS) e do Núcleo de Estudos Avançados em Direito do Trabalho (NEATES). Autora de capítulos de livros e de artigos científicos jurídicos, bem como, organizadora de eventos jurídicos. Professora em cursos, palestras e seminários. Pesquisadora das ciências sociais com enfoque na área do Direito do Trabalho e Direito das Mulheres. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2149540920056487>.

ARIÊ SCHERREIER FERNEDA

Mestranda pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina (PPGD/UFSC), bolsista da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Integrante do Grupo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico - NEATES e do Grupo de Estudos em Direito Público - GEDIP, ambos da Universidade Federal de Santa Catarina. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3222637526954534>.

RAFAELA RODRIGUES DA SILVA

Doutoranda pelo Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Ciências da Saúde (Universidade Federal de São Paulo, Campus Baixada Santista, UNIFESP). Mestra em Ciências pelo Programa de Análise Am-

biental Integrada da Universidade Federal de São Paulo, Campi Diadema e Baixada Santista (Inter-unidades). Graduada pela Universidade Federal de São Paulo, no Campus da Baixada Santista, na cidade de Santos. Integrante do Núcleo de Estudos, Pesquisas e Extensão em Saúde Socioambiental (NEPSSA) da Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9990877865791841>.

JEFFER CASTELO BRANCO

Doutorando pelo Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Ciências da Saúde pela Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP). Mestre em Ciências pelo Programa Inter-unidades de Pós-Graduação em Análise Ambiental Integrada da Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP, Campi Diadema e Baixada Santista). Bacharel em Serviço Social pela Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP, Campus Baixada Santista). Integrante do Núcleo de Estudos, Pesquisas e Extensão em Saúde Socioambiental (NEPSSA) da Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9918484858270304>.

SILVIA MARIA TAGÉ THOMAZ

Doutora em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2005). Mestra em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1999). Graduada em Serviço Social pela Universidade Católica de Santos (1978). Atualmente é Professora Adjunta da Universidade Federal de São Paulo - Campus Baixada Santista e estatutária da Universidade Federal de São Paulo. Coordena o NEPSSA - Núcleo de Estudos, Pesquisa e Extensão em Saúde Socioambiental. Elaborou o Projeto de Extensão Incubadora de Sonhos, e desde 2012 vem atuando no fortalecimento da Economia Solidária na região da Baixada Santista, organizando encontros, eventos de grande importância, como a III Conferência Regional de Economia Solidária da Grande Região do ABC e Baixada Santista, inserindo o tema no serviço social através de disciplinas do curso, como Seminários Temáticos. Possui experiência em docência na área de Serviço Social e Saúde Pública, com ênfase em Prática Profissional interdisciplinar, atuando principalmente nos seguintes temas: serviço social, saúde coletiva, saúde mental, formação e qualificação profissional em

saúde, interdisciplinaridade, interprofissionalidade e saúde socioambiental. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2147936574575153>.

GIOVANNA SAMPAIO

Possui graduação em Direito pela Universidade Federal da Bahia, UFBA (2018), com período sanduíche na Universidade de Coimbra (2014-2016). Mestranda no PROFNIT – Programa de Pós-Graduação em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para Inovação, UFBA (início em 2019). Mestrado em Direito LLM pela Universidade Livre de Bruxelas, Bélgica (presencial, 2019/2020 - concluído cum laude), em International Business Law; Graduanda em Administração pela UFBA. E-mail: gii_sampaio@hotmail.com. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5149978156494802>.

THOMIRES ELIZABETH PAULIV BADARÓ DE LIMA

Doutoranda em Direito Empresarial e Cidadania. Mestra em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba (UNICURITIBA) no ano de 2017. Pós-Graduada em EAD EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA (UNIOPET) no ano de 2017. Especialista em Advocacia Trabalhista (Anhanguera-Uniderp) no ano de 2015. Especialista nas Grandes Transformações do Processo no ano de 2007. Especialista em Direito pela Escola da Magistratura do Estado do Paraná no ano de 2001. Graduada em Direito pela Faculdade Estadual de Direito do Norte Pioneiro (1998). Assessora Jurídica da Defensoria Pública do Estado do Paraná em 2012 e 2013. Atualmente é advogada, professora universitária nos cursos presenciais e na Modalidade a Distância. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6827401121478579>.

LUIZ EDUARDO GUNTHER

Pós-Doutor em Direito pela PUC-PR (2015). Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2003). Mestre em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2000). Graduado em Direito e em História pela Universidade Federal do Paraná (1977). Desembargador no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Professor Permanente do Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA. Tem experiência em: Direito Internacional do

Trabalho, Direito Sindical e Coletivo do Trabalho, Tutela dos Direitos de Personalidade na Atividade Empresarial, Crise da Jurisdição: Efetividade e Plenitude Institucional. Autor de diversas obras na área do Direito do Trabalho. Poeta nas horas vagas, com diversos livros publicados. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, do Conselho Editorial do Instituto Memória - Centro de Estudos da Contemporaneidade, do Centro de Letras do Paraná e do Instituto Histórico e Geográfico do Paraná. Orientador do Grupo de Pesquisa que edita a Revista Eletrônica do TRT9. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1314611892212586>.

MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE

Pós-Doutor pela Università degli Studi di Roma II, “Tor Vergata” (2014). Doutor in Diritto del Lavoro, Sindacale e della Previdenza Sociale - Università degli Studi di Roma, “La Sapienza” (2001), revalidado pela Universidade Federal de Santa Catarina. Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1998). Advogado. Presidente do Instituto Brasileiro de Ciências Jurídicas e Sociais (IBCJS). Ex-Presidente da Associação dos Advogados Trabalhistas do Paraná (2009-2011). Professor Adjunto III da Graduação e do Programa de Pós-Graduação em Direito (Mestrado e Doutorado) da Universidade Federal de Santa Catarina. Coordenador das Especializações Presencial e em EAD de Direitos e Processos do Trabalho e Previdenciário da Academia Brasileira de Direito Constitucional (ABDConst). Membro do Centro de Letras do Paraná. Acadêmico da cadeira nº 73 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Selecionado pela Secretaria do MERCOSUL em 15 de dezembro de 2005 como Consultor do MERCOSUL para elaborar legislação sobre a Livre Circulação de Mão de Obra no MERCOSUL (2005/2006). Tem experiência na área de Direito, atuando principalmente nos seguintes temas: Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito Internacional. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6658857270253086>.

ROBERTA MARINA CIOATTO

Doutoranda pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina (PPGD/UFSC). Mestre em Direito com ênfase em Direitos Sociais e Políticas Públicas de Inclusão Social pela Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC/Brasil) e Mestre em Direito

das Autarquias Locais pela Universidade do Minho (UMINHO/Portugal) em regime de dupla titulação. Bacharel em Direito e Bacharel em Ciências Econômicas pela Universidade de Caxias do Sul (UCS/Brasil). Líder do Observatório em Saúde Pública e Patentes (OSPP). Professora de Direitos Humanos Fundamentais e Biodireito do Centro Universitário Paraíso - UniFAP. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3428857772308772>.

MARIA MISRELMA MOURA BESSA

Doutora em Ciências da Saúde pela Faculdade de Medicina do ABC (FMABC). Mestre e especialista em Ciências da Saúde pela Faculdade de Medicina do ABC (FMABC). Graduada em Enfermagem pela Universidade Regional do Cariri (2004). Atualmente é coordenadora do curso de Enfermagem da UniFAP-Ceará e professora dos cursos de Farmácia, Fisioterapia, Nutrição, Enfermagem e Medicina. Coordena a disciplina Interação Ensino, Serviço e Comunidade (IESC) da FAP Medicina em Araripina-PE. Coordenadora do Grupo de Estudos e Pesquisa em Saúde Coletiva (NUEPESC) do Centro Universitário Paraíso (UniFAP). Tem experiência na área de Enfermagem, com ênfase em Saúde Coletiva e Saúde da Mulher, atuando na linha de pesquisa de Saúde Coletiva, Violência contra Mulher, Violência Sexual, Aborto Legal, Incesto e Relações de Gênero. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3037190997081177>.

LUCIANA DE ARAUJO GRILLO SCHAEFER

Doutoranda pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina (PPGD/UFSC). Professora de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho no Curso de Direito da Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9855319465998780>.

GELINA NACONESKI

Mestranda pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina (PPGD/UFSC). Servidora Pública Federal - Analista Judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5611398332938425>.

DANIEL NASCIMENTO E SILVA

Pós-Doutor em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina (2019). Doutor em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina (2002). Mestre em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina (1995). Graduado em Administração pela Universidade Federal do Pará (1990). Atualmente é professor do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas. Tem experiência na área de Administração, com ênfase em gestão de organizações amazônicas, atuando principalmente nos seguintes temas: administração pública, estratégias organizacionais, administração estratégica, planejamento estratégico e alianças estratégicas; e na área de Educação, desenvolvendo estudos sobre aprendizagem, mecanismos cerebrais e os fundamentos de uma nova educação planetária. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7097994013984431>.

MARIA CAROLINA SANTIAGO

Mestranda pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina (PPGD/UFSC). Graduada em Direito e em Administração. Especialista em Direito e Gestão Ambiental e MBA em Administração Pública e Gerência de Cidades. Trabalhou como Analista de Compras, Licitações e Contratos; Pregoeira; e Presidente de Comissão Permanente de Licitações no Conselho de Arquitetura e Urbanismo de Santa Catarina (CAU/SC), bem como no Departamento de Projetos, Contratos e Convênios da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Atualmente é Auditora da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Na pesquisa acadêmica, tem atuação voltada à área do Direito Administrativo. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8584770737774491>.

GUILHERME EDSON MEREGE DE MELLO CRUZ PINTO

Mestrando pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina (PPGD/UFSC). Especialista em Comunicação Empresarial e Institucional (UTFPR). Graduado em Direito (PUCPR), Jornalismo (PUCPR) e Comunicação Institucional (UFPR). Membro dos Grupos de Pesquisa Meio Ambiente, Trabalho e Sustentabilidade – (GPMETAS) e do Núcleo de Estudos Avançados

dos em Direito do Trabalho e Socioeconômico (NEATES). Jornalista. Atualmente pesquisa Direito Socioambiental, Direito Internacional do Meio Ambiente e Direito Constitucional Ambiental. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6659437947566641>.

PEDRO GABRIEL DE MELO RUIZ

Mestrando pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina (PPGD/UFSC). Graduado em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina. Membro do Grupo de Pesquisa em Meio Ambiente, Trabalho e Sustentabilidade (GPMETAS) e do Núcleo de Estudos Avançados em Direito do Trabalho (NEATES). Foi membro fundador do Grupo de Estudos em Criminologia Crítica Vera Andrade - GCCrit/UFSC. Atualmente pesquisa Direito do Trabalho e da Previdência Social, com enfoque no Meio Ambiente do Trabalho. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9089552884198736>.

EDUARDO RAMOS

Mestrando pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina (PPGD/UFSC). Especialista em Direito Previdenciário e Processo Previdenciário Aplicado pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR). Bacharel em Direito pela Universidade Regional de Blumenau (FURB). Professor Substituto da Universidade Regional de Blumenau (FURB), vinculado ao Departamento de Direito nas disciplinas de Direito da Seguridade Social e Direito Previdenciário. Advogado e sócio-fundador da Krieger, Ramos, Moreira & Ribas Sociedade de Advogados. Membro Consultivo da Comissão de Direito Previdenciário (Regime Geral) da Seção de Santa Catarina da Ordem dos Advogados do Brasil. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3361936653220979>.

PRUDENTE JOSÉ SILVEIRA MELO

Doutor pela Universidad Pablo De Olavide. Mestre pela Universidad de Andaluzia. Ex-Conselheiro da Comissão de Anistia do Ministério da Justiça. Advogado trabalhista de entidades sindicais de trabalhadores. Professor da Faculdade CESUSC e Professor Convidado da Universidad Pablo De Olavide. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8650404483186131>.

FERNANDO GRASS GUEDES

Mestre em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina. Advogado e Professor da Graduação, da Pós-Graduação e Coordenador do Escritório de Atendimento Jurídico da Faculdade CESUSC mantida pelo Complexo de Ensino Superior de Santa Catarina no curso de Direito. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2648656553624835>. E-mail: fernando@ghadvogados.com.

GIOVANE CANONICA

Mestrando pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina (PPGD/UFSC). Graduado em Direito pelo Complexo de Ensino Superior de Santa Catarina (CESUSC). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pelo Complexo de Ensino Superior de Santa Catarina. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito do Trabalho. Membro da Comissão de Direito do Trabalho da OAB/SC. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6546593467879511>.

BARRY CASTLEMAN

Formação em Engenharia Química (BES, 1968), Engenharia Ambiental (MSE, 1972) e Saúde Pública (ScD, 1985), todas pela Johns Hopkins University, incluindo a School of Hygiene and Public Health. Presta consultoria à Organização Mundial da Saúde, Organização Internacional do Trabalho, Banco Mundial e várias agências governamentais dos Estados Unidos e organizações ambientais não governamentais nos últimos 45 anos. Tem prestado testemunho especializado há longo tempo como um especialista em história corporativa do amianto em audiências no Congresso e em tribunais civis dos EUA e da Austrália, e no tribunal criminal italiano. Sua tese de doutorado, publicada em livro de 894 páginas sobre a saúde pública e história corporativa do amianto, descreve e analisa falha prolongada corporativa e social na prevenção de doenças evitáveis (*Asbestos: Medical and Legal Aspects*, 5th Ed. 2005). Investiga a transferência internacional de riscos químicos e de amianto, publicando relatórios sobre falha corporativa na transferência de medidas de proteção junto com expansão de indústrias perigosas para a Ásia, África e América Latina. Lidera esforços para divulgar conflitos

de interesse financeiro na seleção de especialistas por órgãos globais de saúde pública preocupados com o controle de substâncias tóxicas. Trabalha com pessoas em todo o mundo sobre os perigos do amianto e de químicos para a saúde pública.



APRESENTAÇÃO



Com muita satisfação apresento à comunidade jurídica e acadêmica a presente obra coletiva produzida no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina – PPGD/UFSC, resultado da integração de pesquisa produzida por juristas, docentes e discentes do Grupo de Pesquisa sob minha liderança, intitulado “Meio Ambiente, Trabalho e Sustentabilidade – GPMETAS”, cadastrado no Diretório de Grupos de Pesquisa do CNPq, bem como das pesquisas decorrentes dos estudos e debates promovidos pelos doutorandos e mestrandos participantes da disciplina ofertada no Programa, intitulada “Meio Ambiente do Trabalho e Saúde Socioambiental”.

A obra reúne ainda docentes e discentes convidados de outros Programas de Pós-Graduação do país, pesquisadores parceiros que atuam na temática do meio ambiente do trabalho e da saúde socioambiental, denotando a atuação em rede, por meio da aproximação de Grupos de Pesquisa de diferentes Universidades Públicas e privadas, e o aprofundamento de diálogos regionais na busca de interação nos conhecimentos produzidos na temática proposta.

O resultado dessas parcerias acadêmicas se reflete na expressiva contribuição da presente obra ao conhecimento científico na área, ao propiciar um olhar sobre questões do mundo do trabalho em conexão com o meio ambiente e a saúde, sob o enfoque dos temas emergentes suscitados pela atual crise pandêmica da Covid-19, por meio da colaboração de autores, docentes e pesquisadores da área jurídica e afins, de diversas Universidades nacionais e internacionais. Assim, no contexto brasileiro, a obra percorre diferentes estados da federação, congregando artigos científicos de docentes e discentes da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, e de outras IES nacionais, tais como do Núcleo de Estudos, Pesquisa e Extensão em Saúde Socioambiental, da Universidade Federal de Santo

Paulo – UNIFESP, do PPGD da Universidade Federal de Mato Grosso – UFMT, PPGD da Universidade Federal do Pará – UFPA, do PPGD da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA, do Grupo de Estudos e Pesquisa em Saúde Coletiva (NUEPESC) do Centro Universitário Paraíso (UniFAP), do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas, Centro Universitário do Pará-CESUPA, da Faculdade CESUSC, da Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI), do Centro Universitário Paraíso – UniFAP, e da Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente de Trabalho do Ministério Público do Trabalho – CODEMAT. A obra conta também com a contribuição de colega de instituto de pesquisa internacional, com sede nos Estados Unidos, consultor da Organização Mundial da Saúde, da Organização Internacional do Trabalho e do Banco Mundial.

Compreender o contexto de interação e interconectividade entre a questão ambiental global e os desafios da atualidade impostos ao mundo do trabalho, analisando os riscos ambientais que afetam o meio ambiente do trabalho, na inter-relação entre qualidade ambiental e saúde do trabalhador, bem como a análise dos mecanismos de tutela da saúde socioambiental, sob a ótica dos avanços do Direito Internacional do Trabalho e do Direito Internacional do Meio Ambiente, no contexto da proposta da sustentabilidade e das responsabilidades compartilhadas entre Estado e sociedade na busca da implementação dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, são as linhas mestras que congregam os estudos debatidos nesta obra.

A obra se divide em três seções: Seção I – MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E OS RISCOS DE CONTAMINAÇÃO LABOR-AMBIENTAL; Seção II – MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR; e Seção III – MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NO CONTEXTO INTERNACIONAL, e os artigos abrangem temas como saúde socioambiental, indisponibilidade da saúde do trabalhador, responsabilidade social das empresas, flexibilização dos direitos sociais como causa de adoecimento do trabalhador, riscos psicossociais no ambiente do trabalho, desconstrução das Normas Regulamentadoras – NRs, greve ambiental, *home office* e o direito de desconexão, o papel da Organização Internacional do Trabalho na reconstrução do mundo do trabalho pós-pandêmico, a Convenção 190 e o

assédio moral no meio ambiente do trabalho, vacinação como instrumento de recuperação social, ambiental e econômico, profissionais de saúde e o direito de abjeção de consciência, ativismo ambiental empresarial e os empregos verdes, instrumentos internacionais como o *Legal Discovery*, e a era da tecnologia informacional no meio ambiente do trabalho.

Desejando que esta obra seja uma contribuição para o conhecimento científico da área jurídica, fica disponibilizado a toda comunidade acadêmica e à sociedade em geral, o acesso por *download* gratuito, para sua mais ampla divulgação, o que se torna possível com o apoio da CAPES, por meio do PROEX destinado aos Programas de Excelência Acadêmica, que propicia o fomento para esta oportunidade de divulgação da pesquisa de qualidade produzida no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina, que no próximo ano comemorará os seus 50 anos, numa longa e exitosa trajetória de um Programa de excelência na Pós-Graduação em Direito no país, e no qual tive a honra de assumir a Coordenação de novembro de 2019 a março de 2022, enfrentando os desafios de um ambiente de trabalho remoto, durante os tempos pandêmicos impostos pela COVID-19.

Esta obra registra assim, não só a qualidade dos artigos científicos apresentados pelos docentes, doutorandos(as) e mestrandos(as) da Pós-Graduação em Direito, mas também o registro de um tempo de muitos desafios e incertezas, que nos exigiu muita resiliência para enfrentarmos unidos a continuidade de nosso trabalho conjunto, sem arrefecer, nos adaptando e reordenando nossos meios de construir redes de contato, formas de aproximação, meios de produção de pesquisas, metodologias de trabalho remoto e ambientes adequados de *home office*. Um tempo em que levamos a Universidade de cada um para a casa de todos, mas que aprendemos grandes e novas lições de como continuar colaborando com a pesquisa de qualidade em prol da educação de excelência na pós-graduação em nosso país.

Um agradecimento especial a todos(as) que colaboraram com a presente obra e um abraço fraterno e carinhoso àqueles que dela desfrutarão.

Abril de 2022

Professora NORMA SUELI PADILHA

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO XX

SEÇÃO 1

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E OS RISCOS DE CONTAMINAÇÃO
LABOR-AMBIENTAL **1**

**1 - A INDISPONIBILIDADE DA SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA
NO PROCESSO DE REVISÃO DAS NORMAS REGULAMENTADORAS DE SAÚDE E
SEGURANÇA DO TRABALHO E O TRATAMENTO JURÍDICO DIFERENCIADO PARA
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE..... 2**

Luciano Lima Leivas; Márcia Kamei López Aliaga; Norma Sueli Padilha

**2 - RISCOS PSICOSSOCIAIS E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: ELEMENTOS
GERAIS E INTRODUTÓRIOS..... 26**

Estêvão Fragallo Ferreira; Ney Maranhão

**3 - O TRABALHO EM *HOME OFFICE* E OS DESAFIOS QUE ELE PROPÕE À COMPRE-
ENSÃO DO MEIO AMBIENTE LABORAL E DA SAÚDE SOCIOAMBIENTAL 58**

Luis Fernando Silva de Carvalho; Rodrigo Goldschmidt

4 - A GREVE AMBIENTAL E A DIGNIDADE DO TRABALHADOR 82

Carla Reita Faria Leal; Rafael Mondego Figueiredo

SEÇÃO 2

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR **121**

**5 - VACINAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE RECUPERAÇÃO AMBIENTAL,
ECONÔMICA E SOCIAL NA PANDEMIA DE COVID-19..... 122**

Sylvio Roberto Corrêa de Borba

**6 - O PARADIGMA DA FLEXIBILIZAÇÃO COMO FONTE DE ADOECIMENTO DO TRA-
BALHADOR E MAU ATENDIMENTO DO CONSUMIDOR..... 148**

Camille da Silva Azevedo Ataíde; Dennis Verbicaro; Ney Maranhão

**7 - O DIREITO À DESCONEXÃO E A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR NO
CONTEXTO DE PANDEMIA..... 182**

Poliana Ribeiro dos Santos; Ariê Scherreier Ferneda; Norma Sueli Padilha

8 - INTRODUÇÃO À SAÚDE SOCIOAMBIENTAL..... 204

Rafaela Rodrigues da Silva; Jeffer Castelo Branco; Sílvia Maria Tagé Thomaz

**9 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM MEIO À ERA DA TECNOLOGIA
INFORMACIONAL: UMA ANÁLISE SOBRE OS DIREITOS
CONSTITUCIONAIS 218**

Giovanna Sampaio

**10 - DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA NA SOCIEDADE EM REDE:
DOS FUNDAMENTOS SOCIOLÓGICOS E DA BUSCA DE ARGUMENTOS
JURÍDICOS DA ATIVIDADE EMPRESARIAL CIDADÃ..... 236**

Thomires Elizabeth Pauliv Badaró de Lima; Luiz Eduardo Gunther;
Marco Antônio César Villatore

**11 - OBJEÇÃO DE CONSCIÊNCIA POR PROFISSIONAIS DA SAÚDE E RECUSA
NA ASSISTÊNCIA: ESTUDO SOBRE O ABORTAMENTO LEGAL NA ITÁLIA
E NO BRASIL..... 264**

Roberta Marina Cioatto; Maria Misrelma Moura Bessa

SEÇÃO 3

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NO CONTEXTO INTERNACIONAL 297

**12 - A OIT E A TUTELA INTERNACIONAL DO DIREITO AO MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO EQUILIBRADO NA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL 298**

Luciana de A. Grillo Schaefer; Celina Naconeski

**13 - A CONVENÇÃO Nº 190 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO
(OIT): POSSÍVEIS IMPACTOS NA REALIDADE BRASILEIRA 322**

Daniel Nascimento-e-Silva; Maria Carolina Santiago

**14 - O PAPEL HISTÓRICO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO
E A RECONSTRUÇÃO DO TRABALHO NO MUNDO PÓS-PANDÊMICO 342**

Guilherme Edson Merege de Mello Cruz Pinto; Pedro Gabriel de Melo Ruiz

**15 - A CONVENÇÃO Nº 190 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO
E A NECESSIDADE DA INSTITUIÇÃO DE NORMAS NO ORDENAMENTO
JURÍDICO BRASILEIRO PARA COIBIR A VIOLÊNCIA E O ASSÉDIO NO
MEIO AMBIENTE DO TRABALHO 358**

Eduardo Ramos; Marco Antônio César Villatore

**16 - ATIVISMO AMBIENTAL EMPRESARIAL E OS EMPREGOS VERDES:
UMA ANÁLISE SOBRE OS ENFOQUES SOCIOAMBIENTAIS, ECONÔMICOS E
TRABALHISTAS 380**

Prudente José Silveira Melo; Fernando Grass Guedes; Giovane Canonica


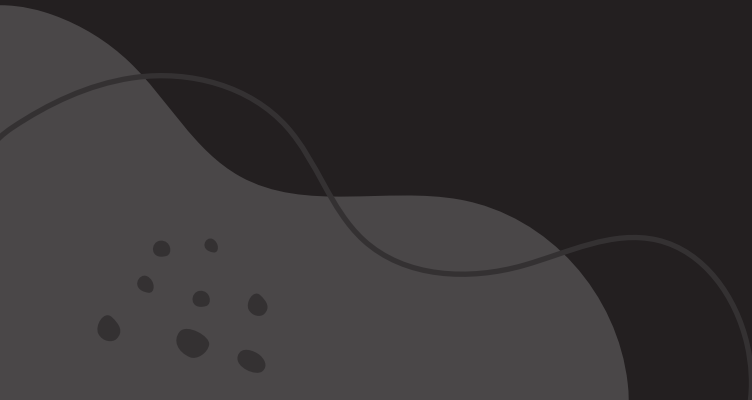
**17 - LEGAL DISCOVERY IN THE SEARCH FOR TRUTH
*LEGAL DISCOVERY: PROCEDIMENTO DE INSTRUÇÃO PRÉ-PROCESSUAL
NORTE-AMERICANO E A BUSCA PELA VERDADE*..... 403**

Barry Castleman



SEÇÃO 1

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
E OS RISCOS DE CONTAMINAÇÃO
LABOR-AMBIENTAL



1

A INDISPONIBILIDADE DA SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA NO PROCESSO DE REVISÃO DAS NORMAS REGULAMENTADORAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO E O TRATAMENTO JURÍDICO DIFERENCIADO PARA EMPRESAS DE PEQUENO PORTE

Luciano Lima Leivas; Márcia Kamei López Aliaga; Norma Sueli Padilha

RESUMO

O presente artigo busca demonstrar que o processo de reforma da legislação social não teve o seu fim com publicação da EC 103/2019 e Lei nº 13.467/2017. Trata-se, em verdade, de processo de verdadeira desregulamentação do sistema de proteção ao trabalhador e trabalhadora, que atualmente se estende para as normas regulamentadoras. A partir da análise de normas recentemente revisadas, como a Norma Regulamentadora NR 1, alterada pela Portaria SEPRT nº 915/2019, observa-se que o processo revisional tem se dado em desvio da finalidade prevista no art. 7º, XXII, da Constituição Federal, que determina que estas deveriam ter o objetivo central de promover a redução dos riscos inerentes ao trabalho. Ao excluir empregados de microempresas e empresas de pequeno porte do arcabouço protetivo à segurança e à saúde, observa-se a validação do processo de desregulamentação, iniciado pelas reformas previdenciária e trabalhista.

Palavras-chave: norma regulamentadora; reforma trabalhista; desregulamentação; segurança e saúde do trabalhador.

INTRODUÇÃO

A reforma da legislação trabalhista levada a efeito no ano de 2017 se valeu do substantivo “modernização” para tornar palatável um profundo e acelerado processo legislativo de desregulamentação do Direito do Trabalho e precarização das relações trabalhistas em nome de uma pretensa política de geração de empregos e de retomada do crescimento econômico.

Na esteira desse processo, cujo clímax institucional é marcado pela extinção da histórica pasta do Ministério do Trabalho mediante subordinação de sua estrutura organizacional ao Ministério da Economia¹, o substantivo “modernização” é substituído pela tríade “simplificação, desburocratização e harmonização”² a fim de legitimar a redução dos custos das empresas a partir do processo de revisão das normas regulamentadoras de saúde e segurança do trabalho.

De acordo com o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho³, considerando exclusivamente o ano de 2020, foram notificados à Previdência Social mais de 446 mil acidentes de trabalho no Brasil, gerando um impacto de cerca de 2,3 bilhões de reais no orçamento do Instituto

¹ A Medida Provisória nº 870, de 1º de janeiro de 2019, convertida na Lei Federal nº 13.844/2019, extinguiu o Ministério do Trabalho (art. 19), incorporando sua estrutura ao Ministério da Economia (art. 31). Posteriormente, a Medida Provisória nº 1.058, de 27 de julho de 2021 recriou a pasta com a denominação de Ministério do Trabalho e Previdência para acomodação de interesses político-partidários do Governo Federal. Considerando que as alterações examinadas no presente artigo foram conduzidas na vigência da Lei Federal nº 13.844/2019, optou-se por manter a referência ao Ministério da Economia como órgão estatal responsável pelas alterações legislativas analisadas ao fundamento do princípio *tempus regit actum*.

² Esses termos vêm sendo utilizados em diversos textos normativos e despachos administrativos, como a Portaria nº 915, de 30 de julho de 2019, que promoveu alterações na Norma Regulamentadora nº 01. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-915-de-30-de-julho-de-2019-207941374>. Acesso em: 24 set. 2021.

³ Os dados foram extraídos do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, iniciativa conjunta do Ministério Público do Trabalho e da Organização Internacional do Trabalho para produção de conhecimento relevante voltado para construção de políticas públicas de promoção da agenda do trabalho decente. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=despesa>. Acesso em: 24 set. 2021.

Nacional do Seguro Social – INSS, apenas no que se refere ao pagamento dos benefícios de pensão por morte derivados de acidente de trabalho.

Essa dramática estatística nacional colide frontalmente com a axiologia jurídica dos princípios constitucionais da indisponibilidade da saúde do trabalhador e da trabalhadora (CRFB/88, arts. 1º, III e 196) e do risco mínimo regressivo ou da prevenção de acidentes associados ao trabalho (CRFB/88, art. 7º, XXII).

Nada obstante os compromissos da República Federativa do Brasil frente à Agenda 2030, da Organização das Nações Unidas – ONU, que propõe um plano de ação global para transformar o mundo no curso da presente década, e que, em sua meta 8.8 para desenvolvimento sustentável, sobleva a “proteção dos direitos trabalhistas e promoção de ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores”⁴, o processo de revisão das normas regulamentadoras de saúde e segurança do trabalho vem priorizando, conforme será tratado ao longo desta análise, uma agenda de liberação da atividade econômica pautada na desregulamentação e flexibilização das normas de saúde e segurança do trabalho.

Com efeito, a atuação do Estado como agente normativo e regulador de comandos técnico-jurídicos destinados à densificação do princípio constitucional da redução dos riscos de acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho passa a ser direcionada e acelerada por vicissitudes e interesses diversos da matriz jusfundamental prevencionista, incorporando e, muita vez, até sobrepondo pautas econômicas em detrimento da promoção da saúde ocupacional e da proteção do meio ambiente de trabalho.

Nesse contexto, sem prejuízo de outros elementos normativos típicos da pauta de liberação econômica, o ‘tratamento jurídico diferenciado’ para microempresas e empresas de pequeno porte passa a figurar nas propostas estruturantes de normatização e textos técnicos submetidos à Comissão Tripartite Paritária Permanente – CTPP, órgão consultivo de legitimação do processo de revisão das normas regulamentadoras

⁴ A Agenda 2030 cuida de plano de ação criado pela Organização das Nações Unidas - ONU, voltado para o desenvolvimento sustentável. O plano aponta 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, os ODS, e 169 metas, que passam pela erradicação da pobreza à promoção da vida digna para todos, respeitando-se os limites planetários. O objetivo 8, que cuida do “Trabalho decente e Crescimento Econômico”, relaciona 10 metas a serem atingidas para que tal objetivo seja cumprido. Disponível em: <http://www.agenda2030.org.br/ods/8/>. Acesso em: 24 set. 2021.

subordinado ao então Ministério da Economia, como dogma informativo absoluto da atuação do Estado como agente normativo e regulador de saúde e segurança do trabalho.

Este artigo, portanto, sem prejuízo dos elementos jurídicos integrantes da ordem social, tem como propósito depurar os limites intrínsecos, materiais e procedimentais, impostos pela própria ordem econômica ao processo de revisão das normas regulamentadoras de saúde e segurança do trabalho em curso, notadamente no que tange à liberação de microempresas e empresas de pequeno porte das obrigações estruturantes e programáticas de prevenção de acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho.

1.1.

DAS MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE COMO DESTINATÁRIAS DAS NORMAS REGULAMENTADORAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO: ASPECTOS SOCIAIS E ECONÔMICOS

A presente abordagem não ambiciona o exaurimento dos múltiplos aspectos sociais e econômicos que envolvem e permeiam a dinâmica das atividades das microempresas e das empresas de pequeno porte no mercado de trabalho e na economia nacional. É impossível, porém, estabelecer qualquer juízo, crítica ou análise sobre o tratamento jurídico diferenciado deferido aos agentes econômicos em tela, em especial quando essas pessoas jurídicas figuram como empregadores na relação de trabalho, sem aferir os indicadores mínimos sobre o nível de empregabilidade no setor e a respectiva participação no Produto Interno Bruto – PIB.

De acordo com o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE, consoante a publicação intitulada Atualização de Estudo sobre Participação de Micro e Pequenas Empresas na Economia Nacional, extrai-se que “*no Brasil, as Micro e Pequena Empresas respondem por cerca de 30% da produção de riqueza do País, e esse valor adicionado tem se mostrado consistente ao longo dos anos*” (SEBRAE, 2020, p. 6, grifo nosso).

Deveras, o estudo em destaque revela que ao longo do período compreendido entre 1985 e 2017 as microempresas e empresas de pequeno

porte ampliaram em cerca de 10% sua participação na produção de riquezas do Brasil, evoluindo do índice de participação de 21%, no início da série histórica, para atingir a fatia de 29,5% do PIB, ao final do período indicado.

Para o atingimento da expressiva participação no PIB, ainda na esteira dos dados disponibilizados pelo SEBRAE, as microempresas e empresas de pequeno porte necessitaram do engajamento de expressivo contingente de trabalhadores e trabalhadoras. Nessa senda, o estudo revela que:

De 2006 a 2019, elas apresentaram um resultado positivo no saldo de geração de empregos, sendo responsáveis pela criação de cerca de 13,5 milhões de empregos, ao passo que as médias e grandes empresas fecharam cerca de 1,1 milhão de postos de trabalho, no mesmo período. (SEBRAE, 2020, p. 7).

Mesmo sendo o setor empresarial mais vulnerável durante a pandemia da Covid-19, a retração do percentual de participação no PIB aponta para uma surpreendente capacidade de resiliência deste segmento empresarial.

Dados do Ministério da Economia publicados em 17 de junho de 2021 corroboram as estatísticas sobre a participação das microempresas e empresas de pequeno porte no mercado de trabalho e na economia, enfatizando o desempenho dessas organizações no curso da crise de saúde pública de importância internacional para destacar que o setor é responsável por cerca de 99% do total de empresas brasileiras, empregando 62% dos trabalhadores e trabalhadoras com vínculos formais e participando com cerca de 27% do PIB⁵.

Os indicadores sociais e econômicos acima expostos permitem concluir que, ao longo das últimas décadas, as microempresas e empresas de pequeno porte, ao tempo em que experimentaram um significativo crescimento de cerca 10% na composição do PIB nacional, gerando renda

⁵ Em evento internacional que tratou da garantia de crédito a pequenas e médias empresas, o secretário especial adjunto de Produtividade, Emprego e Competitividade do Ministério da Economia, Bruno Portela, enfatizou que “de janeiro a dezembro de 2020, os pequenos negócios acumularam saldo de mais de 293,2 mil empregos gerados. Já as médias e grandes empresas, por sua vez, extinguíram 193,6 mil postos de trabalho. Com isso, percebemos que graças ao desempenho das microempresas e empresas de pequeno porte, o país encerrou 2020 com saldo positivo de mais de 142 mil novos postos de trabalho” (BRASIL, 2021).

e recolhendo tributos, tornaram-se, também, responsáveis diretas por mais da metade dos empregos formais disponibilizados no mercado de trabalho brasileiro.

A expansão histórica das atividades das microempresas e empresas de pequeno porte, à toda evidência, corresponde a uma genuína construção socioeconômica edificada pela comunhão de esforços de pequenos empreendedores e empreendedoras, trabalhadores e trabalhadoras, sempre cobertos pelas normas estruturantes de saúde e segurança do trabalho, quais sejam, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA (NR 9) e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO (NR 7).

Esse contexto jurídico, social e econômico alinhado com o princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador e da trabalhadora, com as diretrizes do trabalho decente e com o crescimento econômico comprometido com o desenvolvimento sustentável, foi abruptamente interrompido no dia 30 de julho de 2019, data da publicação da Portaria nº 915/2019, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho – SEPRT, órgão subordinado ao Ministério da Economia.

1.2.

A DESREGULAMENTAÇÃO DA SAÚDE E DA SEGURANÇA DO TRABALHO A PARTIR DA ATIVIDADE DO ESTADO COMO AGENTE NORMATIVO NO PLANO INFRALEGAL

Conforme abordado no tópico antecedente, não pairam dúvidas de que o crescimento econômico e a capacidade de geração de emprego do segmento empresarial composto por microempresas e empresas de pequeno porte nunca foram obstruídos em razão da obrigação de que esses agentes econômicos elaborassem e implementassem seus programas estruturantes de saúde e segurança do trabalho.

A essência da discussão conduzida no presente tópico corresponde, primeiro, à compreensão sobre a relevância e funcionalidade das normas regulamentadoras estruturantes da legislação de saúde e segurança do trabalho; e, segundo, à identificação do processo de revisão dessas normas como política de liberação da atividade econômica

e desregulamentação estatal empolgada pelo elemento normativo “tratamento jurídico diferenciado” a partir da atividade reguladora infralegal articulada no âmbito da CTPP6.

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, na dicção da própria norma regulamentadora NR 9, tem a seguinte funcionalidade e abrangência:

“9.1.1 Esta Norma Regulamentadora -NR estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais -PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais”.

Dada a premissa de que todo o labor humano, inclusive o trabalho realizado por milhões trabalhadores e trabalhadoras empregados pelas microempresas e pelas empresas de pequeno porte, está sujeito a riscos de acidentes e agravos à saúde, é patente a importância do programa de prevenção que está explícita nos instrumentos do PPRA: antecipar, reconhecer, avaliar e controlar riscos ambientais visando à prevenção de acidentes.

Por seu turno, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, vazado na norma regulamentadora NR 7, conforme o texto de explicitação de seu objeto, contempla o seguinte finalidade e aplicação:

⁶ A Comissão Tripartite Paritária Permanente - CTPP foi formalmente extinta pelo Decreto nº 9.759, de 11 de abril de 2019, no bojo da política de solapamento das instituições trabalhistas do Poder Executivo federal deflagrada a partir da extinção do Ministério da Economia. Essa Comissão ressurgiu com a publicação do Decreto nº 9.944, de 30 de julho de 2019, já como órgão consultivo da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, atrelada ao Ministério da Economia, com a missão de proceder à legitimação do processo de revisão das normas de saúde e segurança do trabalho ditado pela agenda e da pauta econômica da referida pasta ministerial. SUGESTÃO: Ressurgiu, porém, com a publicação do Decreto nº 9.944, de 30 de julho de 2019, já como órgão consultivo da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, atrelada ao Ministério da Economia, atendendo formalmente ao compromisso de atenção ao tripartismo assumido na Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho, legitimando o processo de revisão das normas de saúde e segurança do trabalho, agora ditado pela agenda e pela pauta econômica dessa pasta ministerial.

“7.1.1 Esta Norma Regulamentadora -NR estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional -PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores”.

Articulados os dois programas estruturantes de todo o arcabouço⁷ das normas regulamentadoras de saúde e segurança do trabalho, cuja obrigatoriedade deve albergar trabalhadores e trabalhadoras de todos os segmentos empresariais da economia nacional, conclui-se, de forma hialina, que o papel e a importância das normas regulamentadoras estruturantes nada mais é do que a concretude e densificação dos princípios constitucionais do risco mínimo regressivo de acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho, insculpido no art. 7º, inc. XXII, da Constituição da República de 1988.

Nada obstante essa harmoniosa interface jurídica entre a matriz jurídico-axiológica constitucional e a legislação infralegal de concretização da promoção da saúde laboral e da segurança do trabalho, a Portaria SEPRT nº 915/2019, já citada alhures, exsurge no horizonte jurídico para vulnerar o direito fundamental à redução dos riscos de acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho.

Ao excluir empregados de microempresas e empresas de pequeno porte desse arcabouço protetivo à segurança e à saúde, a Portaria SEPRT nº 915/2019 claramente viola preceito constitucional que assegurou a todos, indistintamente, o direito à saúde (CRFB, art. 196) e a todos os trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (CRFB, art. 7º, XXII). Nesse sentido, a valiosa lição do festejado jurista Sebastião Geraldo de Oliveira:

⁷ O arcabouço das normas regulamentadoras de saúde e segurança do trabalho vigente é composto por trinta e sete normas que podem ser divididas em normas gerais, normas especiais e normas setoriais, de acordo com a abrangência e alcance. Todo o arcabouço está em processo de revisão instaurado a partir do ano de 2019 e ainda em curso. O sistema das normas estruturantes, calcado atualmente no sistema PPRA e PCMSO, será substituído pelo sistema de gestão de riscos ocupacionais cujo instrumento executivo é o Programa de Gestão de Risco – PGR. Microempresas e empresas de pequeno porte também estarão excluídas do futuro programa que se encontra em *vactio legis* na forma da Portaria SEPRT 6.730/2020.

O princípio constitucional de que a saúde é direito de todos e dever do Estado (art. 196), adaptado para o campo do Direito do Trabalho, indica que a saúde é direito do trabalhador e dever do empregador. Para isso, a Constituição garantiu no art. 7º, XXII, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. A segurança visa à integridade física do trabalhador e a higiene tem por objetivo o controle dos agentes do ambiente de trabalho para a manutenção da saúde no seu amplo sentido. Pela primeira vez, o texto da Constituição menciona “normas de saúde”, e, por isso, não pode ser relegada a segundo plano a amplitude do conceito de saúde, que abrange o bem-estar físico, mental e social. A conclusão que se impõe é que o empregador tem obrigação de promover a redução de todos os fatores (físicos, químicos, biológicos, fisiológicos, estressantes, psíquicos etc.) que afetam a saúde do empregado no ambiente de trabalho. (2007, p. 111)

Faz-se mister destacar que os limites formais e materiais para o exercício das competências normativas tripartites levadas a cabo no âmbito da CTPP, da SEPRT e do então Ministério da Economia serão discutidos de forma própria nesse estudo. Por ora, é de interesse destacar a apropriação e a aplicação do elemento normativo “tratamento jurídico diferenciado” como vetor para informar o processo de liberação da atividade das microempresas e empresas de pequeno porte mediante desregulamentação das normas de saúde e segurança do trabalho.

De fato, ao estabelecer que essas estruturas empresariais estariam simplesmente dispensadas de organizar o sistema de proteção à saúde e segurança dos seus trabalhadores, o normatizador tripartite antes desregulamenta do que propriamente diferencia, como pretende fazer crer o subitem 1.7, do texto da NR 1 vigente.

Com efeito, a desregulamentação em discurso foi capitulada pelo normatizador tripartite infralegal no item 1.7, do Anexo 1, da Portaria nº 915/2019, intitulado “Tratamento diferenciado ao Microempreendedor Individual – MEI, à Microempresa – ME e à Empresa de Pequeno Porte – EPP” contemplando os seguintes comandos liberatórios:

“1.7.1 O MEI, a ME e a EPP, graus de risco 1 e 2, que declararem as informações digitais na forma do subitem 1.5.1 e não possuírem riscos químicos, físicos e biológicos, ficarão dispensados de elaboração do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA.

1.7.2 O MEI, a ME e a EPP, graus de risco 1 e 2, que declararem as informações digitais na forma do subitem 1.5.1 e não possuírem riscos químicos, físicos, biológicos e ergonômicos, ficarão dispensados de elaboração do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO”.

Ato contínuo à liberação da atividade econômica em detrimento da saúde e segurança do trabalho, o Ministério da Economia fez publicar nota informativa nominada “Impactos da nova NR 1 na redução dos custos das empresas”, onde consta a seguinte informação sobre o impacto econômico estimado pelo Governo Federal:

As estimativas de redução no custo anual para a indústria e comércio e serviços estão, respectivamente, nas tabelas 1 e 2. Há 17.748 empresas industriais distribuídas nas três atividades industriais que apresentam graus de risco 1 e 2, com um preço médio do pacote de programas igual a R\$ 1.392,14. No setor comércio e serviços, por outro lado, há 1.314.899 empresas ativas e o preço médio do pacote de programas é de R\$ 1.166,34. Assim, o custo total para a indústria como um todo é de R\$ 25 milhões e no setor comércio e serviços é R\$ 1,5 bilhão (BRASIL, 2019, p. 2).

Contudo, o impacto regulatório de liberação da atividade econômica e desregulamentação das normas de saúde e segurança, cuja análise deveria ter sido prévia à atividade do Estado como agente regulador, enseja um olhar mais atento e aprofundado em relação a outros fatores sociais e econômicos que deveriam integrar o problema regulatório, notadamente taxas de acidentes ou adoecimentos, trabalhadores e trabalhadoras atingidos, não conformidades detectadas pela Inspeção do Trabalho, vulnerabilidade do público-alvo e inovações tecnológicas, por exemplo.

1.3.**A DESREGULAMENTAÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NAS MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE COMO RESULTANTE DO DESVIRTUAMENTO PROCEDIMENTAL DA ATIVIDADE ESTATAL COMO AGENTE NORMATIVO. A NULIDADE FORMAL DA PORTARIA Nº 915/2019 FRENTE A AUSÊNCIA DE PRÉVIA ANÁLISE DO IMPACTO REGULATÓRIO**

O Direito como ciência e objeto cultural estabelece uma distinção ontológica relevante entre procedimento e processo. Enquanto aquele se refere a uma sucessão ordenada de atos definidos por uma regra jurídica prévia e balizadora, este se caracteriza como um instrumento para consecução do poder-dever do Estado. Deveras, o processo desprovido do procedimento não se coaduna aos princípios democráticos na medida em que a instrumentalização do poder-dever do Estado, especialmente nas democracias consolidadas e contemporâneas, não pode ser obra do casuísmo ou da autoridade transitória de um governo.

No caso da atividade do Estado brasileiro como agente regulador das normas de saúde e segurança do trabalho, durante o processo de revisão da norma regulamentadora NR 1, positivada por intermédio da Portaria nº 915/2019, o procedimento balizador de ordenação dos trabalhos, atos, instrumentos e termos a serem observados pela CTPP e demais órgãos executivos do Ministério da Economia estava disciplinado pela Portaria 1.224/2018, de 28 de dezembro de 2018. Antes, portanto, da extinção do Ministério do Trabalho.

Nada obstante a Portaria 1.224/2018 tenha sido expressamente revogada em 31 de maio de 2021 por ato normativo de mesma hierarquia, ainda hoje é possível extrair da página da CTPP, hospedada no endereço eletrônico do Ministério da Economia, a seguinte informação:

Desde a sua constituição, a CTPP vem conduzindo de forma técnica, conclusiva e permanente o processo de regulamentação do Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho) do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com redação dada pela Lei n. 6514, de 22 de dezembro de 1977. Para tanto, realiza consulta às esferas

mais representativas de trabalhadores e empregadores preconizados nos referidos textos convencionais, **de acordo com procedimentos atualmente previstos na Portaria 1.224/2018, de 28 de dezembro de 2018** (BRASIL, 2019).

Com efeito, o procedimento previsto pela Portaria 1.224/2018 estabelecia que a proposta de regulamentação (art. 2º, II e IV c/c art. 4º) seria precedida de consulta pública (art. 2º, III) e contemplaria análise de impacto regulatório contendo, entre outras informações, o impacto esperado, utilizando indicadores, tais como taxas de acidentes ou adoecimentos, trabalhadores atingidos e não conformidades detectadas pela Inspeção do Trabalho (art. 4º, III), antes da apreciação e aprovação do texto normativo pelo plenário da CTPP.

No caso da Portaria nº 915/2019, em cujo Anexo I promoveu-se, *tout court*, a liberação das microempresas e empresas de pequeno porte da obrigação de elaborar e implementarem o PPRA e o PCMSO à revelia do procedimento previsto na Portaria 1.224/2018. A apreciação e aprovação do texto pela CTPP jamais foram precedidas de proposta regulatória devidamente instruída pela prévia análise de impacto regulatório, eivando o conteúdo (des)regulamentador em exame de nulidade formal insanável.

O desvirtuamento procedimental do processo de revisão das normas regulamentadoras em curso no âmbito do Ministério da Economia foi demonstrado pelo Ministério Público do Trabalho – MPT, nos autos da Ação Civil Pública 0000317-69.2020.5.10.0009, que tramita perante a 9ª Vara do Trabalho de Brasília. No rol de pedidos cumulados há requerimento para declaração de nulidade da Portaria nº 1.359, de 9 de dezembro de 2019, a qual, em outra etapa do mesmo processo de precarização das relações trabalhistas, suprimiu o direito à percepção do adicional de insalubridade decorrente da exposição ao agente físico calor nas atividades a céu aberto em prejuízo de milhares de trabalhadores e trabalhadoras, especialmente nas atividades rurais.

Na referida ação, houve provimento do pedido liminar do MPT para que a União (Ministério da Economia e órgãos consultivos) observasse, para além da retórica grafada nas páginas de seu sítio eletrônico na rede

internacional, o procedimento previsto na Portaria 1.224/2018. Na decisão⁸ de primeiro grau, o Poder Judiciário proferiu, em 22 de abril de 2020, o seguinte comando mandatório:

Desse modo, concedo em parte a tutela de urgência, para determinar à União que passe a cumprir, imediatamente, os requisitos procedimentais previstos nos artigos 2º, incisos II e III, 4º, § 1º e § 2º, 7º e 9º, da Portaria MTB nº 1.224, de 28 de dezembro de 2018, cujo descumprimento, eventualmente configurado a partir do dia útil subsequente ao da intimação desta ordem judicial, resultará na imposição da pena de multa de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), por norma regulamentadora editada, revogada, revisada ou alterada, em desacordo com os ditames da Portaria MTB nº 1.224/2018.

Essa breve digressão remissiva à judicialização de uma etapa do processo de revisão das normas regulamentadoras se faz necessária para destacar não apenas o desvirtuamento do procedimento desregulamentação da saúde e segurança do trabalho voltado para afastar das microempresas e empresas de pequeno porte a obrigação de estruturação técnica da prevenção de acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho, mas também para realçar as estratégias políticas contemporâneas de violação das normas constitucionais mediante atos normativos infralegais, espaço legiferante desprovido de instâncias internas de controle de constitucionalidade, especialmente no que se refere ao meio ambiente⁹, nele incluído o meio ambiente do trabalho.

Nada obstante as violações constitucionais e legais perpetradas no processo de revisão das normas regulamentadoras em curso já tenham sido suscitadas ao longo deste artigo, os limites materiais impostos pelo

⁸ A decisão de primeiro grau encontra-se suspensa por decisão liminar monocrática proferida no âmbito do TST em sede de Recurso Ordinário em Mandado de Segurança ao fundamento da incompetência material da Justiça do Trabalho para processar e julgar a ação civil pública em destaque.

⁹ A estratégica violação constitucional por meio de atos normativos infralegais tornou-se pública na célebre reunião da cúpula do Governo Federal realizada em 22 de abril de 2020, na qual o então Ministro do Meio Ambiente, Ricardo Salles, declarou: “Então pra isso precisa ter um esforço nosso aqui enquanto estamos nesse momento de tranquilidade no aspecto de cobertura de imprensa, porque só fala de COVID e ir passando a boiada e mudando todo o regramento e simplificando normas. De IPHAN, de ministério da Agricultura, de ministério de Meio Ambiente, de ministério disso, de ministério daquilo. Agora é hora de unir esforços pra dar de baciada a simplificação, é de regulatório que nós precisamos, em todos os aspectos”. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/passar-a-boiada-pgr-arquiva-apuracao-sobre-fala-de-ricardo-salles>. Acesso em: 02 out. 2021.

ordenamento jurídico ao normatizador tripartite do Ministério da Economia ensejam um exame específico quanto à liberação outorgada às microempresas e empresas de pequeno porte através da Portaria nº 915/2019.

Antes, porém, na esteira do conceito de análise de impacto regulatório, faz-se imperativo aferir o impacto que a desregulamentação das obrigações normativas que fixam parâmetros técnicos preventivistas enseja, mediante cotejo das taxas de acidentalidade ou adoecimentos relacionados ao trabalho e atividades econômicas “beneficiadas”¹⁰ com o tratamento jurídico diferenciado.

1.4.

GRAU DE RISCO DA ATIVIDADE ECONÔMICA. ATIVIDADES ECONÔMICAS DESTINATÁRIAS DA DESREGULAMENTAÇÃO OU DO TRATAMENTO JURÍDICO DIFERENCIADO. PASSIVO SOCIAL ATUAL

De modo discricionário e amostral, propõe-se nesse tópico uma discussão prática sobre o “tratamento jurídico diferenciado” para microempresas e empresas de pequeno porte. A intenção é interpretar a desregulamentação da saúde e da segurança do trabalho como “tratamento jurídico acidentário diferenciado” para os trabalhadores e trabalhadoras das microempresas e das empresas de pequeno porte mediante liberação da obrigação de elaborar e implementar o PPRA e PCMSO.

Como ponto de partida, transcreve-se o item 1.7.3, do Anexo 1, da Portaria nº 915/2019, que foi arbitrariamente¹¹ eleito pelo normatizador tripartite como critério para classificação do risco da atividade econômica

¹⁰ O emprego da expressão “beneficiada” na frase anotada decorre da evidência de que contabilizar redução de custos à crédito na conta da prevenção de acidentes não significa majoração do lucro líquido da atividade empresarial. Prevenção de acidentes é um investimento empresarial e um patrimônio social que deve ser pensado a longo prazo.

¹¹ Considerando que a ideia de liberação da atividade econômica deriva da Lei nº 13.874/2019 (Lei de Liberdade Econômica), os critérios e os procedimentos para a classificação de risco da atividade econômica são definidos pelo Decreto nº 10.178/2019, que regulamenta a predita lei no particular. A adoção da classificação de risco adotada para fins de dimensionamento do SESMT, conforme o Quadro I, da norma regulamentadora NR 4, demonstra a atecnia do normatizador tripartite ao imiscuir e misturar indiscriminadamente normas de natureza econômica e normas de natureza de saúde e segurança do trabalho, costurando uma verdadeira colcha de retalhos.

das microempresas e empresas de pequeno porte alcançadas pela desregulamentação em discurso:

“1.7.3 Os graus de riscos 1 e 2 mencionados nos subitens 1.7.1 e 1.7.2 são os previstos na Norma Regulamentadores n.º 04 - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT”.

Sem embargo, o Quadro I, da norma regulamentadora NR 4, apresenta a relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE, e o correspondente grau de risco para fins de dimensionamento dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT. Extrai-se do referido quadro, por amostragem, o CNAE 47.11-3, qual seja, “comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – hipermercados e supermercados”.

De par com isso, com espeque na definição (econômica) de microempresa e empresa de pequeno porte estabelecida pelo art. 3º, da Lei Complementar nº 123/2006, colhe-se o seguinte padrão normativo:

“Art. 3º Para os efeitos desta Lei Complementar, consideram-se microempresas ou empresas de pequeno porte, a sociedade empresária, a sociedade simples, a empresa individual de responsabilidade limitada e o empresário a que se refere o art. 966 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), devidamente registrados no Registro de Empresas Mercantis ou no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, conforme o caso, desde que:

I - no caso da microempresa, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais); e

II - no caso de empresa de pequeno porte, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais)”.

Delimitada a moldura onde uma sociedade empresária organizada na forma de um supermercado pode ser enquadrada, retoma-se a Portaria nº 915/2019, para verificar que o tratamento jurídico diferenciado se perfectibiliza, em consonância com o normatizador tripartite, mediante autodeclaração, nos termos dos itens 1.7.1, 1.7.2, do Anexo 1, combinado com o art. 6º, todos da norma precitada e a seguir transcritos:

“1.7.1 O MEI, a ME e a EPP, graus de risco 1 e 2, que declararem as informações digitais na forma do subitem 1.5.1 e não possuírem riscos químicos, físicos e biológicos, ficarão dispensados de elaboração do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA.

1.7.2 O MEI, a ME e a EPP, graus de risco 1 e 2, que declararem as informações digitais na forma do subitem 1.5.1 e não possuírem riscos químicos, físicos, biológicos e ergonômicos, ficarão dispensados de elaboração do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO.

[...]

Art. 6º Estabelecer que, enquanto não houver sistema informatizado para o recebimento da declaração de informações digitais prevista nos subitens 1.7.1 e 1.7.2 do Anexo I desta Portaria, o empregador deverá manter declaração de inexistência de riscos no estabelecimento para fazer jus ao tratamento diferenciado”.

A partir dessa complexa, arbitrária e burocrática¹² simbiose entre normas de natureza tributária e normas de natureza labor-ambiental é possível aferir que uma sociedade empresária organizada para o exercício das atividades de comércio varejista na forma de supermercado, com faturamento anual igual a 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), mediante autodeclaração a ser futuramente lançada em um sistema informatizado do Ministério da Economia,

¹² Repisa-se, aqui, dada contradição flagrante, que a tríade finalística adotada para justificar a atividade revisionista do Ministério da Economia estava fundamentada em uma suposta “simplificação, desburocratização e harmonização” das normas regulamentadoras de saúde e segurança do trabalho.

ainda em desenvolvimento, estaria, no plano infralegal, liberada da obrigação de elaborar e implementar o PPRA e o PCMSO.

Analisando o impacto regulatório esperado a partir de taxas de acidentes ou adoecimentos relacionados ao trabalho no setor econômico destacado nessa análise, percebe-se que o “tratamento jurídico acidentário diferenciado” deferido ao comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – supermercados, caracteriza-se como evidente vulneração ao princípio da indisponibilidade da saúde dos trabalhadores e trabalhadoras desse segmento empresarial.

Conforme dados do Observatório de Saúde e Segurança do Trabalho, citado na introdução deste artigo, o setor do comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – supermercados e hipermercados, ocupa a segunda posição no rol das atividades econômicas com mais notificações de acidentes de trabalho no Brasil, sendo superado apenas pelas atividades de atendimento hospitalar (Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, 2021).

O CNAE 47.11-3 é responsável por 4% do total de acidentes de trabalho notificados no país entre os anos de 2012 e 2020, ou seja, 180.811 (cento e oitenta mil, oitocentas e onze) notificações de acidentes no período. As lesões mais frequentes nessa atividade econômica correspondem a cortes, lacerações, ferida contusa, punctura (31%), contusões e esmagamentos (18%), fraturas (14%), distensão e torção (9%).

No setor dos hipermercados e supermercados, dentre os agentes causadores de acidentes mais frequentes estão máquinas e equipamento (18%), ferramentas manuais (16%), quedas do mesmo nível (13%), mobiliário e acessórios (12%), agentes químicos (6%). As ocupações mais frequentemente indicadas nas comunicações de acidente de trabalho são: repositores de mercadorias (22%), açougueiro (17%) e operador de caixa (10%).

A toda evidência, micro e pequenas empresas do segmento empresarial tomado como exemplo não foram isoladamente responsáveis pela totalidade do passivo social acima dimensionado. Todavia, não menos evidente é o fato de que micro e pequenas empresas integram o cenário acidentário típico do segundo setor da economia nacional que mais notifica acidentes de trabalho para a Previdência Social. Os riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e mecânicos estão associados ao setor

ou atividade econômica e não ao faturamento anual da empresa. O entrelaçamento de conceitos, um relacionado ao risco à saúde e segurança e outro à tributação, é inadequado e perigoso, além de atentar contra a boa técnica.

Os dados colacionados acima caracterizam frontal discriminação a trabalhadores e trabalhadoras de uma mesma categoria econômica, porquanto um operador de caixa de um supermercado com faturamento anual da ordem de R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais)¹³, hoje, presta seus serviços sob o pálio de um programa prevencionista estruturado para antecipar, reconhecer, avaliar e controlar os riscos de acidente relacionado ao trabalho; por sua vez, um operador de caixa de um supermercado com faturamento anual da ordem de R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões, e oitocentos mil reais), recebe o “tratamento jurídico acidentário diferenciado” construído pela CTPP na forma da Portaria nº 915/2021.

A violação ao princípio constitucional da isonomia direciona esse artigo ao seu epílogo para discutir os limites materiais malferidos pelo processo de revisão das normas regulamentadoras de saúde e segurança do trabalho, ora em curso no Ministério da Economia.

1.5.

LIMITE MATERIAL AO TRATAMENTO JURÍDICO DIFERENCIADO. AS MÚLTIPLAS VIOLAÇÕES CONSTITUCIONAIS, CONVENCIONAIS E LEGAIS PERPETRADAS NA ATIVIDADE DO ESTADO COMO REGULADOR DAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Se o presente estudo iniciasse neste tópico, provavelmente o conteúdo analítico discutido nos tópicos precedentes restaria prejudicado dada a vertiginosa inconsistência jurídica da liberação das obrigações de elaboração e implementação dos programas de prevenção de riscos de acidente de trabalho e de promoção da saúde dos trabalhadores e trabalhadoras em face das microempresas e empresas de pequeno porte. São inúmeras as inconstitucionalidades, inconveniências e ilegalidades atribuídas

¹³ Este estudo não vai adentrar ao exame das fraudes à ordem tributária para obtenção de enquadramento de organizações como microempresas e empresas de pequeno porte dada limitação temática aqui proposta.

ao conceito de tratamento jurídico diferenciado construído pelo normatizador tripartite.

Ocorre, porém, que a saúde e a segurança do trabalhador e da trabalhadora foram efetivamente relativizados em nome do elemento normativo encerrado na expressão “tratamento jurídico diferenciado” que somente poderia prosperar no âmbito de eficácia vertical da relação jurídica de subordinação entre o Estado e as empresas; jamais se haveria de cogitar na aplicação desse conceito normativo no âmbito de eficácia das relações jurídicas de coordenação entre empresas e seus empregados, mormente em se tratando de vulneração de direitos fundamentais.

Pede-se vênia, portanto, para abertura, neste tópico, de um catálogo de dispositivos de lei, em sentido amplo, atropelados pelo Ministério da Economia e seu órgão consultivo, a CTPP, no momento da positivação dos itens 1.7.1 e 1.7.2 e disposições correlatas presentes na Portaria nº 915/2019, sem prejuízo de todas as inconsistências normativas já expostas nas análises antecedentes.

Adotando o conceito de hierarquia das normas jurídicas como ponto de arranque, no orbe constitucional, sem prejuízo de outras normas e princípios, foram vulneradas e violadas as seguintes disposições da Constituição da República: a) dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho (art. 1º, incs. III e IV); b) princípio da igualdade (art. 5º, inc. I); c) direito fundamental à saúde e à segurança (art. 6º, *caput*); d) princípio da vedação do retrocesso social e princípio do risco mínimo regressivo (art. 7º, *caput* e inc. XXII); e) dever do Estado de garantir a saúde (art. 196); f) competência do Estado em promover ações de vigilância à saúde do trabalhador e de colaborar na proteção do meio ambiente do trabalho (art. 200, incs. II e VIII); g) direito fundamental ao meio ambiente equilibrado (art. 225, *caput*).

Entende-se, ainda no plano constitucional, que foram violados os limites constitucionais formais (art. 84, inc. IV, parte final) e materiais (art. 179) do Poder Executivo para regulamentar o alcance do tratamento jurídico diferenciado para microempresas e empresas de pequeno porte: aquele, em razão de que não é competente o normatizador tripartite para suprimir o alcance de norma de hierarquia superior (desregulamentar); este, em razão de que o tratamento jurídico diferenciado somente pode

se dar nas matérias relacionadas a obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias previstas em lei.

Ainda que se admita que o exercício do Poder Regulamentar não se vincula a uma legalidade estrita, o que se admite em homenagem ao raciocínio jurídico, porquanto, no caso das ME e EPP o art. 50 da Lei Complementar nº 123/2006, adiante abordado, é hialino ao fixar os limites materiais à regulamentação infralegal, necessário destacar que tal inteligência não pode ser interpretada como uma “carta branca” para o normatizador tripartite promover quaisquer alterações que se afastem dos princípios constitucionais e dos limites legais. Uma vez mais, destacamos a lição de Sebastião Geraldo de Oliveira:

A lei traça o núcleo do mandamento, as ideias básicas e delega competência a um órgão do Poder Executivo para completar e disciplinar os preceitos normativos, o que tem sido chamado doutrinariamente de discricionariedade técnica, deslegalização, competência normativa secundária ou delegação normativa. Naturalmente, o regulamento, mesmo inovando na ordem jurídica, não poderá afastar-se das razões objetivas da delegação recebida, nem contrariar qualquer preceito expresso ou implícito contido na lei delegante. (2007, p. 120).

A República Federativa do Brasil, como sujeito de Direito Internacional signatária das Convenções da Organização Internacional do Trabalho, também foi aviltada pela atividade do normatizador tripartite frente às violações decorrentes do tratamento jurídico diferenciado em cotejo com as Convenções nº 111 (Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação), nº 155 (Saúde e Segurança dos Trabalhadores) e nº 161 (Serviços de Saúde do Trabalho).

No plano das leis complementares à Constituição da República, o tratamento jurídico diferenciado para microempresas e empresas de pequeno porte e sua projeção na matéria de saúde e segurança tem disciplina expressamente fixada no art. 50, da Lei Complementar nº 123/2006 (Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte). Dada a relevância, a pertinência e a clareza, do referido comando, inserido no Capítulo

VI (Da Simplificação das Relações de Trabalho), Seção I (Da Segurança e da Medicina do Trabalho), transcreve-se o texto legal.

*Art. 50. As microempresas e as empresas de pequeno porte **serão estimuladas** pelo poder público e pelos Serviços Sociais Autônomos a formar consórcios para **acesso a serviços especializados em segurança e medicina do trabalho**. (grifo nosso)*

Trata-se, à obviedade, de marco jurídico pedagógico que jamais poderia ser ignorado em um processo de revisão das normas de saúde e segurança do trabalho compromissado com a saúde coletiva e com as próprias regras que delimitam a livre iniciativa em uma economia de mercado. Causa profunda perplexidade constatar que os serviços especializados em segurança e medicina do trabalho, cujo acesso deveria ser objeto de estímulos pelo legislador tripartite, instrumentalizaram¹⁴, ao avesso do Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, a desregulamentação infralegal para afastar o segmento empresarial em discurso da obrigação de elaborar os programas de prevenção de riscos ambientais e promoção da saúde ocupacional dos trabalhadores e trabalhadoras, hoje alçados ao status de “colaboradores”.

No que diz respeito às leis, a adoção do elemento normativo “tratamento jurídico diferenciado” como critério para vulneração da saúde e segurança labor-ambiental comporta direta afronta à própria competência material normativa da CTPP arrolada na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (art. 200, incs. I *usque* VIII), bem como a execução de ações de saúde do trabalhador e da trabalhadora fixadas na Lei nº 8.080/1990 (art. 6º, al. c, § 3º, incs. II, III e VI).

Por fim, os itens 1.7.1 e 1.7.2, do Anexo 1, da Portaria nº 915/2019 não se coadunam às disposições da Política Nacional de Saúde e Segurança do Trabalho – PNSST, insculpido no Decreto nº 7.602/2011, que tem por objetivos “*a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do*

¹⁴ No tópico antecedente foi demonstrado que o Quadro I, da norma regulamentadora NR 4, que dispõe sobre o grau de risco da atividade econômica para fins de constituição dos serviços especializados em segurança e saúde do trabalho, foi tomado pelo normatizador tripartite como critério para liberação e desregulamentação das obrigações basilares de prevenção de riscos de acidentes e promoção da saúde do trabalhador e da trabalhadora.

trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de tudo o quanto foi exposto, conclui-se que o elemento normativo “tratamento jurídico diferenciado”, integrante da pauta de liberação da atividade econômica que vem norteando o processo de revisão das normas regulamentadoras, ao ser albergado como dogma absoluto no âmbito da regulamentação infralegal das normas de saúde e segurança do trabalho, caracteriza-se como vetor de vulneração aos princípios da indisponibilidade da saúde do trabalhador e da segurança e do risco regressivo mínimo de acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho.

Essa verdadeira “poluição” dogmática do processo de revisão das normas regulamentadoras pela pauta econômica liberalizante vem “contaminando” sistematicamente a agenda regulatória da CTPP. A exclusão do segmento empresarial que tem a maior concentração da mão de obra formalmente contratada no Brasil em face da obrigação de elaborar e implementar programas de prevenção de riscos ambientais e programas de promoção da saúde ocupacional é, provavelmente, um dos exemplos mais expressivos de desregulamentação do direito labor-ambiental.

Não se deve olvidar que, mesmo na transição da metodologia do programa de prevenção dos riscos ambientais para o programa de gestão de riscos ocupacionais constantes do Anexo 1, da Portaria nº 6.730/2020, normativa que, no momento em este estudo é redigido, encontra-se *vacatio legis*, o normatizador tripartite zelou pela manutenção do critério jurídico-econômico vazado no conceito do “tratamento diferenciado” como fator de discriminação labor-ambiental para liberar a obrigação de elaboração e implementação de programas de saúde e segurança do trabalho.

Passados quatro anos da data da publicação da Lei nº 13.467/2017, que implementou drástica transformação na Consolidação das Leis do Trabalho mediante desregulamentação, flexibilização e precarização das

relações trabalhistas, tudo em nome de uma pretensa modernização e hipotética geração de empregos, o Brasil experimenta, hoje, a maior taxa de desemprego de sua história recente e uma crescente concentração da riqueza nacional em segmentos sociais economicamente privilegiados.

Infelizmente os desdobramentos sociais e econômicos da decisão política e legislativa positivada em 13 de julho de 2017, data da publicação da Lei nº 13.467/2017, não foram devidamente assimilados e compreendidos pela sociedade brasileira como um todo. As consequências dessa alienação contribuem para que governo, representantes de empregadores e representantes de trabalhadores, organizados na forma de uma comissão consultiva tripartite, legitimem o processo de desregulamentação, flexibilização e precarização das normas regulamentadoras de saúde e segurança do trabalho em curso na CTPP.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Economia. CTPP. Normas Regulamentadoras. Brasília, DF: Ministério da Economia, 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/ctpp-normas-regulamentadoras>. Acesso em: 14 jul. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. Recuperação Econômica. Garantia de crédito a pequenas e médias empresas é debatida em evento internacional. Brasília, DF: Ministério da Economia, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2021/junho/garantia-de-credito-a-pequenas-e-medias-empresas-e-debatida-em-evento-internacional>. Acesso em: 24 set. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. Nota Informativa: Impactos da nova NR 1 na redução dos custos das empresas. Brasília, DF: Ministério da Economia, 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/notas-informativas/2019/nota-informativa-2013-impactos-da-nova-nr-1-na-reducao-dos-custos-das-empresas-30-07-2019>. Acesso em: 24 set. 2021.

OBSERVATÓRIO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. Promoção do Meio Ambiente do Trabalho Guiada por Dados. Brasília, DF: Ministério Público do Trabalho e Organização Internacional do Trabalho, 2021. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst>. Acesso em: 27 set. 2021.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. Estrutura Normativa da Segurança e Saúde do Trabalhador no Brasil. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 107-130, jan./jun. 2007.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). Atualização de Estudo Sobre Participação de Micro e Pequenas Empresas na Economia Nacional. Brasília/DF: SEBRAE, 2020. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2020/04/Relat%C3%B3rio-Participa%C3%A7%C3%A3o-mpe-pib-Na.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2021.

2

RISCOS PSICOSSOCIAIS E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: ELEMENTOS GERAIS E INTRODUTÓRIOS¹

Estêvão Fragallo Ferreira; Ney Maranhão

RESUMO

O presente artigo propõe a análise dos riscos psicossociais no trabalho, tendo por objetivo o estudo de sua definição, fontes e mecanismos de prevenção, bem como a avaliação do tratamento jurídico da matéria nos cenários interno e externo. O trabalho utilizou-se de método hipotético-dedutivo, abordagem qualitativa e de levantamento bibliográfico, documental e legal. Pôde-se constatar que os riscos psicossociais guardam relação direta com todos os fatores de risco integrantes do meio ambiente do trabalho. Ademais, verificou-se que o tratamento normativo do tema, especialmente na seara nacional, não conta com previsões expressas e seu debate no âmbito jurídico é ainda incipiente. Conclui-se que a carência de um tratamento sistemático e expresso sobre o tema dos riscos psicossociais contrasta com a intensificação dos adoecimentos psíquicos no contexto do trabalho, característicos do século XXI, bem como prejudica a efetividade da pretensão constitucional da redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Palavras-chave: riscos psicossociais; saúde mental no trabalho; meio ambiente do trabalho; prevenção.

¹ Texto originariamente publicado em: MARANHÃO, Ney; FRAGALLO, Estêvão. Riscos psicossociais e meio ambiente do trabalho: elementos gerais e introdutórios. *In*: LEAL, Carla Reita Faria; MARANHÃO, Ney, PADILHA, Norma Sueli (coord.). **Sociedade, tecnologia e meio ambiente do trabalho**: discussões contemporâneas. Cuiabá: EdUFMT, 2021, p. 95-128.

INTRODUÇÃO

A temática da *saúde* dos trabalhadores sempre ocupou importância central nas discussões envolvendo o mundo do trabalho. A propósito, não há como negar que o próprio surgimento do Direito do Trabalho, para além das questões salariais e de limite de jornada, foi também grandemente influenciado pela necessidade de ref

rear absurdos sofrimentos impostos à classe trabalhadora, sujeita a condições de trabalho duramente hostis e não raro desumanas. Esse item de pauta é tão relevante que ocupa lugar de centralidade mesmo nas discussões sobre o futuro do trabalho (OIT, 2019a, p. 1).

Entretanto, o campo da saúde ocupacional enfrenta hoje uma mudança de paradigma: se, no século XX, havia intensa preocupação com a exposição de trabalhadores a riscos físicos, químicos e biológicos, buscando-se a promoção e manutenção da sua integridade física, atualmente procura-se associar tais fenômenos a outra modalidade de riscos que, durante o processo histórico da saúde do trabalho, foram negligenciados: os riscos psicossociais laborais.

Tal preocupação se vê atrelada, em especial, à grande diversificação nas formas de organização do trabalho no mundo, fato marcado pela chamada Quarta Revolução Industrial (SCHWAB, 2016, p. 16) – um grande conjunto de inovações na área das tecnologias da informação, comunicação e automação que autorizaram mudanças disruptivas na economia e no mundo do trabalho, a permitir se falar, hoje, por exemplo, em *gig economy*, economia compartilhada e plataformas digitais de trabalho.

Por outro lado, tais fenômenos também geram uma diversidade de consequências negativas, como a tendente precarização das relações de trabalho, o surgimento de novos riscos ocupacionais (os chamados riscos

emergentes) e uma intensificação das doenças mentais e comportamentais no mundo, que se vê cada vez mais marcado por uma sociedade do cansaço (HAN, 2018, p. 5) – veja-se, por exemplo, o crescente interesse por aplicativos voltados para saúde mental e bem-estar psíquico (UFRJ, 2020).

Estima-se que o estresse laboral, por exemplo, seja experienciado diariamente por mais da metade de trabalhadores da Europa (EU-OSHA, 2020), fato também presente no Brasil, onde os transtornos psíquicos e comportamentais – como a depressão e a ansiedade no trabalho – se tornaram a terceira maior causa de afastamento do trabalho entre 2012 e 2016 (BRASIL, 2017, p. 5).

Apesar da diversidade de discussões sobre o tema, ainda é um desafio tratar de riscos psicossociais laborais no século XXI, devido à dificuldade de definição, identificação e fixação de formas de prevenção. Propõe-se, portanto, neste texto, alinhar algo a respeito dos riscos psicossociais no trabalho, precisamente para traçar mínimo delineamento conceitual, identificar fatores de risco, apontar medidas de enfrentamento e avaliar o trato jurídico nacional e internacional da matéria.

2.1.

DEFINIÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

Os riscos psicossociais são relacionados com diversos e graves efeitos, sobretudo no que diz respeito a questões de saúde mental. Não sem razão, estão associados a riscos psicossociais laborais, por exemplo, o estresse laboral, a depressão, o *burnout*, o assédio sexual e moral no trabalho, o vício no trabalho e a *karoshi* (morte por exaustão no trabalho). A partir das novas formas de organização e desenho do trabalho, surgem também novos riscos, a exemplo do tecnoestresse, da tecnofadiga, do *cyberbullying* e do ciberassédio.

Ora, em termos diretos, um risco é “a probabilidade de uma pessoa sofrer ou ser prejudicada se exposta a um perigo” (HSA, 2020). Stavroula Leka, de sua parte, define *riscos psicossociais* como “o potencial que os fatores de risco psicossocial possuem de causar danos” (LEKA *et. al.*, 2017, p. 1). Bernardo Moreno Jiménez e Carmen Baez León, por sua vez, compreendem os *riscos psicossociais laborais* como “fato,

acontecimento, situação ou estado que é consequência da organização do trabalho e que possui alta probabilidade de afetar a saúde do trabalhador e cujas consequências tendem a ser importantes” (JIMÉNEZ; LEÓN, 2010, p. 17-18).

No campo laboral, assim como outros riscos associados ao trabalho – a exemplo dos físicos, químicos e biológicos –, os riscos psicossociais representam circunstâncias que exprimem potenciais afetações na produtividade, segurança e bem-estar no trabalho. Entretanto, ao contrário dos demais riscos laborais, os riscos psicossociais são de difícil constatação, por ocorrerem a partir de percepções subjetivas dos trabalhadores. Portanto, sua conceituação tem sido mesmo um enorme desafio.

A título de exemplo, na Espanha, o Instituto Nacional de Seguridade, Saúde e Bem-Estar no Trabalho define riscos psicossociais laborais como:

Condições adversas presentes em uma situação laboral diretamente relacionadas com a organização do trabalho e seu entorno social, com o conteúdo do trabalho e a realização da tarefa e que se apresentam com capacidade para afetar o desempenho do trabalho e da saúde (INSST, 2020).

Percebe-se que tal definição, muito embora guarde relação direta com os riscos psicossociais, se adequa precisamente ao conceito utilizado pela OMS de fatores de risco psicossocial, a saber:

[...] aspectos da organização, gestão e desenho do trabalho que possuem o potencial de causar danos para a saúde e segurança individual, bem como outros efeitos organizacionais, como o absenteísmo por saúde, redução de produtividade ou erro humano (LEKA *et. al.*, 2017, p. 1).

A Agência Europeia de Saúde e Segurança Ocupacional (EU-OSHA), por sua vez, define os riscos psicossociais como:

“(Riscos) decorrentes de deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho

problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social tais como estresse relacionado com o trabalho, esgotamento ou depressão” (EU-OSHA, 2020).

Confira-se, ainda, o conceito de riscos psicossociais laborais adotado pela legislação belga, cujo foco é a ideia de “dano mental”:

A probabilidade que um ou mais empregados possuem de sofrer danos mentais, que podem ser acompanhados de danos físicos, como consequência da exposição a aspectos da organização, condições, conteúdo, contexto e relações interpessoais do trabalho, em que o empregador possua um impacto e que contenha um fator de risco de um ponto de vista objetivo (BÉLGICA, 2014).

Outra definição de riscos psicossociais laborais é a adotada pela Comissão Europeia (2014, p. 4), tratando-os como a probabilidade de que fatores de risco psicossociais tenham uma influência perigosa na saúde dos funcionários “por meio de suas percepções e experiências e a gravidade de problemas de saúde que podem ser causados pela exposição a eles”.

Nada obstante a enorme variedade de proposições conceituais e os múltiplos enfoques adotados, parece-nos importante consignar que, em essência, o adjetivo “psicossociais”, na expressão “riscos psicossociais”, justifica-se propriamente não em razão de a fonte suscitadora desses riscos ser de caráter necessariamente psicossocial, mas pelo fato de que sua área de impacto se identifica com a intrincada esfera humana psicossocial. Logo, a referência não é à fonte do risco, mas à sua peculiar zona de impacto.

Assim, riscos psicossociais são, propriamente, aqueles que implicam potencialização de danos à dimensão humana psicossocial (quase sempre mediados pelo estresse, sofrimento, desconforto, descontentamento etc.) – pouco importando suas fontes diretas e a específica qualidade de seus fatores de engendramento, como veremos adiante.

2.2.

FONTES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

Quais as fontes dos riscos psicossociais? Em outras palavras, de onde podem provir esses riscos? Partindo da ideia de que o trabalho mantém alto grau de centralidade na vida humana, costuma-se apontar que as fontes dos riscos psicossociais, basicamente, podem ser extralaborais ou laborais.

Serão extralaborais quando guardarem relação com fatores não diretamente relacionados com a dinâmica laboral ou, mais precisamente, com o meio ambiente do trabalho. Assim, a fonte da angústia ou do sofrimento pode estar relacionada com um vício pessoal, uma doença congênita, um processo de luto ou mesmo uma separação conjugal.

Noutro quadrante, riscos psicossociais podem ter por fonte direta realidades próprias à ambiência do trabalho, tais como eventos de assédio (moral ou sexual), falta de autonomia, jornadas extensas, trabalho repetitivo, ausência de suporte social, ritmo acelerado, contato contínuo com clientes ou sujeição sistemática à violência urbana.

2.3.

FATORES LABOR-AMBIENTAIS DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

Partindo do pressuposto de que os riscos psicossociais podem ter por fonte direta o fenômeno *trabalho*, há de se indagar quais específicos fatores de risco têm o condão de suscitá-los nessa seara.

Registre-se, porém, desde logo, que fatores labor-ambientais de riscos psicossociais, em si, não representam sempre um fator prejudicial à saúde psicofísica, uma vez que, quando se encontram em harmonia, representam um ambiente psicofísico saudável.

Entretanto, não raro, esses fatores podem gerar problemáticas. Daí se ter, nessas circunstâncias, que “fatores organizacionais e psicossociais de empresas e organizações são disfuncionais, ou seja, provocam respostas de inadaptação, tensão, respostas psicofisiológicas de estresse” (JIMÉNEZ; LEÓN, 2010, p. 9).

Com efeito, na segunda metade do século XX, já havia sido destacada uma forte relação entre os riscos psicossociais e determinados fatores do trabalho, indicando-se que tanto os fatores quanto os riscos psicossociais podem ter por origem o meio ambiente laboral.

Trata-se de importante assertiva, uma vez que, nos primórdios dos estudos da saúde do trabalho, era comum a compreensão de que as doenças e transtornos ocupacionais se davam devido a circunstâncias individuais de cada trabalhador, sem se analisar a presença de um fator contextual, que seria relacionado com o meio ambiente do trabalho (SILVA, 2008, p. 135).

Destarte, durante a década de 1980, disseminou-se o estudo dos fatores psicossociais no trabalho, sendo definidos pela OIT (1984, p. 5) como:

[...] interações do ambiente de trabalho, do conteúdo, da natureza e das condições de trabalho, por um lado, e as capacidades, as necessidades, os costumes, a cultura e as condições de vida dos trabalhadores fora do trabalho, por outro lado.

Tais interações afetariam na performance do trabalho e também na satisfação para com este, gerando consequências, por fim, para a saúde do trabalhador.

De acordo com a OIT (1984, p. 6), os fatores psicossociais no trabalho são elementos cruciais para a causalidade de doenças, ao mesmo tempo que são necessários à prevenção e promoção de saúde, em especial no ambiente do trabalho. Ademais, os fatores psicossociais apresentam uma relação de causalidade não apenas com riscos psicossociais, mas com diversas doenças ocupacionais (inclusive em sua dimensão física).

Portanto, os fatores labor-ambientais de riscos psicossociais, muito embora sejam fonte dos riscos psicossociais do trabalho, apresentam sua incidência de forma mais ampla, gerando efeitos para além da saúde psíquica. Conforme já pontuado, os fatores laborais, sejam eles físicos ou psicossociais, possuem uma relação sinérgica, que gera efeitos mutuamente influenciáveis para a saúde dos trabalhadores – que podem ser, inclusive, potencializados a partir do estresse laboral (OMS, 2010, p. 7).

Assim, problemas relacionados com a saúde física e psicossocial de trabalhadores que antes eram tangenciados ou tratados como oriundos

de causas extralaborais (e, portanto, negligenciados na esfera da saúde ocupacional) passaram, com o tempo, a ser relacionados com o meio ambiente do trabalho, o que permitiu seu estudo e tratamento de forma adequada.

De fato, a migração do foco individual/clínico para o coletivo/epidemiológico representa um grande passo rumo à busca de soluções adequadas para problemas históricos vivenciados no meio ambiente do trabalho, tirando os olhos do efeito e passando, enfim, a centrar esforços no que por vezes é, efetivamente, a causa da agrura (MARANHÃO, 2017, p. 107). Daí o porquê de, tecnicamente, preferirmos fazer alusão a fatores de risco *labor-ambientais* em vez de simplesmente *laborais*, para que se enfatize que o risco é próprio a determinado contexto ambiental (*organizacional*, em acepção ampla) e não a particularidades individuais da vítima.

Assim, para o tratamento ideal de transtornos ocupacionais, mesmo aqueles relacionados com a saúde mental dos trabalhadores, é preciso buscar a identificação não apenas dos efeitos pessoais das doenças, mas, também, suas causas – que podem estar no meio ambiente do trabalho, mais especificamente em fatores de risco que lhe são próprios.

A respeito, temos por meio ambiente laboral a resultante da interação sistêmica de “fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, 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” (MARANHÃO, 2017, p. 251).

Nesse sentido, as *condições do trabalho* dizem respeito a fatores físico-estruturais do ambiente laboral, a partir da incidência de agentes químicos, físicos e biológicos, além de condições estruturais do espaço laboral. A *organização do trabalho*, de sua parte, diz respeito ao arranjo técnico-organizacional do trabalho, relacionando-se, por exemplo, com as normas, modos, tempo, ritmo e gestão do trabalho. Por fim, as relações interpessoais concernem às variadas interações socioprofissionais travadas no cotidiano laboral. Trata-se, pois, de uma identificada tríade de fatores labor-ambientais de risco à segurança e à saúde obreiras (MARANHÃO, 2017, p. 108-109).

Essa construção, como se vê, está toda centrada na pessoa humana, no sentido de que serve para acentuar fatores especialmente engendrados

de riscos à saúde física e mental do ser humano que trabalha, afinando-se, portanto, também já por isso, com a perspectiva holística de saúde propalada pela Organização Mundial de Saúde (OMS, 1946).

Ao entendermos que a saúde mental se insere, portanto, no contexto do meio ambiente do trabalho, é possível compreender que tais fatores possuem importantes impactos sobre a saúde e o bem-estar dos trabalhadores (EU-OSHA; EUROFOUND, 2014, p. 14). Um dos principais impactos é a capacidade de engendrar riscos psicossociais.

Importante destacar ainda que os riscos psicossociais não se vinculam necessariamente a determinado fator labor-ambiental de risco; antes, podem exsurgir de qualquer deles. Com efeito, insatisfação, estresse e mesmo transtornos mentais podem advir não apenas de um intenso cenário de assédio (moral ou sexual), mas também de condições físico-estruturais desfavoráveis de trabalho (medo imposto pelo labor em prédios com iminente risco de desabamento ou até contato sistemático com determinados produtos químicos, como chumbo e mercúrio) ou ainda sujeição a fatores técnico-organizacionais hostis à escala humana (ritmo frenético de trabalho, não concessão de intervalos e/ou prática de jornadas extenuantes).

Igualmente, não há de se recair no equívoco de imaginar que riscos psicossociais têm a ver exclusivamente com saúde mental. Embora precipuamente com ela relacionados, não raro fazem eclodir também riscos severos à própria saúde física e segurança pessoal. Por exemplo, o trabalho em altura, a demandar bastante foco e atenção para sua execução, torna-se extremamente mais perigoso quando fatores psicossociais estão exercendo papel marcante na dinâmica de uma específica relação de trabalho (*v.g.*, ameaças de dispensa ou humilhações fruto de gestão por assédio).

Evidenciando-se, portanto, um desequilíbrio dos fatores labor-ambientais de risco, são extremamente variados os efeitos na saúde do ser humano que trabalha.

Há consequências *psicológicas*, tais como o estresse crônico, síndrome de *burnout*, quadros de depressão e ideações suicidas. Por vezes, ocorrem também consequências *fisiológicas*, como, entre outras, aceleração da aparição de enfermidades, piora de enfermidades anteriores, desequilíbrio das funções intestinais, transtorno do sono, disfunções sexuais, sudorese,

problemas cardíacos. Existem, por fim, consequências *comportamentais*, tais como o maior consumo de álcool, drogas e tabaco, bem assim maior propensão a acidentes e prática da violência (física, verbal etc.), no trabalho ou em casa.

Assim, deve-se ter em consideração sempre a relação sistêmica e os efeitos sinérgicos intrínsecos à complexidade de qualquer vivência ambiental (OMS, 2010, p. 7). Logo, esses fatores decerto se imbricam e se implicam.

Um dos exemplos de como as interações dos fatores de risco são capazes de gerar riscos psicossociais é o chamado *job-demand control model*, conhecido popularmente como “método de Karasek”, modelo de 1979 que mede o estresse laboral a partir do nível da carga de trabalho submetida (demanda laboral), bem como do nível de controle de trabalho que os trabalhadores podem exercer (KAIN e JEX, 2015, p. 242).

De acordo com tal modelo, o alto nível de demanda laboral, combinado com o baixo nível de controle que os trabalhadores exercem sobre o próprio trabalho, resultaria em altos níveis de estresse laboral. Outras combinações desses fatores (como alto nível de demanda e também de controle sobre o trabalho) poderiam gerar condições desfavoráveis de trabalho, assim como outros riscos psicossociais (como o baixo nível de demandas e de controle, o que poderia estar associado à fadiga e à monotonia, também prejudiciais à saúde mental).

Tal método de avaliação de estresse laboral sofreu diversas críticas e adaptações, passando também por uma variedade de experimentos científicos, como o de Fox, em 1993 e Landsbergis, em 1998 (KAIN e JEX, 2015, p. 246). Todos esses, no entanto, tiveram como resultado variações de resultados de performance e satisfação laboral a partir da interação de fatores, observando-se que, quando passavam a entrar em desequilíbrio, ocorriam sintomas de natureza física, psíquica, cognitiva e comportamental (KAIN e JEX, 2015, p. 246).

Pesquisas sérias têm ratificado esses apontamentos. Veja-se que no relatório “Health Impacts of Psychosocial Hazards at Work: An Overview”, de 2010, a OMS organizou uma relação de riscos psicossociais relacionada à ambiência laboral, sistematização amplamente utilizada como referência em manuais sobre o assunto. Confira-se:

Quadro 1 – Riscos Psicossociais (OMS)

CONTEÚDO DO TRABALHO	Falta de variedade ou ciclos de trabalho curtos; trabalho fragmentado ou insignificante, baixo uso de habilidades, alto nível de incerteza, exposição pessoal contínua durante o trabalho.
CARGA E RITMO DE TRABALHO	Sobrecarga ou baixa carga de trabalho, ritmo de máquina, altos níveis de pressão no tempo de trabalho, sujeição contínua a prazos.
CRONOGRAMA DE TRABALHO	Trabalho em turnos, trabalho noturno, jornadas de trabalho inflexíveis, horas imprevisíveis, horas não sociáveis.
CONTROLE DO TRABALHO	Baixa participação na tomada de decisões, falta de controle sobre as sobrecargas e ritmo de trabalho etc.
AMBIENTE E EQUIPAMENTOS	Disponibilidade, funcionalidade e manutenção de equipamentos inadequadas, condições de trabalho precarizadas (como falta de espaço, baixa iluminação, barulhos excessivos).
CULTURA E FUNCIONAMENTO ORGANIZACIONAL	Falta de comunicação, baixos níveis de suporte para solução de problemas e desenvolvimento pessoal, falta de definição ou de consenso quanto a objetivos organizacionais.
RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO TRABALHO	Isolamento físico ou social, baixa relação com superiores, conflitos interpessoais, falta de apoio social, <i>bullying</i> , assédio.
PAPEL NA ORGANIZAÇÃO	Ambiguidade do papel no trabalho, conflitos quanto a funções, responsabilidade pessoal.
DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA	Estagnação e incerteza na carreira, falta de promoção ou alto índice de promoções, falta de pagamento, insegurança do trabalho, baixo valor social do trabalho.
DESEQUILÍBRIO TRABALHO-CASA	Demandas conflitantes de trabalho com a realidade familiar, falta de suporte familiar, problemas duais na vida privada e profissional.

Fonte: OMS (2010, p. 7). (Adaptado de Leka, Griffith e Cox, 2003).

Outra pesquisa que relacionou fatores labor-ambientais com riscos psicossociais foi o Inquérito Europeu sobre Condições de Trabalho (EUROFOUND, 2015). A pesquisa foi elaborada a partir de um questionário direcionado a trabalhadores de toda a União Europeia em que perguntas abordavam temas de fatores laborais e extralaborais diversos capazes de engendrar riscos de ordem física e psicossocial. Confira-se:

Quadro 2 – Relação de Fatores de Risco (Eurofound)

FATORES LABORAIS	FATORES DE RISCO LABORAL (Incluindo Físicos e Psicossociais)
AMBIENTE FÍSICO	Exposição a vibrações provocadas por instrumentos manuais, máquinas, ruídos fortes; altas temperaturas e baixas temperaturas; inalação de fumos, pó, poeiras ou vapores; produtos ou substâncias químicas; fumo de tabaco de outras pessoas; materiais que podem transmitir doenças infecciosas; implicação de posições dolorosas ou fatigantes, levantamento ou deslocamento de pessoas, transporte ou deslocamento de cargas; movimentos repetitivos da mão ou do braço; posição sentada, exigência de EPI's.
INTENSIDADE DE TRABALHO	Velocidade de trabalho elevada; prazos rígidos; tempo insuficiente para finalizar trabalho; interrupções perturbantes frequentes; ritmo de trabalho frenético; não exposição de sentimentos; lidar com clientes irritados; situações emocionalmente perturbadoras no trabalho; contato direto com pessoas (clientes, alunos, doentes etc.).
HORÁRIO DE TRABALHO	Jornadas de trabalho elevadas, trabalho por turnos, trabalho noturno, trabalho durante os fins de semana, pouca antecedência no pedido para trabalho, pouca flexibilidade nos horários, trabalho durante o tempo livre, falta de estabilidade no horário de trabalho.

FATORES LABORAIS	FATORES DE RISCO LABORAL (Incluindo Físicos e Psicossociais)
AMBIENTE SOCIAL	Sujeição a comportamentos sociais adversos, falta de qualidade de gestão, falta de suporte de colegas e da chefia, tratamento injusto no local de trabalho, discriminação no trabalho, falta de cooperação e confiança.
COMPETÊNCIAS, DISCRICÃO E OUTROS FATORES COGNITIVOS	Resolução individual de tarefas, complexidade de tarefas, estagnação de aprendizado, trabalho com cinemática, ausência de controle sobre o ambiente laboral, ausência de formação e de instrução no trabalho, realização de tarefas monótonas, tarefas altamente rotativas, ausência de parâmetros da qualidade de trabalho, impossibilidade de realizar pausas.
PERSPECTIVAS	Falta de perspectiva de carreira, incerteza sobre o trabalho, falta de estabilidade de trabalho.
EMPREGO E CONTEXTO EMPRESARIAL	Alterações sobre a quantia salarial, ausência de autoridades de saúde e segurança de trabalho no local, alterações frequentes da organização do trabalho.
PERSPECTIVAS DE VIDA ATIVA	Insatisfação do trabalho, sentimento de inutilidade, absenteísmo laboral, presenteísmo laboral, remuneração inadequada, desequilíbrio trabalho-recompensa, conflito trabalho-família.

Fonte: EUROFOUND (2015).

Conclui-se, portanto, quanto à citada tríade de fatores labor-ambientais de risco, que todos são possíveis de engendrar riscos psicossociais. Logo, riscos psicossociais são inerentes ao meio ambiente do trabalho, afluindo de ambas as suas dimensões, material e imaterial. O problema não está em sua existência, mas em sua intensidade.

2.4.

PREVENÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS LABOR-AMBIENTAIS

Estima-se que, na Europa, cerca de 25% dos trabalhadores identifiquem o estresse no trabalho como um fator frequente em suas atividades. O estresse, assim como outras patologias e riscos psicossociais, são uma preocupação também de 80% das empresas e organizações do continente europeu. Contudo, menos de um terço destas instituições apresenta procedimentos para gerir tais riscos (EU-OSHA; EUROFOUND, 2014, p. 6).

Trata-se de uma circunstância comum quando falamos sobre a prevenção de riscos psicossociais laborais. Ainda que as instituições identifiquem que os riscos psicossociais são um problema que pode conduzir a grandes prejuízos para os negócios (LEKA *et. al.*, 2015, p. 62), não há uma cultura de prevenção para tais riscos, seja por parte dos governos, seja das empresas.

Ademais, muitas são as presunções invocadas para que não seja implementada uma prevenção – como a dificuldade de identificação e definição de quais seriam tais riscos, a escassez de instrumentos para tratá-los ou a identificação de quais riscos devem ser combatidos com prioridade (LEKA *et al.*, 2015, p. 62-63).

Por outro lado, pesquisadores da área de saúde do trabalho têm verificado, cada vez mais, que a via adequada para tratar os riscos psicossociais, assim como os demais riscos no ambiente do trabalho, é a preventiva. Além de visar ao benefício e promoção da saúde ocupacional de trabalhadores, em especial em sua dimensão psicossocial, visualiza-se na prevenção uma oportunidade de desenvolvimento nas empresas e organizações, a partir da melhora das relações sociais no trabalho e até mesmo diminuição de custos (LEKA *et. al.*, 2008a, p. 14).

Um dos principais entraves a práticas preventivas em matéria de riscos psicossociais, seja no Brasil, seja em outros países, é a ausência de um marco normativo nesse tema. As legislações domésticas sobre saúde e segurança no trabalho, em sua maioria, preveem normas de proteção voltadas apenas para riscos laborais “clássicos”, ligados ao ambiente físico do trabalho (riscos, portanto, químicos, físicos e biológicos).

Geralmente, a única política adotada expressamente em termos de prevenção a riscos de natureza psicológica são os riscos ergonômicos –

que abrangem uma dimensão fisiopsicológica dos trabalhadores. Ainda assim, tal previsão delimita-se a poucos riscos, derivados geralmente de atividades monótonas ou repetitivas.

Assim, é importante considerar que um dos principais desafios para a prevenção de riscos psicossociais é incluí-los nas normas de proteção e prevenção de saúde e segurança ocupacional – especialmente no que tange às políticas de gestão de riscos ocupacionais. Tal missão é uma das principais preocupações da Organização Internacional do Trabalho para o futuro das relações laborais (OIT, 2019a, p. 55).

Portanto, uma das principais missões do novo milênio é a atualização das normas de saúde e segurança ocupacional para que as legislações domésticas também contemplem, em suas políticas de prevenção de riscos, previsões voltadas aos riscos psicossociais.

Noutro giro, para além da via legislativa, outra forma de atuação que o Estado pode adotar para suprimir as carências normativas é pela via judicial. O caso Renault (Corte de Cassação de Versailles, França, 2011), que repercutiu mundialmente por se tratar do suicídio de um empregado da empresa em seu domicílio, é um dos exemplos da possibilidade de ordens judiciais obrigando que determinada empresa ou organização adote medidas preventivas também em relação a riscos psicossociais.

No caso em comento, a decisão judicial reconheceu que, uma vez que o meio ambiente de trabalho do empregado não possuía qualquer medida de gestão de riscos psicossociais e este sofria exposição a diversos riscos dentro da indústria onde laborava (especialmente conflitos com colegas), houve uma relação de trabalho entre este meio ambiente precário e o suicídio da vítima. Assim, pontuou-se que houve a “expressão individual de um risco coletivo” (SABLAYROLLES, 2017, p. 382), determinando-se que a empresa adotasse medidas de prevenção de riscos psicossociais.

Ademais, pode-se falar do papel da inspeção do trabalho para a prevenção de riscos psicossociais. Apesar de, em sua maioria, desempenharem função administrativa ligada a normas já existentes sobre saúde e segurança do trabalho, os inspetores do trabalho possuem um papel fundamental para a verificação presencial de aspectos da organização e condições do trabalho que podem acarretar riscos para a saúde mental dos trabalhadores.

Um estudo comparado realizado por inspetores do Comitê Europeu de Inspetores do Trabalho (SLIC), realizado no ano de 2012, observou os padrões de gestão e prevenção de riscos psicossociais em todo o Continente Europeu, onde a maioria dos países não possuem legislação específica na matéria, concluindo que, naqueles poucos que a possuem (a exemplo da Bélgica), a prevenção, de fato, é mais presente nas empresas (VELÁZQUEZ, 2017, p. 41). Tal pesquisa é uma das importantes bases para que a OSHA-EU recomende aos demais países da Europa a adoção de normas específicas sobre a prevenção de riscos psicossociais no campo da saúde e segurança ocupacional.

Mas, como se sabe, de uma forma ou de outra, é dos empregadores a responsabilidade primária pela prevenção de riscos psicossociais (HÉAS, 2017, p. 70-71). Uma vez que os riscos psicossociais se inserem no contexto de saúde e segurança do trabalho, toda a organização da atividade laboral nas empresas ou demais instituições é de responsabilidade do empregador, o que inclui não apenas a garantia de seguros e/ou reparações civis em casos de doenças ou acidentes ocupacionais, mas também da prevenção e antecipação de riscos.

Apesar das carências legislativas em matéria de riscos psicossociais (e de tutela sobre a saúde mental no trabalho como um todo), realidade ainda presente em diversos países do mundo (inclusive no Brasil), impõe-se a responsabilidade dos empregadores por garantir a prevenção de todo e qualquer risco laboral – neles contemplados também os riscos psicossociais.

Dentre as ações preventivas que se impõem como responsabilidade dos empregadores, destacam-se: identificação de fatores de risco; elaboração de plano de ação; implementação de redução de riscos; avaliação e revisão de riscos; aprendizado e desenvolvimento organizacional (COMISSÃO EUROPEIA, 2014, p. 40).

Ademais, as medidas de prevenção de riscos por parte dos empregadores não devem se ater apenas às obrigações estritamente legais, mas boas práticas (como políticas de responsabilidade socioambiental) devem ser observadas para a garantia de um meio ambiente de trabalho sempre progressivamente mais saudável, inclusive no que refere a riscos psicossociais.

Para além do dever estatal de legislar sobre os riscos psicossociais e da responsabilidade empresarial de prevenir tais riscos, também é fundamental

o papel do diálogo com outros atores sociais (EU-OSHA; EUROFOUND, 2014, p. 57). Aqui, destacamos o papel também dos sindicatos.

Deveras, considera-se a atuação sindical como crucial para a instituição de normas referentes ao meio ambiente do trabalho, contexto em que se insere a prevenção de riscos psicossociais (HÉAS, 2017, p. 76). Importante destacar que, para além da pressão social para a edição de normas legais, os sindicatos possuem forte atuação através das normas coletivas – em especial, as convenções e acordos coletivos de trabalho.

Nesse sentido, em acordos coletivos firmados em alguns países europeus, é possível visualizar exemplos de sucesso que instituem uma política de prevenção de riscos psicossociais em empresas após frutíferas pressões sociais, sobretudo de ordem sindical. Um dos casos é o acordo da empresa Danone, de março de 2010, que prevê cobertura voltada a estresse e outros riscos psicossociais, definindo-os como “situações de ansiedade ou outros sentimentos negativos derivados do trabalho” (HÉAS, 2017, p. 77).

Outros exemplos de sucesso também podem ser visualizados em acordos coletivos no âmbito do Continente Europeu, como é o caso dos grupos Thalès, Groupama e Carrefour (HÉAS, 2017, p. 77). Tais acordos, que visavam à melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, incluíram entre as políticas de prevenção a riscos psicossociais: instruções para lidar com violência no trabalho; gestão de conflitos interpessoais no trabalho; disponibilização de psicólogos no ambiente de trabalho; coordenação de conflitos entre trabalho e família.

Pontua-se, portanto, que o diálogo social não é apenas alternativa para a implementação de uma política de prevenção de riscos psicossociais, mas é ferramenta essencial para a melhoria da qualidade de vida e saúde dos trabalhadores. Desde a aprovação de acordos coletivos até o auxílio na elaboração de regulações e normas de saúde e segurança ocupacional (EU-OSHA; EUROFOUND, 2014, p. 57), o diálogo e pressão dos sindicatos e outros atores sociais segue sendo ferramenta crucial para o trabalho e suas novas formas de organização.

Quanto a técnicas de prevenção, de forma semelhante aos demais riscos labor-ambientais, a prevenção de riscos psicossociais se dá por meio de etapas simples: *identificação, avaliação e planificação* de riscos. Apesar

de se tratar de procedimentos semelhantes a outros riscos ocupacionais, também possuem peculiaridades e princípios próprios.

Além das etapas específicas citadas, é importante destacar a maior eficiência de procedimentos e programas em cotejo com simples medidas pontuais e episódicas, bem como a necessidade de integrar políticas organizacionais de forma conjunta com as individuais, que se mostram mais eficientes na prevenção e gestão de riscos psicossociais (EU-OSHA; EUROFOUND, 2014, p. 47).

Importante também referir que todas as etapas da prevenção de riscos psicossociais devem observar os seguintes princípios de atuação (COMISSÃO EUROPEIA, 2014, p. 37): a) atendimento aos requisitos legais; b) responsabilidade de todos os atores do ambiente de trabalho na gestão de riscos; c) direito de participação na gestão da saúde mental no trabalho; d) suporte de todas as camadas da organização do trabalho para as iniciativas preventivas.

No mais, tem-se que a *identificação* é o primeiro passo para a prevenção de riscos psicossociais. Trata-se de procedimento de verificação de fontes de riscos psicossociais (laborais ou extralaborais), propondo-se uma antecipação de riscos desde as suas origens (DIOS, 2019, p. 295).

Assim, propõe-se análise realizada diretamente em fatores de riscos psicossociais, buscando a detecção de problemas pessoais ou ambientais – quanto a estes, no ambiente físico de trabalho, nas demandas laborais, na jornada de trabalho, nas relações interpessoais entre trabalhadores, entre vários outros já elencados.

Uma das principais estratégias para identificar os fatores está na constatação de possíveis doenças mentais ou comportamentais oriundas de determinado ambiente de trabalho, a partir de análises de casos, especialmente quando haja indícios de degradação psicossocial do meio ambiente do trabalho (casos de adoecimento por distúrbios mentais, denúncias de assédio etc.).

A etapa de *avaliação* de riscos diz respeito ao procedimento de verificação, preliminarmente, de quais riscos se enquadram como prioridade para atuação nas empresas (COMISSÃO EUROPEIA, 2014, p. 26). Assim, em alguns casos, por exemplo, o *bullying* pode estar mais presente. Em outras organizações, o estresse laboral pode ser um fenômeno mais frequente.

Geralmente, o procedimento de avaliação é realizado a partir de pesquisas com os integrantes do trabalho (empregadores, empregados e outros agentes), bem como há, por vezes, participação de inspetores ou auditores do trabalho.

Destaca-se, ainda, que a definição de prioridades para a planificação de riscos não retira a obrigação empresarial de uma prevenção completa, que abranja todos os possíveis riscos psicossociais que existam na empresa. É este o sentido, portanto, da identificação: reconhecimento de possíveis riscos psicossociais diretamente em suas fontes.

Após a identificação e avaliação de riscos, temos a etapa final e mais complexa da prevenção de riscos psicossociais: a *planificação* de riscos. Esta possui por objetivo eliminar e controlar os riscos, enumerando uma ordem de prioridades e verificando qual o número de trabalhadores a eles expostos (DIOS, 2019, p. 300). Nesse momento, também são elaborados os planos de ação, integrados por programas e medidas pontuais para combater tais riscos.

A planificação ocorre em três níveis de intervenção (DIOS, 2019, p. 300). São eles: a) *ações de caráter preventivo*, que atuam diretamente sobre as fontes dos riscos (em especial os fatores de risco psicossocial), com o objetivo de evitar consequências adversas para a saúde dos trabalhadores; b) *fortalecimento da capacidade de enfrentar demandas*, que consiste no desenvolvimento de habilidades e aumento de resistência frente aos fatores de risco – procedimento que envolve empregadores e empregados; c) *redução de danos à saúde dos trabalhadores*, nível que concilia medidas preventivas e reparadoras.

Tais níveis de intervenção acompanham, ao mesmo tempo, três respectivos objetivos: i) a prevenção de riscos nos moldes da saúde e segurança ocupacional (nível primário); ii) a promoção de saúde mental no trabalho (nível secundário); e iii) a reabilitação e volta ao trabalho (nível terciário). Embora possuam abordagens consideradas diversificadas, por buscarem diferentes objetivos, as consequências alcançadas tendem a ser comuns: redução dos índices de acidentes e de estresse laboral, melhores práticas no ambiente de trabalho, minoração de custos empresariais, melhor qualidade e produtividade no trabalho, entre outros (COMISSÃO EUROPEIA, 2014, p. 30).

A fase de planificação consiste na elaboração e implementação de um plano de ação. Aqui são elencadas todas as políticas e iniciativas preventivas a serem adotadas pela organização do trabalho. O conjunto de políticas e iniciativas, inseridas nos planos de ação e levando em consideração os diferentes níveis de atuação, são denominadas *intervenções* e devem ser executadas respeitando a organização empresarial, a natureza das demandas e fatores individuais dos trabalhadores (LEKA *et. al.*, 2008b, p. 140).

Assim, temos como principais intervenções:

Quadro 4 – Intervenções por Nível de Organização e Estágio de Prevenção de Riscos Psicossociais

NÍVEIS DE ORGANIZAÇÃO	ESTÁGIO DE PREVENÇÃO		
	Primário	Secundário	Terciário
Organização/ Empregador	Políticas Antiriscos; Códigos de Conduta; Cultura Organizacional; Pesquisas Institucionais, Treino de Gestão.	Procedimentos Empresariais; Sistemas de Segurança.	Acordos Cooperativos e Programas Pós-Atendimento
Emprego/Tarefa	Redesenho do Meio Ambiente Psicossocial; Análise de Riscos.	Resolução de Conflitos (Conciliação/Mediação); Gestão de Conflitos; Análises de Casos.	Programas de reabilitação e retorno ao trabalho (grupo).
Indivíduo/ Trabalhador	Treinamentos e Capacitações para Boas Condutas.	Suporte social, acompanhamento psicológico.	Acompanhamento psicológico; terapia.

Fonte: LEKA *et. al.*, 2008b, p. 141 (Adaptado de: Murphy; Sauter, 2004).

É de se perceber, portanto, que a aplicação séria de medidas preventivas de riscos psicossociais no meio ambiente laboral pressupõe forte engajamento corporativo e participação obreira, na esteira de uma desassomburada

abertura para abordagens multidisciplinares. Um desafio, porém, que, à medida que vencido com esforço coletivo, decerto resulta em benefícios múltiplos, não apenas para todos os diretamente envolvidos, mas também para a própria sociedade em geral.

2.5.

TRATAMENTO JURÍDICO GERAL DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS LABOR-AMBIENTAIS: BRASIL E MUNDO

Como já abordado, um dos grandes desafios para a prevenção de riscos psicossociais em todo o mundo é a sua carência legislativa em diversos países. Além de impedir ações em nível de prevenção (e, muitas vezes, até mesmo em nível de reparação de riscos psicossociais), a inexistência de menção aos riscos psicossociais nas normas sobre saúde e segurança ocupacional demonstra que ainda há muito a se avançar na proteção à saúde mental no meio ambiente do trabalho.

Noutro giro, existem alguns países que têm reconhecido a necessidade de inserir os riscos psicossociais e políticas referentes à saúde mental em seus ordenamentos jurídicos, repensando as normas de saúde do trabalho e de como a prevenção pode ser realizada. Além disso, organizações internacionais também têm manifestado em suas agendas recente preocupação com o tema, recomendando aos demais países que adotem os riscos psicossociais em suas políticas e normativas internas.

Com efeito, no âmbito do Direito Internacional do Trabalho e no direito comunitário (no caso da Europa), coexistem normas vinculantes, chamadas *hard law* (como as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, quando subscritas) e também não vinculantes (*soft law*), que, embora não possuam obrigatoriedade em seu cumprimento, estabelecem diversas diretivas e recomendações aos Estados.

No caso das normas vinculantes, observa-se uma escassa referência à saúde mental no trabalho, bem como tratamento específico aos riscos psicossociais, havendo uma ênfase a convenções e diretivas voltadas à saúde e segurança física dos trabalhadores. Muito embora instrumentos gerais, como as Convenções nºs 155, 161 e 197 da OIT e a Diretiva-Quadro 89/391/ECC, da Comissão Europeia, tenham como escopo englobar todos

os riscos laborais, nos quais se enquadram também os riscos psicossociais, são raros os instrumentos que tratem especificamente desses riscos (LEKA *et al.*, 2017, p. 5-6).

Apesar disso, há indicativos de que tal panorama pode se modificar nos próximos instrumentos. Como exemplo disso, é importante citar a Convenção nº 190 da OIT, o mais recente tratado da referida organização internacional, sobre violência e assédio moral no trabalho. Tal instrumento indica uma preocupação direta com a esfera psicológica e social da saúde no trabalho, enfatizando a necessidade de medidas preventivas de tais práticas no meio ambiente laboral.

Ademais, ao contrário dos instrumentos legalmente vinculantes, as normas *soft law* demonstram uma preocupação mais enfática com a saúde mental de trabalhadores, indicando expressamente os riscos psicossociais nesta agenda. Dentre os instrumentos, destacam-se: Plano de Ação Europeu para a Saúde Mental (OMS, 2012); Guia de Prevenção de Estresse no Trabalho (OIT, 2012); Investindo no Bem-Estar no Trabalho: Gestão de Riscos Psicossociais em Tempos de Mudança (Conferência, Bruxelas, 2010); Campanha de Riscos Psicossociais no Trabalho (Comitê Sênior de Inspectores do Trabalho, 2012); Plano Estratégico de Saúde e Segurança do Trabalho 2014-2020 (União Europeia, 2014).

Em nível de legislação doméstica, os riscos psicossociais também encontram poucas previsões expressas, mas alguns direcionamentos sobre o tratamento de riscos específicos têm encontrado certa eficácia em alguns países. Um exemplo é o Fair Work Act (2009), lei trabalhista australiana que possui previsões contrárias à prática de *bullying* e assédio no ambiente de trabalho, incluindo algumas disposições inclusive de caráter preventivo (JOHNSTONE, 2017, p. 257).

Alguns estados dos Estados Unidos também possuem legislações específicas sobre *bullying* no ambiente do trabalho, a exemplo da Califórnia, Utah e Tennessee (HÉBERT, 2017, p. 272). Neste último caso, as disposições normativas apontam diretamente para a responsabilização dos empregadores em caso de *bullying* no ambiente do trabalho, indicando também que a mesma disposição pode ser adotada por empregadores públicos.

No Québec, Canadá, a Lei n.º 143 (Bill 143), de 2004, estabelece diretrizes gerais para um “ambiente livre de assédio psicológico” (COX, 2017, p. 215),

estabelecendo procedimentos diferenciados para a tutela de trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados perante comissões especializadas em saúde e segurança ocupacional. Outros países, a exemplo do Japão, utilizam-se da interpretação judicial como forma de compensar as omissões legislativas acerca de riscos psicossociais, a exemplo do bullying e do assédio psicológico (LEROUGE; NAITO, 2017, p. 243). O mesmo ocorre na França, que tem utilizado uma interpretação ampliada em sua jurisprudência para enquadrar os riscos psicossociais em normas gerais de riscos laborais (BRUÈRE, 2017, p. 367).

Os principais exemplos em termos de legislação sobre riscos psicossociais, contudo, estão na Suécia e na Bélgica. No país escandinavo, apresenta-se um aparato legislativo mais amplo que nos demais países visando à proteção da saúde mental, com normas como o Discrimination Act, o Employment Protection Act e, mais importante, o Work Environment Act (STEINBERG, 2017, p. 106). A última lei está em vigor desde 1977 e vem se atualizando desde então, incorporando previsões sobre gestão de riscos no ambiente no trabalho, prevenção de violência e ameaças no trabalho e normas referentes à ergonomia do trabalho, contando também com uma autoridade administrativa, instituída por essa lei, para tratar de meio ambiente do trabalho (STEINBERG, 2017, p. 111).

Por fim, a norma prevê um sistema de compensação ou extinção da relação de trabalho a depender de determinados riscos psicossociais, como o assédio sexual ou moral, a fim de tutelar o trabalhador, prevendo também uma articulação com o Código Criminal sueco, caso alguma conduta de empregadores se enquadre como uma infração penal.

No caso da Bélgica, a legislação acerca da prevenção de riscos psicossociais no trabalho é recente, instituída em setembro de 2014. Portanto, contempla discussões mais atualizadas acerca do conceito de tais riscos, bem como busca uma ótica preventiva para a sua gestão no ambiente do trabalho (VAN DER PLANCKE, 2017, p. 125). Além de uma definição de tratamentos gerais de possíveis riscos, a norma ocupa-se também de apresentar procedimentos de identificação, reparação e sanções, em especial acerca de assédio moral no trabalho.

No Brasil, o tema dos riscos psicossociais laborais é pouco mencionado no Direito como um todo. Na doutrina, trata-se de tema ainda

com discussões bastante incipientes. Na jurisprudência, apesar da abundância de casos tratando sobre saúde mental no ambiente de trabalho e danos morais, a expressão “riscos psicossociais” é encontrada em apenas dois acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho – o AIRR n.º 290-88.2017.5.09.0892 (BRASIL, 2014); e o AIRR n.º 389-50.2010.5.02.0261 (BRASIL, 2019).

De forma semelhante, os riscos psicossociais não encontram previsão expressa e sistemática na legislação brasileira. A Portaria n.º 3.214, de 1978 (BRASIL, 1978), que prevê as modalidades de riscos laborais no Brasil, não reconhece explicitamente os riscos psicossociais, apenas prevendo como modalidades os riscos de acidentes, ergonômicos, físicos, químicos e biológicos. Mesmo a Norma Regulamentar 17 (BRASIL, 1990), relacionada à ergonomia, silencia quanto a uma regência técnica sistemática, clara e adequada no tocante à proteção da saúde mental dos trabalhadores, trazendo regras meramente episódicas e esparsas.

Considerando que os riscos ergonômicos abrangem, segundo o ato administrativo, “qualquer fator que possa interferir nas características psicofisiológicas do trabalhador, causando desconforto ou afetando sua saúde” (BRASIL, 1990), considera-se que a dimensão psicológica dos riscos laborais é reconhecida apenas nesse sentido.

No âmbito da seguridade social, há uma previsão legislativa acerca de fatores psicossociais, sendo o mais próximo do reconhecimento dos riscos psicossociais no trabalho. Segundo a Instrução Normativa n.º 98/2003 do INSS, os fatores psicossociais são “as percepções subjetivas que o trabalhador tem dos fatores de organização do trabalho” (BRASIL, 2012, p. 18).

Nota-se, desse modo, que a legislação referente ao meio ambiente do trabalho no Brasil pouco faz referência à tutela da saúde mental como um todo, havendo um cenário de incômodo déficit normativo quanto aos riscos psicossociais. A propósito, o art. 7º, inc. XXIII, da Constituição (BRASIL, 1988) que prevê a concessão de adicional de remuneração em caso de atividades *penosas* (que parece bem se aproximar de contextos de riscos psicossociais), carece de regulamentação infraconstitucional até os dias atuais – muito embora os demais adicionais previstos no mesmo dispositivo, referentes à insalubridade e periculosidade, sejam reconhecidos desde o texto original da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL,

1943). Perceba-se, ademais, que o Brasil também ainda não realizou adesão à Convenção nº 190 da OIT, acerca de violência e assédio moral nas relações de trabalho, temas que, como bem se sabe, estão umbilicalmente relacionados com riscos psicossociais (OIT, 2019b).

Verifica-se, portanto, que, muito embora seja direito dos trabalhadores a “*redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*”, sem qualquer condicionante quanto a específicas modalidades de risco, conforme elucida o art. 7º, inc. XXII, da Constituição Republicana (BRASIL, 1988), não se visualiza, na prática, na legislação brasileira, preocupação suficiente com riscos psicossociais de origem labor-ambiental, o que por certo configura panorama de franco desprezo ao abrangente vetor constitucional. Acerca do assunto, nossa regulação normativa estatal, pois, afigura-se assaz deficiente.

Nessa perspectiva, infelizmente, a carência normativa acerca do tema não acompanha a realidade dos trabalhadores brasileiros, em especial nos últimos anos. A título de exemplo, o INSS registrou que, entre 2012 e 2018, cerca de 9% dos afastamentos não acidentários do trabalho ocorreram em razão de doenças mentais e comportamentais, contabilizando-se mais de um milhão de afastamentos registrados (MPT, 2020).

Conclui-se, portanto, que as normas acerca de saúde e segurança do trabalho no Brasil atualmente não contemplam a esfera psicossocial da saúde dos trabalhadores, evidenciando sua desproteção também no campo da proteção e promoção de saúde mental.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste breve texto, propôs-se alinhar algumas linhas a respeito dos riscos psicossociais no trabalho. Mais precisamente, foi traçado seu delineamento conceitual básico, com a identificação de suas fontes e fatores de risco, bem assim algumas de suas consequências, apontando-se, ainda, medidas preventivas de enfrentamento. Ao final, expôs-se um quadro geral a respeito do trato jurídico nacional e internacional acerca da matéria.

Nada obstante a enorme variedade de proposições conceituais e os múltiplos enfoques adotados, consignou-se que, em essência, o adjetivo “psicossociais”, na expressão “riscos psicossociais”, justifica-se propriamente

não em razão de a fonte suscitadora desses riscos ser de caráter necessariamente psicossocial, mas pelo fato de que sua área de impacto se identifica com a intrincada esfera humana psicossocial. Logo, a referência não é à fonte do risco, mas à sua peculiar zona de impacto.

Assim, riscos psicossociais são, propriamente, aqueles que implicam potencialização de danos à dimensão humana psicossocial (quase sempre mediados pelo estresse, sofrimento, desconforto, descontentamento etc.). Concluiu-se, de fato, quanto à tríade de fatores labor-ambientais de risco, que todos são passíveis de engendrar riscos psicossociais. Pontuou-se, ademais, que riscos psicossociais são inerentes ao meio ambiente do trabalho, afluindo de ambas as suas dimensões, material e imaterial. Daí que o problema não está em sua existência, mas em sua intensidade.

A partir das reflexões trazidas neste trabalho, percebe-se que os riscos psicossociais apresentam uma grande gama de estudos – especialmente por agências de saúde ocupacional, autoridades já preocupadas com o tema desde o início do milênio. Contudo, observou-se que, no campo jurídico, a temática não apenas tem sido pouco discutida, mas é praticamente invisível ainda em muitos ordenamentos jurídicos, inclusive no Brasil, que continua a carecer de regramento jurídico explícito e sistemático a respeito dos riscos psicossociais de caráter ocupacional.

Essa condição dificulta sobremaneira a identificação e a avaliação dos níveis de incidência desses riscos no trabalhador brasileiro e, o que é pior, reduz drasticamente o horizonte de efetividade do art. 7º, inciso XXII, da Constituição da República, nada obstante as estatísticas oficiais de adoecimento ocupacional há muito denunciarem estarmos vivendo um quadro alarmante no que refere ao nível de saúde mental da classe trabalhadora brasileira, com fontes da problemática diretamente relacionadas a fatores ambientais trabalhistas.

REFERÊNCIAS

BÉLGICA. Art. 32/1. **Code du Bien-être au Travail**. 2014. Disponível em: http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2017042827&table_name=loi. Acesso em: 15 ago. 2020.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 10 set. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452 de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 ago. 2020.

BRASIL. Instituto Nacional de Seguridade Social. **Adoecimento Mental e Trabalho: A concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016**. 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade. Brasília, 2017.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Dor Relacionada ao Trabalho: Lesão por Esforços Repetitivos (LER): Distúrbios Orteomusculares Relacionados ao Trabalho (Dort)**. Brasília: Ministério da Saúde, 2012.

BRASIL. Portaria nº 3.214 de 08 de junho de 1978. NR - 5. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. *In: Segurança e medicina do trabalho*, 29. ed. São Paulo: Atlas, 1995. 489 p. (Manuais de legislação, 16).

BRASIL. Portaria nº 3.751 de 23 de novembro de 1990. NR - 17. Ergonomia. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-17.pdf. Acesso em: 15 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão de decisão que negou provimento ao pedido de danos morais e materiais**. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-290-88.2017.5.09.0892. Orlando Barbosa dos Santos e A+Z Ligas Leves S.A. Relator: Ministro Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha. 13 de agosto de 2014. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#ceedfc8961df4e16a27162d298a5fdea>. Acesso em: 15 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão de decisão que negou provimento ao pedido de responsabilidade civil por doença ocupacional.** Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-389-50.2010.5.02.0261. Karla Caroline Ferreira e Arteccla Química S.A. e Gatron Inovação em Compósitos S.A. Relatora: Dora Maria da Costa. 24 de abril de 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#ceedfc8961df4e16a-27162d298a5fdea>. Acesso em: 15 set. 2020.

BRUÈRE, Aurélie. Physical Effects of Psychosocial Risks: Opportunities and Limits of the Occupational Risks Compensation Legal Framework. *In*: LEROUGE, Loïc. **Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan.** Springer International Publishing: Bordeaux, França, 2017, p. 359-372.

COMISSÃO EUROPEIA. **Promoting Mental Health in the Workplace: Guidance to Implementing a Comprehensive Approach.** 2014.

DIOS, Inmaculada Sandra Fumero. La incidencia de los riesgos psicosociales en la salud e de los trabajadores: identificación, evaluación e intervención psicosocial. *In*: QUINTANA, Margarita Isabel Ramos. **Riesgos Psicosociales y Organización de la Empresa.** Navarra: Thomson Reuters (Legal), 2017, p. 279-313.

EU-OSHA. European Agency for Occupational Safety and Health. **Riscos Psicossociais e Estresse no Trabalho.** 2020. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>. Acesso em: 05 set. 2020.

EUROFOUND; EU-OSHA. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions and European Agency for Occupational Safety and Health. **Psychosocial Risks in Europe: Prevalence and Strategies for Prevention.** Luxemburgo. 2014.

EUROFOUND. **Sixth European Working Conditions Survey: Overview Report.** 2015. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/>

pt/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report#tab-01. Acesso em: 15 mar. 2020.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do Cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2018.

HÉAS, Franck. Prevention of Psychosocial Risks in Labour Law: Role of the Law and Collective Bargaining. *In*: LEROUGE, Loïc. **Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan**. Springer International Publishing: Bordeaux, França, 2017. p. 67-78.

HSA. **Healthy and Safety Authority**. 2020. Disponível em: <https://www.hsa.ie/eng/Topics/Hazards/>. Acesso em: 10 abr. 2020.

INSST. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. **Riesgos Psicosociales**. Disponível em: <https://www.insst.es/riesgos-psicosociales2>. Acesso em: 25 abr. 2020.

JIMÉNEZ, Bernardo Moreno; LEÓN, Carmen Baez. **Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas**. Madri: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2010.

JOHNSTONE, Richard. The Australian Regulatory Framework for Preventing Harassment and Bullying at Work. *In*: LEROUGE, Loïc. **Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan**. Springer International Publishing: Bordeaux, França, 2017. p. 253-268.

KAIN, Jason; JEX, Steve. Karasek's (1979) job demands-control model: A summary of current issues and recommendations for future research. **New Developments in Theoretical and Conceptual Approaches to Job Stress**, (Research in Occupational Stress and Well Being, Vol. 8), Emerald Group Publishing Limited, Bingley, p. 237-268, 2015.

LEKA, Stavroula; COX, Tom; ZWESTLOOT, Gerard. The European Framework of Psychosocial Risks (PRIMA-EF). *In*: LEKA, Stavroula; COX, Tom. **The European Framework of Psychosocial Risks: PRIMA-EF**. Reino Unido: I-WHO Publications, 2008, p. 1-16.

LEKA, Stavroula; JAIN, Aditya; LEROUGE, Loïc. Work-Related Psychosocial Risks: Key Definitions and an Overview of the Policy Context in Europe. *In*: LEROUGE, Loïc. **Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan**. Springer International Publishing: Bordeaux, França, 2017. p. 1-13.

LEKA, Stavroula; VARTIA, Maarit; HASSAR, Juliet; PAHKIN, Krista; SUTELA, Sanna; COX, Tom; LINDSTRÖM, Karl. Best Practice in Interventions for the Prevention and Management of Work-Related Stress and Workplace Violence and Bullying. *In*: LEKA, Stavroula; COX, Tom. **The European Framework of Psychosocial Risks: PRIMA-EF**. Reino Unido: I-WHO Publications, 2008, p. 136-173.

LEKA, Stavroula; WASSENHOVE, Wim Van; JAIN, Aditya. **Is Psychosocial Risks Prevention Possible?** Deconstructing common presumptions. *Safety Science* 71, 2015, p. 61-67.

LEROUGE, Loïc; NAITO, Shino. Bullying and Law in Japan. *In*: LEROUGE, Loïc. **Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan**. Springer International Publishing: Bordeaux, França, 2017. p. 243-252.

MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: Abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travados no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

MPT. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Observatório de Saúde e Segurança do Trabalho**. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/>. Acesso em: 25 mar. 2020.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção n.º 190**. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 15 set. 2020.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control**. Genebra, 1984.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Safety and Health at the Heart of the Future of Work: Building on 100 Years of Experience**. Genebra, 2019.

OMS. Organização Mundial da Saúde. **Constituição da Organização Mundial de Saúde**. Nova Iorque, 1946. Disponível em: https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf. Acesso em: 20 ago. 2020.

OMS. Organização Mundial da Saúde. **Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview**. Genebra, 2010.

SABLAYROLLES, Chloé. Beyond Reparation, the Prevention of Work-Related Suicide. *In: LEROUGE, Loïc. Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan*. Springer International Publishing: Bordeaux, França, 2017. p. 373-384.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador como um direito humano: conteúdo essencial da dignidade humana**. São Paulo: LTr, 2008.

STEINBERG, Maria. Strength and Weakness of the Swedish Legislation Regarding to Psychosocial Risks. *In: LEROUGE, Loïc. Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan*. Springer International Publishing: Bordeaux, França, 2017. p. 105-122.

UFRJ. UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. “Tudo por conta própria: aplicativos de autocuidado psicológico e emocional”. **Relatório parcial de pesquisa**. Professora Coordenadora: Fernanda Bruno, Professora Associada da UFRJ, PPGCOM-UFRJ. Disponível em: <http://medialabufrj.net>. Acesso em: 31 maio 2020.

VAN DER PLANCKE, Veronique. Psychosocial Risks and Belgian Labour Law: An Emphasis on Harassment. *In*: LEROUGE, Loïc. **Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan**. Springer International Publishing: Bordeaux, França, 2017. p. 123-141.

VELÁZQUEZ, Manuel. Comparative Study of the Psychosocial Risks Prevention Enforcement by the European Labour Inspectorates. *In*: LEROUGE, Loïc. **Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan**. Springer International Publishing: Bordeaux, França, 2017. p. 31-52.

3

O TRABALHO EM *HOME OFFICE* E OS DESAFIOS QUE ELE PROPÕE À COMPREENSÃO DO MEIO AMBIENTE LABORAL E DA SAÚDE SOCIOAMBIENTAL

Luis Fernando Silva de Carvalho; Rodrigo Goldschmidt

RESUMO

O direito do trabalho e o direito ambiental possuem vários pontos de conexão, dos quais resulta o conceito de meio ambiente do trabalho. O objetivo deste estudo é mostrar como a popularização do trabalho em *home office* impacta a noção de meio ambiente laboral. Afinal, o serviço prestado a partir de casa gera desafios à saúde física, mental e social do trabalhador. Para que a dignidade dos trabalhadores em *home office* seja preservada diante desses novos riscos, é necessário que se insira o meio ambiente digital na concepção de meio ambiente laboral. Com isso, as relações ocorridas no ciberespaço passam a ser tuteladas também pelas normas e pelos princípios do direito ambiental, ampliando a proteção à dignidade desse grupo de trabalhadores. A abordagem foi realizada pelo método dedutivo, utilizando-se do procedimento de revisão bibliográfica e documental.

Palavras-chave: meio ambiente do trabalho; *home office*; Indústria 4.0; saúde do trabalhador; meio ambiente digital.

INTRODUÇÃO

A evolução das tecnologias de informação e de comunicação - TICs, no cenário daquilo que vem sendo chamado de Quarta Revolução Industrial, vem viabilizando novas formas de organização do processo de produção, as quais repercutem diretamente nas relações de trabalho.

Uma dessas alterações está ligada à crescente adoção do trabalho em *home office*, termo que se utiliza no Brasil para designar o trabalho prestado a partir da própria residência do trabalhador, utilizando-se de tecnologia para realização das tarefas.

O presente estudo tem por objetivo analisar os desafios que o trabalho em *home office* propõe ao meio ambiente do trabalho e à saúde socioambiental.

Para tanto, inicialmente serão explorados os pontos de convergência entre o direito do trabalho e o direito ambiental, que tem como densificação máxima a própria ideia de meio ambiente do trabalho.

Em seguida, será abordada a relação entre o meio ambiente do trabalho hígido e a preservação e promoção da dignidade do trabalhador. Com base em aportes da doutrina e das normas que regem a matéria, será verificada a hipótese de que o acesso a um meio ambiente do trabalho saudável é um direito fundamental, pois sem ele não é possível que se garanta o direito à saúde (aí compreendido o bem-estar físico, mental e social), pressuposto para uma existência digna.

Por último, serão apresentados alguns dos desafios que o trabalho em *home office* apresenta para o meio ambiente do trabalho, em especial a partir das interações havidas no meio digital e da identificação das principais ameaças à saúde do grupo de trabalhadores que presta serviços sob esse formato.

Com isso, pretende-se contribuir para a compreensão de como se promover um ambiente saudável para o trabalho em *home office*, consonante à visão de um Estado Socioambiental de Direito.

A abordagem é feita pelo método dedutivo, partindo de considerações sobre os temas mais amplos de direito ambiental e de direito do trabalho, avançando-se para as particularidades do meio ambiente dos trabalhadores em *home office*. O estudo recorre à revisão da doutrina acerca da matéria, bem como à revisão da legislação brasileira, de outros países e das normas de organizações internacionais que tratam do problema.

3.1.

O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO COMO RESULTANTE DO DIÁLOGO ENTRE O DIREITO DO TRABALHO E O DIREITO AMBIENTAL

O direito do trabalho e o direito ambiental possuem pontos de conexão que favorecem o diálogo interdisciplinar no sentido de se buscar a proteção mais eficaz da pessoa do trabalhador em seu ambiente laboral, preservando a qualidade de vida e a dignidade.

Norma Sueli Padilha (2011) elenca alguns elementos de convergência entre essas duas áreas. O primeiro deles estaria no reconhecimento de que o direito do trabalho e o direito ambiental seriam fenômenos da massificação dos direitos, resultante da Primeira Revolução Industrial, a qual tornou hegemônico o modelo de produção capitalista.

Como bem identificado pela autora, a produção em massa, com a diminuição dos custos e concentração de lucros, relegou a segundo plano a dignidade do homem trabalhador e, ao mesmo tempo, iniciou um processo sem precedentes de degradação dos recursos naturais.

Um segundo elemento comum ao direito do trabalho e ao direito ambiental é a ligação de ambos a um movimento de conscientização coletiva dentro da sociedade. As primeiras normas de proteção ao trabalho decorrem da atuação de grupos de trabalhadores (movimentos protossindicais) e também da Organização Internacional do Trabalho. De modo análogo, a tutela jurídica do meio ambiente passa a ganhar força com a Conferência de Estocolmo, em 1972, que marca a consolidação de uma consciência coletiva sobre a extensão global dos problemas ambientais.

Nesse sentido, diz-se que o direito do trabalho, por ser um direito social e buscar a proteção do hipossuficiente dentro de um ideal de igualdade, seria um direito fundamental de segunda geração. O direito ambiental, por sua vez, elevaria esse processo de coletivização, sendo enquadrado como um direito fundamental de terceira geração.

Padilha também aponta que os sistemas de proteção ambiental e laboral, especialmente nos momentos de crise econômica global, sofrem as ameaças de um processo de produção cada vez mais agressivo, o qual vitima tanto o meio ambiente quanto o trabalhador. Nesse contexto, apesar de existir uma grande quantidade de normas tutelando os direitos trabalhista e ambiental, elas possuiriam baixa eficácia social, pois são descumpridas reiteradamente.

Ainda segundo a autora, o sistema plurinormativo do direito do trabalho é perfeitamente adaptado ao diálogo com o direito ambiental. Na seara juslaboral, convivem fontes formais autônomas e também heterônomas, cuja aplicação se dá pela prevalência da norma que ofereça maior proteção ao trabalhador. A lógica de se privilegiar a norma mais favorável à tutela do direito mostra-se coerente com a importância, com a complexidade e com a pluralidade dos temas ambientais.

A intersecção entre o direito ambiental e o direito do trabalho atinge sua máxima densificação na ideia de meio ambiente do trabalho, enquanto um dos aspectos significativos que compõem o amplíssimo conceito de meio ambiente.

Alertando que o conceito de meio ambiente é unitário, Celso Antonio Pacheco Fiorillo (2020) propõe decompô-lo em cinco aspectos significativos, no intuito de facilitar a identificação da atividade degradante e do bem imediatamente agredido. Esses cinco aspectos são os seguintes: a) meio ambiente natural ou físico; b) meio ambiente artificial; c) meio ambiente cultural (do qual faria parte o meio ambiente digital); d) meio ambiente do trabalho e e) patrimônio genético.

Apesar de adotar classificação do meio ambiente em apenas dois aspectos, o natural e o artificial, Norma Sueli Padilha identifica o meio ambiente do trabalho como um dos componentes do meio ambiente artificial, por ser resultante da interação do homem perante e diante do meio ambiente natural (2002, p. 27).

O constituinte originário também teve o cuidado de destacar o meio ambiente do trabalho como um dos aspectos significativos do conceito de meio ambiente, como se verifica pelo art. 200, VIII, da Constituição de 1988. Esse destaque, aliás, evidencia a importância do meio ambiente do trabalho saudável para a preservação e promoção da dignidade humana, como se detalhará a seguir.

3.2.

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL COMO PRESSUPOSTO PARA A PRESERVAÇÃO E PROMOÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR

Ao se pensar em meio ambiente de trabalho, a primeira associação que comumente se faz é com a ideia de um local. Assim, o meio ambiente do trabalho é apresentado como “o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador” (SILVA, 2013, p. 23), ou ainda como:

[...] o lugar onde se concretizam as relações de trabalho e onde, conseqüentemente, o ser humano desenvolve suas virtualidades, obtém os recursos necessários à sua sobrevivência e colabora para a criação da riqueza social e para a promoção do bem comum. (LEITE, 2003, p. 182)

A doutrina atual, porém, tem buscado apresentar um conceito de labor-ambiente que extrapole a ideia de local de trabalho e passe a focar na proteção da dignidade do trabalhador. Nesse sentido, Ney Maranhão (2016) propõe que seja feito um “giro humanístico” na conceituação do meio ambiente de trabalho para apresentá-lo como

[...] a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, 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. (MARANHÃO, 2016, p. 112)

A partir disso, identifica-se a busca pela proteção à saúde do trabalhador como mais um dos pontos que unem o direito do trabalho ao direito ambiental. Esse ideal de preservação da saúde apenas será alcançado pela conservação de um meio ambiente laboral hígido, capaz de preservar e promover a dignidade do trabalhador

A Constituição de 1988, já no seu art. 1º, III, proclama a dignidade da pessoa humana como fundamento da República e, em seu art. 170, exige que a ordem econômica e a livre iniciativa respeitem e promovam a existência digna.

Na visão de Jorge Miranda:

[...] a dignidade da pessoa é a dignidade da pessoa concreta, na sua vida real e cotidiana, e não enquanto um ser ideal e abstrato. É a dignidade do homem ou da mulher, tal como cada um existe, que a ordem jurídica considera irreduzível, insubstituível e irrepetível e cujos direitos fundamentais a Constituição enuncia e protege. (MIRANDA, 2006, p. 472)

Reforçando a ideia de que o ideal de proteção individual do ser humano deve se impor diante do Estado e também diante da livre iniciativa, Jorge Reis Novais faz a seguinte constatação:

O princípio da dignidade da pessoa humana acaba, assim, por construir o fundamento da concepção dos direitos como trunfos, porque é dessa igual dignidade de todos que resulta o direito de cada um conformar autonomamente a existência segundo as suas próprias concepções e planos de vida que têm, à luz do Estado de Direito fundado na dignidade da pessoa humana, o mesmo valor de quaisquer outras concepções ou planos de vida, independentemente da maior ou menor adesão social que concitem. Daí resulta a inadmissibilidade de a maioria política, mesmo quando formada democraticamente, impor ao indivíduo concepções ou planos de vida com que ele não concorde, por mais valiosas que essas concepções sejam tidas pela maioria. (NOVAIS, 2006, p. 30-31)

Dessa forma, por ser um princípio fundamental consagrado pela Constituição, a dignidade da pessoa humana possui força normativa e pode ser exigida coercitivamente. Nessa linha, é o entendimento de Ingo Wolfgang Sarlet:

Num primeiro momento, convém frisá-lo, a qualificação da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental traduz a certeza de que o art. 1, inciso III, de nossa Lei Fundamental não contém apenas (embora também e acima de tudo) uma declaração de conteúdo ético e moral, mas que constitui norma jurídico-positiva dotada, em sua plenitude, de *status* constitucional formal e material e, como tal, inequivocamente carregado de eficácia. (SARLET, 2004, p. 70)

Porém, para que se possa falar em concretização do princípio da dignidade humana, é necessário que também sejam concretizados os direitos que dela decorrem, em especial o direito à vida e o direito à saúde física, mental e social, os quais também possuem o mesmo *status* direito fundamental.

Nessa linha, Sarlet avança:

É no âmbito do direito à saúde que se manifesta de forma mais contundente a vinculação do seu respectivo objeto (no caso da dimensão positiva trata-se de prestações materiais na esfera da assistência médica, hospitalar etc.), com o direito à vida e o princípio da dignidade da pessoa humana. Apesar do reconhecimento de certos efeitos decorrentes da dignidade da pessoa humana mesmo após a sua morte, o fato é que a dignidade atribuída ao ser humano é essencialmente da pessoa humana viva. O direito à vida (e no que se verifica a conexão, também o direito à saúde) assume, no âmbito dessa perspectiva, a condição de verdadeiro direito a ter direitos, constituindo, além disso, pré-condição da própria dignidade da pessoa humana. Para além da vinculação com o direito à vida, o direito à saúde (aqui considerado em sentido amplo) encontra-se umbilicalmente atrelado à proteção da integridade física (corporal

e psíquica) do ser humano, igualmente posições jurídicas de fundamentalidade indiscutível. (SARLET, 2012, p. 576)

Se o direito à saúde é um direito fundamental subjetivo, então o ordenamento jurídico pode e deve ser acionado para garantir a integridade desse direito, por decorrência da própria força normativa da Constituição. Sobre esse tema, Luís Roberto Barroso traz a seguinte reflexão:

Atualmente, passou a ser premissa do estudo da Constituição o reconhecimento de sua força normativa, do caráter vinculativo e obrigatório de suas disposições. Vale dizer: as normas constitucionais são dotadas de imperatividade, que é atributo de todas as normas jurídicas e sua inobservância há de deflagrar os mecanismos próprios de coação, de cumprimento forçado. (BARROSO, 2006, p. 30)

A ideia de prevalência da dignidade humana também estende-se à figura do trabalhador. Afinal, o fato de o indivíduo estar prestando serviços não o exclui da esfera de proteção dos direitos fundamentais garantidos pelo ordenamento jurídico. Desse modo, a saúde do trabalhador como direito básico, fundamental, deve ser atendida com prioridade, em nome do princípio-guia do sistema jurídico brasileiro, acima esposado, indissociável do próprio direito à vida, o fundamento último de todo Estado de Direito, social ou não.

Percebe-se que há uma nítida interdependência entre os direitos à vida, à saúde do trabalhador e ao meio ambiente do trabalho, a qual se converge no princípio ontológico da dignidade da pessoa humana. Essa relação de complementariedade também pode ser extraída de uma interpretação sistemática da Carta Magna, em especial o disposto nos arts. 1º, 5º, 6º, 7º, 200 e 225. A respeito, colhe-se a lição de Leonardo Rodrigues Itacaramby Bessa:

O direito a um meio ambiente equilibrado, e aí inserido o meio ambiente de trabalho, está íntima e diretamente ligado ao direito à vida. O ambiente de trabalho como ‘macrobem’ que protege a vida em todas as suas formas assegura a toda coletividade

o direito a viver em ambiente que não ofereça risco à saúde e à vida, o que destaca um direito fundamental. Este significa, portanto, o direito a prestações positivas do Estado à proteção do meio ambiente do trabalho. As conexões permitidas expressamente ou de forma implícita do texto constitucional têm sua fundamentação na concreção do princípio da dignidade da pessoa humana. (BESSA, 2013, p. 144)

Assim, o art. 6º da Constituição de 1988 proclama a saúde como direito social fundamental e, ao tratar das garantias dos trabalhadores, repete essa proclamação no inciso XXII do seu art. 7º.

Nessa linha, Vólia Bomfim Cassar (2011, p. 123) aponta que a integridade física e psíquica do trabalhador é um direito fundamental, o qual possui amparo normativo na própria Constituição de 1988 (art. 7º, XXII), mas também em normas internacionais (Convenções da OIT), na CLT (Capítulo V, Título II) e em inúmeras instruções normativas, normas regulamentares e portarias expedidas pelo Poder Executivo.

Para a adequada tutela a esse direito, o conceito de saúde deve ser compreendido da forma mais ampla possível, abrangendo o bem-estar físico, mental e social do ser humano¹.

Mais especificamente sobre a saúde mental do trabalhador, como direito fundamental, Sebastião Geraldo de Oliveira assevera:

Já é possível afirmar, entretanto, que os pilares e as bases fundamentais para a construção do direito à saúde mental já estão fixados, permitindo desde agora sua aplicação. A Constituição da República de 1988 instituiu, como direito do trabalhador, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Conjugando essa previsão com o preceito do art. 196, pode-se concluir que também a saúde mental é direito do trabalhador e dever do empregador. (OLIVEIRA, 2010, p. 210)

¹ Nesse sentido, a Constituição da Organização Mundial da Saúde, de 1946, define saúde como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade” (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 1946).

A partir dessa ideia de que a preservação e a promoção da saúde socioambiental do trabalhador é um direito fundamental, serão analisados quais os desafios que o trabalho em *home office* propõem ao meio ambiente do trabalho.

3.3.

O TRABALHO EM *HOME OFFICE* E OS NOVOS DESAFIOS PARA A COMPREENSÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Como já assentado em tópico anterior, o meio ambiente do trabalho não se limita à noção de local onde o serviço é prestado, mas abarca também as condições de trabalho, as ferramentas, as máquinas, os agentes químicos, biológicos e físicos, as operações, os processos, a relação entre trabalhador e meio físico, assim como a relação daquele com os seus colegas, superiores e subordinados (BESSA, 2013, p. 58).

Por conseguinte, as transformações nas técnicas e nos processos de produção também produzem efeitos na compreensão dos riscos identificados no meio ambiente laboral e nos seus impactos no bem-estar físico, mental e social do trabalhador.

A evolução das tecnologias de informação e de comunicação, ocorrida nas últimas décadas, vem viabilizando novas formas de organização do processo de produção, repercutindo diretamente nas relações de trabalho.

Essa nova fase da organização do processo produtivo é marcada pela interação entre os mundos físico, digital e biológico, viabilizada pela popularização do acesso à internet e pela crescente utilização de tecnologias disruptivas, como inteligência artificial, *machine learning*, *big data*, computação em nuvem, internet das coisas, nanotecnologia, neurotecnologia, impressão 3D e geolocalização, para citar algumas. Fala-se, assim, em Revolução 4.0, Indústria 4.0 ou Quarta Revolução Industrial (SCHWAB, 2019).

As tecnologias de informação e de comunicação (TICs) tonaram-se mais acessíveis, possibilitando a transmissão de dados em altíssima velocidade e a interação em tempo real com outras pessoas, pelo compartilhamento de som e de imagem. O armazenamento de dados em nuvem, por seu turno, viabiliza o trabalho em equipe, mesmo que seus integrantes não estejam fisicamente no mesmo local.

Abrem-se, dessa forma, novas possibilidades para a organização do processo produtivo.

Em sua moldura mais clássica, o trabalho é realizado no espaço da fábrica, local que concentra as ferramentas, as máquinas e os demais recursos necessários para que os trabalhadores desempenhem as suas tarefas.

Porém, no cenário da Quarta Revolução Industrial, a prestação de serviços solta-se das amarras espaciais, podendo ocorrer em vários locais, até mesmo na residência do trabalhador, na modalidade que vem sendo chamada de trabalho em *home office*.

Nessa linha, a reflexão de Emanuéli Dacheri:

O uso desenfreado de meios tecnológicos permitiu ao homem trabalhar de forma veloz. Permitiu-lhe, ainda, laborar mesmo que fora do seu local de trabalho. O tempo e o espaço laboral foram modificados e a distância passou a não ser mais o problema para a concretude de metas, pois desde que se tenha uma internet ágil, o empreendimento conseguirá atravessar horizontes e adentrar em novos mercados. (DACHERI, 2019, p. 61)

A velocidade dessas alterações representa um desafio para as organizações sociais, as quais não conseguem manter suas formas por muito tempo, pois “se decompõem e se dissolvem mais rápido que o tempo leva para moldá-las” (BAUMAN, 2007, p. 7).

Esse processo transformativo foi acelerado pela pandemia da Covid-19. A crise sanitária demandou da humanidade mudanças drásticas no comportamento, com atitudes que vão desde o uso de máscara e da prática do distanciamento social e passam pela redução ou até mesmo pela suspensão de certas atividades (a exemplo dos espetáculos artísticos, dos eventos esportivos ou do turismo internacional), como também pelo crescimento de outras demandas (tais como os serviços de entrega e de videoconferência ou a produção de máscaras descartáveis e de álcool em gel).

As crises representam uma possibilidade de mudanças no estado das coisas. Essas mudanças em tempos de crise não ocorrem necessariamente por rupturas ou guinadas drásticas de rumo. Em muitos casos, elas ocorrem

pela aceleração de tendências e de processos que já vinham ocorrendo (HARARI, 2020). A pandemia, assim, atua como elemento catalisador desse processo histórico de mudança.

Quando se analisa a relação entre a crise sanitária e a adesão ao trabalho a distância, essa característica pode ser facilmente notada. Afinal, o trabalho remoto não surgiu com a disseminação da Covid-19. Porém, a pandemia acelerou a massificação da adoção desse modelo organizacional.

A legislação trabalhista brasileira já vinha se ocupando em regulamentar o trabalho remoto mesmo antes da crise sanitária da Covid-19. Como exemplos disso, podem ser mencionadas a Lei nº 12.551/2011, que alterou o art. 6º da CLT², e a Lei nº 13.467/2017, que incluiu na CLT o Capítulo II-A, específico sobre o teletrabalho.

Já no contexto da pandemia, as Medidas Provisórias 927, de 22 de março de 2020, e 1.046, de 27 de abril de 2021, elencaram a adoção do teletrabalho como uma das medidas que poderiam ser adotadas pelos empregadores para o enfrentamento dos efeitos econômicos da crise sanitária e para a preservação dos empregos.

A Organização Internacional do Trabalho, em estudo sobre o trabalho realizado em casa, assinalou que a Covid-19 representou um experimento sem precedentes nesse modo de prestação de serviços. O trabalho realizado em casa deixou de ser uma prática que era muito discutida, porém não muito executada, para se tornar algo que passou a ser feito (ou pelo menos tentado) por grandes segmentos da população trabalhadora (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2021, p. 66).

Aqui, está-se falando especificamente sobre a categoria referida pela OIT como teletrabalhadores (*teleworkers*), ou seja, aqueles trabalhadores que fazem uso da tecnologia para prestarem seus serviços remotamente. Essa categoria distingue-se dos trabalhadores que desenvolvem atividades industriais a partir de suas casas (*industrial home workers*), substituindo

² 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”.

(ainda que em parte) a produção fabril (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2021, p. 8).

Em uma análise apressada, poder-se-ia cogitar que o empregado, prestando serviços em sua própria casa, estaria salvaguardado das ameaças ao seu direito à saúde. Sob essa perspectiva, a casa representaria um porto seguro, sob o controle do próprio trabalhador.

Porém, basta um olhar um pouco mais cuidadoso para se verificar a inadequação dessa percepção inicial. O empregado, mesmo trabalhando a partir da sua própria casa, está exposto a riscos específicos à sua saúde, física, mental e social.

No trabalho em *home office*, a própria casa do empregado torna-se o *locus* onde são desenvolvidas as atividades laborais, as quais antes eram comumente realizadas em lojas, escritórios, fábricas ou outros estabelecimentos. Essa nova forma de organização do processo produtivo traz, para dentro do conceito de meio ambiente do trabalho, noções que até então eram estranhas ao universo laboral ou que nele não tinham protagonismo, como o espaço da residência do trabalhador e as interações no mundo digital (ciberspaço) em conexões feitas a partir da própria casa do empregado.

A prestação de serviços no espaço da residência do empregado pode representar risco para o direito à integridade física, o qual é um direito da personalidade, conforme art. 223-C da CLT.

Afinal de contas, trabalhando a partir da própria casa, o empregado nem sempre terá à disposição mobiliário ergonomicamente adequado para a execução das tarefas. Assim, aumentam as possibilidades de instalação ou de agravamento de doenças relacionadas a posturas inadequadas.

É importante, por isso, que o empregador, ao exigir trabalho remoto de seus empregados, garanta as condições para que a atividade seja realizada de modo seguro. Isso pode demandar o fornecimento de equipamentos adequados, a manutenção deles e também a orientação sobre as posições ergonomicamente recomendadas que o trabalhador deva adotar. Em certas situações, o empregador pode até mesmo ter de oferecer serviço de ginástica laboral, ainda que a distância.

Além desses aspectos, o trabalho em *home office* apresenta riscos específicos que decorrem do ofuscamento dos referenciais de espaço e de tempo no trabalho.

A distorção do referencial espacial é ilustrada pela confusão entre o espaço privado, representado pela casa, e o espaço da empresa.

A casa, que antes era a significação espacial da desconexão do trabalho, onde o empregado pode descansar, dedicar-se ao convívio com seus familiares e executar outras atividades que o realizem enquanto ser humano, passa a se misturar com a empresa, assim compreendida como o local onde o empregado coloca a sua força de trabalho à disposição do tomador. O tempo passado em casa deixa de ser um tempo livre e torna-se tempo pertencente à empresa.

A distorção do referencial temporal, por sua vez, pode ser representada no fato de o empregado estar ininterruptamente em contato com o trabalho, 24 horas por dia e 7 dias por semana, pelo uso de aplicativos de mensagens, e-mail ou de softwares fornecidos pelo empregador.

Não há mais um sinal marcando o final do expediente e nem uma hora certa para o encerramento das atividades. Não há sequer um ritual de deslocamento da empresa até a volta para a casa (o qual, reconheça-se, também pode ser desgastante), a fim de assinalar o término do período de trabalho.

A perda desses referenciais temporais e espaciais do trabalho fazem com que o trabalhador esteja continuamente vinculado à sua atividade, a todo o tempo e onde quer que ele esteja. Essa distorção pode ocorrer em intensidade tamanha a ponto de configurar o quadro extremo da “escravidão digital” (ANTUNES, 2019), impedindo que o trabalhador exerça o seu direito a se desconectar do trabalho ou a se desconectar dos meios digitais de comunicação³, representando ameaças ao seu bem-estar físico, mental e social.

Nessa mesma linha:

A nova organização do trabalho fundamentada nas novas tecnologias passou a permitir o surgimento de novas modalidades de prestação de serviços, como por exemplo, o teletrabalho, o *crowdwork*, o *work-on-demand* via *apps* (trabalho sob demanda via aplicativos),

³ Em 21 de janeiro de 2021, o Parlamento Europeu aprovou uma resolução recomendando que a Comissão Europeia adote medidas legislativas para garantir o direito à desconexão para os trabalhadores (UNIÃO EUROPEIA, 2021).

criando uma nova espécie de escravatura ou ainda servidão voluntária, isso porque os indivíduos passaram a sofrer com a hiperconexão, ou seja, o trabalho pode ser prestado 24 horas por dia, 7 dias por semana, o que indubitavelmente acaba repercutindo nos direitos fundamentais básicos dos trabalhadores, como o direito ao lazer, à saúde, à vida, à liberdade, entre outros. (GOLDSCHMIDT; GRAMINHO, 2020, p. 59-60)

Além disso, o trabalho remoto comumente demanda a transmissão de dados entre o trabalhador e a empresa. Em certos casos, para realizar suas tarefas, o empregado é obrigado a instalar, no computador pessoal, softwares fornecidos ou indicados pelo empregador. Com isso, aumentam as chances de o empregador (ou de um terceiro) ter acesso a dados pessoais do empregado, ainda que tais dados não tenham relação nenhuma com a atividade laboral. Essa violação potencial à privacidade tem o condão de afetar a integridade mental e social do trabalhador, aspectos que compõem a noção ampla de saúde, como já se viu.

Ademais, o controle feito pelo empregador da vida digital do empregado, mesmo quando ele se conecta à rede a partir de sua própria residência, pode abrir espaço para cobranças ou pressões excessivas. Essas condutas podem ser caracterizadas como abuso do poder diretivo do empregador, enquadrando-se como assédio moral exercido em ambiente digital.

Sobre esse tema, colhe-se a lição de Teresa Alexandra Coelho Moreira (2010):

A relação de trabalho é uma relação desequilibrada e desigual, onde o exercício do poder de controlo do empregador constitui uma ameaça real para a afirmação dos direitos fundamentais dos trabalhadores e, sobretudo, para aqueles que o trabalhador tem enquanto pessoa, os mais expostos a actuações lesivas do empregador. Por outro lado, embora o empregador tenha o poder de controlo e de vigilância para avaliar o cumprimento da prestação do trabalho, é manifesto que este poder tem limites, não tendo carácter absoluto. Quais serão estes? E como conciliar o exercício dos direitos fundamentais dos trabalhadores com o poder de controlo

do empregador? Com as NTIC o problema do controlo dos trabalhadores conhece uma nova realidade e uma nova actualidade, na medida em que a evolução tecnológica e a mutação das formas de organização das empresas contribui para criar novos momentos de tensão entre o legítimo poder de controlo do empregador e os direitos fundamentais dos trabalhadores. Aquele não é novo nem proibido, sendo que a questão que se coloca não é a da legitimidade desse poder mas a dos seus limites, tendo em consideração que com estas novas tecnologias ressurgiu o clássico debate entre o equilíbrio do direito fundamental à privacidade dos trabalhadores e os legítimos direitos dos empregadores de os dirigir e de controlar as suas tarefas. (MOREIRA, 2010, p. 32-33)

Vê-se, assim, que o trabalho em *home office* importa em uma forma diferenciada de organização do processo produtivo, na qual a utilização das tecnologias de informação e de comunicação passam a ter prevalência. Isso demanda uma compreensão de ambiente de trabalho que esteja atenta a essa particularidade.

Como apontado na parte inicial deste estudo, a classificação do meio ambiente a partir de seus aspectos significativos tem por finalidade facilitar a identificação da atividade degradante e do bem imediatamente protegido. Todo bem referente à cultura, identidade ou memória integra a categoria de bem ambiental. Igualmente, todas as formas de expressão, modos de criar, de fazer e viver integram o conceito jurídico de patrimônio cultural, protegido pelo art. 215, *caput* e § 1º, da Constituição de 1988. A sociedade do século XXI apresenta uma forma diferenciada de estabelecer suas relações sociais, apresentando suas criações, interações e produções dentro do ambiente digital, conectando-se por meio de emissoras de rádio, televisão, cinema, videogames, telefones celulares, *tablets* e computadores. Por isso, parte da doutrina reconhece existir uma nova faceta do meio ambiente cultural: o meio ambiente digital (FIORILLO, 2013) ou, como preferem outros, o meio ambiental virtual (ROCHA; SILVA, 2021).

Transportando essa mesma ideia para as relações de trabalho, propõe-se que se identifique o meio ambiente digital do trabalho como um sub-pecto significativo do conceito de meio ambiente do trabalho.

Nesse sentido, Francisco Milton Araújo Júnior defende uma concepção dinâmica de meio ambiente do trabalho, a fim de abarcar todo e qualquer local em que o trabalhador desenvolva suas atividades laborais, sejam eles naturais ou artificiais, inclusive o ciberespaço (2014, p. 86).

A compreensão de que o ciberespaço faz parte do meio ambiente do trabalho facilitaria a identificação da atividade degradante e também do bem jurídico que se busca proteger.

Avançando por essa senda, a degradação da qualidade do meio ambiente de trabalho digital deverá ser enquadrada como poluição labor-ambiental, assim entendida pela doutrina como o “desequilíbrio sistêmico no arranjo das condições de trabalho e da organização do trabalho de modo a ocasionar aos indivíduos ali ativados riscos intoleráveis à segurança e à saúde física e mental, arrostando-lhes, assim, a sadia qualidade de vida” (MARANHÃO, 2017, p. 233), entendimento que decorre da própria definição legal de poluição (Lei nº 6.938/1981, art. 3º).

Aceitar que o ambiente digital compõe o meio ambiente do trabalho acarreta que as questões inerentes aos riscos que o ciberespaço gere à saúde física, mental e social do trabalhador em *home office* não mais se limitem ao campo do direito do trabalho. Essas questões passam a ser apreciadas a partir de uma visão adicional, com aplicação dos princípios e dos instrumentos normativos que protegem o ambiente do trabalho contra os agentes poluidores que comprometem a saúde do homem trabalhador.

Assim, passam a ser aplicados, às relações de trabalho no meio digital, os princípios próprios do direito ambiental, como o do poluidor-pagador, da participação e da prevenção (MELO, 2004, p. 47-55), os quais são essenciais para a promoção da dignidade do trabalhador, sobretudo no que diz respeito ao direito à saúde.

Essa noção se harmoniza com a visão de um Estado Socioambiental de Direito para o Brasil, como defendida por Sarlet e Fensterseifer, no qual a proteção ambiental desempenha dois papéis. No primeiro deles, a proteção ao meio ambiente é um objetivo e tarefa do Estado. Pela segunda função, a proteção ambiental representa “um direito (e dever) fundamental do indivíduo e da coletividade, implicando todo um complexo de direitos e deveres fundamentais de cunho ecológico” (SARLET; FENSTERSEIFER, 2012, p. 122-123).

A ideia de que os Estados e os tomadores de serviços devam adotar as medidas necessárias à proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores que prestam serviços a partir de suas casas também está reconhecida pelas normas internacionais, mais especificamente no art. 4.2.b da Convenção nº 177 da OIT, a qual ainda não foi ratificada pelo Brasil, e na Recomendação nº 184 do mesmo órgão.

Por isso, defende-se que o Brasil ratifique a Convenção nº 177 da OIT, pois se trata de instrumento normativo internacional coerente com a visão de que a dignidade do trabalhador depende da manutenção de um ambiente de trabalho hígido, seja ele o espaço da fábrica clássica ou, no caso dos trabalhadores em *home office*, a própria residência deles e o até mesmo ciberespaço.

As situações apresentadas mostram que a saúde do trabalhador em *home office* não está automaticamente salvaguardada pelo simples fato de o serviço não ser executado nas dependências do empregador. Muito pelo contrário: os exemplos trazidos aqui evidenciam que a dinâmica comum do trabalho feito em casa pode representar ameaças ao direito à desconexão, ao direito à privacidade, ao direito à integridade física, os quais comprometem a saúde em sentido amplo, afetando o bem-estar físico, mental e social do trabalhador.

Nessa linha, Emanuéli Dacheri pondera:

Juntamente com toda a evolução desencadeada com a intersecção trabalho e tecnologia, importantes questionamentos circundam a matéria que baliza as relações sociais e laborais, atuais e principalmente futuras, ao ponto de se indagar se todo esse avanço estaria fazendo bem para a saúde psicológica do ser humano trabalhador, enquanto detentor de direitos sociais, bem como se isso vem respeitando a dignidade humana ou se, novamente, há mitigação de direitos fundamentais trabalhistas. (DACHERI, 2019, p. 36-37)

Deve-se sempre ter em consideração que o homem é um ser integral, de modo que sua saúde física, mental e social é condição para uma vida digna. Justamente por isso, zelar por um meio ambiente laboral saudável, com condições físicas adequadas e ergonômicas, com relações interpessoais equilibradas, éticas e harmoniosas importa, em última análise, promover

e proteger os direitos da personalidade do trabalhador e, portanto, a sua dignidade humana (GOLDSCHMIDT, 2019, p. 26), mesmo que o ambiente laboral seja a própria casa do trabalhador ou o espaço digital.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo demonstrou que existem vários pontos de conexão entre o direito ambiental e o direito do trabalho. Dessa intersecção resulta o conceito de meio ambiente do trabalho, o qual não se reduz à mera concepção de um local físico no qual os serviços são prestados.

A conservação de um meio ambiente do trabalho saudável é pressuposto para que se preserve a dignidade do trabalhador. Afinal de contas, não há como se falar em dignidade sem que se busque promover a saúde, compreendendo não só o bem-estar físico, mas também o mental e o social.

Nessa compreensão de que a dignidade do trabalhador depende de um meio ambiente laboral hígido, reconhece-se que o trabalho em *home office* traz alguns desafios específicos. Esses desafios estão ligados à perda dos referenciais espaciais e temporais na prestação dos serviços: a residência, que antes representava o local onde o indivíduo poderia se despir de sua identidade de trabalhador e se dedicar ao descanso ou a outras atividades que o realizem enquanto ser humano, passa a ser confundida com a própria empresa.

Assim, surgem riscos à privacidade do indivíduo, ao seu direito à desconexão e até mesmo à sua integridade física, representando ameaças a direitos da personalidade e, por isso, também à dignidade do trabalhador.

Para que esses desafios sejam tratados de forma adequada, impõe-se a compreensão de que o meio ambiente de trabalho no *home office* inclui não só o espaço físico da casa do trabalhador, mas também o próprio meio ambiente digital. Isso porque uma das características dessa forma de trabalho, cuja adoção tem sido popularizada na sociedade contemporânea, é a adoção das novas tecnologias de informação e de comunicação para a prestação dos serviços.

A compreensão de que o ciberespaço faz parte do meio ambiente do trabalho abre a possibilidade para que se apliquem, às relações laborais

no meio digital, os instrumentos normativos e os princípios próprios do direito ambiental.

Disso decorre a necessidade de que o Estado e os tomadores de serviços adotem as medidas necessárias à proteção da saúde dos trabalhadores que prestam serviços a partir de suas casas, tal qual reconhece a Convenção nº 177 da OIT. Essa norma internacional deveria ser ratificada o quanto antes pelo Brasil, pois, dentre outras finalidades, serviria para ampliar a proteção do meio ambiente do trabalhador em *home office*, ajudando a concretizar, assim, o ideal de um Estado Socioambiental de Direito para o país.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018.

ARAÚJO JUNIOR, Francisco Milton. Parâmetros para a delimitação do meio ambiente do trabalho na volatilidade da sociedade contemporânea (ciberespaço). **Revista do TRT 8ª Região**. Belém, PA, v. 47, n. 92, p. 81-90, jan./jun. 2014.

BARROSO, Luís Roberto. Neoconstitucionalismo e constitucionalização do direito. **Revista da Escola Nacional da Magistratura**. Ano I, n. 2. Brasília: Escola Nacional da Magistratura, 2006.

BAUMAN, Zygmunt. **Tempos líquidos**. Trad.: Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2007.

BESSA, Leonardo Rodrigues Itacaramby. **Direito ambiental do trabalho**: contribuições da justiça ambiental. Florianópolis: Conceito Editorial, 2013.

BESSA, Leonardo Rodrigues Itacaramby. **O direito fundamental ao meio ambiente equilibrado de forma plena, eficaz e efetiva**. In: KÜLSER, José Carlos; CAVALIERI, Marianna Coutinho; HILLER, Marcelle Neiva;

KROST, Oscar (coord.). **Direito do trabalho efetivo**: homenagem aos 30 anos da AMATRA 12. São Paulo: LTr, 2013. p. 137-154.

BRASIL. [Decreto-Lei nº 5.452 (1943)]. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 08 set. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 08 set. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 2. ed. rev., ampl. e atual. Niterói: Impetus, 2008.

DACHERI, Emanuéli. **A eficácia horizontal dos direitos fundamentais da personalidade**: limites ao poder empregatício de controle e monitoramento tecnológico do trabalho humano. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

GODOY, Luiz Bueno de Godoy. **Responsabilidade civil pelo risco da atividade**. São Paulo: Saraiva, 2010.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo (org.). **Direitos da personalidade do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

HARARI, Yuval Noah. **Yuval Noah Harari: the world after coronavirus**. London: Financial Times, 20 mar. 2020. Disponível em: <https://>

www.ft.com/content/19d90308-6858-11ea-a3c9-1fe6fedcca75. Acesso em: 15 ago. 2021.

LEITE, Roberto Basilone. Ecologia do trabalho: a simbiose entre o direito do trabalho e o direito ambiental. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 69, n. 1, p. 166-203, jan./jun. 2003.

MARANHÃO, Ney. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. **Revista Direitos, trabalho e política social**, Cuiabá, MT, v. 2, n. 3, p. 80-117, jul./dez. 2016.

MARANHÃO, Ney. **Poluição labor ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. 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. São Paulo: LTr, 2004.

MIRANDA, Jorge. **Escritos vários sobre Direitos Fundamentais**. Portugal: Princípia, 2006.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação**: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo eletrónico do empregador. Coimbra: Almedina, 2010.

NOVAIS, Jorge Reis. **Direitos fundamentais**: trunfos contra a maioria. Coimbra: Coimbra Editora, 2006.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Home work convention (n. 177)**. Genebra: ILO, 1996. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso em: 20 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Home work recommendation (n. 184)**. Genebra: ILO, 1996. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522. Acesso em: 20 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Working from home: from invisibility to decent work**. Genebra: ILO, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_765806.pdf. Acesso em: 20 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Constituição da Organização Mundial da Saúde**. 1946. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%Bade/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em: 09 out. 2021.

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

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e espaço interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 77, n. 4, p. 231- 258, 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. 3. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. Notas sobre a proibição de retrocesso em matéria (sócio) ambiental. *In*: COMISSÃO DE

MEIO AMBIENTE, DEFESA DO CONSUMIDOR E FISCALIZAÇÃO E CONTROLE DO SENADO FEDERAL. **Princípio da proibição de retrocesso ambiental.** Brasília: Senado Federal, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme. MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang; SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador na Constituição Federal e na legislação infraconstitucional – avaliação crítica.** Direitos Sociais na Constituição de 1988 – uma análise crítica vinte anos depois. São Paulo: LTr, 2008, p. 173-175.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial.** São Paulo: Edipro, 2019.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional.** 10. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2013.

UNIÃO EUROPEIA. **European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect: 2019/2181(INL).** Bruxelas: 2021. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.html. Acesso em: 15 set. 2021.

4

A GREVE AMBIENTAL E A DIGNIDADE DO TRABALHADOR

Carla Reita Faria Leal; Rafael Mondego Figueiredo

RESUMO

A dignidade da pessoa humana, valor supremo da República, pressupõe o respeito a direitos fundamentais e a existência de instrumentos aptos a tutelá-los. Dentre tais direitos, destaca-se o equilíbrio do meio ambiente, essencial à sadia qualidade de vida. Considerando o meio ambiente do trabalho como um dos aspectos do meio ambiente geral, resta clara a necessidade de resguardá-lo contra riscos de quaisquer naturezas. Nesse sentido, cumpre verificar de que forma a greve ambiental, entendida como a paralisação individual ou coletiva de serviços com vistas à preservação do equilíbrio labor-ambiental, conseqüentemente da saúde e segurança do trabalhador, pode ser utilizada na realidade brasileira, haja vista a ausência de legislação ordinária nacional regulamentando o instituto. Nesse sentido, utilizando o método dedutivo e compulsando documentos oficiais, exemplificativamente, decisões judiciais e instrumentos normativos nacionais e internacional, bem como a bibliografia publicada acerca do tema, percebeu-se que a greve ambiental, além de compatível com o ordenamento jurídico pátrio, revela-se um relevante instrumento de garantia de dignidade da pessoa do trabalhador, da feita que não só se volta à defesa do direito fundamental a um meio ambiente de trabalho equilibrado, como também pressupõe a participação ativa do laborista na promoção dos direitos de que é titular.

Palavras-chave: dignidade do trabalhador; meio ambiente do trabalho equilibrado; greve ambiental.

INTRODUÇÃO

A dignidade da pessoa humana pressupõe o respeito a direitos fundamentais, bem como a existência de meios de tutela a esses, permitindo ao homem que atue ativamente na condução do seu próprio destino.

Dentre os direitos fundamentais da pessoa tem-se o equilíbrio do meio ambiente em todos os seus aspectos, dentre os quais o meio ambiente laboral, evitando-se prejuízos à saúde física e mental dos laboristas. Nesse ensejo, pertinente analisar a importância da greve ambiental trabalhista, consistente na paralisação individual ou coletiva da prestação de serviços em defesa do equilíbrio labor-ambiental, como instrumento de tutela desse direito.

Partindo-se da noção de dignidade humana como valor supremo da República, buscar-se-á traçar a ligação desta com a defesa do meio ambiente, cujo equilíbrio é fundamental à sadia qualidade de vida, incluindo-se aí o meio ambiente do trabalho.

Ademais, será registrada a importância da iniciativa do trabalhador na defesa do equilíbrio labor-ambiental, com menção a princípios específicos e apontando o papel da greve ambiental nesse processo, considerando que o instituto, a despeito de não regulamentado expressamente, é previsto no ordenamento internacional internalizado e tem sua aplicabilidade reforçada por diplomas normativos internos, incluindo constituições estaduais. De igual modo, abordar-se-á o “direito de retirada” francês, que muito se assemelha à greve ambiental trabalhista e cuja regulamentação pode ser invocada no particular, com base no direito comparado.

Ao fim, tratar-se-á da visão dos tribunais brasileiros acerca da greve ambiental, constatando-se como as questões abordadas na pesquisa vêm sendo aplicadas em casos concretos.

Com isso, busca-se verificar em que medida a greve ambiental pode ser usada em defesa da saúde e da vida dos trabalhadores, sendo o estudo relevante tanto para o mundo jurídico, pois busca melhor compreender essa modalidade de reação do trabalhador em face do descumprimento de obrigação básica do tomador de serviços (no caso, consistente na garantia de um meio ambiente de trabalho equilibrado), quanto para a sociedade, que poderá, por meio dele, tomar conhecimento de relevante instrumento de tutela de direitos fundamentais nas relações de trabalho.

No caso, utilizou-se o método dedutivo, partindo-se do pressuposto de que o direito de greve ambiental trabalhista decorre do valor supremo da dignidade da pessoa humana, sendo a pesquisa realizada em documentos públicos, consistentes em decisões judiciais e instrumentos normativos, bem como na bibliografia já publicada referente à matéria.

4.1.

A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO VALOR SUPREMO DA REPÚBLICA

Antes de adentrar no tema central de estudo, atinente ao instituto da greve ambiental, é pertinente ressaltar que esse direito, assim como todos os outros de que é titular o cidadão trabalhador, advém do valor supremo da dignidade da pessoa humana, elemento fundante da República, que sustenta não apenas a ordem jurídica, mas também as ordens política, social, econômica e cultural (SILVA, 1998, p. 92).

Registra Sarmiento (2020, p. 54) que “[...] foi depois da 2ª Guerra Mundial que normas internacionais e constituições passaram a positivar com destaque o princípio da dignidade da pessoa humana”, como uma “[...] reação diante da barbárie insuperável do nazismo, que disseminou a percepção de que era fundamental organizar os Estados e a comunidade internacional sobre novas e mais humanitárias bases [...]”, a fim de evitar que um desastre humanitário de igual magnitude se repetisse.

Silva (1998, p. 89) lembra que “[f]oi a Lei Fundamental da República Federal da Alemanha que, por primeiro, erigiu a *dignidade da pessoa humana* em direito fundamental expressamente estabelecido no seu artigo

1º, nº 1 [...]”¹, destacando ser esta inviolável, bem como a obrigação de o Estado respeitá-la e protegê-la.

Sobre a questão, destaca Sarmiento (2020, p. 56) que, “[m]ais do que um princípio jurídico, a dignidade da pessoa humana tornou-se, na Alemanha contemporânea, um valor socialmente compartilhado, que integra o *ethos* e a identidade constitucional da nação”, sendo hoje reconhecida, em vários países, “[...] como um princípio normativo de máxima estrutura, e não como mera proclamação retórica”.

A dignidade, nesse sentido, seria um valor intrínseco da pessoa humana, inerente a “[...] todo ser racional, independentemente da forma como se comporte”, sendo que “nem mesmo um comportamento indigno privaria a pessoa dos direitos fundamentais que lhes são inerentes [...]”, salvo exceções previstas no texto constitucional (SILVA, 1998, p. 93). Logo, a Constituição Federal de 1988, ao positivá-la no art. 1º, inc. III, como fundamento da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), não criou esse conceito, que seria preexistente ao próprio poder constituinte originário, mas tão somente reconheceu a sua existência e superioridade (SILVA, 1998, p. 91).

A noção de dignidade da pessoa humana traz consigo a necessidade de “[...] realização dos direitos fundamentais do homem, em todas as suas dimensões [...]” (SILVA, 1998, p. 94), como a vida, a saúde e o meio ambiente equilibrado. Enfim, registra Sarlet:

[O]nde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas [...] e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana, e esta (a pessoa), por sua vez, poderá não passar de mero objeto de arbítrio e injustiças (SARLET, 2019, p. 69).

Destacada a dignidade da pessoa humana como valor fundante da República, necessária a sua conceituação e a análise de suas repercussões.

Para Sarlet, a dignidade da pessoa humana seria:

¹ Eis a tradução do dispositivo, segundo José Afonso da Silva: “A dignidade é inviolável. Respeitá-la e protegê-la é obrigação de todos os Poderes estatais” (SILVA, 1998, p. 89).

[A] qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, nesse sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de promover a sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos [...] (SARLET, 2019, p. 70).

A partir das considerações acima, infere-se que a noção de dignidade está implicitamente ligada ao respeito a direitos fundamentais², os quais resguardariam os indivíduos contra atos que atentassem contra a própria condição humana, a ponto de, em certos casos, se reduzirem pessoas à condição de coisa.

Esse necessário respeito aos direitos fundamentais, por certo, alcança todos os tipos de relações sociais, dentre as quais as relações de trabalho, assim caracterizadas por terem como prestação essencial uma obrigação de fazer consistente no trabalho humano, onde há dispêndio de energia pelo ser humano com vistas ao alcance de determinada finalidade (DELGADO, 2019, p. 333-334).

A relação entre dignidade da pessoa humana e trabalho humano foi prevista expressamente na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de dezembro de 1948, que estabelece, em seu artigo 23, itens “1” e “3”, que “[t]odo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”, bem como “[...] a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana [...]” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948).

Daí se percebe que não basta assegurar à pessoa o direito de ter um trabalho, fazendo-se necessário que desse labor advenham condições que garantam ao obreiro e a sua família uma existência digna, ou seja,

² Para Ingo Sarlet, direitos fundamentais seriam os direitos do ser humano reconhecidos e positivados no direito constitucional positivo de cada Estado (SARLET, 2009, p. 29).

que o trabalho seja decente³, assegurando-se ao trabalhador os direitos fundamentais a que faz jus, bem como meios de tutela e efetivação desses direitos (ROMAR, 2008, p. 1287).

Nesse ponto, não é à toa que a Constituição Federal de 1988, ao tratar da ordem econômica nacional, registra, no *caput* do art. 170, que essa não apenas se funda na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, mas tem por finalidade assegurar a todos uma existência digna (BRASIL, 1988).

Somente assim, reconhecendo-se o obreiro como sujeito de direitos aos quais correspondam instrumentos de tutela que lhes guarneçam contra eventuais abusos praticados no âmbito das relações laborais, é que o trabalho pode ser considerado como elemento dignificante do ser humano.

4.2.

O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A DIGNIDADE DO TRABALHADOR

Segundo Padilha (2015, p. 111), meio ambiente é tudo o que rodeia um organismo (ressaltando que o homem é um organismo vivo), “[...] seja o físico (água, ar, terra, bens tangíveis pelo homem), seja o social (valores culturais, hábitos, costumes, crenças), seja o psíquico (sentimento do homem e suas expectativas, segurança, angústia, estabilidade) [...]”; englobando, pois, “[...] todo o meio exterior ao organismo que afeta o seu integral desenvolvimento”.

Aires (2008, p. 20) destaca que as discussões acerca do meio ambiente, hoje, se voltam para a defesa da vida “[...] em todos os seus aspectos, como valor mais expressivo do mundo natural [...]”, daí emergindo a corrente filosófica chamada biocentrismo, segundo a qual “o valor vida passou a ser um referencial inovador para as intervenções do Homem no mundo natural” (MILARÉ, 2009, p. 102). Essa visão “biocêntrica”, também chamada de “humanismo

³ Segundo a Organização Internacional do Trabalho (1999), “o conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”.

ambiental”, “[...] defende a utilização racional dos bens naturais para a garantia das presentes e futuras gerações, dos ecossistemas e da biodiversidade” (AIRES, 2008, p. 20).

Partindo do pressuposto de que o homem depende do meio ambiente para sobreviver, lembra Aires (2008, p. 20-21) que surgiu a ideia de “[...] ‘ética ambiental’ do ser humano em relação ao ecossistema planetário [...]”, pregando-se “[...] uma relação integrada e harmoniosa entre homem e meio ambiente”, registrando a autora que já se fala “[...] até em uma ‘ética da sobrevivência’, que leva em conta as preocupações com a vida em geral”, de modo a impedir que “[...] a degradação ambiental se torne uma ameaça [...] à qualidade de vida humana”.

As ideias de convivência harmoniosa entre homem e meio ambiente e preocupação com a vida podem ser extraídas do art. 225 da Constituição Federal, que qualifica o meio ambiente ecologicamente equilibrado como “[...] *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*” (BRASIL, 1988).

Acerca da expressão “sadia qualidade de vida”, pertinentes as considerações de Fonseca (2020, p. 83), para quem “[o] preceito constitucional pretende proteger todos os meios necessários à dignidade humana e à existência saudável”, sendo que expressão diz respeito ao próprio bem-estar, o qual envolveria “[...] os aspectos físicos, biológicos e psicológicos, informados com enorme carga do fator cultural [...]”, bem como “[...] a saúde, o lazer, a higiene e o trabalho, em condições adequadas ao favorecimento da dignidade humana”.

No caso, está-se diante da proteção de direito de titularidade coletiva, tipicamente transindividual, visto que, “[...] ainda que as consequências decorrentes da sua degradação possam ter repercussão imediata no campo individual, de forma mediata, elas atingem toda a sociedade [...]” (AIRES, 2008, p. 23).

Nesse sentido, o direito ao meio ambiente equilibrado e à sadia qualidade de vida, assim como o direito à paz, à comunicação e ao desenvolvimento, se enquadra dentre os direitos fundamentais de terceira

dimensão⁴, também chamados de direito de solidariedade, voltando-se justamente à proteção de grupos humanos (SARLET, 2009).

Isso não implica dizer, contudo, que estes venham a simplesmente substituir os direitos de primeira e segunda dimensões, denominados, respectivamente, de direitos de liberdade e igualdade, mas em admitir que a sua defesa pode se dar em larga escala, tomando por referência não somente a pessoa individualmente considerada, mas o próprio gênero humano (SARLET, 2009).

Logo, não é demais registrar que, ao tutelar o meio ambiente, um direito de terceira dimensão pretende, ao cabo, guarnecer a vida e a saúde humanas, direitos classificados, respectivamente, como de primeira e segunda dimensões.

Esse “meio ambiente geral”, ressalta Fonseca (2015, p. 43), compreende os aspectos físico ou natural, cultural, artificial e do trabalho. Referida divisão do meio ambiente em aspectos, lembra Fiorillo (2020, p. 43), visa basicamente “[...] facilitar a identificação de eventual atividade degradante e do bem imediatamente agredido”, visto que o conceito de meio ambiente, por si, é unitário, não se podendo perder de vista “[...] que o direito ambiental tem por objetivo maior a tutela da vida saudável, de modo que a classificação apenas identifica o aspecto do meio ambiente em que valores maiores foram aviltados”.

De toda sorte, o fato é que o meio ambiente do trabalho está claramente inserido na noção geral de meio ambiente, sendo que, no particular, o objeto de proteção seria o próprio trabalhador humano, parte integrante do meio ambiente laboral, a quem se deve garantir o usufruto de uma sadia qualidade de vida, em respeito à dignidade que lhe é inerente (FONSECA, 2015, p. 43).

Nesse sentido, além da pura e simples preservação da vida, faz-se necessário assegurar a sanidade do meio ambiente laboral, resguardando-se o trabalhador em face de quaisquer riscos que comprometam a sua saúde,

⁴ Sobre a adoção do termo “dimensões” de direitos, em vez de “gerações”, Sarlet observa que “não há como negar que o reconhecimento progressivo de novos direitos fundamentais tem o caráter de um processo cumulativo, de complementariedade, e não de alternância de sorte que a expressão ‘gerações’ pode ensejar a falsa impressão da substituição gradativa de uma geração por outra, razão pela qual há quem prefira o termo ‘dimensões’ de direitos fundamentais, posição esta que aqui optamos por perfilhar, na esteira da mais moderna doutrina” (SARLET, 2009, p. 45).

entendida esta em sentido amplo, como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente como a ausência de doença ou enfermidade (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 1946).

Em consonância com o conceito amplo de saúde, Maranhão define meio ambiente de trabalho como

[...] a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, 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 (MARANHÃO, 2016, p. 112).

Maranhão (2016, p. 112-113) destaca que essa proposta, além de albergar toda e qualquer relação de trabalho, independentemente de subordinação jurídica, não descreve o ambiente, “[...] mas o meio ambiente, desconectando-se de qualquer viés físico-geográfico”. Ademais, observa que o conceito incorpora a dinamicidade inerente a esse meio, expondo “[...] todos os fatores de risco labor-ambientais (condições de trabalho, organização do trabalho e relações interpessoais) [...]”, ampliando o campo de avaliação da higidez do meio ambiente laboral e da conseqüente qualidade de vida do ser humano trabalhador, sempre com foco no respeito à sua dignidade.

Nesse sentido, para Romar (2008, p. 1293-1294), uma “[q]uestão concreta relativa à proteção à dignidade na relação de emprego é a proteção à saúde e à segurança do mesmo através de um meio ambiente de trabalho protegido [...]”, devendo os laboristas ser resguardados contra agressões de toda natureza, haja vista ser o meio ambiente laboral saudável “[...] um direito fundamental do trabalhador que tem como objeto imediato a qualidade de vida do mesmo e como objeto mediato as suas condições de saúde, bem-estar e segurança [...]”.

Ao tutelar o direito a um meio ambiente de trabalho equilibrado, pretende-se evitar o que se chama de “poluição labor-ambiental”, tida como “[...] o desequilíbrio sistêmico no arranjo das condições de trabalho, da organização do trabalho ou das relações interpessoais havidas no meio ambiente de laboral”, daí decorrendo “[...] riscos intoleráveis à

segurança e à saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo [...]", com manifesto comprometimento à sadia qualidade de vida (MARANHÃO, 2018, p. 257).

Desse modo, somente haveria um meio ambiente de trabalho equilibrado, nos termos do *caput* do art. 225 da Constituição, quando se efetivassem condições de trabalho, organizações de trabalho e relações interpessoais de fato "[...] seguras, saudáveis e respeitosas, com a adoção de uma visão protetiva holística do ser humano [...]", albergando a sua saúde física e mental (MARANHÃO, 2018, p. 257).

Nesse contexto é evidente a relação entre a dignidade humana e a efetiva necessidade de proteção a direitos fundamentais, que se insere a discussão atinente à greve ambiental trabalhista, a qual seria uma forma de reação do trabalhador em face de agressões à sua integridade, com vistas à defesa do direito a um meio ambiente de trabalho equilibrado e, por consequência, saudável⁵.

4.3.

A DEFESA DO EQUILÍBRIO LABOR-AMBIENTAL PELOS TRABALHADORES

Destaca Oliveira (2011, p. 456) ser possível ao trabalhador reagir diretamente, sempre que "[...] exposto a agentes prejudiciais à sua saúde ou que coloquem em risco a sua integridade [...]", considerando ser ele "[...] o principal destinatário dessa proteção jurídica e, portanto, o maior interessado na melhoria das condições do ambiente de trabalho".

Ante tais agressões, seriam possíveis as seguintes condutas ao obreiro: a) reclamação à CIPA ou ao SESMT; b) denúncia à fiscalização do trabalho; c) denúncia ao Ministério Público do Trabalho; c) ajuizamento de ação judicial com vistas à adoção de medidas que eliminem ou neutralizem o risco; d) interrupção da prestação de serviços; e) rescisão do contrato de trabalho por culpa do empregador, na forma do art. 483 da CLT (OLIVEIRA, 2011, p. 456).

⁵ Aplicando-se, ao caso, o conceito amplo de saúde referido no item 2.1.

Independentemente de qual seja a opção do trabalhador dentre as citadas, o fato é que, em todas elas, há claras manifestações do exercício de cidadania, entendida esta como um atributo das pessoas que, como titulares de direitos, participam ativamente “[...] na construção da sociedade, em seu plano econômico, político, cultural e social” (ALVARENGA; NEIVA, 2020, p. 341).

Nesse ensejo, pois, cidadania não diz respeito apenas ao exercício de direitos políticos, como votar e ser votado, mas também à possibilidade de influir ativamente na efetivação dos direitos fundamentais, seja por parte do Estado ou de particulares.

Desse exercício de cidadania extrai-se um dos princípios primordiais de direito ambiental, o da participação, o qual parte do pressuposto de que a preservação ambiental é responsabilidade de toda a sociedade. Destarte, na esfera do meio ambiente laboral, seriam responsáveis pela garantia da salubridade do meio, pelo conhecimento, pelo respeito e pela implementação das normas gerais de proteção ambiental tanto os empregadores como os empregados, os sindicatos e o Estado (MINARDI, 2016, p. 48).

De todo modo, cumpre ressaltar que, para que o trabalhador efetivamente participe do movimento de defesa do meio ambiente de trabalho, é necessário que tenha conhecimento dos riscos a que se sujeita, ou seja, que haja uma efetiva conscientização no tocante à necessidade de zelar por um meio ambiente de trabalho seguro.

É imprescindível, no caso, que se promova uma ampla educação ambiental, na forma do art. 225, § 1º, VI, da Constituição Federal⁶, incluindo-se, no processo, questões relacionadas ao meio ambiente de trabalho. Sobre a questão, observa Fiorillo:

Educar ambientalmente significa: a) reduzir os custos ambientais, à medida que a população atuará como guardião do meio ambiente; b) efetivar o princípio da prevenção; c) fixar a ideia de consciência ecológica, que buscará sempre a utilização de

⁶ Referido dispositivo define que, para assegurar a efetividade do direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, incumbe ao poder público “*promover a educação ambiental em todos os níveis de ensino e a conscientização pública para a preservação do meio ambiente*”.

tecnologias limpas; d) incentivar a realização do princípio da solidariedade, no exato sentido que perceberá que o meio ambiente é único, indivisível e de titulares indetermináveis, devendo ser justa e distributivamente acessível a todos; e) efetivar o princípio da participação, entre outras finalidades (FIORILLO, 2020, p. 61).

Nessa toada, a educação ambiental deve ser implementada em todos os níveis de ensino e fora do âmbito escolar e acadêmico, em modalidade não formal, por meio de “[...] ações e práticas educativas voltadas à sensibilização da coletividade sobre as questões ambientais e à sua organização e participação na defesa da qualidade do meio ambiente” (FIORILLO, 2020, p. 62), incluindo o laboral, sendo necessária a orientação do cidadão trabalhador sobre a importância da manutenção de um meio ambiente de trabalho saudável, como expressão da sua dignidade.

A par disso, além de educar, é de suma relevância informar os obreiros a respeito dos riscos laborais a que se expõem e sobre as formas de evitá-los, a fim de que, dispondo do conhecimento adequado, possam, também, participar ativamente da manutenção do equilíbrio labor-ambiental⁷. Trata-se, no caso, do princípio da informação ambiental, “[...] corolário do direito de ser informado, previsto nos arts. 220 e 221 da Constituição Federal”⁸ (FIORILLO, 2020, p. 60-61).

Esse dever de informação do tomador de serviços para com o trabalhador é previsto expressamente no art. 19, “c”, da Convenção nº 155 da

⁷ A ligação entre acesso a informações e a participação ativa dos indivíduos no trato com questões ambientais é referida na Declaração do Rio de Janeiro, de 1992, cujo princípio 10 dispõe que “[a] melhor maneira de tratar questões ambientais é assegurar a participação, no nível apropriado, de todos os cidadãos interessados [...]”, de modo que, a nível nacional, “[...] cada indivíduo deve ter acesso adequado a informações relativas ao meio ambiente de que disponham as autoridades públicas, inclusive informações sobre materiais e atividades perigosas em suas comunidades, bem como a oportunidade de participar de processos de tomada de decisões [...]”. Nesse sentido, conclui o documento que “[...] [o]s Estados devem facilitar e estimular a conscientização e a participação pública, colocando a informação à disposição de todos” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1992).

⁸ Segundo o art. 220, *caput*, “[a] manifestação do pensamento, a criação, a expressão e a informação, sob qualquer forma, processo ou veículo, não sofrerão qualquer restrição [...]”, observado o disposto na Constituição. O § 1º do dispositivo, por seu turno, diz que “[n]enhuma lei conterà dispositivo que possa constituir embaraço à plena liberdade de informação jornalística em qualquer veículo de comunicação social, observado o disposto no art. 5º, IV, V, X, XIII e XIV”. No tocante ao art. 221, trata dos princípios norteadores da produção e programação das emissoras de rádio e televisão, destacando-se, no inciso I, a preferência a finalidades educativas, artísticas, culturais e informativas.

OIT, segundo o qual os representantes dos trabalhadores na empresa devem receber informação adequada sobre as medidas tomadas pelo empregador para garantir a segurança e a saúde (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981).

A CLT, de igual modo, registra no art. 157, incisos I e II, que compete às empresas “*cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho*”, bem como “*instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho e doenças ocupacionais*” (BRASIL, 1943).

No tocante ao papel dos trabalhadores em relação à defesa de um ambiente de trabalho seguro e saudável, a CLT também deixa claro, no art. 158, incisos I e II, que cabe aos empregados tanto observar as normas de saúde e de segurança do trabalho como colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos relacionados à segurança e à medicina do trabalho (BRASIL, 1943).

Sempre que tratam da observância e da efetivação de regras de segurança, com a participação de empregados, empregadores, sindicatos e Estado, os instrumentos jurídicos remetem à ideia de defesa e de preservação do meio ambiente em harmonia com a redação do *caput* do art. 225 da Constituição Federal.

Daí infere-se claramente a ligação entre o princípio da participação, que dá voz e ação a toda a sociedade, inclusive aos trabalhadores, e os princípios da precaução e da prevenção, os quais, em suma, buscam evitar a ocorrência de danos ao meio ambiente, em vez de fixar somente uma reparação (MINARDI, 2016, p. 46). Essa é a tônica do art. 7º, XXII, da Carta Política, que aponta, dentre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, a “*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*” (BRASIL, 1988).

A precaução, no caso, “[...] parte da ideia da incerteza dos riscos de determinada atividade, quando então deve-se adotar medidas acautelatórias, enquanto a prevenção tem o viés de evitar a ocorrência de um dano possível e previsível” (MINARDI, 2016, p. 47).

Tal distinção é abordada por Cesário (2017, p. 154), para quem “[...] [a] prevenção [...] opera no contexto da eliminação do perigo certo, enquanto que a precaução se justifica na necessidade de exclusão de

risco potencial”, estando a conduta precaucional prevista no princípio 15 da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, segundo o qual “[...] quando houver ameaça de danos sérios ou irreversíveis, a ausência de absoluta certeza científica não deve ser utilizada como razão para postergar medidas eficazes e economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1992).

De toda sorte, tem-se que a questão pode ser resumida na seguinte frase: havendo riscos à saúde ou à vida do ser humano trabalhador, sejam certos ou potenciais, medidas devem ser adotadas para a sua eliminação, inclusive pelos principais destinatários dessa proteção, ou seja, os laboristas.

Partindo desse ponto de vista, tem-se que o ordenamento jurídico privilegia claramente a manutenção do equilíbrio do meio ambiente laboral, não se compatibilizando com os princípios da prevenção e da precaução a lógica da monetização da saúde do trabalhador, a partir da qual, pelo pagamento adicional à remuneração em virtude de condições adversas à saúde, se pretende compensar ofensas à integridade física e mental do laborista, como se possível fosse comprar a sua dignidade (CESÁRIO, 2017, 142-143). Tal situação, tratada por Cesário (2017, p. 143) como “engodo juslaboral originário”, em nada contribui com a preservação da saúde dos trabalhadores, “[...] gerando no inconsciente destes uma falsa sensação de proteção” e desestimulando eventuais reações do obreiro contra situações que levem à degradação do meio ambiente laboral.

4.4.

A GREVE AMBIENTAL TRABALHISTA

Como visto anteriormente, uma das possibilidades de reação direta do trabalhador em face de situações que ponham em risco a sua integridade, ou mesmo a sua vida, é justamente a interrupção da prestação de serviços.

Essa possibilidade está prevista expressamente na Convenção nº 155 da OIT, em vigência no Brasil desde 18 de maio de 1993, cujo artigo 13 estabelece que “deverá ser protegido, de consequências injustificadas, todo trabalhador que

julgar necessário interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou saúde” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981).

Tal disposição, constante de tratado de proteção a direitos humanos, segundo o Supremo Tribunal Federal, tem natureza de norma supralegal no Brasil, na forma do art. 5º, § 2º, da Constituição Federal⁹, significando, para Franco Filho (2016, p. 52), a “[...] consagração internacional do instituto da greve ambiental trabalhista”.

É fato que não existe, na legislação interna nacional, qualquer referência à denominação “greve ambiental”, de modo que referido conceito vem sendo trabalhado pela doutrina.

Para Fiorillo (2020, p. 306-307), “[a] greve é um instrumento de autodefesa conferido ao empregado, a fim de que possa reclamar a salubridade do seu meio ambiente de trabalho e, portanto, garantir o direito à saúde”, apontando a greve ambiental como “[...] um instrumento de defesa à saúde do trabalhador, em face da sua atuação no meio ambiente de trabalho”.

Melo (2017, p. 23), por seu turno, conceitua a greve ambiental como “[...] a paralisação coletiva ou individual, temporária, parcial ou total da prestação de trabalho a um tomador, qualquer que seja a relação de trabalho, com a finalidade de preservar e defender o meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador”.

Nesse contexto, percebe-se que a greve ambiental consiste numa típica manifestação do direito de resistência do trabalhador, o qual, para Viana (1996, p. 15-16), é uma luta pela justiça, podendo ocorrer em defesa de uma lei que já se tem, com vistas à manutenção da paz.

Tal direito de resistência pode ser exercido individual ou coletivamente, decorrendo do uso incorreto do poder diretivo pelo tomador de serviços, mormente em questões relacionadas à saúde e à segurança obreira, onde haveria, para o tomador de serviços, um verdadeiro “débito de segurança”, ao passo que, para os trabalhadores, se teria um “direito subjetivo” a ser respeitado (VIANA, 1996, p. 72).

⁹ O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE n.º 466.343, ao afastar a possibilidade de prisão do depositário infiel, modificou entendimento quanto ao nível hierárquico dos tratados internacionais de direitos humanos no Brasil, entendendo que referidos instrumentos possuem *status* normativo supralegal, em nível hierárquico inferior à Constituição Federal, mas superior às demais leis (BRASIL, 2008).

Logo, a partir do conceito apresentado, notam-se algumas características da chamada “greve ambiental”, instituto ligado à tutela do direito a um meio ambiente de trabalho equilibrado, que a diferem da greve comum.

Segundo Delgado (2019), a greve é mecanismo de autotutela de interesses conferido aos trabalhadores pelo ordenamento jurídico, como meio de pressão e convencimento da força empresarial, evitando o distanciamento de poder entre trabalhadores e empresários na ordem sociodemocrática contemporânea.

O tema é tratado no art. 9º da Constituição Federal, o qual assegura o direito de greve, “[...] *competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender*”. Tal dispositivo registra, ainda, a necessidade de atendimento às demandas inadiáveis da comunidade pelos serviços ou atividades essenciais, bem como a possibilidade de responsabilização por abusos eventualmente praticados no curso do movimento paredista (BRASIL, 1988).

Regulamentando o direito de greve “ordinário”, a Lei n.º 7.783/1989 (BRASIL, 1989) o define como “[...] *a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, da prestação pessoal de serviços a empregador*” (art. 2º). No mais, o referido diploma prevê a necessidade de observância de uma série de requisitos para deflagração do movimento, como a frustração de prévia negociação coletiva (art. 3º, *caput*); a necessidade de comunicação prévia ao empregador ou sindicato patronal, com antecedência mínima de 48 horas, para serviços não essenciais (art. 3º, parágrafo único), e de 72 horas, em serviços ou atividades essenciais (art. 12); e a convocação, pelo sindicato profissional, de assembleia específica para definição das reivindicações e deliberação sobre a paralisação em si (art. 4º).

Vê-se, portanto, que, enquanto a greve comum pressupõe uma “ação coletiva” de trabalhadores, a greve ambiental, como destacado alhures, permite a paralisação individual do trabalho, quando houver condições de risco grave e iminente no local de labor¹⁰.

¹⁰ A redação do art. 13 da Convenção n.º 155 da OIT aponta nesse sentido, segundo o qual “[e]m conformidade com a prática e as condições nacionais deverá ser protegido, de consequências injustificadas, todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981).

Tem-se no caso a “[...] expansão e evolução da nomenclatura ‘greve’[...]”¹¹, a qual se justificaria pela “[...] pela própria necessidade de adequar direitos preexistentes às inovações ocorridas mais recentemente” (FRANCO FILHO; MAUÉS, 2020, p. 515), a exemplo do que se dera nas terceira e quarta revoluções industriais, marcadas por uma ampla globalização e inovações tecnológicas e organizacionais, as quais demandam meios eficazes de tutela do equilíbrio labor-ambiental¹².

Tratando da possibilidade do exercício individual desse direito, Aires registra que:

[E]m se tratando de um direito de greve ambiental, com muito mais razão, apenas um único trabalhador pode ser titular do direito quando se recusar a continuar trabalhando em um meio ambiente de trabalho que ofereça risco real e grave, atual e iminente à sua saúde ou à sua segurança, pois, em última análise, ele estaria reivindicando mais do que um meio ambiente de trabalho saudável e seguro, estaria defendendo o seu direito à vida [...] (AIRES, 2008, p. 111).

Ante a importância do direito tutelado, que justificaria a paralisação individual de serviços, na greve ambiental não se dependeria também da espera de manifestação do sindicato da categoria profissional, de convocação de assembleia específica ou mesmo da comunicação prévia da paralisação à empresa ou ao sindicato da categoria econômica com antecedência de 48 ou 72 horas. Afinal, não seria razoável exigir de trabalhador exposto a riscos graves e iminentes o cumprimento dessas formalidades, sujeitando-lhe a prejuízos irreversíveis e irreparáveis.

Outra questão a ser destacada no tocante à greve ambiental trabalhista, a partir do conceito suprarreferido, é o fato desta ser possível em qualquer relação de trabalho, haja vista que “[...] o meio ambiente do trabalho

¹¹ Fala-se em expansão ou evolução da nomenclatura porque, agora, a expressão “greve” passaria a abranger não somente paralisações coletivas, mas também individuais, no caso das greves ambientais.

¹² Carla Leal e Débhora Rodrigues observam que a desregulamentação, a flexibilização e a introdução de novas tecnologias relacionadas às novas formas de trabalho têm levado a diversas formas de exploração obreira que, por vezes, inviabilizam o acesso a direitos fundamentais, acarretando a “[...] degradação do equilíbrio labor-ambiental, que é a causa principal de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais” (LEAL; RODRIGUES, 2020, p. 161-162).

engloba todos os tipos de trabalhadores [...]”¹³ (MELO, 2017, p. 124), os quais são parte integrante e inseparável desse meio, e não somente nele se encontram (ALMEIDA, 2020, p. 53)¹⁴.

Logo, nada mais correto que assegurar tal instrumento de defesa à totalidade de trabalhadores em face de tomadores de serviços em geral, e não somente do clássico empregador, desde que haja exposição do obreiro a riscos ambientais que possam atentar contra a sua integridade física, saúde ou vida (MELO, 2017, p. 124).

Cabe ressaltar que a greve ambiental não tem natureza econômica, focando na proteção do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado, na forma dos arts. 225, *caput*, e 7º, XXII, da CF (MELO, 2017, p. 124), direito este de natureza transindividual e relacionado diretamente à proteção da saúde e da vida do trabalhador, bem como à tutela de sua dignidade

Com base nisso, Franco Filho (2016, p. 53) entende ser indispensável que todas as reivindicações dos trabalhadores sejam voltadas à regularização das condições ou situações que representem risco grave e iminente à vida ou à saúde destes, de modo que, não observado tal requisito, se teria “[...] apenas uma paralisação comum, igual a qualquer outro movimento paredista, mas nunca [...] uma greve ambiental”.

Melo (2017, p. 125), por outro lado, nada obstante entenda que “[a] finalidade da greve ambiental é implementar adequadas e seguras condições de trabalho, como bem de uso comum do povo (CF, art. 225)”, admite a possibilidade dos trabalhadores, em movimento dessa natureza, reivindicarem outros benefícios, como um reajuste salarial, por exemplo. Isso porque, nesse caso, não seria viável exigir dos trabalhadores dois movimentos paredistas distintos a fim de defender pautas diversas (MELO, 2017, p. 129-130).

¹³ Sobre a questão, veja-se a definição de meio ambiente do trabalho apresentada por Celso Fiorillo, para quem este é “[...] o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.)” (FIORILLO, 2020, p. 45).

¹⁴ A premissa de que “[...] o trabalhador é parte integrante e inseparável do meio ambiente do trabalho e não somente nele está [...]” é a base do princípio da bidirecionalidade trabalhador-ambiente. Discorrendo sobre tal princípio, Víctor Hugo Almeida destaca que “[...] o trabalhador influencia, dialoga e intervém no meio ambiente do trabalho e por ele é influenciado, isto é, trata-se de uma relação dinâmica, recíproca e contínua” (ALMEIDA, 2020, p. 52-53).

Nesse ponto, tem-se por razoável o entendimento esposado por Melo, no sentido de ser possível, num único movimento, tutelar questões afetas à tutela do meio ambiente laboral e outras demandas, haja vista que, conforme o art. 9º da Constituição Federal, compete aos trabalhadores decidir quanto à oportunidade do exercício do direito de greve, bem como sobre os direitos a serem, por meio dele, defendidos (BRASIL, 1988).

De todo modo, quanto à análise da legalidade do movimento, esta deve ocorrer considerando cada reivindicação, separadamente, de forma que, por exemplo, a greve poderia ser considerada abusiva por descumprimento dos requisitos da lei de greve, em relação a demandas de cunho econômico, e legítima no tocante à defesa do meio ambiente de trabalho¹⁵.

Dispondo sobre os requisitos de validade da greve ambiental trabalhista, Melo (2017, p. 126) considera “[...] dois tipos de situação: a de riscos comuns e a de riscos incomuns, excepcionais”.

No primeiro caso, “[...] os trabalhadores reivindicam melhores e adequadas condições gerais de trabalho [...]”, relacionadas, por exemplo, à implantação de Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, criação e instalação de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, eliminação ou redução de agentes nocivos causadores de doenças, sejam físicos, químicos ou biológicos, redução da jornada de trabalho quando esta possa, de algum modo, importar em adoecimento profissional, e concessão de intervalos intra e interjornadas (MELO, 2017, p. 126-127).

A segunda hipótese, envolvendo riscos incomuns, graves e iminentes, seria “[...] aquela em que o risco para integridade física e saúde do trabalhador é imediato”, ou seja, haveria um “[...] risco incontroverso causador de acidentes sem possibilidade de serem evitados, a não ser que haja sua imediata eliminação”. Trata-se do denominado risco grave de vida (MELO, 2017, p. 127).

Quando da ocorrência de riscos comuns, os laboristas deveriam cumprir os requisitos da Lei n.º 7.783/1989, a Lei de Greve, aplicável a todos

¹⁵ Facilitando o entendimento da questão, pode-se citar uma paralisação coletiva que tenha por fundamento, ao mesmo tempo, riscos ambientais graves e iminentes e o não pagamento de vale alimentação. Tal movimento poderia ser considerado parcialmente ilícito, caso inobservado algum requisito da Lei n.º 7.783/1989, no tocante à pretensão de pagamento do vale alimentação, mas lícito no que tange à defesa do direito ao meio ambiente laboral equilibrado, tutela esta que seria possível, inclusive, pela paralisação de serviços por um único empregado, em tratando-se de riscos graves e iminentes.

os trabalhadores, dentre os quais a convocação de assembleia geral para aprovação das reivindicações; aviso prévio, nos termos legais, a empregadores e população; frustração de negociação coletiva; e atendimento das necessidades inadiáveis da sociedade (MELO, 2017, p. 127).

Havendo, contudo, risco grave e iminente, não se haveria de falar no cumprimento dos requisitos formais referidos, simplesmente por ausência de tempo para atendê-los. Os trabalhadores, como visto, estariam sofrendo risco iminente de vida, podendo até mesmo morrer a qualquer instante, ante a gravidade da situação que se apresenta (MELO, 2017, p. 127).

Ressalta Melo (2017, p. 127) que os trabalhadores não podem depender, para a defesa do seu bem mais precioso, que é a vida, da prévia observância de formalidades legais, ainda que exerça atividades ditas essenciais, ou seja, que se não atendidas “[...] colocam em risco a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população”.

Se estaria diante, no caso, de confronto entre direitos fundamentais, havendo, de um lado, “[...] a sobrevivência, a saúde e segurança da população e, de outro, a vida do cidadão trabalhador [...]”, ressaltando-se que, em determinadas situações, “[...] o perigo de vida deste é também da população” (MELO, 2017, p. 127).

Especificamente quanto à greve em atividades essenciais, cumpre registrar que, no direito estrangeiro, a Itália possui lei específica para regulamentá-la, em relação aos serviços públicos essenciais, a Lei n.º 146 de 1990, cujo art. 2º, item 7, ressalta que disposições relacionadas a pré-aviso e a indicação da duração da greve não se aplicam em caso de abstenção do trabalho em defesa da ordem constitucional ou de protesto por eventos graves lesivos à incolumidade e segurança dos trabalhadores (ITALIA, 1990).

Em suma, nas circunstâncias envolvendo riscos incomuns, seriam aplicáveis as disposições da Convenção nº 155 da OIT, que, além de admitir, no art. 13, a suspensão da prestação de serviços pelo trabalhador em face de perigo iminente e grave à sua saúde, somente condiciona o exercício desse direito a uma obrigação, qual seja, informar ao tomador de serviços a condição danosa de trabalho, de modo que, assim procedendo, pode o trabalhador iniciar a paralisação da prestação laboral, que durará até que a situação danosa tenha desaparecido, conforme art. 19,

“f”, da mesma Convenção (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981)¹⁶.

Como exemplo de situação dessa natureza, pode-se imaginar um profissional de saúde que trabalhe em unidade de pronto atendimento sem condições básicas de higiene e equipamentos de proteção necessários para o desempenho de suas atividades com segurança. Levando em conta o manifesto risco à sua vida, face à alta probabilidade de contágio por agente infeccioso, tal profissional estaria autorizado a, individualmente, suspender a prestação de serviços até a solução dos problemas relacionados à proteção de sua integridade (FRANCO FILHO, 2016, p. 55).

Outro caso seria o de empregado em posto bancário isolado, onde houvesse diversas caixas eletrônicas, mas sem instalação de câmeras de monitoramento ou qualquer espécie de segurança para a proteção do local de trabalho, situação em que o trabalhador, ante o iminente risco à sua vida e segurança, haja vista a possibilidade de assalto, poderia, também, suspender as suas atividades até que condições mínimas de proteção fossem implementadas (FRANCO FILHO, 2016, p. 55).

O que se vê nessas hipóteses, portanto, é um manifesto exercício de cidadania pelos trabalhadores, que procuram participar ativamente dos destinos de sua própria existência e, por que não dizer, uma espécie de legítima defesa, conforme art. 25 do Código Penal, considerando que o trabalhador, usando moderadamente os meios necessários, pela paralisação coletiva ou individual da prestação de serviços, busca repelir uma agressão injusta, atual e iminente ao direito seu e de outras pessoas a um meio ambiente laboral equilibrado¹⁷.

Justamente por isso, nos casos de greve ambiental, cujo objetivo precípuo é a proteção da vida e da saúde dos trabalhadores, ao contrário do que acontece na greve “ordinária”, não ocorre a suspensão do contrato

¹⁶ O art. 19, f, da Convenção nº 155 dispõe: “o trabalhador informará imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; enquanto o empregador não tiver tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores a sua volta a uma situação de trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para sua vida ou sua saúde” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981).

¹⁷ Pela redação do art. 25 do Código Penal, “[e]ntende-se em legítima defesa quem, usando moderadamente dos meios necessários, repele injusta agressão, atual ou iminente, a direito seu ou de outrem” (BRASIL, 1940).

de trabalho, situação em que, por não haver prestação de serviços, os empregados não recebem suas remunerações¹⁸.

Aplicando ao caso o art. 21 da Convenção nº 155 da OIT, segundo o qual “[a]s medidas de segurança e higiene do trabalho não deverão implicar nenhum ônus financeiro para os trabalhadores”, se estaria diante de mera interrupção do contrato de trabalho dos grevistas, tendo estes o direito de receber integralmente, sem desconto de qualquer natureza, todas as suas verbas remuneratórias, nos casos de paralisações voltadas à defesa do equilíbrio labor-ambiental¹⁹. Afinal, como registra Melo (2017, p. 131), estar-se-ia diante, no caso, de descumprimento de direito fundamental dos trabalhadores pelo tomador de serviços, o que justificaria, inclusive, a rescisão de contratos de trabalho por culpa do empregador, com pagamento de todos os direitos trabalhistas ao obreiro.

Reforçando o entendimento quanto a interrupção do contrato de trabalho nas hipóteses de greve ambiental, tem-se, ainda, o art. 161, § 6º, da CLT²⁰, aplicável, originariamente, aos casos de paralisação dos serviços por interdição ou embargo pela Fiscalização do Trabalho, quando os empregados recebem os salários como se estivessem em efetivo exercício (FRANCO FILHO, 2016, p. 53).

Isso porque a despeito de, na greve ambiental trabalhista, a paralisação não decorrer da atuação estatal, a razão da interrupção da prestação de serviços, ao cabo, é a mesma, qual seja, o descumprimento de regras atinentes à garantia de um meio ambiente de trabalho seguro e equilibrado, o que permite a

¹⁸ Sobre a suspensão dos contratos de trabalho dos grevistas, cita-se o disposto no art. 7º da Lei de Greve: “Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho” (BRASIL, 1989).

¹⁹ Godinho, ao tratar da suspensão e interrupção contratuais, observa que ambos são “[...] institutos que tratam da sustação restrita ou ampliada dos efeitos contratuais durante certo lapso temporal”. A suspensão, ressalta o autor, “é a sustação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho no tocante às partes, em virtude de um fato juridicamente relevante, sem ruptura, contudo, do vínculo contratual formado”. A interrupção, por seu turno, “é a sustação temporária da principal obrigação do empregado no contrato de trabalho (prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador), em virtude de um fato juridicamente relevante, mantidas em vigor todas as demais cláusulas contratuais” (DELGADO, 2019, p. 1263).

²⁰ O caput do art. 161 da CLT destaca que a Fiscalização do Trabalho, “[...] à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho”. No mais, segundo o § 6º do referido artigo, “[d]urante a paralisação dos serviços, em decorrência da interdição ou embargo, os empregados receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício” (BRASIL, 1943).

aplicação, por analogia, da referida norma impeditiva de descontos salariais, também, aos casos de paralisação da prestação de serviços pelo trabalhador em face de risco grave e iminente, na forma do art. 8º da CLT²¹.

A greve ambiental trabalhista, nesse ponto, destacando essa possibilidade de paralisação individual da prestação de serviços, se assemelha muito ao chamado “direito de retirada francês” (*droit de retrait*).

Esse instituto, lembram Barzotto, Cunha e Zernikow (2020), é referido no Decreto Francês n.º 82-453 de 1982 e mencionado na Diretiva 89/391 do Conselho das Comunidades Europeias (art. 8º, item 422), consistindo no “[...] direito do trabalhador de retirar-se de uma situação de trabalho que represente risco grave e iminente para a sua vida ou saúde”, cujo fundamento é a obrigação geral dos empregadores no tocante à proteção da saúde dos empregados, conforme artigo L4121-123, do Código de Trabalho francês.

Referido diploma, no art. L4131-124, à semelhança do contido nos arts. 13 e 19, “f” da Convenção nº 155 da OIT, dispõe que, após alertar o empregador, o trabalhador poderá retirar-se de situação de perigo grave e iminente à sua vida ou saúde, sendo que, em persistindo o perigo, o empregador não pode ordenar a retomada das atividades (BARZOTTO; CUNHA; ZERNIKOW, 2020).

Sobre o uso correto do direito de retirada, Verkindt (2020) observa que a legítima utilização do instituto não pode implicar redução salarial ou sanção para o trabalhador (na esteira do que dispõe, também, o art. 21 da Convenção nº 155 da OIT), de sorte que a verificação da legalidade

²¹ Como sabido, o art. 8º da CLT prevê a possibilidade de, na falta de disposições legais específicas, as questões serem decididas, conforme o caso, por analogia.

²² Segundo o dispositivo, “[u]m trabalhador que, em caso de perigo grave, imediato e que não possa ser evitado, se afaste do seu posto de trabalho e/ou de uma área perigosa, não pode ser prejudicado por esse facto e deve ser protegido contra todas as consequências prejudiciais e injustificadas, de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais” (UNIÃO EUROPEIA, 1989).

²³ Em tradução, referida norma dispõe que cabe ao empregador a tomada de medidas necessárias para a garantia de segurança e proteção à saúde física e mental dos trabalhadores, incluindo ações de prevenção de riscos ocupacionais, de informação e formação, bem como o estabelecimento de uma organização e meios apropriados (FRANCE, 1982).

²⁴ Conforme o dispositivo traduzido, deve o trabalhador alertar imediatamente o empregador sobre qualquer situação de trabalho que, por motivos razoáveis, o leve a crer que haja perigo grave e iminente à sua vida ou saúde, bem como sobre qualquer problema que constate nos sistemas de proteção existentes, podendo o laborista, nesses casos, retirar-se dessas situações, sendo defeso à entidade patronal pedir ao obreiro que exercera tal direito o regresso à sua atividade, caso persista o perigo grave e iminente, resultante de deficiências do sistema de proteção (FRANCE, 1982).

do comportamento do laborista pode, depois, ser discutida pela Justiça, em caso, por exemplo, de pedido de pagamento de remuneração pelo trabalhador, se reduzida indevidamente pelo empregador em razão do exercício do direito de retirada pelo empregado.

Em todo caso, para Verkindt (2020), o direito de retirada cria uma obrigação para o empregador, consistente no afastamento do risco grave apontado, e a conduta adotada pelo empregado seria presumidamente legítima, a menos que declarada ilegal pelo judiciário. Nessas situações, contudo, o trabalhador continuaria à disposição do empregador, o qual, para justificar o retorno às atividades laborais, deveria lhe oferecer outra posição de trabalho segura (VERKINDT, 2020).

Tal direito, segundo o Código de Trabalho Francês, albergaria todos os trabalhadores, independentemente de sua situação jurídica, conforme art. L4111-5²⁵, exigindo-se, de todo modo, que o contrato de trabalho esteja ativo, não podendo o direito de retirada ser invocado por quem esteja com contrato suspenso ou interrompido (BARZOTTO; CUNHA; ZERNIKOW, 2020).

Feitas tais observações, tem-se por evidente a semelhança entre o direito de retirada francês e o direito de greve ambiental trabalhista, na medida em que, em ambas as situações, se permite ao trabalhador, ante risco grave e iminente à sua vida ou saúde, a paralisação da prestação de serviços, após alerta quanto à existência desse risco ao tomador, o qual deve saná-lo, para, somente depois, exigir o retorno ao trabalho, sem impor ao obreiro qualquer desconto em sua remuneração.

Ante a falta de regulamentação da greve ambiental por lei interna no Brasil, nada impediria a utilização dos dispositivos do direito francês em âmbito nacional no trato do tema, na forma do art. 4º da LINDB e do art. 8º da CLT²⁶, relativos à aplicação da analogia e do direito comparado em caso de lacunas legislativas.

²⁵ Esse dispositivo pode assim ser traduzido: “[p]ara a aplicação desta parte, os trabalhadores são empregados, incluindo empregados temporários e estagiários, bem como qualquer pessoa colocada em qualquer posição sob a autoridade do empregador” (FRANCE, 1982).

²⁶ Diz o art. 4º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro que “[q]uando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito” (BRASIL, 1942). O caput do art. 8º, da CLT, por seu turno, dispõe: “As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público” (BRASIL, 1943).

Mesmo que não feita menção expressa à figura da greve ambiental trabalhista na legislação ordinária interna, o instituto é previsto em algumas Constituições Estaduais, apesar de não estar assim nomeado. É o caso das Constituições de São Paulo (art. 229, § 2º)²⁷, Rondônia (art. 244, III)²⁸, Rio de Janeiro (art. 293, X, “d”)²⁹, Sergipe (art. 199, III)³⁰ e Ceará (art. 248, XIX, “c”)³¹.

Os diplomas em questão, ressalte-se, asseguram ao empregado o direito de recusa ao trabalho ou de interrupção das atividades em caso de riscos à saúde, sendo que as Constituições de São Paulo e Ceará também resguardam os trabalhadores, respectivamente, contra prejuízos de quaisquer direitos e redução salarial.

Na mesma toada, também reforçam o direito de greve ambiental no Brasil as disposições constantes das Normas Regulamentares referidas na Portaria nº 3.214/78, relativas à segurança e medicina do trabalho (BRASIL, 1978c).

De início, pode ser citado o item 1.4.3 da NR 1, segundo o qual poderá o obreiro “[...] interromper suas atividades quando constatar uma situação de trabalho onde, a seu ver, exista um risco grave e iminente para a sua vida e saúde, informando imediatamente ao seu superior hierárquico” (BRASIL, 1978a). No mais, segundo o item 1.4.3.1, “[c]omprovada pelo

²⁷ A Constituição do Estado de São Paulo dispõe: “Art. 229. Compete à autoridade estadual, de ofício ou mediante denúncia de risco à saúde, proceder à avaliação das fontes de risco no ambiente de trabalho e determinar a adoção das devidas providências para que cessem os motivos que lhe deram causa. [...] §2º – Em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho, será lícito ao empregado interromper suas atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação do risco; [...]” (SÃO PAULO, 1989).

²⁸ Da Constituição de Rondônia consta: “Art. 244. A saúde ocupacional é parte integrante do sistema estadual de saúde, sendo assegurada aos trabalhadores, mediante: [...] III – recusa ao trabalho em ambiente insalubre ou perigoso, ou que represente graves e iminentes riscos à saúde quando não adotadas medidas de eliminação ou proteção contra eles, assegurada a permanência no emprego; [...]” (RONDÔNIA, 1989).

²⁹ Conforme a Constituição do Rio de Janeiro: “Art. 293. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições estabelecidas na Lei Orgânica da Saúde: [...] X – desenvolver ações visando à segurança e à saúde do trabalhador, integrando sindicatos e associações técnicas, compreendendo a fiscalização, normatização e coordenação geral na prevenção, prestação de serviços e recuperação, mediante: [...] d) direito de recusa ao trabalho em ambientes sem controle adequado de riscos, assegurada a permanência no emprego; [...]” (RIO DE JANEIRO, 1989).

³⁰ Segundo a Constituição de Sergipe: “Art. 199. A saúde ocupacional é parte integrante do Sistema Único de Saúde, assegurada aos trabalhadores mediante: [...] III – direito de recusa ao trabalho em ambiente sem controle adequado de risco, com garantias de permanência no emprego; [...]” (SERGIPE, 1989).

³¹ Destaca a Constituição do Ceará: “Art. 248. Compete ao Sistema Único Estadual de Saúde, além de outras atribuições: [...] XIX – atuar em relação ao processo produtivo, garantindo: [...] c) direito de recusa ao trabalho em ambientes que tiverem seus controles de riscos à vida e à saúde em desacordo com as normas em vigor, com a garantia de permanência no emprego, sem redução salarial; [...]” (CEARÁ, 1989).

empregador a situação de grave e iminente risco, não poderá ser exigida a volta dos trabalhadores à atividade, enquanto não sejam tomadas as medidas corretivas”.

Percebe-se que os referidos dispositivos, por conterem norma aplicável a todos os empregadores e empregados, urbanos e rurais, bem como a organizações e a órgãos públicos da administração direta e indireta, têm alcance muito amplo, reforçando sobremaneira o reconhecimento da greve ambiental no país³².

Como se vê da regulamentação infralegal, tem-se que está em plena harmonia com as disposições da Convenção nº 155 da OIT, artigos 13 e 19, “f”, albergando o direito do trabalhador de interromper suas atividades, sempre que constatado grave e iminente risco à sua vida e saúde, mediante prévia informação ao tomador.

Legitimando a utilização do instituto da greve ambiental, é possível citar, também, o item 22.5.1 da NR 22³³, que trata sobre o trabalho em minerações, e o item 33.5.1 da NR 33³⁴, referente à segurança e saúde em espaços confinados (OLIVEIRA, 2011). Em ambas as situações, há previsão expressa do direito dos trabalhadores de suspenderem suas tarefas, sempre que evidenciados riscos graves e iminentes à sua segurança e saúde ou de terceiros.

Com base nas premissas apresentadas, os Tribunais brasileiros têm reconhecido a legitimidade das chamadas greves ambientais trabalhistas.

O TRT da 2ª Região, a título de exemplo, aplicou recentemente esse entendimento, em acórdão publicado no dia 01/07/2020, no DCG n.º 1000947-60.2020.5.02.0000, suscitado pelo Sindicato dos Funcionários Públicos Municipais de Embu Guaçu, no qual se pleiteava, dentre outros pedidos, o afastamento do trabalho presencial de empregados públicos

³² Sobre a extensa aplicabilidade das NR, citam-se os seguintes itens da NR nº 01: “1.2.1 As NR obrigam, nos termos da lei, empregadores e empregados, urbanos e rurais. 1.2.1.1 As NR são de observância obrigatória pelas organizações e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT” (BRASIL, 1978a).

³³ Segundo referido item, “[s]ão direitos dos trabalhadores: a) Interromper suas tarefas sempre que constatar evidências que representam riscos graves e iminentes para sua segurança e saúde ou de terceiros, comunicando diretamente o fato a seu superior hierárquico que diligenciará as medidas cabíveis; [...]” (BRASIL, 1999).

³⁴ Eis a redação do dispositivo: “O empregador deve garantir que os trabalhadores possam interromper suas atividades e abandonar o local de trabalho, sempre que suspeitarem da existência de risco grave e iminente para sua segurança e saúde ou de terceiros” (BRASIL, 2006).

pertencentes ao grupo de risco da COVID-19 e a disponibilização de equipamentos de proteção individual.

Na ocasião, apesar de rejeitadas as postulações do sindicato, foi declarada a não abusividade da greve, haja vista estar-se diante de demanda em que se discutia grave questão ambiental, sendo dispensável o cumprimento dos requisitos formais para deflagração do movimento paredista, mesmo que se estivesse diante de atividades essenciais (BRASIL, 2020).

Desta feita, afastou-se a abusividade da greve por incidência de excludente de abusividade constante do art. 14, parágrafo único, inc. II, da Lei n.º 7.783/1989, o qual dispõe não ser abusiva a paralisação “[...] *motivada pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho*” (BRASIL, 1989), situação claramente compatível com a ocorrência de riscos graves e iminentes à saúde e integridade dos trabalhadores no ambiente laboral (BRASIL, 2020).

Lembram Franco Filho e Maués (2020, p. 519) que, em Seminário de Prevenção de Acidentes de Trabalho promovido pelo TRT da 8ª Região, em outubro de 2012, foi editado o Enunciado n.º 635, o qual considerou legítimo o chamado “direito de recusa” ao trabalhador que se depare com situação de grave e iminente risco no meio ambiente laboral, o que justifica a imediata interrupção da atividade profissional, mediante comunicação ao superior hierárquico e sem nenhum prejuízo remuneratório.

Esse enunciado prevê, ainda, em caso de não garantia do “direito de recusa” ao trabalhador, o cabimento de indenização por danos morais, bem como eventuais repercussões nos âmbitos civil, penal e administrativo, por desrespeito aos arts. 13 e 19, “f”, da Convenção nº 155 da OIT e ao princípio da dignidade da pessoa humana (FRANCO FILHO; MAUÉS, 2020).

³⁵ Tal enunciado dispõe: “DIREITO DE RECUSA. SITUAÇÃO DE GRAVE E IMINENTE RISCO NO MEIO AMBIENTE LABORAL. VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Deve ser garantida ao trabalhador, na ocorrência de circunstâncias ambientais nos locais de trabalho que o coloquem em situação de grave e iminente risco, a imediata interrupção da atividade profissional e a respectiva comunicação ao superior hierárquico para as devidas providências, sem qualquer prejuízo remuneratório. A não garantia do direito de recusa do trabalhador constitui violação das Normas Regulamentadoras [...], da Convenção n. 155 da OIT (arts. 13 e 19, alínea “f”) e do princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador (art. 1º, III, da CF), ensejando reparação de ordem moral, além de repercussões nas esferas civil, penal e administrativa” (PARÁ, 2012, *apud* FILHO; MAUÉS, 2020).

Essa linha de pensamento é adotada, também, no âmbito do TST, no qual já há julgados dispondo sobre o direito de greve ambiental.

No RO 80399-40.2016.5.07.0000, de relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, cujo acórdão foi publicado em 13/12/2019, a SDC decidiu que as formalidades previstas em lei para deflagração de greve são dispensadas nos casos em que esta ocorre em razão de motivos graves que legitimem a paralisação das atividades, como atrasos salariais reiterados e descumprimento de obrigações contratuais importantes pelo empregador, incluindo-se, aí, as relacionadas à saúde, à higiene e segurança no trabalho e à qualidade do meio ambiente laboral, que importem em riscos à incolumidade física e psíquica dos empregados (BRASIL, 2019).

Na situação, o TST fez menção à expressão greve ambiental, ressaltando que a legalidade do movimento está condicionada à existência de riscos graves e iminentes, entendidos como tais os que podem causar, se não eliminados, danos à incolumidade física e psíquica dos trabalhadores (BRASIL, 2019).

Para a SDC, “[...] [c]aracterizada a greve ambiental, não é necessário o cumprimento dos requisitos formais para a deflagração do movimento paredista, ainda que se trate de atividades essenciais, por estar-se diante de excludente de abusividade da greve”, incidindo na situação o disposto no parágrafo único, inciso II, da Lei de Greve, que traz excludente relacionado ao instituto da exceção do contrato não cumprido³⁶ (BRASIL, 2019). Nesse sentido, descumprida a obrigação contratual do empregador de garantir aos trabalhadores um meio ambiente de trabalho seguro, não poderiam estes ser obrigados a continuar prestando serviços em condições inadequadas, mormente em tratando-se de risco grave e iminente à sua integridade.

Como visto, no tocante à greve ambiental, o TST aponta para a necessidade de tutela da saúde em sentido amplo, segundo a concepção da OMS, alcançando, portanto, riscos físicos e psicológicos, em consonância com o moderno conceito de meio ambiente de trabalho, o qual deve ser

³⁶ A exceção do contrato não cumprido encontra fundamento no art. 476 do Código Civil, segundo o qual “[n] os contratos bilaterais, nenhum dos contratantes, antes de cumprida a sua obrigação, pode exigir o implemento da do outro” (BRASIL, 2002).

tutelado como resultado de uma interação entre condições de trabalho, organização de trabalho e relações intersubjetivas.

Assim, qualquer risco grave e iminente relacionado aos aspectos mencionados (de ordem física e psíquica, pois) se apresenta como justificativa para o movimento grevista, seja individual ou coletivo, não se compatibilizando com a realidade atual a ideia de proteção exclusiva da integridade física³⁷.

Outro ponto a ser destacado é que o TST, na esteira do defendido neste estudo, também já ressaltou que, em greves ambientais legitimamente deflagradas, não deve haver desconto nos salários dos empregados, haja vista que, nessas situações, o empregador contribuiria, mediante conduta recriminável, para a ocorrência da greve, em razão da não garantia de condições adequadas no ambiente de trabalho, a exemplo do decidido no RO 1000302-74.2016.5.02.0000, de relatoria da Ministra Dora Maria da Costa, publicado em 19/12/2018 (BRASIL, 2018).

Logo, tem-se que o instituto da greve ambiental trabalhista, apesar de não previsto expressamente na legislação ordinária nacional, tem sido reconhecido pelos tribunais pátrios, mediante a aplicação de instrumentos normativos internos e internacional, o que consiste em importante passo para a efetivação do direito fundamental do trabalhador a um meio ambiente de trabalho equilibrado, condição indispensável para a garantia da sua dignidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Constata-se que a noção de dignidade, como valor supremo da República, pressupõe o respeito a direitos fundamentais, inclusive nas relações de trabalho, de modo que somente quando respeitados tais direitos e garantidos instrumentos para sua tutela é que o trabalho poderia ser considerado como elemento dignificante do homem.

³⁷ Nesse sentido, devem ser analisados com cautela dispositivos legais e infralegais que, de algum modo, venham a limitar o alcance da tutela do meio ambiente do trabalho, como, por exemplo, o item 3.2.1 da NR nº 03, que considera como grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que possa ocasionar acidente ou doença com lesão grave, ou seja, de ordem física, ao trabalhador.

Observa-se a necessidade de convivência harmônica entre o homem e o meio ambiente, cujo equilíbrio é essencial para a sadia qualidade de vida, bem como que o meio ambiente do trabalho é um dos aspectos do meio ambiente geral, sendo que, ao guarnece-lo, busca-se proteger a integridade física e psíquica do trabalhador humano, dotado de dignidade. Nesse sentido, o conceito de meio ambiente de trabalho deve ser amplo, de forma a albergar as condições de trabalho, a organização do trabalho e as relações intersubjetivas, ampliando-se o campo de avaliação da higidez do meio ambiente laboral e, conseqüentemente, a possibilidade de eliminação de riscos, inclusive pela reação direta dos trabalhadores.

Destaca-se a importância da promoção de uma educação ambiental, de modo a esclarecer a classe trabalhadora quanto à necessidade de manutenção do equilíbrio labor-ambiental, bem como da informação quanto aos riscos a que se sujeitam os obreiros e às formas de evitá-los. Ademais, tem-se por clara a importância dos princípios da participação, que pressupõe a intervenção ativa dos trabalhadores na tutela do meio ambiente laboral, e da prevenção e precaução, relacionados, respectivamente, à tomada de medidas preventivas em face de riscos previsíveis e imprevisíveis.

Como possibilidade de reação individual ou coletiva do trabalhador em face de riscos à sua integridade física e mental, ou à própria vida, tem-se o instituto da greve ambiental, o qual, a despeito de não tratado expressamente em lei ordinária nacional, constitui manifestação do direito de resistência obreira, sendo previsto na Convenção nº 155 da OIT.

Havendo risco imediato à integridade obreira, resta possibilitada a paralisação individual ou coletiva dos serviços, até que as condições de segurança sejam restabelecidas, fazendo-se necessário ao trabalhador, somente, avisar previamente o tomador de serviços sobre a condição danosa de trabalho antes de cessar as suas atividades, sem que possa o obreiro sofrer descontos salariais, ainda que de acordo com a Convenção nº 155 da OIT.

Infere-se que Tribunais brasileiros têm reconhecido o direito de greve ambiental expressamente em seus julgados, ratificando a possibilidade de recurso ao movimento sem observância às formalidades da Lei n.º 7.783/1989, além de afastar a abusividade dessas paralisações em virtude

do descumprimento de dever do empregador atinente à garantia do equilíbrio labor-ambiental, assegurando aos trabalhadores o pagamento dos dias parados.

Assim, é evidente a compatibilidade da greve ambiental trabalhista com o ordenamento jurídico brasileiro, sendo o instituto um relevante instrumento de garantia de dignidade da pessoa do trabalhador. Isso porque, além de voltada à defesa do direito fundamental a um meio ambiente de trabalho equilibrado, o que implica, diretamente, em proteção à saúde e à vida humanas, tal reação pressupõe a participação ativa do laborista na promoção dos direitos a que faz jus, reconhecendo-se o obreiro como verdadeiro corresponsável pelos destinos da própria existência.

REFERÊNCIAS

AIRES, Mariella Carvalho de Farias. **Direito de greve ambiental no ordenamento jurídico brasileiro**. Goiânia: Ed. da UCG, 2008.

ALMEIDA, Victor Hugo. A inter-relação trabalhador e os princípios labor-ambientais da bidirecionalidade e da interdependência. *In: MARTINS, Juliana Caravieri et al. (orgs.). **Direito Ambiental e meio ambiente do trabalho**: desafios para as presentes e as futuras gerações*. São Paulo: LTr, 2020. p. 48-57.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; NEIVA, Fabrício Milhomens da. O princípio da participação ambiental no direito do trabalho brasileiro. *In: FELICIANO, Guilherme Guimarães et al. (coords.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral*. vol. 5. São Paulo: LTr, 2020. p. 337-346.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; CUNHA, Leonardo Stocker Pereira da; ZERNIKOW, Marcel. Possibilidade de um 'direito de retirada' no atual contexto pandêmico? O importante aos trabalhadores é que lhes sejam assegurados ambientes de trabalho seguros e saudáveis. **Jota**, 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/possibilidade>

de-de-um-direito-de-retirada-no-atual-contexto-pandemico-11062020.
Acesso em: 19 maio 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2021].

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940**. Código Penal. Brasília, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 15 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.657, de 04 de setembro de 1942**. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (Redação dada pela Lei nº 12.376, de 2010). Brasília, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm. Acesso em: 18 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1943**. Aprova da Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 29 ago. 2020.

BRASIL. **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Brasília, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM. Acesso em: 17 jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 17 jul. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **NR 1 – Disposições Gerais**. Brasília, 1978a. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-01.pdf>. Acesso em: 19 maio 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **NR 3 – Embargo e Interdição**. Brasília, 1978b. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-03_atualizada_2019.pdf. Acesso em: 17 jul. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978**. Aprova as Normas Regulamentadoras – NR – do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Brasília, 1979c. Disponível em: <https://bit.ly/3aEtY7u>. Acesso em: 17 jul. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 22 – Segurança e saúde ocupacional na mineração**. Brasília, 1999. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-22.pdf/view>. Acesso em: 19 maio 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 33 – Segurança e saúde nos espaços confinados**. Brasília, 2006. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-33.pdf/view>. Acesso em: 19 maio 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário nº 466.343-1 São Paulo**. Recorrente: Banco Bradesco S/A. Recorrido: Luciano Cardoso dos Santos. Relator: Cezar Peluso. Data: 03 de dezembro de 2008.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SDC). **Dissídio Coletivo de Greve 1000947-60.2020.5.02.0000**. Suscitante: Sindicato dos Funcionários Públicos Municipais de Embu-Guaçu. Suscitado: Francisco Ferreira Jorge Neto. Relator: Francisco Ferreira Jorge Neto. Data: 24 de junho de 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (SDC). **Recurso Ordinário 80399-40.2016.5.07.0000**. Recorrente: União Empreendimentos e Construção Ltda. Recorrido: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da

Construção de Estadas, Pavimentação e Obras de Terraplanagem em Geral do Estado do Ceará – SINTEPAV. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Data: 09 de dezembro de 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (SDC). **Recurso Ordinário 1000302-74.2016.5.02.0000**. Recorrentes e recorridos: Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transporte Rodoviário de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra – SINTEPRA e CRBS S.A. Recorridas: LOG20 Logística S.A. e Monarca Transportes Ltda. Relatora: Dora Maria da Costa. Data: 10 de dezembro de 2018.

CEARÁ. [Constituição (1989)]. **Constituição do Estado do Ceará, 1989**. Fortaleza, CE: INESP, [2021]. Disponível em: <https://www.al.ce.gov.br/index.php/atividades-legislativas/constituicao-do-estado-do-ceara>. Acesso em: 17 jul. 2021.

CESÁRIO, João Humberto. Prevenção, precaução e responsabilidade objetiva: elementos de redução dos riscos inerentes ao trabalho. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney. (coords.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. vol. 3. São Paulo: LTr, 2017. p. 141-159.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 20. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

FONSECA, Luciana Costa da. Meio ambiente na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães *et al.* (coords.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. vol. 5. São Paulo: LTr, 2020. p. 81-93.

FONSECA, Vicente Malheiros da. Meio ambiente do trabalho e saúde do trabalhador. Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães *et al.* (coords.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. vol. 2. São Paulo: LTr, 2015. p. 21-51.

FRANCE. **Code du travail, 1982**. Paris, [2021]. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2021-07-17/. Acesso em: 17 jul. 2021.

FRANCO FILHO, Georgenor de Silva. Greve ambiental trabalhista. *In*: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA Rúbia Zanotelli de (coords.); (organizadoras) BUSNARDO, Juliana Cristina; BACCELAR, Regina Maria Bueno (orgs.). **Direitos humanos e meio ambiente do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016. p. 51-55.

FRANCO FILHO, Georgenor de Silva; MAUÉS, Perlla Barbosa Pereira. Greve ambiental trabalhista: instrumento de efetivação da dignidade do trabalhador. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães *et al.* (coords.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. vol. 5. São Paulo: LTr, 2020. p. 507-520.

ITALIA. **Legge 12 giugno 1990, n. 146**. Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge. Disponível em: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1990-06-12;146>. Acesso em: 15 jul. 2021.

LEAL, Carla Reita Faria; RODRIGUES, Déborah Renata Nunes. A precarização do trabalho na era digital e seu impacto no equilíbrio laboral-ambiental. **Revista Veredas do Direito**, Belo Horizonte, v. 17, n. 38, p. 137-165, maio/ago. 2020.

MARANHÃO, Ney. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, Cuiabá, v. 2, n. 3, p. 80-117, jul./dez. 2016.

MARANHÃO, Ney. Poluição labor-ambiental: aportes jurídicos gerais. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; EBERT, Paulo Roberto Lemgruber (coords.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. vol. 4. São Paulo: LTr, 2018. p. 249-258.

MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

MILARÉ, Édis. **Direito do ambiente**: a gestão ambiental em foco: doutrina, jurisprudência, glossário. 6. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009.

MINARDI, Fábio Freitas. Direito ambiental do trabalho: origem, autonomia e princípios. *In*: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA Rúbia Zanotelli de (coords.); (organizadoras) BUSNARDO, Juliana Cristina; BACCELAR, Regina Maria Bueno (orgs.). **Direitos humanos e meio ambiente do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016. p. 41-49.

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

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento**. 1992. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/szzGBPjxPqnTsHsnMSxFWPL/?lang=pt>. Acesso em: 13 jul. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 19 maio 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores**. Genebra, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm. Acesso em: 19 maio 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho Decente**. 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 12 jul. 2021.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) - 1946**. Nova Iorque, 1946. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organização-Mundial-da-Saúde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em: 19 maio 2021.

PADILHA, Norma Sueli. Meio ambiente do trabalho: diálogo entre o direito do trabalho e o direito ambiental. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães *et al.* (coords.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. vol. 2. São Paulo: LTr, 2015. p. 105-121.

RIO DE JANEIRO. [Constituição, 1989]. **Constituição do Estado do Rio de Janeiro**. 1989. Rio de Janeiro, RJ: Assembleia Legislativa, [2021]. Disponível em: http://www.dgf.rj.gov.br/legislacoes/Constituicoes/Constituicao_%20do_%20Estado_do_%20Rio_de_Janeiro-2000.pdf. Acesso em: 17 jul. 2021.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana. *In*: MIRANDA, Jorge; SILVA, Marco Antonio Marques da (coords.). **Tratado Luso-brasileiro da dignidade humana**. São Paulo: Quartier Latin, 2008. p. 1283-1296.

RONDÔNIA. [Constituição, 1989]. **Constituição do Estado de Rondônia, 1989**. Porto Velho, RO: Assembleia Legislativa, [2021]. Disponível em: https://www.al.ro.leg.br/institucional/constituicao-do-estado-de-rondonia/constituicao-estadual/CE1989_EC145_v3.pdf. Acesso em: 17 jul. 2021.

SÃO PAULO. [Constituição, 1989]. **Constituição Estadual de 05 de outubro de 1989**. São Paulo, SP: Assembleia Legislativa, [2021]. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/constituicao/1989/compilacao-constituicao-0-05.10.1989.html>. Acesso em: 17 jul. 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: Uma teoria dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2019.

SARMENTO, Daniel. **Dignidade da pessoa humana**: conteúdo, trajetórias e metodologia. 3. ed. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2020.

SERGIPE. [Constituição, 1989]. **Constituição do Estado de Sergipe, 1989**. Aracaju, SE: Assembleia Legislativa, [2021]. Disponível em: <https://al.se.leg.br/wp-content/uploads/2019/09/constitui%C3%A7%C3%A3o-site.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2021.

SILVA, José Afonso da. A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, v. 212, p. 89-94, abr./jun. 1998.

UNIÃO EUROPEIA. **Directiva 89/391/CEE do Conselho, 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**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A31989L0391>. Acesso em: 17 jul. 2021.

VERKINDT, Pierre-Yves. COVID-19: Quelles sont les conditions et le bon usage du droit de retrait? **Wolters Kluwer**, 2020. Disponível em: <https://www.actualitesdudroit.fr/browse/social/sante-securite-et-temps-de-travail/26653/du-bon-usage-du-droit-de-retrait-par-pierre-yves-verkindt>. Acesso em: 19 maio 2021.

VIANA, Marcio Tulio. **Direito de resistência**: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador. São Paulo: LTr, 1996.



SEÇÃO 2

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SAÚDE
DO TRABALHADOR



5

VACINAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE RECUPERAÇÃO AMBIENTAL, ECONÔMICA E SOCIAL NA PANDEMIA DE COVID-19

Sylvio Roberto Corrêa de Borba

RESUMO

Este estudo apresenta o novo coronavírus como elemento de poluição dos ambientes de trabalho. À luz do conceito de saúde, e considerando seus determinantes sociais, é examinado o impacto da COVID-19, tanto na economia quanto nas relações de trabalho. Investigam-se o risco relativo de contaminação por este vírus no ambiente laboral e a responsabilidade pela incolumidade dos trabalhadores, em face do sistema legal brasileiro. Examinam-se soluções alienígenas, indicando-se os países nos quais vem de ser permitida a aquisição de imunizantes contra este vírus por parte de empresas privadas. Ao cabo, apresenta-se a vacinação no trabalho como tema de gestão política e sugere-se conduta concertada do setor como meio de recuperação ambiental, econômica e social.

Palavras-chave: COVID-19; poluição; ambiente do trabalho; vacinação; recuperação.

INTRODUÇÃO

COVID-19 é uma doença infecciosa viral, altamente contagiosa e de elevada prevalência, causada pelo SARS-Cov-2, vírus da família *Coronaviridae*. Trata-se de um vírus de RNA, cujo genoma contém menos de 30.000 nucleotídeos. É muito semelhante ao vírus SARS-CoV que, em 2003, causou um grande surto de síndrome de angústia respiratória grave. SARS-Cov-2 invade as células do hospedeiro e, uma vez em seu interior, induz a produção das proteínas virais por estruturas celulares denominadas *endossomas*, o que leva a sua replicação e mantém a infecção (UZUNIAN, 2020, p. 1).

A doença foi declarada Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional pela Organização Mundial da Saúde – OMS a 30 de janeiro de 2020 e pandemia a 11 de março do mesmo ano (WHO, 2020a). Naquela data, além dos então diagnosticados na China, havia apenas 98 casos, que já se distribuía, contudo, em outros dezoito países. Nenhuma morte fora, até então, registrada no Ocidente. Hoje, a doença já ceifou mais de quatro milhões e oitocentas mil vidas em todo o mundo, havendo 238.521.855 casos confirmados. No Brasil, foram efetuados mais de vinte e um milhões e quinhentos mil diagnósticos positivos da infecção, contando-se, até o momento, 601.213 mortes (WHO, 2021).

Desde seu aparecimento, as perdas de vidas humanas e de recursos econômicos se avolumaram, tornando-se imensas. A assistência aos indivíduos contaminados e seu respectivo tratamento vêm demandando, em todo o mundo, mobilização de recursos de elevada monta. Os prejuízos sociais são incalculáveis.

Já os prejuízos econômicos lançaram diversos países em profunda crise. Ao final de 2019, alguns membros do G20 haviam anunciado, para o ano seguinte, investimentos da ordem de 10% dos respectivos PIBs. Em vez disso,

a pandemia deu lugar à pior recessão desde a Grande Depressão, nas palavras do Fundo Monetário Internacional. As perdas globais foram estimadas, em média, em 3% do PIB de cada país. Distribuem-se, contudo, em amplo intervalo, que vai desde 9%, na Itália e na Espanha, passando pelas perdas sofridas pelo restante da área do Euro, calculadas em torno de 7%, até se reduzir a apenas 2% do PIB, na Arábia Saudita (JACKSON *et al.*, 2020, p. 3-5).

No Brasil, a redução do PIB de 2020 acabou se fixando em 4,1%, em comparação com o ano anterior (IBGE, 2021), embora a OECD (2020, p. 2) a estimasse em patamar mais elevado, ao redor de 5%. Dada a má resposta de serviços na área da saúde, tal perda, apesar de não se revelar a mais expressiva dentre os estados atingidos pela pandemia, ainda assim não se acompanhou de programas eficazes de recuperação nacional. Esta última exige mais do que ações voltadas a tratamento médico e assistência à saúde. A transferência do vírus de pessoa a pessoa segue padrões físicos. Dessarte, medidas de controle, afastamento e isolamento social se impõem, pois tendem a diminuir a transmissão reduzindo, com isto, tanto a incidência quanto a prevalência da doença. Vacinação e limpeza dos ambientes se associam de forma eficaz a tais medidas. Neste passo, sobreleva o controle dos ambientes de trabalho, dado que muitos indivíduos passam um quarto a um terço de seu tempo trabalhando, e isto lhes tem sido dificultado ou inviabilizado pela pandemia, com os prejuízos daí decorrentes.

Perguntas como: Qual a duração da proteção conferida pela vacinação? Será necessária sua repetição anual? Haverá erradicação do vírus pela vacinação mais ampla possível da população? não se encontram ainda cientificamente respondidas (CDC, 2021) e, no mínimo, em muitos países, inclusive o Brasil, lançam dúvidas acerca da viabilidade econômica de este procedimento de prevenção ser consistentemente sustentado apenas por aportes públicos.

Em face disto, torna-se relevante investigar, por meio de revisão documental e bibliográfica, o emprego da vacinação como instrumento de recuperação ambiental, econômica e social nesta pandemia, à luz da lei e da doutrina aplicável à matéria. O procedimento utilizado é o comparativo-interpretativo, em que se destacam dados relevantes da realidade nacional e internacional, submetendo-os, então, à análise correspondente.

5.1.

CONCEITO DE SAÚDE E DIREITO À SAÚDE

Aristóteles, em seu *Ética a Nicômaco* (I, 3, 1095 a; I, 7, 1097 b), sustentou ser a felicidade o fim das ações humanas, sendo a saúde o fim da arte médica. A seu tempo, já existia a ideia de que saúde depende de equilíbrio orgânico. Da ruptura deste equilíbrio, surgiria a doença.

Coube a Paracelso, espírito atrevido, disposto à busca do desconhecido, a afirmação, no século XVI, de que as doenças tinham causas externas ao organismo humano, impondo-se combatê-las com o emprego de substâncias químicas (SCLIAR, 2007, p. 20-33).

Conceitos científicos de saúde só muito mais tarde vieram a ser formulados. A Organização Mundial da Saúde fixou, em sua Constituição, em 1947, uma definição principiológica, dizendo que “saúde é um estado de completo bem-estar, físico, mental e social, e não meramente a ausência de doenças ou enfermidades”. Estabeleceu ainda que “o gozo do mais elevado standard possível de saúde é um dos direitos fundamentais de cada ser humano, sem distinção de raça, religião, crença política, econômica ou condição social” e que “o desigual desenvolvimento dos diversos países na promoção da saúde e controle de doenças, especialmente doenças comunicáveis, constitui um perigo comum” (WHO, 2018). Este último, como adiante se verá, sempre foi, e segue sendo, elemento norteador nesta temática.

A definição de saúde da OMS, desde seu surgimento, tem sofrido muitas críticas. No Brasil, Segre e Ferraz (1997, p. 540-542) sustentaram que, desde Freud, em 1908, até Christopher Bollas, já em 1992, vem sendo reiteradamente demonstrado que o pretendido estado de perfeito bem-estar mental daquela definição simplesmente não existe. A saúde pública poderá construir indicadores, mas rótulos como boa ou má, perfeita ou imprópria, não lhe são aplicáveis. Valorizam um enfoque calcado nas realidades de cada indivíduo, construindo esta definição: “saúde é um estado de razoável harmonia entre o sujeito e sua própria realidade”. Sua tônica é a ideia de equilíbrio, de harmonia, de razoabilidade, e não a pretensão de perfeição.

Mais abrangentemente, Sartorius (2006, p. 662-664) propugna o uso, na atualidade, de três definições de saúde: a primeira é a de ausência de

doença ou limitação. Tem emprego restrito, porque apenas os médicos podem dizer se alguém é, ou não, doente. É, contudo, útil à saúde pública, pois convém à manutenção de registros e à obtenção de dados estatísticos. A segunda refere que saúde é um estado que permite a um indivíduo satisfazer adequadamente todas as demandas de sua vida diária. Trata-se de definição redutível à primeira. A última é a de que saúde é um estado de equilíbrio, que um indivíduo haja estabelecido internamente, e ainda com seu meio social e físico. Nota-se que, para fins de promoção e recuperação da saúde, esta última é muito mais ampla do que a primeira. Nela sobrepõem aspectos pessoais, físicos e psicológicos, concernentes à recuperação das funções da vida de relação.

Neste andar, mas não sem oposição, veio sendo construído o conceito de saúde como direito fundamental. Muitos pensadores, como Charles Fried (1980), jamais reconheceram necessidades de saúde como direitos fundamentais. Para eles, isto representaria entrar num verdadeiro poço sem fundo. “Nenhum outro objetivo social poderia ultrapassá-las, pois são infundáveis.” Outros, como Alexy (2008, p. 499), aceitam que direitos fundamentais sociais, tais como os direitos à saúde, à moradia e à educação, sejam exigíveis em face do estado, desde que expressamente previstos na Constituição.

No Brasil, a saúde está, formal e materialmente, caracterizada como direito fundamental. Está inscrita na Constituição vigente (arts. 6.º, 7.º, 23, 194, 196 e seguintes, entre outros); as normas que lhe são aplicáveis se subsomem a procedimentos definidos e agravados para sua modificação, caracterizando seus limites formais, e seu conteúdo a todos vincula (SARLET, 2006, p. 3-4). O Estado está, portanto, obrigado à concretização de políticas públicas voltadas à promoção e à proteção da saúde e, aos indivíduos, é reconhecido o direito prestacional correspondente.

5.2.

DETERMINANTES SOCIAIS DA SAÚDE

As condições de vida da população derivam de decisões acerca de políticas públicas que melhor as determinem e mais adequadamente as protejam. Muitas doenças, mormente transmissíveis, delas dependem, para sua disseminação. A ausência de saneamento urbano contribui, em

larga medida, para a transmissão de doenças que são carregadas por água contaminada. Nesta categoria se incluem muitas doenças virais, causadoras de diarreias infantis e hepatites, e ainda as causadas por protozoários, como giardíase e amebíase, ou por bactérias, como leptospirose, febre tifoide e cólera.

O ambiente também alberga patógenos endêmicos em hospedeiros tais como mosquitos, causadores de encefalite a vírus, dengue, febre chikungunya, malária e febre amarela. Insetos triatomíneos hospedam protozoários flagelados que levam à doença de Chagas. Até mesmo seres humanos albergam germes patógenos, e os transmitem através de aerossóis, ao tossir, escarrar ou falar, como ocorre na tuberculose, ensejando sua disseminação e, agora, na COVID-19.

Alterações ambientais de grande monta, como o aumento da temperatura global, podem desencadear doenças cardiovasculares e pulmonares. Houve quem previsse, nessas circunstâncias, o aumento da população de mosquitos, trazendo todos os patógenos de que são hospedeiros (BERLINGUER, 1999, p. 30). A seca, ao oposto, põe em risco os organismos superiores, pois todos dependem de água para sua existência.

Diversas condutas humanas propiciam transmissão de doenças como, por exemplo, as sexualmente transmissíveis, grupalmente denominadas DST, como gonorreia, sífilis, SIDA (ou AIDS), entre outras.

Doenças, principalmente transmissíveis, não conhecem fronteiras; atravessam-nas, até mesmo à velocidade das pandemias, como ocorreu com a SIDA na década de 1980, com a influenza, em 2017-2018 e, hoje, com a COVID-19. Grande número de fatores, não apenas fisiológicos ou fisiopatológicos pessoais, mas ainda econômicos, políticos, ambientais e culturais atuam, coletivamente, como norteadores da qualidade de vida da população. São conhecidos como determinantes sociais da saúde.

Sabe-se, há bem mais de um século, que quanto mais elevada a posição social de um indivíduo, melhor será sua saúde (VILLERMÉ, 1840, p. 257). Há alguns anos, num estudo elegante, e hoje clássico, Wilkinson e Marmot (2003, p. 10) demonstraram que, à medida em que se desce a escala social, se reduz a expectativa de vida e aumenta a frequência de diversas doenças. Pobreza, educação limitada, desemprego ou maus

empregos, más condições de moradia, aposentadorias insuficientes, exclusão e insegurança sociais, todos jogam relevantes papéis neste aspecto.

A Universidad del Desarrollo, no Chile, e o National Institute for Health and Clinical Excellence, no Reino Unido (2007, p. 12), desenvolveram quatorze eixos chave, que descrevem diferenças sociais na população. São eles: classe social, status, educação, ocupação, renda, sexo, raça, origem, casta, tribo, religião, origem familiar, idade e residência. Três, no entanto, têm sido relacionados como mais importantes: ocupação, educação e renda. Dado que estes últimos propiciam estratificação, são denominados determinantes estruturais da saúde. Por promoverem a mudança da posição social dos indivíduos no meio em que vivem, suas alterações são consideradas a causa mais profunda das iniquidades em saúde (OMS, 2011).

Dahlgren e Whitehead desenvolveram um modelo pictórico que permite a identificação dos diferentes determinantes sociais da saúde e propicia entendimento de seu inter-relacionamento. Tem sido frequentemente utilizado no Brasil (Figura 1). Disposto em camadas, o estilo de vida dos indivíduos é mais internamente situado. Dele se vão afastando determinantes menos diretamente vinculados àquele, até a camada externa, que abriga macrodeterminantes de saúde, como a economia e as condições ambientais gerais.

Figura 1 - Determinantes sociais da saúde segundo Dahlgren e Whitehead



Fonte: BUSS; PELLEGRINI FILHO, 2007, p. 84.

Buss e Pellegrini Filho (2007, p. 86) lecionam que, para que sejam eficazes intervenções sobre os determinantes sociais da saúde situados na primeira camada deste modelo, são necessárias campanhas educativas, acesso a alimentos saudáveis, prática de esportes e proibição do consumo do tabaco e do álcool. As intervenções sobre os determinantes da segunda camada implicam o fortalecimento de redes e grupos de apoio comunitário. As que trabalham sobre os determinantes da terceira camada incluirão políticas públicas voltadas à melhora do acesso à água potável, ao saneamento urbano, à moradia e ao emprego, à educação e à alimentação adequada, em qualidade e quantidade. Por fim, as de quarto nível serão atinentes a políticas macroeconômicas, voltadas ao mercado de trabalho, à paz social e à proteção ambiental.

5.3. COVID-19 E SEUS IMPACTOS

5.3.1.

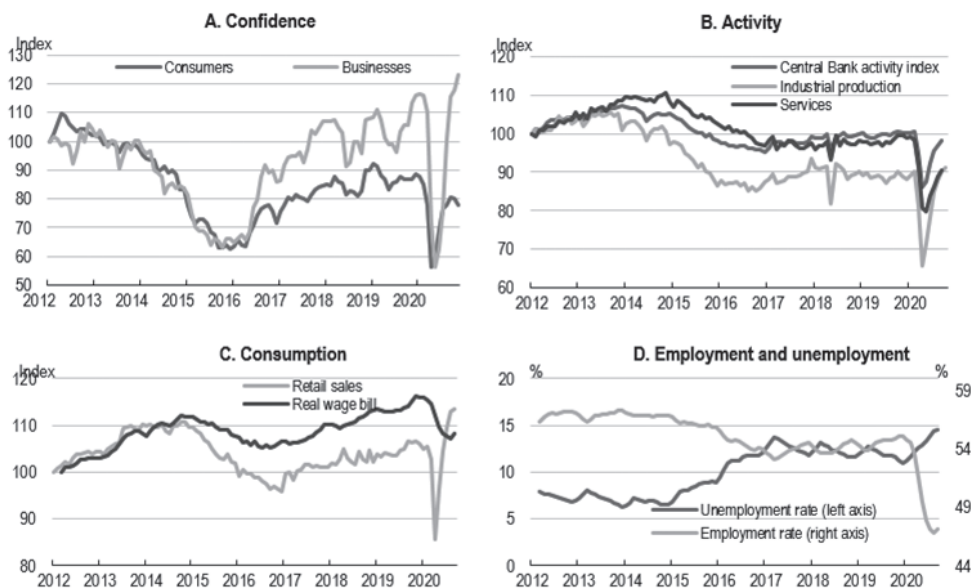
Impacto econômico no Brasil

COVID-19 determinou, no país, a ocorrência de profunda depressão econômica. O PIB nacional sofreu forte redução (OECD, 2020, p. 2). O índice de pobreza, que se vinha reduzindo lenta, porém progressiva e firmemente, nos últimos quinze anos, estacionou em sua queda, na altura do acometimento de aproximadamente 20% da população (*Id.*, p. 3).

Emprego, renda, saúde, educação e segurança foram as áreas mais fortemente atingidas. Cerca de 7% dos trabalhadores então empregados perderam seus empregos, mormente as mulheres. A taxa de desemprego, já cronicamente elevada nos últimos anos, atingiu o patamar de 14%. A confiança de consumidores e empresários na economia nacional despencou. Houve marcada redução, tanto da atividade industrial quanto do mercado de serviços (*Ib.*, p. 14). O déficit público alcançou 91,4% do PIB ao final de 2020, e se presume que aumente, alcançando 96,6%, até o final de 2022 (*Op. cit.*, p. 22).

A figura 2 demonstra, em série histórica, os profundos efeitos da pandemia sobre a confiança de consumidores e empresários no mercado, assim como sobre a atividade, o consumo e as taxas de emprego e desemprego no país:

Figura 2 - Indicadores brasileiros da profunda recessão econômica induzida pela COVID-19



Fonte: OECD, 2020, p. 14

A recuperação econômica, a curto prazo, dependerá das condições de saúde da população; a médio prazo, também de alterações da política fiscal, enfrentamento da corrupção e amplitude, assim como efetividade, da vacinação (*Op. cit.*, p. 14). Espera-se a recuperação do PIB brasileiro ao nível anterior à pandemia para o segundo semestre de 2022. Recomenda a OCDE a prática de ações voltadas ao crescimento verde, mediante o controle do desmatamento e das queimadas e o aumento de áreas sob proteção ambiental. Sugere-se condicionar o crédito rural subsidiado necessário à recuperação das atividades econômicas ao estrito cumprimento das leis ambientais e à proteção das florestas, dando suporte a uma recuperação econômica verde (*Op. cit.*, p. 42-45).

5.3.2.

Impacto nas relações de trabalho

O impacto da COVID-19 nas relações de trabalho no Brasil foi imenso. De um lado, trabalhadores que detinham, legalmente, a obrigação de enfrentamento dos riscos biológicos envolvidos foram forçados ao trabalho, muitas vezes em condições afastadas das ideais para a proteção da própria saúde. Levados ao extremo, profissionais da enfermagem e também médicos foram ditos heróis, como se este qualificativo – verdadeiro, sem dúvida alguma – lhes pudesse, ao sobejar, suprir os equipamentos de proteção individual que tantas vezes lhes faltaram. Não foram poucos os profissionais da saúde que pagaram com a vida, ou com a incapacidade permanente para o trabalho, o enfrentamento da doença no cumprimento de seus misteres, não se fazendo bastantes as modestas indenizações a que, recentemente, passaram, ou suas famílias, conforme o caso, a fazer jus em virtude disso^{1 2}.

Doutra banda, grassou o desemprego. Dispensas, cujo número aumentou com o tempo, algumas em massa, trouxeram o índice de desemprego a 14,7%, o mais elevado, desde 2012. Surpreendidos pelo indesejado fechamento prolongado dos locais de trabalho em muitas cidades, os trabalhadores sofreram perda de renda, que impactou rapidamente no consumo das famílias e na necessidade de uma resposta social, da parte do governo.

Este acenou, inicialmente, com a Medida Provisória n.º 927, de 22 de março de 2020. Tratava-se de um diploma de curta vigência, tímido, voltado apenas à administração do tempo no trabalho, como se a já então séria pandemia não fosse durar mais do que dois a três meses. Admitiu o gozo imediato de férias individuais, a concessão de férias coletivas, a antecipação de feriados, a compensação horária por meio de banco de horas e a suspensão de exigências administrativas atinentes à saúde e segurança do trabalho, tais como exames médicos ocupacionais e demissionais,

¹ A compensação financeira oficial para cada trabalhador de saúde atingido por COVID-19, quando de sua atividade na linha de frente, é de cinquenta mil reais, seja por morte ou por incapacidade permanente para o trabalho (Lei n.º 14.128/2021, art. 3.º).

² Recente metanálise, envolvendo dez estudos que avaliaram situações de síndrome de Burnout e esgotamento físico e mental de profissionais de saúde durante a pandemia, revelou que é a equipe de enfermagem, e não a equipe médica, a mais frequentemente atingida por essas condições clínicas. A enfermagem é diariamente exposta a situações estressantes que envolvem a luta pela vida, ou a morte em meio ao caos, desenvolvendo medo, cansaço, angústia, insônia, e outros efeitos deletérios sobre a saúde mental (LUZ *et al.*, 2021, p. 5718-5719).

vulnerando, neste passo, direitos dos trabalhadores atinentes à proteção de sua saúde. Além disso, e surpreendentemente, seu art. 29 afastou o reconhecimento da contaminação ocupacional pelo coronavírus, a menos que o trabalhador fizesse robusta (e diabólica) prova de sua ocorrência.

Num meio em que o vírus circula amplamente, como ocorre numa pandemia, como se poderia afastar, pela só força da lei, que qualquer contaminação se haja dado no ambiente laboral? Isto poderá ocorrer ou não, e a inversão do ônus de provar contra os trabalhadores, que não se podem afastar do trabalho, não apenas se faz inconstitucional, quanto dá boa medida da precarização laboral que lhes foi imposta, como se prejuízos por eles sustentados, em oposição mesma ao sistema protetivo do trabalho que vinha sendo corroído mas que, em parte, ainda subsistia, pudessem, de alguma maneira, minimizar o prejuízo das empresas, ou como se ambos, capital e trabalho, não fossem duas faces de uma mesma moeda.

As medidas de isolamento social comprometeram a circulação de trabalhadores e de consumidores, restringindo ainda a produção de bens e a prestação presencial de serviços. A perda de trabalho e de renda acometeu, mais frequentemente, pessoas de baixa escolaridade, de ambos os sexos, pretos ou pardos, de idade superior a 40 anos, cujas ocupações eram informais. Também aqueles com jornada parcial e os jovens com baixos salários tiveram perdas significativas (BARBOSA; COSTA; HECKSHER, 2020, p. 61).

Logo sobreveio a muito mais severa Medida Provisória n.º 936, de 1.º de abril de 2020, hoje convalidada na Lei n.º 14.020/2020. Instituiu-se o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda. Preservando embora o valor da hora trabalhada, admitiu-se redução de até 70% da jornada de trabalho e do salário correspondente (art. 7.º, III, c). Permitiu-se ainda a suspensão temporária do contrato de trabalho, que pode atingir, pelo prazo de até sessenta dias, mesmo a totalidade dos postos de trabalho (art. 8.º). A costumeira proteção da lei trabalhista restou de todo perdida, pois esta suspensão passou a poder ser pactuada – leia-se imposta – até mesmo por acordo individual de trabalho (art. 8.º, § 1.º, *in fine*).

A necessidade de se evitar, ou de minimizar, a contaminação interpessoal, diminuindo, com isto, a incidência da doença, implicou o emprego de formas laborativas que, embora já existentes, tiveram sua importância

aumentada no contexto social, como o teletrabalho. Porém, de acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, este último tendeu a limitar-se aos servidores públicos e aos trabalhadores do setor privado de serviços. Atinge principalmente os diplomados em cursos superiores, não chegando a dez por cento do total de trabalhadores ocupados (GOES; MARTINS; NASCIMENTO, 2021, p. 2).

Se já doença alguma pode ser dita democrática, este estado de coisas o demonstrou à larga: coube aos trabalhadores com curso superior o trabalho a distância, pouco ameaçador. Os demais, com a passagem do tempo e ante a premência de suas próprias necessidades, sustentaram o risco, cada qual no nível necessário à realização de seu labor, principalmente aqueles cuja atividade se faz manualmente, e em grupos.

5.3.3.

Impacto no meio ambiente do trabalho: poluição e responsabilidade do empregador

5.3.3.1.

Risco relativo de contaminação por SARS-Cov-2 no trabalho

Nem todos os trabalhadores estão expostos a idêntico risco de contaminação por coronavírus. Este varia, principalmente em função da idade, do trabalho desenvolvido e das condições em que é prestado. O ambiente onde se realiza o trabalho é também relevante, na medida em que alberga o patógeno no ar, após expelido por indivíduos contaminados. Assim, áreas onde há transmissão comunitária de grande porte são consideradas de risco, mesmo para pessoas vacinadas (OSHA, 2021).

A Occupational Safety and Health Administration (OSHA, 2020, p. 18-20), órgão administrativo americano que dita normas sobre segurança do trabalho, classificou o risco ocupacional para COVID-19, dividindo-o em quatro níveis: no mais elevado nível de exposição (muito alto risco) situam-se indivíduos que exercitam trabalhos de saúde específicos, geradores de aerossóis que contêm, ou podem conter, o vírus (intubação, broncoscopia, alguns tipos de procedimentos dentários), seja com pacientes vivos, ou em situações *in vitro* ou *post mortem*. O risco, neste

nível, atinge médicos, enfermeiras, dentistas, paramédicos, profissionais que trabalham em UTIs ou emergências, profissionais de laboratório ou que trabalham em necrotérios.

O segundo nível (alto risco de exposição) inclui profissionais de saúde ou agentes administrativos de hospitais ou clínicas, atuantes nas demais áreas, à exceção de UTIs ou emergências. Inclui também motoristas de ambulâncias e trabalhadores de funerárias.

O terceiro nível (médio risco de exposição) alberga profissionais cujo trabalho necessita contato com o público em geral, a dois metros de distância ou menos.

Por fim, o quarto nível (baixo risco de exposição) está reservado àqueles cujas ocupações não necessitam contato com o público ou, se o fazem, não há contato direto ou o contato se dá a mais de dois metros de distância.

5.3.3.2.

Cuidados objetivos para com o ambiente de trabalho

A pandemia de COVID-19 é um fenômeno de massa, de grandiosa proporção, daí a necessidade de controle e preservação da higidez do ambiente de trabalho. Tratando-se de doença de prevalência elevada, não haverá controle sem que se reduzam a incidência e a velocidade de propagação do vírus. Nesta doença, cerca de 30% dos indivíduos acometidos restarão assintomáticos. Outros 55% desenvolverão sintomas leves a moderados (XAVIER et al., 2020). Estes, tanto pelo subdiagnóstico quanto pelo próprio descaso, ante um quadro clínico pouco florido, constituirão, no ambiente de trabalho, os maiores riscos, por atuarem como propagadores da infecção.

A OMS (2020) editou um guia para minimizar riscos de transmissão de COVID-19 no trabalho. Frisa que os empregadores não devem aguardar pelo poder público; devem instituir tais medidas imediatamente, mesmo que não se haja registrado nenhum caso da doença em suas empresas, ou nas comunidades onde operam. Suas orientações são as seguintes:

Mantenha seu local de trabalho limpo. As superfícies, isto é, mesas, cadeiras, telefones e teclados de computador, devem ser higienizadas com um desinfetante comum. Aumente a distância entre as mesas de

trabalho, para que ninguém fique a um metro ou menos de distância dos demais presentes.

Mantenha a ventilação de seu local de trabalho. Abra as janelas, quando possível. Use máscara. Forneça máscaras de papel gratuitamente a seus empregados e pessoas que circulem pela empresa e exija seu uso.

Instale dispensadores de álcool em gel em pontos de reunião ou de aglomeração de pessoas. Distribua cartazes recomendando a lavagem frequente das mãos por toda a empresa. Lave as mãos com frequência, com água e sabão. Garanta que haja pias, torneiras, água, sabão e toalhas de papel em quantidade suficiente para permitir a lavagem frequente das mãos de todos os presentes.

Afaste do ambiente de trabalho qualquer um que se apresente com tosse, temperatura superior a 37,3 °C ou mal-estar. Utilize termômetros cutâneos digitais infravermelhos em pontos chave da empresa.

Evite viagens e prefira reuniões online. Não envie pessoas portadoras de doenças crônicas em viagens ou reuniões. Se, porventura, isto ocorrer, faça-os obedecer aos protocolos de quarentena instituídos pelas autoridades de saúde, se for o caso. Afaste imediatamente da empresa qualquer um que se apresente com mal-estar, tosse, ainda que seja leve, ou febre, quando do retorno de viagem recente. Isole-os e busque atenção médica antes de readmiti-los no ambiente comum de trabalho.

Ofereça suporte, preferencialmente gratuito, para todos os que manifestarem necessidade de atenção por razões de saúde mental.

Prepare um plano de contingência escrito, para o caso de que sua empresa venha a sofrer um grande surto de COVID-19. Isto permitirá a continuidade de seu trabalho e de seus negócios, mesmo a distância, e facilitará seus contatos com as autoridades administrativas e de saúde.

Comunique infecções reconhecidas ou suspeitas à autoridade de saúde.

5.3.3.3.

COVID-19 no trabalho como derivado de poluição ambiental à responsabilidade do empregador

Não existe um dever geral de evitar danos, preservando a integridade corporal de quaisquer terceiros. Isto seria impossível. Mas existem deveres

de cuidado que se dirigem a quem esteja, por lei ou por contrato, obrigado a respeitá-los. Vem daí que, assim como certos agentes detêm deveres para com os sujeitos passivos de sua obrigação, assim também o empregador os detém, para com seus empregados, em relação à manutenção do ambiente de trabalho. Tal cuidado se lhe integra aos deveres de gestão, e permite minimizar os riscos aos quais aqueles estão expostos.

O ambiente está protegido por um sistema legal que se calca em princípios constitucionais que objetivam sua proteção. Mediatamente, isto representa proteger toda a coletividade. São princípios de direito ambiental de relevo neste ponto, dentre outros, os princípios da prevenção, da precaução, da participação e do poluidor-pagador. Têm assento no art. 225 da Carta Constitucional, tanto no *caput* quanto em vários parágrafos.

Disposições infraconstitucionais deste sistema incluem a Convenção n.º 155, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, aprovada e ratificada pelo Brasil, onde vige desde 18 de maio de 1993. Relevante seu art. 16, abaixo reproduzido:

“Art. 16 – 1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores. 2. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas que estiverem sob seu controle, não envolvam riscos para a saúde quando são tomadas medidas de proteção adequadas. 3. Quando for necessário, os empregadores deveriam fornecer roupas e equipamentos de proteção adequados a fim de prevenir, na medida que for razoável e possível, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde”.

Também as disposições da Lei n.º 6.938/1981 foram recepcionadas pela Constituição, passando a estruturar uma Política Nacional do Meio Ambiente.

A regulação do risco laboral resta centrada no art. 7.º, XXII e XXIII da Constituição, bem como na CLT, arts. 154 e seguintes. O gerenciamento direto dos riscos ocupacionais se dá através das Normas Regulamentadoras (NRs, desde a NR01 até a NR37), que abordam o enfoque da proteção dos diferentes locais de trabalho.

Por fim, os acidentes do trabalho são alvo das disposições da Lei n.º 8.213/1991, arts. 19 e seguintes. Para os fins do presente trabalho, sobleva o disposto no art. 19, § 1.º, deste diploma: *“A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador”*.

Sob a óptica deste sistema, não há necessidade de efetiva ocorrência de dano. Basta a só existência do risco, para que este venha a ser tutelado pelos princípios ali assentes.

Daí deriva que, ante a ameaça de transmissão de coronavírus no ambiente do trabalho, onde grande número de pessoas se pode contaminar, é responsabilidade do empregador empreender todos os esforços para evitar tal curso, adotando não apenas as medidas recomendadas pelas autoridades de saúde, mas ainda, e adicionalmente, todas aquelas que, considerada a especial situação de cada local de trabalho, possam ser especificamente necessárias para minimizar a transmissão do vírus. Não basta esperar pela atuação do poder central. Cada qual deve fazer sua parte.

Segundo Feliciano e Ebert (2021, p. 189-199.), a circulação do coronavírus no ambiente do trabalho representa um risco de poluição ambiental, ensejando responsabilidade objetiva dos empregadores, nos termos do art. 3.º, III, a e b, da Lei n.º 6.938/1981. Em virtude do princípio do risco mínimo regressivo, estão os empregadores obrigados não apenas a afastar, quando evidenciada a doença, mas a atuar antecipadamente, minimizando riscos, antevendo ameaças e prevenindo a ocorrência de quaisquer possíveis danos à saúde dos trabalhadores. Se assim não agir, o empresário se estará comportando como poluidor. Compete-lhes, pois, à luz dos princípios da precaução e da indenidade do local de trabalho, prever riscos, inclusive e principalmente os específicos, antecipar medidas de precaução, proteção, segurança e até tratamento e minimizar, de todas as maneiras possíveis, o contágio dos trabalhadores com o vírus no ambiente de trabalho. Omissos que

sejam quanto a tais obrigações, ser-lhes-á aplicável a responsabilidade objetiva, em toda sua extensão.

5.4.

VACINAÇÃO NO TRABALHO: UMA GESTÃO POLÍTICA

Leciona Fiorillo (2013, p. 615), com apoio no conceito da OIT, que trabalho decente é aquele igualitariamente acessível, adequadamente remunerado, livre, seguro e digno. Ao que Padilha (2010, p. 375) acrescenta que, para tanto, o ambiente em que o mesmo se desenvolva, apesar de artificialmente construído, deve proporcionar sadia qualidade de vida, mediante o controle de todos os agentes capazes de degradar a saúde daqueles que nele se encontrem.

A OIT estima que cerca de dois milhões e trezentas mil pessoas morreram, anualmente, em virtude de doenças e acidentes do trabalho. Em comparação, COVID-19, em pouco mais de dezoito meses, tirou a vida de mais de quatro milhões e oitocentos mil indivíduos, o que a torna um risco ocupacional de enfrentamento prioritário. Há, portanto, que se insistir na atenção prioritária aos trabalhadores e, dentre estes, àqueles que laboram nas funções de maior risco.

A busca do risco zero no ambiente de trabalho é obrigação de todo empregador, não apenas por razões morais, mas por razões legais. O Brasil aprovou, ratificou e promulgou a Convenção n.º 161 da OIT, a qual entrou em vigor no país, com força de lei federal, a 18 de maio de 1991. Foi consolidada pelo Decreto n.º 10.088, de 05 de novembro de 2019. Seu artigo 5.º, ao mesmo tempo que impõe responsabilidade a cada empregador no que pertine à saúde e segurança daqueles que emprega, estabelece que os serviços de saúde no trabalho se devem ajustar aos riscos particulares de cada empresa, adequando-se ao seu enfrentamento.

Até o momento, não há abordagem preventiva direta mais efetiva contra o coronavírus do que a vacinação. Nenhuma outra conduta diminui tão eficazmente o risco de adquirir uma forma grave da doença, ou mesmo o risco de morte em função disto. Contudo, o controle da pandemia exige produção, fornecimento, distribuição e aplicação de vacinas em grande escala e a baixo custo, de forma a propiciar o alcance da vacinação, no

menor prazo possível, ao maior número de seres humanos, no mundo todo. Isto exige gestão política firme, nacional e internacional, além de enorme capacidade de organização, não só para sua aquisição, como também para sua distribuição regional (WOUTERS *et al.*, 2021, p. 1032).

Cabe aqui observar que, ao início da pandemia, na ausência de vacinas, houve uma correta e ponderável preocupação de se protegerem os empregos. Hoje, contudo, a situação mudou, pois vacinas eficazes estão disponíveis. Neste andar, se empresas e empresários detêm obrigação legal de manter hígido e isento de riscos o ambiente de trabalho, à luz do princípio da reciprocidade, parece admissível que, no interesse da coletividade dos trabalhadores, sejam afastados aqueles que se recusarem à vacinação³.

Neste, como em outros cenários, desigualdade mata! A alocação internacional depende de compras de vacinas, por parte dos países ricos, além de doações aos países pobres, cujos recursos são insuficientes para tanto. Tais doações podem ser diretas, partidas de cada país, além de propiciadas por organismos internacionais, como o Banco Mundial, os bancos regionais de desenvolvimento e a Organização Mundial da Saúde. Podem ainda depender do COVID-19 Vaccine Global Access (COVAX) Facility, um consórcio organizado, sem grande sucesso, pela OMS e algumas alianças internacionais, para que vinte por cento, no mínimo, da população de todos os países do mundo fossem vacinados ao mesmo tempo, otimizando o enfrentamento uníssono da disseminação viral e minimizando-se as consequências dos limitados recursos financeiros dos países pobres (Id., p. 1028). Diz-se sem grande sucesso porque não faltaram países que adquiriram menor número de doses do que poderiam, reduzindo, com isto, os recursos para distribuição das vacinas aos países pobres. Também não faltaram aqueles que, dispendo de recursos financeiros, contrataram antecipadamente com os laboratórios produtores a compra de um número de doses muito maior

³ Barzotto (2021, p. 228) entende muito duras tais soluções apriorísticas. Sustenta que essas situações devam ser analisadas caso a caso. Afasta-se da abordagem legalista para advogar uma solução fraternal de distribuição dos riscos de saúde na pandemia entre empregador e empregado. Mas é justamente em função dessas responsabilidades recíprocas que – sustentamos nós – no interesse de todos não é possível manter na empresa aqueles que não desejarem se vacinar. Só esta solução respeitará os direitos coletivos daqueles que se vacinaram e os direitos individuais dos que não o querem fazer. Dado que não é possível impor, coercitivamente, a vacinação, será necessário promover o afastamento de quem optar por não se vacinar, na ausência de contraindicação médica específica.

do que sua própria população, provocando assim a redução do aporte aos demais (CALLAWAY, 2020).

No que pertine à proteção ao trabalho, as confederações sindicais, mormente na Europa, têm jogado um papel significativo na tomada de medidas para impedir a difusão do vírus no ambiente de trabalho (ITALIA. MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI *et al.*, 2021). No Brasil, é pequena ou inexistente a experiência de concertação de esforços com tais entidades.

Nos Estados Unidos, o Centers for Disease Control and Prevention – CDC tem trabalhado em parceria com as mais de 4.000 câmaras de comércio distribuídas em todo o país, para prover suporte e vacinação a pequenas empresas, de até cinquenta empregados (CDC, 2021). Naquele país, esses pequenos negócios constituem maioria em todas as áreas. Sua recuperação significa reerguer uma importante fração da economia, justamente aquela cujos membros, individualmente, enfrentaram as maiores limitações financeiras.

Países como México, Colômbia, Guatemala, Tailândia, Paquistão, Filipinas e Malásia autorizaram recentemente empresas privadas a comprarem, distribuírem e disponibilizarem diretamente vacinas contra Covid-19. É ainda desconhecido o grau de sucesso dessas iniciativas (CNN BRASIL. 06 abr. 2021).

No Brasil, o governo chamou a si o enfrentamento da emergência (Lei n.º 13.979/2020), instituindo também um Plano Nacional de Operacionalização da Vacinação contra a COVID-19, através da Lei n.º 14.124/2021. A participação de pessoas jurídicas de direito privado – vale dizer, empresas ou sindicatos – na aquisição, distribuição e administração de vacinas restou tardiamente permitida, porém muito dificultada, porque submetida a fatores de difícil controle, como o término da imunização dos grupos prioritários, condição *sine qua non* imposta pela lei, além da exigência de doação, ao sistema nacional, de outro lote numericamente idêntico de imunizantes, para cada lote aplicado (art. 2.º, §§ 1.º e 2.º da Lei n.º 14.125/2021). Perde-se, com isso, um braço importante de recursos financeira e socialmente importantes, esquecendo-se o legislador de que, numa pandemia, o importante é atingir o maior número possível de vacinados, e não dificultar a vacinação. Além disso, num país de tão

grande extensão, se empresas viessem a vacinar trabalhadores com seus próprios recursos, sobriariam doses para ampliar, em menor prazo, os índices de vacinação em áreas ainda não atendidas.

Vacinas são necessárias, porém não são suficientes. Sem enfrentamento da desigual distribuição dos determinantes estruturais e circunstanciais da saúde que o país sempre apresentou (educação, trabalho, renda, saneamento, moradia, transporte), sem abordagem firme da corrupção, não haverá recuperação econômica e social sustentada, ou sustentável, mesmo que haja vacinação.

Ainda que relevante, não trará alento ao país lançar aos ombros de um governo que, aos poucos, se esfaca a responsabilidade pelo mau andamento da recuperação econômica em face da pandemia. Esta não virá sem o máximo envolvimento de cada qual dos atores sociais. Iniquidades já existentes se aprofundaram nos dois últimos anos. Se nenhuma correção desses desvios for intentada, passarão a participar de um novo – e pior – retrato da nação. É mister que tais esforços advenham de todas as fontes disponíveis.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento desigual na proteção da saúde e no controle das doenças constitui um perigo comum. Numa pandemia, isto vale tanto para países quanto para regiões e mesmo para espaços locais de trabalho. De pouco valerá o esforço de uma só empresa na busca de um ambiente laboral livre de coronavírus se todas não agirem da mesma forma, pois seguirão existindo fontes de reinfecção.

Nem todos são chamados a trabalhar de forma directa na política, mas no seio da sociedade floresce uma variedade inumerável de associações que intervêm em prol do bem comum, defendendo o meio ambiente natural e urbano. [...] Ao seu redor, desenvolvem-se ou recuperam-se vínculos, fazendo surgir um novo tecido social local. [...] Isto significa também cultivar uma identidade comum, uma história que se conserva e transmite. Desta forma cuida-se do

... mundo e da qualidade de vida dos mais pobres, com um sentido de solidariedade que é, ao mesmo tempo, consciência de habitar numa casa comum que Deus nos confiou (FRANCISCO, 2015, § 232).

Estas palavras do Papa Francisco muito adequadamente se aplicam ao cuidado do ambiente laboral. O momento é de união, para que todos sejam protegidos. O governo deve pautar sua ação social pela pesquisa neste campo, na busca da redução das desigualdades, de maneira a propiciar o desenvolvimento e o bem comum. Não há espaço para negacionismos. Os empresários detêm obrigação legal de controle da poluição do ambiente laboral representada pelo vírus. O governo age lentamente e, neste âmbito, pouco fez. Cá e acolá, surgem iniciativas isoladas. É pouco. Para a recuperação social e econômica, vacinação e desinfecção nas empresas são necessidades incontornáveis. Cada qual deve fazer sua parte. Empresários e entidades sindicais devem coligar concertadamente seus amplos recursos para que se atinja um melhor futuro para todos.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução de Mário da Gama Kury. Brasília: Universidade de Brasília, 1985.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. Vacina contra COVID-19 no contrato de trabalho: a saúde e redução de riscos como obrigação do empregado e empregador num contexto fraternal. *In*: MARTINI, Sandra Regina; ZALAZAR, Claudia (organizadoras). **Vacina como medida essencial de combate à pandemia: perspectivas de direito fraterno**. Movimento entre os saberes. A transdisciplinaridade e o direito. Santa Cruz do Sul: Essere nel mondo, 2021, cap. 18, p. 219-230. (e-book). Disponível em: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/65853566/Vacina_como_medi-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/65853566/Vacina_como_medi)

da_essencial_de_combate_a_pandemia_e_book-with-cover-page. Acesso em: 14 out. 2021.

BERLINGUER, Giovanni. Globalização e saúde global. **Estudos avançados**, v. 13, n. 35, 1999, p. 21-38.

BRASIL. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Sistema de Contas Nacionais Trimestrais. Principais resultados. 4.º Trimestre 2020. PIB a preços de mercado (%)**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/contas-nacionais/9300-contas-nacionais-trimestrais.html?edicao=30161&t=destaques>. Acesso em: 23 ago. 2021.

BRASIL. INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Nota técnica. Mercado de trabalho e pandemia da COVID-19: ampliação de desigualdades já existentes?** Disponível em DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/bmt69/notastecnicas1>. Acesso em: 23 ago. 2021.

BRASIL. **Lei n.º 14.020**. D.O.U. 06 nov. 2020.

BRASIL. **Lei n.º 14.128**. D.O.U. 26 mar. 2021 Edição extra.

BRASIL. **Medida Provisória n.º 927**. D.O.U. 22 mar. 2020 Edição extra.

BRASIL. **Medida Provisória n.º 936**. D.O.U. 1.º abr. 2020 Edição extra.

BUSS, Paulo Marchiori; PELLEGRINI FILHO, Alberto. A saúde e seus determinantes sociais. **Physis: revista de saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, 2007, p. 77-93.

CALLAWAY, Ewen. The unequal scramble for coronavirus vaccines – by the numbers. **Nature**, v. 584, 27 ago. 2020, p. 506-507. Disponível em: <https://www.nature.com/articles/d41586-020-02450-x>. Acesso em: 21 set. 2021.

CENTERS FOR DISEASE CONTROL AND PREVENTION. **Covid-19**. 24 jul. 2021. Disponível em: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/workplaces-businesses/index.html>. Acesso em: 23 ago. 2021.

CNN BRASIL. Saúde. Empresas podem comprar vacinas contra covid-19 no México e em países asiáticos. 06 abr. 2021, 19h49min. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/veja-os-paises-onde-empresas-podem-comprar-vacinas-contr-a-covid-19/>. Acesso em: 15 out. 2021.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. Coronavírus e meio ambiente de trabalho: de pandemias, pantomimas e panaceias. **Rev. Trab. Direito e Processo**, v. 19, n. 63, 2021, p. 186-202.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 14. ed. (e-book) São Paulo: Saraiva, 2013.

FRANCISCO. **Laudato si**. Carta encíclica sobre o cuidado da casa comum. 24 maio 2015. Disponível em: https://www.vatican.va/content/francesco/pt/encyclicals/documents/papa-francesco_20150524_enciclica-laudato-si.html. Acesso em: 23 ago. 2021.

FRIED, Charles. **Right and wrong**. 4. ed. Cambridge: Harvard University Press, 1980.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena. O trabalho remoto e a pandemia: o que a pnad covid-19 nos mostrou. **Carta de conjuntura**, IPEA, v. 50, 1.º trim. 2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210201_nota_teletrabalho_ii.pdf. Acesso em: 22 set. 2021.

ITALIA. MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI *et al.* **Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro**. Roma: autor, 6 apr. 2021.

JACKSON, James K.; WEISS, Martin A; SCHWARZENBERG, Andres B.; NELSON, Rebecca M. Global economic effects of COVID-19. **Congressional Research Service**, R46270, 15 maio 2020, p. 1-80. Disponível em: https://www.everycrsreport.com/files/20200515_R46270_2b7dfd186cd4cda938446025db05fb767563efe4.pdf. Acesso em: 23 ago. 2021.

LUZ, Dayse Christina Rodrigues Pereira; CAMPOS, José Rafael Eduardo; BEZERRA, Pablllo de Oliveira Saraiva; CAMPOS, Jessika Brenda Rafael; NASCIMENTO, Anderson Marcos Vieira do; BARROS, Alyce Brito. Burnout e saúde mental em tempos de pandemia de Covid-19: revisão sistemática com metanálise. **Nursing**, v. 24, n. 276, p. 5714-5719, 2021. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 155, de 11 de agosto de 1983**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm. Acesso em: 28 set. 2021.

ORGANIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. **OECD economic surveys: Brazil. Overview**. s/l: autor, 2020. Disponível em: <https://www.oecd.org/economy/surveys/Brazil-2020-OECD-economic-survey-overview.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2021.

PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. Algumas considerações em torno do conteúdo, eficácia e efetividade do direito à saúde na Constituição de 1988. **Panóptica**, v. 1, n. 4, p. 1-21, 2006.

SARTORIUS, Norman. The meanings of health and its promotion. **Croat Med J**, v. 47, n. 4, p. 662-664, ago. 2006.

SCLIAR, Moacyr. História do conceito de saúde. **Physis: Rev. Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 29-41, 2007.

SEGRE, Marco; FERRAZ, Flávio Carvalho. O conceito de saúde. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 31, n. 5, p. 538-542, 1997.

UNITED STATES CENTERS FOR DISEASE CONTROL AND PREVENTION. Working with small businesses to get COVID-19 vaccinations for workers. **Saving Lives, Protecting People**, 24 jul. 2021.

UNIVERSIDAD DEL DESARROLLO; NATIONAL INSTITUTE FOR HEALTH AND CLINICAL EXCELLENCE. **The social determinants of health: developing an evidence base for political action**. 2007. Disponível em: https://www.who.int/social_determinants/resources/mekn_report_10oct07.pdf. Acesso em: 17 set. 2021.

VILLERMÉ, Louis René. **Tableau de l'état physique et morale des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie**. Paris: Jules Renouard, 1840.

WILKINSON, Richard ; MARMOT, Michael. **Social determinants of health: the solid facts**. 2. ed. Copenhagen: World Health Organization, 2003.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Constitution of WHO: principles**. 2018. Disponível em: <https://www.who.int/about/mission/en/>. Acesso em: 31 jan. 2018.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Getting your workplace ready for covid-19**. 03 mar. 2020. Disponível em: <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/getting-workplace-ready-for-covid-19.pdf>. Acesso em: 24 set. 2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **WHO coronavirus (COVID-19) dashboard**. Disponível em: covid19.who.int. Acesso em: 14 out. 2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **WHO timeline – Covid-19**. 2020. Disponível em: https://www.who.int/news-room/detail/27-04-2020-who-timeline-covid-19?gclid=Cj0KCQjwpZT5BRCdARIsAGEX0zIF6z8DbsqaCoojIiswmzqbd7TgcMcelvVkYmXIRC2X33p0X_stX-L4aAnI_EALw_wcB. Acesso em: 1º ago. 2020.

WOUTERS, Olivier J.; SHADLEN, Kenneth C.; SALCHER-KONRAD, Maximilian; POLLARD, Andrew J.; LARSON, Heidi J.; TEERAWATTANANON, Yot; JIT, Mark. Challenges in ensuring global access to COVID-19 vaccines: production, affordability, allocation, and deployment. **The Lancet**, v. 397, 13 mar. 2021, p. 1023-1034.

XAVIER, Analucia R.; SILVA, Jonadab S.; ALMEIDA, João Paulo C.L.; CONCEIÇÃO, Johnatan Felipe F.; LACERDA, Gilmar S.; KANAAM, Salim. Covid-19: clinical and laboratory manifestations in novel coronavirus infection. **J. Bras. Patol. Med. Lab.**, Rio de Janeiro, v. 56, Epub 1 jul. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.5935/1676-2444.20200049>. Acesso em: 1.º ago. 2020.

UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR. OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION. **Guidance on preparing workplaces for COVID-19**. 2020. Disponível em: <https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/OSHA3990.pdf>. Acesso em: 28 set. 2021.

UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR. **Protecting workers: guidance on mitigating and preventing the spread of COVID-19 in the workplace**. 10 jun. 2021. Disponível em: <https://www.osha.gov/coronavirus/safework>. Acesso em: 28 set. 2021.

UZUNIAN, Armênio. Coronavirus SARS-CoV-2 and Covid-19. **J. Bras. Patol. Med. Lab.**, Rio de Janeiro, v. 56, p. 1-4, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/jbpml/a/Hj6QN7mmmKC4Q9SNnt7xRh/?lang=en&format=pdf>. Acesso em: 20 ago. 2021.

6

O PARADIGMA DA FLEXIBILIZAÇÃO COMO FONTE DE ADOECIMENTO DO TRABALHADOR E MAU ATENDIMENTO DO CONSUMIDOR¹

Camille da Silva Azevedo Ataíde; Dennis Verbicaro; Ney Maranhão

RESUMO

A pesquisa tem por objetivo evidenciar o impacto das principais tendências do paradigma de acumulação flexível, princípio orientador da reestruturação produtiva pela qual tem passado o capitalismo desde a década de 70, sobre a condição social e humana do trabalhador e do consumidor. Se por um lado a precarização do trabalho torna o meio ambiente laboral propício ao adoecimento do trabalhador, especialmente dos que atuam no setor de serviços, por outro lado a falta de investimento na qualidade e segurança de produtos e serviços lançados no mercado resulta no mau atendimento do consumidor, em prejuízo a suas atividades existenciais. Após fornecer evidências de que tal conjuntura é articulada intencionalmente no âmbito de grandes empresas-fornecedoras como forma de reduzir os custos de produção, a pesquisa concluirá pela insustentabilidade desse modelo de atuação empresarial e destacará as principais bases para um paradigma sustentável centrado na valorização do elemento humano, como condição, inclusive, para o aumento do lucro e permanência do fornecedor no mercado. Ao final, o estudo sinaliza que a satisfação do consumidor passa, em grande medida, pela prévia satisfação do trabalhador, na esteira de uma visão não apenas mais humana, como também mais propriamente holística, em um processo de contínua percepção das profundas imbricações havidas entre as searas laboral e consumerista na dinâmica concreta do mercado.

Palavras-chave: flexibilização; serviços; adoecimento; mau atendimento do consumidor; sustentabilidade.

¹ Texto originariamente publicado em: ATAÍDE, Camille; VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney. **Revista de Direito do Trabalho**. RT, vol. 198, fev./2019, p. 191-223.

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem por objetivo discorrer, em linhas gerais, sobre os reflexos no mundo do trabalho e no atendimento do consumidor decorrentes da reestruturação do sistema produtivo iniciada na década de 70, como estratégia à superação da crise financeira sentida globalmente após o breve período de estabilidade que marcou o pós-segunda guerra mundial. A articulação de técnicas prevaletentes nos sistemas taylorista e fordista, com novas formas de exploração da força do trabalho, criaram um novo ambiente laboral, multifacetado e heterogêneo. As clivagens e segmentações da classe trabalhadora acentuaram-se, indo além das tradicionais divisões pautadas no sexo e na idade, bem como acentuou-se o número de trabalhadores no setor de serviços, agora concebido também como técnica de valorização do capital, levando alguns estudiosos a questionarem a própria existência da classe trabalhadora.

As principais mudanças verificadas na organização do trabalho nas últimas décadas pautaram-se em um discurso centrado no princípio da *flexibilização* como estratégia para garantir maior competitividade no mercado internacional e crescimento econômico. A flexibilização, ou susceptibilidade do arcabouço normativo e das estruturas convencionais de proteção do trabalho aos ditames da valorização do capital, manifesta-se sob diversas formas, criando um cenário propício ao adoecimento do trabalhador.

Nota-se, ainda, que os efeitos danosos das novas técnicas de gestão flexível têm a potencialidade para extrapolar o âmbito interno da empresa, da relação trabalhador-empregador, e alcançar seu próprio âmbito externo, em suas relações fornecedor-consumidor, vindo a concretizar-se mediante o mau atendimento deste último. Não é exagero suscitar a hipótese de que

o trabalhador doente em sua esfera psíquica e mental não terá um comportamento satisfatório em relação às diversas necessidades e expectativas do consumidor. Ainda, é possível arguir a hipótese de que o próprio mau atendimento do consumidor tem sido concebido pelas grandes empresas como técnica de obtenção de lucro, pela forma sistemática como ocorre e pela intencionalidade, relegando ao consumidor todos os custos para solucionar os problemas de consumo, não raro em prejuízo às suas atividades existenciais.

Não sem razão, a pesquisa será direcionada à coleta de evidências que confirmam ambas as hipóteses, dentro do marco da teoria do desvio produtivo do consumidor, proposta por Marcos Dessaune.

A justificativa para o desenvolvimento desta investigação é demonstrar como a lógica de valorização do capital tem repercutido negativamente na condição dos trabalhadores, com ênfase naqueles que laboram no setor de serviços, e como essa dinâmica também pode implicar reflexos na categoria dos consumidores, acentuando, desse modo, a vulnerabilidade intrínseca às duas categorias. Ao final da pesquisa, serão trazidas algumas perspectivas de atuação por parte das empresas que, a nosso ver, são capazes de, a um só tempo, valorizar o trabalho humano e liberar os recursos produtivos do consumidor (seu tempo e competências – v.g., habilidade e conhecimento –, que poderão ser canalizados para proveitos outros), de modo a fortalecer uma cultura de gestão empresarial pautada na sustentabilidade, indispensável à realização da função social da empresa e à garantia de maior competitividade no mercado.

6.1.

HISTÓRICO DA PRECARIZAÇÃO ESTRUTURAL DO TRABALHO

Aponta-se a década de 70 como a fase embrionária do atual contexto socioeconômico no qual têm ocorrido as recentes mudanças da legislação trabalhista. Após um período de crescimento da economia capitalista iniciado no pós-segunda guerra mundial, a década de 70 foi marcada pela estagnação e pela crise do padrão de acumulação taylorista e fordista, padrões que fincaram raízes profundas nas estruturas do sistema de produção capitalista até então.

A decadência do sistema monetário mundial, com a desvalorização do dólar americano, moeda que servia de referência a todas as economias ocidentais, e o aumento do preço do petróleo pelos países árabes, somando-se a inflação, travaram o ritmo de crescimento dos países industrializados, resultando na falência de inúmeras empresas e na crise de indústrias tradicionais, como a metalurgia, siderurgia e o setor da construção de automóveis.

Para superar a crise, as corporações transnacionais dos anos 80 empreenderam um conjunto de medidas articuladoras de velhas e novas formas de exploração do trabalho, redesenhando a divisão internacional do trabalho (ANTUNES; PRAUN, 2015, p. 408). Passou-se a impor à classe trabalhadora salários reduzidos e longas jornadas, além de suprimir as condições para um trabalho seguro e saudável, em razão dos custos envolvidos. Deslocou-se parcela considerável do sistema produtivo para os países periféricos como meio de baratear os custos de produção e, assim, lançar no mercado produtos com preços mais competitivos, reduzindo o contingente de trabalhadores industriais nos países centrais, ao mesmo tempo em que se ampliava o contingente de trabalhadores nos setores de serviços, que se nos séculos anteriores eram tidos como improdutivos para o capital, agora tornavam-se parte integrante do processo de geração de valor ao capital (ANTUNES, 2018, p. 39-47).

A forte volatilidade do mercado e o aumento da competição tornavam as formas de exploração do trabalho típicas do taylorismo e do fordismo, predominantes no século XX, insuficientes para garantir o alargamento das margens de lucro. As estruturas empresariais hierárquicas e burocratizadas, construídas sobre um sistema que enfatizava o parcelamento do processo produtivo e o rígido controle das tarefas e dos tempos de trabalho para assegurar uma produção em massa (MAEDA, 2017, p. 28), bem como a rígida regulamentação da relação de trabalho, foram tomadas como óbices ao crescimento econômico no novo contexto, mais dinâmico e imediatista. Segundo Ricardo Antunes, embora a relação de trabalho no paradigma fordista apresentasse um desenho mais despótico, coisificado e maquinal, em contrapartida era provida de direitos e benefícios pela via do contrato formal, ainda que não extensivos a todos (ANTUNES, 2018, p. 76-77).

Destaca-se como principal traço do atual processo de racionalização da produção capitalista, denominado de *pós-fordismo*, o fato deste basear-se em um padrão de acumulação do tipo flexível, orientado para fazer frente à dinamicidade do mercado e às demandas variáveis de consumo, invertendo a lógica do período fordista em que a produção massificada buscava responder a simples expectativa de demanda, com risco de perdas através de estoques. Então, para responder rapidamente às exigências do mercado, as empresas têm reduzido os níveis hierárquicos de sua organização de modo a fazer “mais com menos” (enxugamento da estrutura), inclusive com a redução do trabalho humano, ao mesmo tempo que introduz novas tecnologias visando à inovação e mecanização dos processos de produção².

O padrão de acumulação flexível apoia-se na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo, de modo que possam atender aos interesses do capital. Em vista disso, Patrícia Maeda (2017, p. 40) afirma que “o capitalismo pós-fordista caracteriza-se por uma forte tendência à informalidade e à precarização no âmbito das relações de trabalho como mecanismo de redução dos custos de modo a atrair o capital móbil”. De fato, a flexibilidade lança severos efeitos negativos sobre a condição socioambiental do trabalhador (CRFB/88, arts. 225, *caput*, 200, VIII, e 7º, *caput* e XXII).

As transformações observadas na nova organização do trabalho encontram fundamento teórico no neoliberalismo, segundo o qual “o bem-estar humano pode ser mais bem promovido liberando-se as liberdades e capacidades empreendedoras individuais no âmbito de uma estrutura institucional caracterizada por sólidos direitos a propriedade privada, livres mercados e livre comércio” (HARVEY *apud* MAEDA, 2017, p. 39). Para Joachim Hirsch (*apud* MAEDA, 2017, p. 40), a opção pela política liberal associada à internacionalização da produção, com maior mobilidade do capital e novas tecnologias de comunicação e transporte, resultou em uma nova divisão internacional do trabalho.

Para Patrícia Maeda (2017), a precarização do trabalho, que remete à ideia de perda de direitos como resultado da reestruturação produtiva

² “Liofilização organizacional” é a expressão dada à eliminação do elemento humano no local de trabalho pelo maquinário tecnocientífico, esse último denominado de trabalho morto.

orientada pelo princípio da flexibilidade, pode ser dividida em precarização do emprego e precarização das condições de trabalho.

A *precarização do emprego* manifesta-se na adoção de modelos de contratação de forma atípica, como contrato temporário ou contrato por tempo determinado em atividade permanente da empresa, subcontratação ou terceirização, contrato a tempo parcial ou com horário flexível, em substituição às garantias do contrato por tempo indeterminado regido pela CLT. O ponto nevrálgico, todavia, ocorre quando a formalidade da contratação cede lugar para a lógica da exclusão dos trabalhadores inúteis e pressão sobre os que permanecem no local de trabalho.

Esse cenário de precarização do emprego decerto contribui para a fragmentação da classe trabalhadora. Embora submetidos à mesma insegurança decorrente da instabilidade do emprego e da renda, bem como da contínua regressão das conquistas e direitos sociais historicamente conquistados, tais grupos tendem a se fragmentar e por vezes se contrapor (MAEDA, 2017, p. 38), contribuindo para o enfraquecimento da representatividade sindical dos trabalhadores enquanto categoria.

Um dos traços da nova morfologia do trabalho, portanto, são as clivagens que se operam dentro da classe trabalhadora, entre “trabalhadores estáveis e precários, homens e mulheres, jovens e idosos, brancos, negros e índios, qualificados e desqualificados, empregados e desempregados, nativos e imigrantes, entre tantos outros exemplos” (ANTUNES; PRAUN, 2015, p. 412).

A *precarização das condições de trabalho*, por sua vez, está ligada à redução de um conjunto de direitos sociais e retrocessos na rotina laboral, em prejuízo à condição do trabalhador. Naquele primeiro aspecto, cite-se o fim da estabilidade decenal com a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, que teve como principal consequência a alta rotatividade da mão de obra e o aviltamento salarial, bem como as novas e rígidas exigências para o acesso ao seguro-desemprego pela Lei nº 13.134/2015 (MAEDA, 2017, p. 47). No segundo aspecto, mencione-se a normalização da prorrogação da jornada e horas extras sem o devido pagamento do adicional, banco de horas para ajustar

o trabalho às demandas variáveis do mercado e a naturalização da jornada 12x36³.

A intensificação do ritmo de trabalho e a pressão para que os trabalhadores exerçam mais de uma atividade, tornando-se polivalentes, e estejam sempre dispostos a se adaptarem às mudanças organizacionais da empresa, igualmente são exemplos de precarização do trabalho.

O sociólogo Zygmunt Bauman atribui à Arlie Russel Hochschild a identificação do “novo espírito do capitalismo” quando, no Vale do Silício⁴, na década de 90, constatou a preferência entre os empregadores por empregados flutuantes, flexíveis e generalistas, do tipo “pau-para-toda-obra”, inclusive fazendo uso do termo “chateação zero” para caracterizar aquele tipo de empregado sem vínculos emocionais, passivo, disponível, sem mulher e sem filho (BAUMAN, 2008, p. 16-17).

Nota-se que a ideia subjacente à palavra *flexível* encontra-se na base das principais mudanças ocorridas no meio ambiente do trabalho nos últimos tempos, “ela própria uma palavra-ideologia, porque açucarada, doce”, porém falsa, “porque o padrão mais profundo do sistema, sua contradição fundamental – a produção social *versus* a apropriação individual ou de pequenos grupos empresariais/grandes acionistas – continuou sem qualquer flexibilização, qualquer movimento que não o da concentração de renda e centralização do capital” (GURGEL, *apud* MAEDA, 2017, p. 45).

A lógica de atuação do princípio da flexibilidade é projetada em escala global e os impactos sobre os trabalhadores em termos de precarização tendem a agravar-se quanto mais frágil for a legislação social e as entidades de representação de classe de um país.

No Brasil, particularmente durante as políticas neoliberais na década de 90, os efeitos da nova morfologia do trabalho foram sentidos intensamente, principalmente por causa da superexploração da força de trabalho característica dos países de industrialização dependente e pela

³ No Brasil, basta conferir o teor do art. 59-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017 (“Reforma Trabalhista”), que, contrariando jurisprudência protetiva pacificada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, tornou viável a prática da polêmica jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso mediante simples acordo individual escrito entre empregado e empregador (SOUZA JÚNIOR; SOUZA; MARANHÃO; AZEVEDO NETO, 2018).

⁴ Terra natal da revolução informática nos Estados Unidos.

desorganização do movimento operário imposto pela ditadura militar entre 1964 e 1985 (ANTUNES; PRAUN, 2015, p. 409).

Observa-se ainda que, conforme o movimento de flexibilização se intensifica, sustentado por uma infraestrutura institucional político-econômica que se propaga globalmente, novas formas de acidente e adoecimento passam a fazer parte do ambiente laboral. Ao contrário do que eventualmente se pode imaginar, esse adoecimento não atinge apenas aqueles que trabalham em ambientes fabris, industriais e tradicionalmente inseguros. Ao contrário, o adoecimento com nexos laborais atinge igualmente os que atuam no âmbito dos serviços que utilizam as tecnologias da informação e comunicação (TIC), como o setor de teleatendimento, como veremos em seguida.

6.2.

TRABALHO E ADOECIMENTO NO ÂMBITO DOS SERVIÇOS

Um dos elementos característicos da reestruturação produtiva do capitalismo contemporâneo é a valorização e o crescimento dos setores de serviços, a partir da incorporação do trabalho digital, on-line, e outras tecnologias da informação e comunicação, de que são exemplos os serviços de *call-center*, *telemarketing*, indústria de *softwares* e TIC's, hotelaria, *shopping centers*, hipermercados, redes de *fast-food*, entre outros (ANTUNES, 2018, p. 53).

Se no paradigma fordista o serviço, em razão de sua imaterialidade (aquilo que não resulta em produto material), era considerado improdutivo para o capitalista (ou como custo necessário à movimentação da mercadoria), hoje ele encontra-se impregnado pela lógica do mercado, organizado como meio de gerar mais valor ao capital. Ainda, para Antunes, se antes os serviços estavam ligados a atividades intelectuais e era fator distintivo da classe média, a forte tendência de assalariamento, proletarização e mercadorização desse tipo de trabalho, inclusive com a submissão dos trabalhadores a novas estratégias de exploração da força de trabalho, têm resultado naquilo que se denominou de o “novo proletariado de serviços” (ANTUNES, 2018, p. 53).

A importância de reconhecer o setor de serviços como inserido no processo de geração de lucro para as empresas é que ela traz consigo a

responsabilidade de se perquirir sobre como se desenvolve o “processo de produção” em seu interior, as condições de trabalho existentes e suas relações com o processo de valorização do capital. Afinal, existe elemento humano no interior dos serviços que compõem a cadeia produtiva de bens de consumo, que vai desde a aquisição de insumos, produção, distribuição, transporte, atendimento até a entrega ao consumidor final, e que é organizado para atender às exigências de crescente produtividade das empresas.

Todavia, ainda hoje continua-se a olhar os processos de produção com as lentes do “fetichismo da mercadoria”, denunciado por Karl Marx, a seu tempo, como o hábito de ignorar ou esconder a interação humana por trás do movimento das mercadorias, como se estas travassem relações entre si a despeito da mediação humana (BAUMAN, 2008, p. 22). Para Marx, a suplantação da ideia de que a compra e venda da capacidade de trabalho envolvia transação como se fosse uma mercadoria como outra qualquer, magicamente oculta no fenômeno da “circulação de mercadorias”, era o primeiro passo para a restauração da substância humana na realidade cada vez mais desumanizada da exploração capitalista (BAUMAN, 2008, p. 22).

Quiçá nesse afã, influenciada por uma vívida pulsão humanista, a Organização Internacional do Trabalho decidiu estabelecer um firme pressuposto ético-civilizatório: o trabalho não é mercadoria (Declaração de Filadélfia [1944], item I, “a”). Ficou publicamente estabelecido, portanto, a nível internacional, que todo aquele que dispõe unicamente de sua força de trabalho para sobreviver há de ser tratado, antes de tudo, como pessoa e não como coisa – como outrora se deu, infelizmente, em tempos passados, mergulhados nas brumas da insensatez.

Entretanto, ao contrário do previsto por Marx, a identificação do elemento humano por trás da cadeia produtiva de mercadorias parece não ter servido a sua emancipação em termos de melhores condições de trabalho. Especificamente no setor de serviços, a mensagem transmitida de intelectualização e de sofisticação desse tipo de trabalho oculta a existência de estratégias de gestão perversa, pautadas no controle emocional e na pressão psicológica voltadas ao aumento da produtividade (HELOANI; BARRETO, 2018).

Segundo Antunes, o excesso de controle das atividades, calculadas em frações de segundos⁵, assim como a obsessão dos gestores em eliminar completamente os tempos mortos dos processos de trabalho, têm convertido o ambiente de trabalho em espaço de adoecimento (ANTUNES; PRAUN, 2015, p. 414). Na mesma linha, pesquisa conduzida por Leny Sato aponta a diminuição ou ausência de controle dos trabalhadores sobre o processo produtivo como fator de penosidade e de risco de adoecimento, podendo desdobrar-se em “problemas osteoarticulares, distúrbios gastrintestinais, alterações cardiovasculares, distúrbios de saúde mental e acidentes de trabalho” (ANTUNES; PRAUN, 2015, p. 414).

Em 2008, pesquisadores do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo realizaram pesquisa empírica com dados obtidos a partir da visita a uma grande empresa de teleatendimento, de entrevista com ex-operadores de teleatendimento e do acesso a sítios na *internet* que ofereciam testemunhos e avaliações sobre esse serviço, com o objetivo de verificar como os operadores de teleatendimento vivenciam o trabalho em sua relação com a saúde, tendo concluído, ao final, que a vivência desses trabalhadores apresenta elementos associados à noção de trabalho penoso e, por isso, gerador de sofrimento, incômodos e adoecimento (RAMALHO *et al.*, 2008).

A pesquisa destacou como fator de penosidade comumente presente no serviço de teleatendimento a arquitetura do espaço físico, onde os operadores são agrupados em células e separados por divisórias individuais, as baias, compostas por computador, cadeira e um headset. Uma das entrevistadas descreve como se sentia dentro da baia: “é muito preso. É uma tela, um headset e um fone. Só. Você não vê nada diferente, é só aquilo e acabou”. Outro entrevistado também fala de sua impressão em relação à baia: “...*ela é bem individual mesmo, tem empresa que você não consegue nem olhar para o colega do lado, de tão estreita e tão fechada que ela é. Aí você fica ali, é você, computador e só*” (RAMALHO *et al.*, 2008, p. 24-25).

⁵ Cite-se o impacto significativo na produção dos automóveis da *General Motors* do Brasil com a redução do tempo de fixação dos freios ABS em picapes S10, que inicialmente era de 175 segundos (*Actual Takt Time*) e em 2008 teve uma redução de tempo de cerca de 30%. Conforme declarou o vice-presidente de manufatura da *GM* América do Sul: “Graças à tecnologia e ao processo de melhorias contínuas, podemos ganhar um segundo a mais, dois segundos a mais no ciclo de cada veículo. Para se ter uma ideia da importância disso, em Gravataí, que tem capacidade para 360 mil unidades por ano, ganhar um segundo, só nas operações de gergalo da produção, significa 7 mil carros a mais por ano” (ANTUNES; PRAUN, 2015, p. 418).

Percebe-se que o isolamento do atendente permite apenas um tipo de comunicação, a com o cliente, embora esta também apresente restrições.

Os entrevistados também destacaram as exigências feitas pelos diretores para que ocupem de forma satisfatória a posição de porta-voz da empresa. Uma entrevistada resume as exigências: “...você tinha que ser educado, cordial, do jeito que eles queriam, mas você tinha que ser pontual...”. Além disso, “tinha que seguir basicamente o script e tinha todas aquelas normas de tratamento, de postura, do lado de cá do telefone” (RAMALHO *et al.*, 2008, p. 25-26). Como se sabe, script é um texto-base fornecido pela empresa para guiar o operador durante os atendimentos, geralmente de utilização compulsória nos serviços de atendimento ao consumidor (os SAC’s).

O controle sobre a fala do operador dá-se pelo conteúdo (o que se fala) e pela forma (como se fala), o que pode resultar em uma situação emocionalmente desgastante para aquele, pois deve agir de forma natural, cordial e educada com o cliente, ainda que esteja triste ou “*com taquicardia, estar tremendo, e nem é de frio, é tremendo de raiva*” (RAMALHO *et al.*, 2008, p. 26). O cliente, ao menos em tese, tem a liberdade de se expressar conforme seus sentimentos e age sem seguir padrões.

Diante do maior nível de conscientização deste cliente/consumidor, cresce uma expectativa muito maior que a mera satisfação no atendimento, pois exige-se um nível de empatia artificial que acaba por comprometer a saúde do trabalhador e, por consequência, a própria confiança do cliente na plataforma de atendimento. As esferas de satisfação trabalhista e consumerista, como se vê, estão intimamente entrelaçadas.

Outro fator de insatisfação apontado na fala dos entrevistados eram as mesas de supervisão próximas de cada célula, onde controla-se não só a qualidade do atendimento (através de escutas e monitorias), como também o tempo de ligação médio (TMA) e o intervalo entre as ligações, sendo o não cumprimento da duração estipulada passível de punições (RAMALHO *et al.*, 2008, p. 24-27). Um dos entrevistados apontou a média entre oitenta e cem ligações na empresa em que trabalhava (RAMALHO *et al.*, 2008, p. 27).

O tempo que o operador não se encontra ligado à máquina é rigorosamente cronometrado. Uma entrevistada descreve a situação: “*cada pausa que eu ia fazer eu tinha que digitar o que eu ia fazer, então eu tinha*

quinze minutos de almoço, tinha que ser rigorosamente quinze minutos e tinha dez minutos de banheiro, que também era rigoroso” (RAMALHO et al., 2008, p. 27). Assim, o tempo subjetivo que cada pessoa necessita para se restabelecer e descansar, bem como para bater suas metas, é eliminado ou substituído por um tempo padronizado e ínfimo. Essa trágica dinâmica redundante em cenário propiciador de adoecimento do obreiro e indutor de suspeições por parte do consumidor no tocante à qualidade de seu atendimento, normalmente tido por assaz artificial.

Nota-se que os fatores acima identificados conduzem à individualização do trabalho e ao isolamento do trabalhador. Ao cumprir rigorosamente as diretrizes e metas estabelecidas pelos diretores, não raro tendo que trabalhar “por dois” em ambientes robotizados, o trabalhador experimenta sofrimento psíquico com a retração da sociabilidade no local de trabalho, dos laços de solidariedade que poderiam amenizar suas aflições e dificuldades. O sofrimento tende a ser agravado com o sentimento de inutilidade, coisificação e baixa autoestima em razão da pouca ou nenhuma autonomia para intervir na atividade produtiva e desenvolver a criatividade.

Especificamente, duas estratégias de gestão destacam-se enquanto fatores de adoecimento: o assédio moral no meio ambiente laboral e a gestão por metas.

6.2.1.

Assédio moral

O assédio moral tem sido empregado com frequência no âmbito das grandes empresas como estratégia de gestão para a obtenção de alto desempenho e produtividade. Em que pese seja prática antiga, o assédio tem assumido sentido e intensidade distintos. Com efeito, não se apresenta tão somente como uma pressão unilateral vinda de um chefe ou superior hierárquico por razões pessoais, mas principalmente como uma pressão institucionalizada para a um só tempo aumentar a produtividade e isolar ou excluir os trabalhadores indesejáveis.

Marie-France Hirigoyen (*apud* MAEDA, 2017, p. 50) define o assédio moral no trabalho como sendo toda conduta abusiva que se

manifeste por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que podem atingir a personalidade, a dignidade ou a integridade física e psíquica de uma pessoa.

Para Margarida Barreto (2013, p. 13), o assédio moral está relacionado aos fatores psicossociais que se manifestam no ambiente laboral em decorrência da organização do processo produtivo, e que gera mal-estar, causa danos psíquicos, desencadeia doenças e pode levar à morte por suicídio.

Ao tratar dos fatores psicossociais, Margarida Barreto refere-se a situações diretamente relacionadas à forma de organização do trabalho, como a divisão e o conteúdo das tarefas, a falta de participação nas decisões, a sobrecarga de trabalho, a forma de avaliação na execução do trabalho ou mesmo o modo como a empresa lida com as dificuldades daqueles que não conseguem cumprir as metas (BARRETO, 2013, p. 13). Nessa perspectiva, o assédio moral figura como um risco que medeia a organização do trabalho, constituindo, por corolário, perigosíssimo fator de poluição do meio ambiente do trabalho (MARANHÃO, 2017). Na verdade, infelizmente, em um contexto de precarização do trabalho, o assédio tende a ser utilizado pedagogicamente para modelar o coletivo ao silêncio e à submissão (BARRETO, 2013, p. 13).

Percebe-se que não raro a conduta daquele que humilha é orientada pelos valores encampados na política da empresa e que giram em torno do alcance das metas de produção. O chefe é escolhido conforme sua afinidade com os princípios e valores da empresa, e ele mesmo sofre pressões e humilhações para assegurar que todos cumpram suas tarefas.

Dentre as “técnicas” empregadas pelo assediador identificadas por Alice Monteiro de Barros (*apud* MAEDA, 2017, p. 52), cite-se: não dirigir a palavra ao assediado, ignorando sua presença, ou comunicar-se por meio de bilhetes, sem possibilidade de resposta; mudança de posto de trabalho ou de horário com o intuito de isolar o assediado do contato com os colegas de trabalho; desqualificar o assediado com tarefas muito complexas em prazos exíguos ou ainda tarefas totalmente fora de sua qualificação funcional; a qualquer momento, por um simples erro, advertir o assediado.

Não apenas o trabalhador alvo do assédio sofre com suas consequências, mas todo o coletivo que testemunha o assédio sem poder fazer nada e que passa a viver em constante medo e tensão, forjando um pacto de

silêncio que só contribui para a perpetuação do esquema organizacional da empresa e da utilização do *terror psicológico* como medida de gestão⁶.

Importante consignar que o assédio moral refere-se diretamente à qualidade das interações socioprofissionais travadas no cotidiano do trabalho, em todos os níveis, envolvendo superiores hierárquicos, colegas de trabalho, representantes da tomadora de serviços e até mesmo os clientes da empresa. Trata-se da *convivência* de trabalho, da relação *homem-homem* no meio ambiente laboral como fator de risco à saúde do trabalhador (MARANHÃO, 2017, p. 109-110).

As perspectivas acima identificadas complementam-se e demonstram as dimensões do assédio moral no paradigma da flexibilização, onde o caráter circunstancial perde lugar para um formato institucionalizado de assédio, manifestando-se sob diversas formas nas engrenagens da nova organização do trabalho precarizada e voltada exclusivamente para o lucro⁷.

6.2.2.

Gestão por metas

A gestão por metas, para Ricardo Antunes, passou a predominar nos locais de trabalho como desdobramento das principais medidas de reestruturação produtiva implementadas a partir dos anos 1980, fomentadas pela necessidade de aceleração da produção e mensuração dos resultados, de modo a atender as pressões da concorrência intercapitalista e dos investidores (ANTUNES, 2018, p. 145). Através de acordos, estipula-se uma série de metas a serem atingidas de modo que o trabalhador receba o valor pactuado. Trata-se, pois, de um mecanismo que objetiva maior engajamento do trabalhador à obtenção dos resultados pretendidos

⁶ O pesquisador em psicologia no trabalho, Heinz Leymann, na década de 1990, conceituou assédio moral como um *terror psicológico* no local de trabalho, consistindo em um tipo de comunicação hostil e sem ética, dirigida de maneira sistemática a um trabalhador ou coletivo (BARRETO, 2013, p. 16).

⁷ Estatísticas divulgadas pelo jornal *Brasil de Fato* sobre o setor bancário apontam que em 2013, 66% dos bancários relataram sofrer assédio moral no trabalho e 80% destes passaram por situações constrangedoras no trabalho pelo menos uma vez por semana; em 2009 houve uma tentativa de suicídio por dia no setor bancário e, dessas, uma se consumou a cada 20 dias. Segundo Maria Padilha, a maior causa de assédio moral é a pressão por metas, que provoca também a tentativa de suicídio, adoecimento, depressão e síndrome do pânico entre os trabalhadores do setor bancário (MAEDA, 2017, p. 52).

pela empresa. A fixação de metas, em si, nada tem de ilícita, todavia a corriqueira manifestação abusiva dessa técnica gerencial tem gerado preocupação entre os estudiosos.

Cite-se como estratégia de gestão por metas a participação nos lucros e resultados (PLR) ou participação nos resultados (PR). A ideia que transmite é de repartição nos lucros da empresa conforme o esforço de cada um, em benefício tanto ao empresário quanto ao trabalhador. Entretanto, ela quase sempre representa uma forma severa de controle sobre o trabalho, pois não só estabelece a tarefa a ser executada como direciona todo o seu desenvolvimento. Após a avaliação de desempenho, concede-se um prêmio ao trabalhador por disciplinamento.

Os acordos de PLR podem se tornar manifestações da precarização do trabalho na medida em que resultam na flexibilização do salário e instauram um ambiente de vigilância entre os trabalhadores. Com efeito, tais estratégias estimulam o controle das faltas pelos próprios colegas ou membros das equipes de trabalho, promovendo a competição no ambiente laboral e, em muitos casos, assédio moral horizontal (entre os próprios colegas de trabalho).

No Brasil, os acordos que introduzem remuneração flexível condicionada ao alcance de metas passaram a ser utilizados na segunda metade dos anos 1990, logo após a instituição da PLR pela Medida Provisória nº 794/94, com regulamentação pela Lei nº 10.101/2000, “como instrumento de integração entre capital e trabalho e como incentivo à produtividade” (ANTUNES, 2018, p. 147).

Sabe-se que os acordos de modo geral trazem a noção de contrapartida, com ônus e vantagens razoáveis livremente pactuados após um processo de deliberação com igualdade de prerrogativas entre as partes, no entanto, quando se trata de PLR a perspectiva negocial e o poder de barganha tendem a ser mais favoráveis à empresa, pois as metas a serem atingidas estão direcionadas ao aumento da intensidade e produtividade do trabalho, não raro seguido da retirada de direitos trabalhistas consagrados e sem compromisso com a melhora das condições de trabalho, como limitação da jornada e instrumentos que preservem a saúde do trabalhador (ANTUNES, 2018, p. 148).

6.3.

O PARADIGMA DA FLEXIBILIZAÇÃO E O MAU ATENDIMENTO DO CONSUMIDOR

Não apenas a categoria dos trabalhadores padece com os efeitos negativos do paradigma da acumulação flexível, mas também a categoria dos consumidores. Na maioria das vezes, as grandes corporações que desrespeitam a legislação trabalhista e degradam a higidez do meio ambiente de trabalho são as mesmas que não investem na segurança e qualidade dos produtos e serviços lançados no mercado, dispensando, portanto, um mau atendimento ao consumidor e impondo óbices à realização do poder liberador da sociedade pós-industrial.

Em sua paradigmática teoria sobre o desvio produtivo do consumidor, Marcos Dessaune (2017) afirma que uma relevante característica da sociedade contemporânea reside no seu poder liberador através dos atos de consumo. Ao comprar um produto ou serviço de qualidade, produzido por um fornecedor especializado na atividade, o consumidor passa a ter disponíveis o tempo e as competências que necessitaria para produzi-lo para o seu próprio uso⁸. Com os recursos produtivos (tempo e competências) liberados, o consumidor pode empregá-los nas atividades de sua livre escolha e preferência, que geralmente são atividades existenciais (DESSAUNE, 2017, p. 57).

Ao consumir produtos e serviços de qualidade para a satisfação de diversas carências humanas, o consumidor pode despender seus recursos produtivos e energia em atividades relacionadas ao desenvolvimento da personalidade, tais como “estudar, trabalhar, descansar, dedicar-se ao lazer, conviver socialmente e cuidar de si” (DESSAUNE, 2017, p. 58). É importante registrar que a definição de carências humanas não deve levar em conta apenas aspectos relacionados à subsistência ou manutenção da vida, mas também aspectos relacionados à vida com dignidade à luz de um contexto sociocultural específico. Nesse sentido, o consumo tenderia

⁸ Para Dessaune, o termo “competência” designa o conjunto de conhecimento ou saber, habilidades ou saber-fazer e atitudes ou saber-ser da pessoa. Em termos econômicos, competências são recursos produtivos especializados necessários para o desempenho de qualquer atividade, desenvolvidos pela pessoa ao longo de sua vida de forma gradual e árdua (DESSAUNE, 2017, p. 54).

a satisfazer necessidades e desejos de reconhecimento social, autoestima, prazer, conforto e segurança (LIPOVETSKY, 2007).

Alfred Marshall (1996 *apud* DESSAUNE, 2017, p. 55) assevera que à medida que o homem progride, suas necessidades aumentam e se diversificam, ao mesmo tempo que surgem novos métodos capazes de satisfazê-las; assim, “passa a desejar não apenas uma maior quantidade das coisas que está acostumado a consumir, como também deseja que essas coisas sejam de melhor qualidade; deseja maior variedade, bem como coisas capazes de satisfazer as novas necessidades que vai adquirindo”.

Para Marcos Dessaune (2017, p. 64), a grande missão implícita do fornecedor é liberar os recursos produtivos do consumidor e satisfazer suas carências, o que ocorre quando aquele fornece produtos finais com qualidade, constituído de certas utilidades e incentivos. Tais elementos realizam o que Dessaune denomina de “atendimento de qualidade do consumidor”, que é a situação ideal para que a sociedade contemporânea pós-industrial cumpra o seu poder liberador.

Imperioso notar que o atendimento de qualidade proposto por Dessaune conjuga o processo organizacional do fornecedor com uma atitude qualitativa. A organização da cadeia produtiva e do próprio elemento humano devem revestir-se de uma ética que torne possível ao produto final carregar as utilidades e os incentivos que interessam ao consumidor e que, em última instância, viabilizará a permanência do fornecedor no mercado. A título exemplificativo, mencione-se o serviço de atendimento ao consumidor prestado por um trabalhador psicologicamente adoecido e sem poder para solucionar a queixa referente a um produto defeituoso. Nesse caso, a expectativa do consumidor é duplamente frustrada, o que certamente afetará o seu olhar em relação à empresa e as chances de contratá-la novamente no futuro.

Em termos jurídicos, o atendimento de qualidade consubstancia-se na observância dos deveres legais, a cargo do fornecedor, “de colocar no mercado de consumo produtos e serviços que tenham padrões adequados de qualidade-adequação e qualidade-segurança; de dar informações claras e adequadas sobre seus produtos e serviços; de agir sempre com boa-fé; de não empregar práticas abusivas no mercado; de não gerar riscos ou causar danos ao consumidor; de sanar os vícios que seus produtos e

serviços apresentem e de reparar os danos que eles e eventuais práticas abusivas causem ao consumidor, espontânea, rápida e efetivamente” (DESSAUNE, 2017, p. 58-59).

Sucedem que, à vista da contínua precarização do emprego e das condições de trabalho no âmbito das empresas-fornecedoras, bem como dos impactos negativos sobre a saúde do trabalhador e, por conseguinte, no seu desempenho e performance laboral, deve-se adicionar uma necessária e importante dimensão para a realização do atendimento de qualidade: a *valorização do trabalho humano* – que se afigura, a propósito, no Brasil, para a ordem econômica, como relevante e inequívoco vetor axiológico-constitucional (CRFB/88, art. 170, *caput*).

Ocorre que, se por um lado o atendimento ideal satisfaz as necessidades do consumidor e libera-o para a realização de atividades existenciais, por outro lado, o mau atendimento leva-o a experimentar uma série de transtornos e prejuízos. Dessaune (2017, p. 59) conceitua mau atendimento como sendo “a conduta do fornecedor que, descumprindo sua missão e a lei, fornece um produto defeituoso ou emprega uma prática abusiva no mercado, criando um problema de consumo potencial ou efetivamente danoso, gerando insatisfação ou algum tipo de prejuízo ao consumidor”. Esta última situação é, todavia, a que predomina no mercado de consumo.

Impelido por um desconforto mental provocado pelo sentimento de injustiça, o consumidor é levado a tentar resolver o problema de consumo. Para isso, despende uma parcela do seu tempo, adia ou suprime algumas de suas atividades planejadas e desejadas, desviando sua força para outras ações que, embora indesejadas, são prioritárias. É neste momento que ele será submetido ao princípio da impenetrabilidade da matéria e que deverá fazer escolhas, haja vista que ninguém pode fazer duas ou mais atividades incompatíveis ou excludentes entre si, tais como: reclamar ou descansar, preocupar-se com o problema de consumo ou ir divertir-se, aguardar atendimento em casa ou ir trabalhar, esperar em uma longa fila ou cuidar de si.

De acordo com Dessaune (2017), está-se diante de um fenômeno socioeconômico cujas consequências ultrapassam o mero dissabor e aborrecimento, configurando-se algo novo para o direito: o desvio dos recursos produtivos do consumidor ou desvio produtivo do consumidor.

Dentre os valores jurídicos maculados com o desvio produtivo do consumidor, cite-se: o tempo, bem precioso que não admite mácula em uma existência tão curta; a dignidade, em decorrência do prejuízo às atividades existenciais que fazem parte do projeto de vida da pessoa; e a liberdade de escolha e de ação, corolário também dos direitos da personalidade. Daí se infere o potencial de estreita relação do desvio produtivo até mesmo com o dano existencial.

Impende asseverar, ademais, que evidências apontam que no âmbito das grandes empresas fornecedoras o mau atendimento do consumidor não raro é intencionalmente forjado como estratégia para o aumento das margens de lucro. Assim, à semelhança do trabalhador, a vulnerabilidade do consumidor no paradigma da acumulação flexível é explorada segundo a lógica do mercado.

Com efeito, investir na qualidade da cadeia produtiva de modo que o produto final atenda às necessidades, desejos e expectativas do consumidor envolve uma série de custos que tendem a ser cortados pelas empresas como meio de baratear o preço de venda do produto final e tornarem-se competitivas no mercado, relegando ao consumidor o ônus de suportar e resolver o problema de consumo gerado, embora não tenha dado causa. Trata-se, a nosso ver, da outra faceta do “dumping social” reconhecido na jurisprudência trabalhista, caracterizado pelo descumprimento dos direitos trabalhistas com o objetivo de reduzir os custos de produção e aumentar o lucro. Essa outra faceta do *dumping social* permite concluir que diversas práticas e estratégias de gestão adotadas pelas empresas causam um dano social qualificado, justamente por violarem sistematicamente as garantias de proteção do trabalhador e do consumidor, nivelando por baixo a competitividade empresarial e atingindo, a um só tempo, duas categorias sociais vulneráveis.

Nesse sentido, o *dumping social* se revela como estratégia de majoração lucrativa e de elevação da vantagem empresarial sobre a concorrência, sem falar que infringe diretamente a legislação, seja a Lei nº 12.259/2011, que dispõe sobre a prevenção e repressão às infrações decorrentes das práticas desleais, assim como a legislação trabalhista e o microsistema de proteção do consumidor, causando graves impactos em toda a produção

mercadológica, ao passo que desestrutura a ordem econômica, além de ocasionar sérios prejuízos para a justiça social e para a coletividade.

Portanto, o ato da compra pelo consumidor não pode ser feito de maneira alienada, guiado apenas pela compulsão da falsa necessidade idealizada pelo capitalismo. Antes, deve, sim, avaliar conscientemente a identidade da marca (*branding*) e a valorização que esta imprime diante do respeito aos trabalhadores que constroem as suas mercadorias e sua imagem de mercado, afinal, não se pode permitir que concorrentes desleais se alimentem do “gosto amargo do trabalho quase escravo de pessoas que vivem sem nome e são descartáveis nessa engrenagem de fantasia conceitual” (SILVA, 2014, p. 31).

6.3.1.

Exemplos de mau atendimento do consumidor

Ficou claro no tópico anterior que o mau atendimento ao consumidor pode ocorrer sob diversas formas. Dentre as mais comuns, cite-se a utilização de técnicas para driblar o cliente que espera atendimento nos serviços de atendimento ao consumidor (SAC's). É o caso do SAC de um fornecedor que “transmite o consumidor de um atendente para o outro ou interrompe subitamente a ligação, fazendo-o repetir a mesma história e assim dificultando ou frustrando o objetivo do consumidor de cancelar um serviço indesejado ou uma cobrança indevida” (DESSAUNE, 2017, p. 69).

Nos serviços de venda também é comum a adoção de técnicas discriminatórias. Bauman reporta-se a uma matéria retirada do jornal *The Guardian* onde se noticia que sistemas informáticos estão sendo usados para rejeitar o consumidor de maneira mais eficaz dependendo do seu valor para determinada companhia. Diante do exército de clientes ao telefone, o sistema verifica quais consumidores são mais valiosos (possuem dinheiro, cartões de crédito e entusiasmo por compras). Se ele for de classe 1, será redirecionado imediatamente para um atendente sênior. Se for de classe 3 (os que “vivem no charco”, como foram classificados no jargão da empresa), será colocado no final da fila. Para Bauman (2008, p. 10), tais sistemas são forjados para desviar os consumidores falhos, verdadeiras ervas daninhas no mercado de consumo.

Em junho de 2018, o jornal *Folha de São Paulo* veiculou matéria sobre a utilização da inteligência artificial nos serviços de *call centers* para analisar os sentimentos do consumidor em tempo real e assim direcionar o atendimento. “*Na tela do atendente, há um termômetro com o nível de estresse do cliente, que já é medido antes de começar a ligação, com base no histórico*”, diz João Pedro Santana, diretor de atendimento da empresa Oi. A entonação e os termos usados também são processados pelo sistema. “*Se estiver prestes a gritar, o supervisor entra para ver o que está acontecendo*”, continua João. Na empresa Vivo, o recurso está sendo implementado (PORTINARI, 2018).

Ainda, em alguns casos, se a raiva do consumidor for muito intensa, a chamada pode desligar automaticamente, sendo o caso para ir tomar um copo d’água, respirar fundo e ligar de novo, embora tal circunstância não tenha sido declarada pelos diretores entrevistados. Esse cenário igualmente revela a crescente utilização de robôs no setor de teleatendimento. De acordo com a colunista, o cenário almejado pelas empresas é que o cliente não interaja com ninguém, a menos que seja estritamente necessário, para isso existem os *chatbots* (PORTINARI, 2018).

Para Bauman (2008, p. 10), dificilmente seria possível culpar a tecnologia pelas novas práticas. Como afirmou o porta-voz de uma das companhias fornecedoras daquele tipo de software, “a tecnologia só faz pegar os processos em operação e torná-los mais eficientes”.

A lógica da discriminação em favor do segmento empresarial também é observada no atendimento em lojas de grandes marcas. Não raro os atendentes são levados a se comportarem de forma discriminatória e seletiva por influência de seus superiores hierárquicos. Com efeito, são levados a segmentar (e excluir) os consumidores de modo a valorizar os produtos e serviços, com base em julgamento a partir de estilos, vestimentas, aparência e formas de pagamento.

A violação ao direito à igualdade de tratamento previsto constitucionalmente, tanto como direito fundamental quanto como direito do consumidor, na maioria das vezes mostra-se sutil e quase imperceptível aos olhos da sociedade. Em outros casos, todavia, a discriminação é flagrante, como no caso dos “rolezinhos”, adolescentes e jovens de baixa renda com estilo alternativo que andam em conjunto em shopping centers e

comumente são hostilizados pelos seguranças e atendentes por não se adequarem ao padrão das elites tradicionais que nas décadas anteriores predominavam nesses espaços, poluindo visualmente o ambiente de glamour (FREITAS FILHO; COSTA, 2017).

Nos casos como os citados acima, o atendimento reflete os valores da estrutura organizacional da empresa, mediado por um trabalhador exposto aos riscos da flexibilização, pressionado, assediado e que sente medo do desemprego, logo não enxergando outra saída a não ser alinhar sua conduta aos comandos do poder diretivo do empregador.

A lógica que leva à exclusão desse tipo de consumidor (pouco atraente aos interesses do capital) é a mesma que conduz à contratação informal dos trabalhadores.

O mau atendimento do consumidor também se destaca nos serviços bancários, como ao “enfrentar filas demoradas numa agência bancária, especialmente naquelas em que, dos cerca de 10 guichês existentes, apenas dois ou três caixas estão abertos para atendimento ao público” (DESSAUNE, 2017, p. 68). Tal prática coexiste com o assédio ao consumo do crédito⁹, destinado a pressionar o consumidor, seduzi-lo, ao mesmo tempo que dificulta a compreensão sobre os ônus e riscos da contratação do crédito, com sérios riscos de conduzir o consumidor ao superendividamento.

Neste âmbito, lamentavelmente o consumidor-alvo das práticas de assédio ao consumo são os idosos e analfabetos. Imbuídos pela necessidade de adquirir crédito (satisfação do mínimo existencial e inclusão social), a exploração de vulnerabilidades específicas atreladas à idade, à capacidade cognitiva e à saúde evidencia ato de repugnante desumanidade (ATAÍDE; SOARES, 2017).

Prática bastante comum de pressão para a contratação do crédito dá-se através do telemarketing. Consumidores em geral, especialmente os aposentados, são cotidianamente abordados por telefone pelos atendentes das financeiras que dizem oferecer crédito nas “melhores condições”. É o que tem causado perplexidade ao aposentado José Pereira Pardim, 69 anos, pois não sabe como descobrem seu número de telefone e outras

⁹ A Comissão de Juristas encarregada de atualizar o Código de Defesa do Consumidor, atendendo a um urgente anseio social, inseriu no art. 54-C do Projeto de Lei do Senado nº 283/2012 o instituto do “assédio ao consumo”. Com sua aprovação, serão vedadas expressões como crédito “sem juros”, “gratuito”, “com taxa zero” e outras com a mesma conotação.

informações como renda e consumo, alertando que “*tem que saber se livrar do assédio porque os bancos, por exemplo, tentam induzir a gente a fazer o que não quer*”, está cheio de “*sanguessuga por aí*”¹⁰.

Em matéria veiculada pelo *Jornal do Brasil* em 2006 mostrava-se a foto de uma rua do Rio de Janeiro onde era possível observar os prepostos de financeiras vestidos com cores marcantes, e na frente deles estavam sentados senhores e senhoras que haviam sido abordados, ao que parece, estrategicamente em razão da idade. E o título da reportagem era elucidativo: “Oferta estimula consumo: rede para pegar clientes”. Na linguagem midiática, é o “consumidor-sardinha” sendo atraído pelas “iscas” publicitárias e fogado na “rede do crédito fácil” (GAULIA, 2009 *apud* ATAÍDE; SOARES, 2017, p. 85).

A publicidade em torno do crédito é persuasiva, fantasiosa e sedutora. As mensagens do tipo “*o sr. só vai começar a pagar daqui há três meses*”, “*a gente faz consignação em folha, a sra. nem vai sentir que está pagando*” e “*adquirindo o cartão de crédito Y free, o sr. ficará dispensado do pagamento da anuidade*”, exercem forte influência na escolha das pessoas e podem contribuir para o superendividamento. Com efeito, terão de suportar o desvio de seu tempo, competências e sacrificar atividades existenciais para sair da crise de solvência.

Evidencia-se que as técnicas empregadas pelo setor empresarial para selecionar, excluir e enganar clientes tendem a colocar em oposição o trabalhador, na condição de atendente e porta-voz da empresa, e o consumidor. Diante do mau atendimento, o consumidor passa a ver o atendente como inimigo, projetando sobre ele toda a indignação e frustração pela quebra de suas expectativas legítimas. Fortalece-se no imaginário dos consumidores a crença do “trabalhador inimigo do consumidor”. O consumidor espera ter suas necessidades atendidas e, teoricamente, a função do atendente seria essa, mas este se vê impossibilitado de atender com qualidade aquele justamente por seguir os comandos e *scripts* rigorosos e inflexíveis da empresa.

Assim, além do sentimento de não cumprir com sua função diante do consumidor, sem liberdade sequer para aconselhá-lo livre

¹⁰ Matéria completa disponível em: <https://www.bonde.com.br/jornal-nosso-dia/noticias/assedio-e-golpes-de-olho-no-dinheiro-dos-aposentados-462162.html>. Acesso em: 13 set. 2018.

e espontaneamente, o atendente ouve as reclamações do cliente e sofre: *“Tem consumidor que não entende e te trata mal, como se você tivesse passando uma informação e a culpa fosse sua e isso tá acontecendo porque a culpa é sua...”* (RAMALHO *et al.*, 2008, p. 31).

O ponto nevrálgico se dá quando o trabalhador, submerso em um ambiente de trabalho precarizado, tende a naturalizar os fatores organizacionais que conduzem ao seu adoecimento e passa a enxergar o consumidor como vilão do seu adoecimento, fortalecendo, desse outro lado, a crença do “consumidor inimigo do trabalhador”. Aliás, uma observação atenta das estratégias de gestão típicas do paradigma da flexibilização permite suscitar a hipótese de que esse é um objetivo desejado pelo segmento empresarial: desviar o foco de descontentamento do trabalhador da empresa para o consumidor. É o caso dos acordos que introduzem remuneração flexível condicionada ao alcance de metas, visto do tópico 6.2.2.

Um dos autores da presente pesquisa, em conversa informal com um amigo que exerce a função de vendedor em uma empresa varejista de móveis nacionalmente reconhecida, situada na cidade de São Paulo, surpreendeu-se ao ouvi-lo dizer que *“o problema do consumidor é que ele se sente o rei, acha que pode tudo, principalmente com esses novos direitos de quem compra pela internet [...] age de má-fé, toma o nosso tempo pegando informação dos produtos para depois comprar na internet, prejudicando a nossa meta”*. Nessa empresa, aquele vendedor que entrega o produto comprado diretamente na internet não ganha ponto de produtividade. Então, ao identificar que o consumidor dirigiu-se à loja somente para buscar informações sobre o produto e depois efetuar a compra pela internet, o vendedor tende a driblar o atendimento a esse consumidor, repassando-o para outro vendedor ou então fornecendo informações incompletas.

Ainda naquela empresa, quando o consumidor busca atendimento mais de uma vez antes de efetuar a compra no próprio estabelecimento, é o primeiro atendente (aquele que capta o cliente) que ganha o ponto de produtividade. Na segunda visita ao estabelecimento, agora com o segundo atendente, o consumidor pode se deparar com frases do tipo: *“não trabalha ninguém com esse nome aqui”* ou *“fulano de tal não trabalha mais aqui, deixe que eu lhe atendo”*. Em outros estabelecimentos, apenas o vendedor que finaliza a compra é quem ganha o ponto de produtividade.

Em qualquer caso, todavia, a lógica é a mesma. Tal estratégia fomenta a competição entre os próprios trabalhadores, refletindo no mau atendimento ao consumidor.

O exame de dados coletados em bancos oficiais, como os mantidos pela Secretaria Nacional de Direito do Consumidor (Senacon), vinculada ao Ministério da Justiça, levou Marcos Dessaune (2017, p. 78) à conclusão de que “quanto maior o domínio do conhecimento e o poder econômico de um dado fornecedor, maior parece ser a intencionalidade dele na subversão da ordem jurídica para se beneficiar economicamente de problemas de consumo”¹¹. Em geral, por outro lado, o mau atendimento de pequenos fornecedores ocorre por despreparo, desatenção ou descaso.

A teoria da mais-valia de Marx, elaborada no século XIX, caso lida no atual paradigma da flexibilização, parece agregar à exploração do tempo de trabalho dos assalariados a exploração abusiva dos consumidores vulneráveis como uma das novas formas de lucro.

Ao identificar o modo de atuação do poder econômico na modernidade líquida, Bauman indica as tendências do poder naquilo que se denominou na presente pesquisa de “paradigma da flexibilização”. Para o sociólogo, “as principais técnicas do poder são agora a fuga, a astúcia, o desvio, a evitação, a efetiva rejeição de qualquer confinamento territorial, com os complicados corolários de construção e manutenção da ordem, e com a responsabilidade pelas consequências de tudo, bem como com a necessidade de arcar com os custos” (BAUMAN, 2001, p. 18).

6.4.

POR UM PARADIGMA SUSTENTÁVEL PAUTADO NA VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO E NO ATENDIMENTO DE QUALIDADE DO CONSUMIDOR

Diversas medidas poderiam ser identificadas como aptas à valorização do trabalho humano e ao atendimento de qualidade do consumidor. Entretanto, mais importante do que descrever cada uma delas é demonstrar

¹¹ Segundo o *Boletim Sindec 2015*, com base em dados coletados pelos Procons integrados ao Sistema Nacional de Informações de Defesa do Consumidor durante o ano de 2015, as cinco atividades econômicas mais reclamadas em todo o Brasil são exercidas por mega fornecedores de telefonia celular, de telefonia fixa, de cartão de crédito, de TV por assinatura e banco comercial (DESSAUNE, 2017, p. 78).

por que a sustentabilidade de um modelo de gestão empresarial, de modo a que a “empresa-fornecedora” possa cumprir sua função social, tornar-se competitiva e aumentar as taxas de lucro, deve considerar aspectos relacionados à melhoria das condições de trabalho e da qualidade dos produtos e serviços lançados no mercado.

O ponto inicial é compreender a missão implícita de todo fornecedor, qual seja: a de liberar os recursos produtivos do consumidor, conforme proposto na teoria de Dessaune. Com efeito, cumpre o seu papel quando, por meio do produto final, oferece utilidades ao mercado, como: a satisfação das necessidades, desejos e expectativas do consumidor; a preservação dos recursos cognitivos, vitais e materiais do consumidor; a preservação dos recursos naturais de uso comum, paralelamente à minimização dos impactos ambientais negativos decorrentes de sua atuação; promoção do bem-estar e contribuição para a existência digna do consumidor (DESSAUNE, 2017, p. 62).

No entanto, para que tal missão seja cumprida, é primordial a adoção de uma ética mais humanista na organização do trabalho e nas relações interpessoais travadas no contexto laborativo ao invés da predominante ética patrimonialista e utilitarista voltada à compensação da degradação das condições de trabalho por meio de adicionais pecuniários e à eliminação dos custos necessários à segurança e saúde do trabalhador. Aliás, o viés humanista esteve fortemente presente no desenvolvimento histórico do Direito do Trabalho mas, nas últimas décadas, tem sofrido com os efeitos da flexibilização subjacente ao capitalismo contemporâneo.

Então, ao invés de medidas de gestão pautadas no excesso de controle do trabalho, na pressão psicológica, na competição e individualização, em prejuízo à saúde mental do trabalhador e ao desempenho laboral e performance junto aos clientes da empresa, deve-se priorizar medidas que empoderem o trabalhador e valorizem a sua participação no processo produtivo, fortalecendo a autoestima e o engajamento dos trabalhadores aos objetivos da empresa a partir de uma vontade espontânea e leal, e não forjada pelo medo.

A autonomia, deve-se registrar, é especialmente importante para o quadro de pessoal que lida diretamente com as reclamações dos consumidores, como os SAC's e a assessoria jurídica do fornecedor.

Autonomia para sair dos scripts e da “negativa de negociação” e, juntos e articuladamente, tentarem uma solução extrajudicial para os problemas de consumo, reduzindo os custos com condenações judiciais, manutenção de escritórios jurídicos e aumentando a credibilidade do fornecedor junto aos clientes, fidelizando-os.

Essa é a lógica atual do mercado: aproximar-se do consumidor, projetar o valor da marca para com ele criar uma identidade e, por conseguinte, fidelizá-lo. Isso decorre da elevação da competitividade, sobretudo no âmbito do comércio eletrônico, em que o grande desafio é não se tornar irrelevante, ou esquecido pelo consumidor, sendo importante investir, cada vez mais, na qualidade do atendimento (mesmo através de softwares de inteligência artificial), do que em litígios judiciais.

Isso significa o reconhecimento de que a satisfação do consumidor passa, em grande medida, pela prévia satisfação do trabalhador, na esteira de uma visão não apenas mais *humana*, como também mais propriamente *holística*, em um processo de contínua percepção das profundas imbricações havidas entre as searas laboral e consumerista na dinâmica concreta do mercado.

De mais a mais, no atual cenário, o empresário não pode se dar ao luxo de litigar com o consumidor e ganhar, caso contrário, em razão da experiência negativa, esse consumidor nunca mais confiará na marca e, o que é pior, compartilhará essa experiência negativa com outros consumidores em plataformas de *rating* cada vez mais presentes em um espaço de interação entre consumidores.

No mundo corporativo é possível verificar tendências de marketing empresarial relacionadas à criação de missões e valores a serem realizados mediante ações cotidianas específicas que valorizem, por exemplo, as habilidades e os talentos do trabalhador, o respeito ao meio ambiente e a satisfação dos clientes. Um de seus ramos, o *branding*, tem por objetivo tornar as marcas mais conhecidas, desejadas e positivas na mente do consumidor através do alinhamento das práticas e da organização do trabalho aos valores e missões da marca.

Algumas empresas que atuam no mercado mundial adotam ferramentas de análise de perfil comportamental dos trabalhadores para alocá-los em funções mais compatíveis. A título de exemplo, cite-se a ferramenta DISC,

que gera um relatório com gráficos apontando o nível de predominância de quatro aspectos comportamentais elementares da pessoa (dominância, influência, estabilidade e cautela), após o preenchimento de um questionário pelo trabalhador. Assim, um trabalhador influente poderá ser direcionado para atividades ligadas ao atendimento de fornecedores, parceiros e clientes, enquanto o trabalhador cauteloso poderá ser direcionado para tarefas que exigem atenção aos detalhes e ao planejamento. Com isso, a função torna-se prazerosa para o trabalhador. A teoria subjacente à ferramenta parte do pressuposto de que os quatro aspectos comportamentais são fundamentais para o êxito de equipes e de empresas¹².

Ao privilegiar a lealdade, a permanência do trabalhador na empresa e iniciativas que aprimorem os laços de solidariedade e colaboração no ambiente laboral, o empregador não apenas elimina os riscos de conflito interno e futuras condenações por danos morais, como também aprimora a qualidade do contato entre o trabalhador e seus clientes, gerando repercussões positivas para sua marca. Especialmente em relação aos que exercem a função de teleatendentes e vendedores, a qualidade desse contato é fundamental, por serem a “porta de entrada” e os “porta-vozes” da empresa. A experiência cotidiana mostra-nos o poder da primeira impressão para cativar ou repelir o consumidor.

Frise-se, ainda, que a sustentabilidade de qualquer modelo de gestão empresarial pressupõe melhores condições de salário, porquanto tal fator, além de satisfazer as diversas necessidades e desejos do trabalhador, permite a manutenção de padrões de consumo que interessam ao capital.

O segundo ponto é compreender que, quando atendido com qualidade, o consumidor tende a oferecer utilidades e incentivos ao fornecedor, como por exemplo, através da preferência, demanda, aquisição e utilização do produto final do fornecedor; contribuição para a geração de empregos para as pessoas; remuneração dos empregados e do capital investido pelos sócios (DESSAUNE, 2017, p. 63). A fidelidade ao fornecedor e divulgação espontânea do seu produto, com a conseqüente redução dos custos promocionais, notadamente com publicidade e propaganda, pode resultar na melhoria salarial dos empregados e no crescimento do lucro

¹² Informações sobre a ferramenta DISC disponíveis em: <https://www.disc.com.br/>. Acesso em: 15 set. 2018.

dos sócios, mantendo a empresa fornecedora competitiva e atraente no mercado de consumo (DESSAUNE, 2017, p. 63).

As pessoas, em geral, estão dispostas a pagar um preço mais alto por produtos e serviços quando percebem que a empresa realiza os valores que enuncia. A mesma lógica leva ao repúdio e ao estigma daquelas que utilizam trabalho escravo e mão de obra infantil na cadeia produtiva.

O terceiro e último ponto é compreender que um paradigma de atuação sustentável é incompatível com técnicas que reforcem a crença do “trabalhador inimigo do consumidor” e do “consumidor inimigo do trabalhador”, pois consumo e trabalho, como vimos, são elementos profundamente imbricados. Com efeito, trabalha-se para ter condições de consumir, sobreviver e ter tempo para fazer o que se gosta. Ao consumir para atender necessidades reais ou desejos de consumo, fomenta-se a criação de novos postos de trabalho. As pessoas ocupam alternadamente as duas posições e, em cada uma delas, criam seus artifícios para enfrentar os comandos do capital que se manifestam de formas distintas, embora seguindo a mesma lógica de exploração das vulnerabilidades.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo da pesquisa, foi possível mensurar os impactos do paradigma da flexibilização sobre a condição social do trabalhador e do consumidor. Demonstrou-se que as medidas adotadas pelo segmento empresarial são pautadas na redução dos custos envolvidos no processo produtivo, tendendo à informalidade e à precarização no âmbito das relações de trabalho. A nova organização do trabalho despreendeu-se das antigas estruturas pesadas do sistema de produção fordista-taylorista e incluiu novas medidas para atender à dinâmica do mercado de consumo internacional. O novo cenário, sustentado na política neoliberal, caracteriza-se pela instabilidade empregatícia e salarial, segmentação da classe trabalhadora, enfraquecimento sindical e pela supressão contínua de um conjunto de direitos e conquistas sociais históricas.

Ressaltou-se que um dos traços do atual processo de valorização do capital é a crescente inserção do setor de serviços na lógica mercadológica, levando o “novo proletariado” a experimentar distintas formas de superexploração da força de trabalho. Em ambientes robotizados e com a utilização de tecnologias da informação, exige-se dos empregados que trabalhem “por dois”, que sejam polivalentes e flexíveis, submetendo-os a mecanismos de gestão pautados no excesso de controle do ritmo de trabalho, no alcance de metas e na pressão psicológica para produzir, favorecendo o isolamento e a competitividade no ambiente laboral.

A partir de informações coletadas em pesquisas empíricas, foi possível visualizar os fatores de penosidade e o risco de adoecimento a que estão submetidos aqueles que laboram, especialmente, no setor de teleatendimento, e que também sofrem com a irresignação dos consumidores por não disporem de meios e autonomia para atender às expectativas desses.

Verificou-se ainda que, se por um lado o paradigma da flexibilização tende à precarização das relações laborais, por outro lado esse mesmo paradigma tende a uma forma de precarização das relações de consumo, sendo o mau atendimento do consumidor uma de suas facetas. A atuação de grandes fornecedores para reduzir os custos do empreendimento é pautada no não investimento na qualidade e segurança dos produtos finais e na evitação de responsabilidade quanto à solução dos problemas de consumo gerados, administrativa e judicialmente. O mau atendimento gera um problema de consumo potencial ou efetivamente danoso ao consumidor, que não deveria existir.

Ao transferir-se para o consumidor o custo temporal, operacional e material para sanar o vício do produto/serviço ou reparar as consequências danosas de uma prática abusiva, o consumidor terá de direcionar seu tempo e competências, bem como suprimir atividades existenciais de sua rotina, para resolver um problema que não deu causa.

Conclui-se que a atuação empresarial no paradigma da acumulação flexível mostra-se insustentável, tanto por degradar a condição social

e humana do trabalhador e do consumidor quanto por não garantir a manutenção do fornecedor no mercado. Um paradigma sustentável deve ter como pressuposto a valorização do elemento humano, através de uma organização do trabalho favorável à saúde física e mental do trabalhador e melhores condições de salário para viabilizar um padrão de consumo desejado pelo capital. Valorizado, participativo e com autonomia, o trabalhador engaja-se espontaneamente aos objetivos da empresa e estabelece um relacionamento sadio e de confiança com o consumidor, pronto para auxiliá-lo em suas demandas. Ao ser atendido com qualidade, o consumidor oferece, através de sua preferência e divulgação espontânea, incentivos e utilidades para que a fornecedor prospere no mercado.

No momento atual, principalmente em decorrência da globalização e da massificação das práticas abusivas, a exploração do trabalhador e o mau atendimento do consumidor estão inseridas num contexto maior de *dumping* social, agravando a vulnerabilidade de ambas as categorias, não apenas porque compromete a higidez do ambiente de trabalho, mas também porque frustra as expectativas do consumidor quanto à adequação, durabilidade e segurança dos bens de consumo, como também gera uma concorrência desleal com os fornecedores responsáveis e comprometidos com seus deveres éticos para com a coletividade de consumidores, daí porque merece ser combatida.

Em tempos de encurtamento de fronteiras mercadológicas e de expansão das mídias sociais, bem como de perda de credibilidade do Estado como mediador responsável no mercado de consumo, urge provocar o consumidor a exercer essa participação qualificada no mercado de consumo pela busca consciente de informações sobre a reputação e experiência do fornecedor, inclusive no tocante à valorização socioambiental de seus trabalhadores.

Nesse sentido, considerando o maior interesse e acesso à informação sobre o comportamento predatório dos fornecedores, bem como pelo melhor nível de conscientização e compartilhamento de experiências de consumo, sobretudo em redes sociais e plataformas virtuais, torna-se possível combater o *dumping* social, alijando empresas e fornecedores

que adotam práticas criticáveis através do exercício consciente da liberdade de escolha pelo consumidor.

Isso porque num ambiente excessivamente competitivo como é o mercado de consumo, uma experiência ruim ou um testemunho negativo acerca da qualidade, segurança ou mau atendimento do consumidor terá o condão de influir exponencialmente na decisão de futuros consumidores, tornando irrelevante ou mesmo excluindo o capitalista predatório e desleal.

Concluimos, assim, que, em grande medida, a satisfação do consumidor passa pela prévia satisfação do trabalhador, de modo que a interação sociojurídica *obreiro/consumidor* constitui fator intersubjetivo por demais relevante no árduo processo de aquisição de percepções positivas à marca empresarial, máxime diante da aguda tônica concorrencial que atualmente permeia o mercado de consumo.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015.

ATAÍDE, Camille da Silva Azevedo; SOARES, Dennis Verbicaro. O crédito como objeto de tensão qualificada na relação de consumo e a necessidade de prevenção ao superendividamento. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, Porto Alegre, n. 36, vol. esp., p. 73-89, out. 2017.

BARRETO, Margarida. Assédio moral: trabalho, doenças e morte. *In*: LIMA, Cristiane Queiroz Barreiro; OLIVEIRA, Juliana Andrade; MAENO, Maria (coord.). **Seminário Compreendendo o assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: Fundacentro, 2013.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BAUMAN, Zygmunt. **Vida para consumo**: a transformação das pessoas em mercadorias. Trad. Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 2008.

DESSAUNE, Marcos. **Teoria aprofundada do desvio produtivo do consumidor**: o prejuízo do tempo desperdiçado e da vida alterada. 2. ed. Vitória, ES: Editora do Autor, 2017.

FREITAS FILHO, Roberto; COSTA, José Pedro Pinto da. Direitos fundamentais, direito do consumidor e igualdade: o caso dos rolezinhos. **Revista de Direito do Consumidor**, São Paulo, v. 112, ano 26, p. 321-338, jul./ago. 2017.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral**: gestão por humilhação. Curitiba: Juruá, 2018.

MAEDA, Patrícia. **A era dos zero direitos**: trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora. São Paulo: LTr, 2017.

MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

PORTINARI, Natália. Call centers preveem quando atendentes serão xingados. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 24 jun. 2018. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/06/call-centers-preveem-quando-serao-xingados.shtml>. Acesso em: 08 out. 2021.

RAMALHO, Carolina Calmon *et al.* Viver na Baía: dimensões psicossociais da saúde e do controle no trabalho de teleatendimento. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 11, n. 1, p. 19-39, 2008.

SILVA, Ana Beatriz B. **Mentes consumistas**: do consumismo à compulsão por compras. São Paulo: Globo, 2014.

SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017**. 2. ed. São Paulo: Rideel, 2018.

VERBICARO, Dennis. **Consumo e cidadania: identificando os espaços políticos de atuação qualificada do consumidor**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

7

O DIREITO À DESCONEXÃO E A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR NO CONTEXTO DE PANDEMIA

Poliana Ribeiro dos Santos; Ariê Scherreier Ferneda; Norma Sueli Padilha

RESUMO

As medidas de contenção da COVID-19 causaram reflexos na vida social e impactos (a curto, médio e longo prazo) em indústrias, empresas, comércios, turismo, governos e, principalmente, no modo de desenvolvimento da organização do trabalho. Com as alterações impulsionadas por conta do isolamento social, os trabalhadores ficaram condicionados a dividir o seu próprio espaço residencial com as atividades laborais, transformando, assim, o seu espaço de descanso e desconexão em meio ambiente do trabalho. Além disso, diante das tecnologias de informação e do controle exercido pelos empregadores, os trabalhadores passaram a desenvolver suas atividades em suas redes sociais particulares e por meio de redes de comunicação próprias (WhatsApp, e-mail e redes sociais), tornando-se hiperconectados com o ambiente de trabalho. Apesar de haver previsão legal com relação à limitação da jornada de trabalho, essa não se verifica na nova modalidade de trabalho (home office), colocando em risco a saúde mental e física do trabalhador. Desse modo, a presente pesquisa visa abordar a relação entre meio ambiente do trabalho, hiperconexão laboral e saúde mental no contexto da pandemia de covid-19. Busca-se, dessa forma, discutir os impactos da pandemia na saúde mental dos trabalhadores devido à hiperconexão laboral. Para tanto, a pesquisa se desenvolveu pelo método hipotético-dedutivo, aliado a técnicas de pesquisas bibliográficas e documentais.

Palavras-chave: meio ambiente do trabalho; *home office*; hiperconexão laboral; direito à desconexão; saúde mental.

INTRODUÇÃO

Em dezembro de 2019 ocorreu um surto patológico viral na cidade chinesa de Wuhan, que em poucos meses tomou proporção mundial. O vírus causador de uma grande crise sanitária foi identificado como SARS-CoV-2 e denominado como coronavírus (COVID-19). A transmissão do vírus ocorreu de forma muito veloz e letal, exigindo um combate agressivo e medidas estatais para preservação da vida humana (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2020). Desse modo, com o objetivo de desacelerar e frear a transmissão da COVID-19, muitos países, inclusive o Brasil, adotaram medidas de contenção, como: isolamento social (quarentena), utilização de equipamentos de proteção (máscaras) e a redução de deslocamento urbano (THUNSTRÖM *et al.*, 2020).

A situação se agravou de maneira rápida, quando em 26 de fevereiro de 2020 o Ministério da Saúde do Brasil confirmou o primeiro caso de COVID-19. Em 04 de março de 2020 foi decretado o estado de emergência nacional. E por fim, em 11 de março de 2020 a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou a elevação do estado da contaminação à pandemia de COVID-19, doença causada pelo novo coronavírus.

As medidas de contenção da COVID-19 causaram reflexos na vida social e impactos (a curto, médio e longo prazo) em indústrias, empresas, comércios, turismo, governos e, principalmente, no modo de desenvolvimento do trabalho diário. Em virtude do isolamento social e da desconstrução da forma social até então posta, empregadores amargaram prejuízos financeiros, deterioração de estoques e, conseqüentemente, tiveram que reduzir o número de trabalhadores empregados, como também, alterar significativamente a forma de execução do labor (NASSIF; CORRÊA; ROSSETTO, 2020).

Outra consequência da COVID-19 e dessas medidas de contenção, especialmente no Brasil, foi o alto índice de desemprego, chegando a 13,5% em 2020 e representando o maior número desde 2012 (IBGE, 2021). Buscando a manutenção do emprego e da economia estatal, normas trabalhistas foram flexibilizadas para atender a situação de calamidade pública do país. Iniciando assim, de modo massivo, o trabalho na modalidade *home office*, remoto e o teletrabalho.

Nesse contexto de instabilidade econômica e movidos pelo temor de perder o emprego, um número exorbitante de trabalhadores brasileiros se sujeitaram ao trabalho em *home office*, abrindo a intimidade de seus lares para ali criar o seu meio ambiente laboral. Criou-se, desse modo, uma nova organização, em que o trabalhador é coagido a dividir o seu espaço residencial, seus equipamentos eletrônicos, suas instalações e redes familiares para poder manter o emprego. O empregado, assim, perdeu seu espaço de conforto, descanso, unidade familiar e lazer, para operar sem qualquer retribuição a todas as perdas enumeradas.

Diante do desenvolvimento das atividades longe da empresa (remoto, teletrabalho ou *home office*), os empregadores comumente estabeleceram processos de controle e invasão de privacidade de seus trabalhadores, por meio de e-mails, whatsapp, telegram, instagram e até GPS, colocando o trabalhador na posição de hiperconectado e à disposição permanentemente do trabalho.

Frente a todos esses fatores, a presente pesquisa visa abordar a relação entre meio ambiente do trabalho, hiperconexão laboral, saúde mental no contexto da pandemia causada pela covid-19. Busca-se, nesse sentido, discutir os impactos da pandemia na saúde mental dos trabalhadores devido à hiperconexão laboral. Para tanto, a pesquisa se desenvolveu pelo método hipotético-dedutivo, aliado a técnicas de pesquisas bibliográficas e documentais.

7.1.

ASPECTOS JURÍDICOS SOBRE A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

Antes de adentrar com maior profundidade sobre os tópicos principais do presente estudo, é essencial a construção de uma base sólida

com relação à evolução do tratamento jurídico a respeito da saúde do trabalhador. Desse modo, a presente pesquisa inicia com uma breve descrição sobre os principais diplomas legais, internacionais e nacionais, a respeito do direito à saúde mental dos trabalhadores.

A preocupação com o trabalhador, como um ser humano digno de direitos e proteções específicas, foi uma construção morosa e delicada. Destacam-se alguns marcos históricos significativos, tais como: a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o Tratado de Versalhes (1919), a Organização das Nações Unidas (ONU), em 1945, a Organização Mundial da Saúde (OMS), em 1946, e a aprovação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948.

Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira (2011), a preocupação com a saúde e condições de trabalho do trabalhador passou por uma evolução histórica ao longo do tempo. Em cada etapa se desenvolvia uma compreensão mais ampla sobre todo o fenômeno que envolve a saúde do trabalhador, iniciando pela medicina do trabalho (1830), em que se observou a necessidade de manter trabalhadores sadios nas fábricas, com a finalidade de não prejudicar o processo produtivo. O objetivo se restringia em identificar trabalhadores doentes.

Com o fim da Segunda Guerra Mundial, as preocupações voltaram-se à saúde ocupacional (1950), em especial para a assistência médica do trabalhador, sem intenções de prevenção a acidentes de trabalho ou a doenças ocupacionais. A terceira etapa se caracterizou pela atenção à saúde do trabalhador (1970), a partir da qual foram adotadas medidas e normatizações internacionais com o objetivo de prevenir acidentes e doenças do trabalho. Por fim, a última etapa histórica apresentada pelo autor consistiu na preocupação ampla com a qualidade de vida do trabalhador (1985), ou seja, pretende-se avançar para além da saúde do trabalhador: “busca-se a integração deste com o homem, o ser humano dignificado e satisfeito com a sua atividade, que tem vida dentro e fora do ambiente de trabalho, que pretende, enfim, qualidade de vida” (OLIVEIRA, 2011, p. 28).

Observa-se que houve um grande processo de evolução a respeito da percepção legal e social sobre a saúde do trabalhador. Paulatinamente, deixou-se de lado o arcaico conceito de que saúde consistia apenas na

ausência de doença, para um conceito amplo de “processo de equilíbrio entre corpo, mente e emoção, do qual resulta um estado de bem-estar integral do ser humano” (LEITE, 2003, p. 174).

Partindo dessa ampliação da abrangência do entendimento de saúde, em especial para a saúde mental, alguns diplomas merecem destaque e servirão de pilar para todo o desenvolvimento da contemporânea tese de abalo à saúde do trabalhador, pela hiperconexão.

O primeiro diploma que se destaca é o Pacto Internacional dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais, de 1966, o qual foi o primeiro documento internacional que se referiu ao direito ao meio ambiente saudável (GOLDSCHMIDT, 2020). Aludido Pacto reconheceu, em seu artigo 12, item 1, “[...] o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível de saúde física e mental”. Para tanto, no item 2, alínea “b”, estabeleceu que os Estados-partes deveriam adotar, com o fim de assegurar o pleno exercício desse direito, medidas que se façam necessárias para assegurar “[a] melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente” (PACTO, 1966).

Outro diploma que merece destaque é a Convenção nº 155 da OIT, de 1981, tendo sido ratificada pelo Brasil em 1992. Esta certamente é uma das principais convenções que tratam da relação entre saúde do trabalhador e ambiente de trabalho. Já de início, a Convenção estabelece o que é saúde, de modo a abranger “[...] 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” (OIT, 1981, art. 3º, “e”).

Além disso, tem-se a Convenção nº 161 da OIT, de 1985, ratificada pelo Brasil em 1990. Essa Convenção determina os serviços de saúde do trabalho, para a proteção no meio ambiente de trabalho e que, logo no artigo 1º, incisos I e II, dispõe sobre os requisitos para “[...] estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho” (OIT, 1985), como também as necessárias adaptações “[...] do trabalho às

¹ Destaca-se que a Convenção nº 155, de 1981, resultou do Programa Internacional para Melhoria das Condições e Meio Ambiente de Trabalho (PIACT), em 1976. Dentre os objetivos do programa destaca-se a prevenção da tensão mental resultante da duração excessiva, do ritmo, do conteúdo ou da monotonia do trabalho (PEREIRA, 2019).

capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental” (OIT, 1985).

Recentemente foi aprovada pela OIT a Convenção nº 190, de 2019, durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho. Há dois pontos de relevância social e jurídica nessa Convenção, especialmente voltadas para a saúde mental, sendo elas: a) a definição formal sobre as terminologias de “violência e assédio” e de “violência e assédio de gênero”; b) foi utilizada a expressão *world of work* (tradução independente: mundo do trabalho), na versão em inglês, o que amplia a abrangência da aplicação da Convenção, inclusive para *home office* e outras configurações modernas quanto a modalidade de local de trabalho, não se restringindo ao “chão de fábrica”.

Até outubro de 2021 o Brasil não havia ratificado a Convenção nº 190/2019 da OIT. No entanto, diante de tamanha relevância para a construção histórica e social, já repisado, faz jus a citação *ipsis litteris*, para servir de pilar ao presente estudo:

Article 1: 1. For the purpose of this Convention: (a) the term “violence and harassment” in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment; (b) the term “gender-based violence and harassment” means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment. (OIT, 2019)

Ainda no reduto da OIT, há algumas Convenções e Recomendações que merecem evidência, pois são de grande relevância para a construção do atual contexto social e jurídico relacionado ao entendimento da saúde integral do trabalhador, com reflexos inerentes à saúde mental, como: I) a Recomendação nº 194, de 2002, que contempla um anexo com uma lista de enfermidades profissionais revisadas em 2010, no qual dedica um tópico exclusivamente aos transtornos mentais e de

comportamento, associadas ao desenvolvimento de trabalho: “2.4. Transtornos mentais e comportamentais, 2.4.1. Transtorno de estresse pós-traumático, 2.4.2. Outros transtornos mentais ou comportamentais não mencionados no ponto anterior [...]” (OIT, 2002); II) a Convenção nº 187, de 2006, sobre o marco promocional para a segurança e saúde no trabalho; III) a Convenção nº 184, de 2001, sobre a segurança e saúde na agricultura; IV) a Recomendação nº 160, de 1979, sobre segurança e saúde (trabalho portuário); V) a Recomendação nº 164, de 1981, sobre segurança e saúde ocupacional; VI) a Recomendação nº 171, de 1985, sobre serviços de saúde ocupacional; VII) Recomendação nº 175, de 1988, sobre segurança e saúde na construção; VIII) a Recomendação nº 183, de 1995, sobre segurança e saúde em minas; IX) a Recomendação nº 192, de 2001, sobre segurança e saúde na agricultura; e X) a Recomendação nº 197, de 2006, sobre estrutura promocional para segurança e saúde ocupacional.

Ainda no contexto internacional, outros dois diplomas merecem ênfase, considerando a saúde mental especificamente, tendo, inclusive, servido como base para Convenções da OIT. O primeiro deles consiste na Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS), de 1946, que em seu preâmbulo e no artigo 2º dispõe expressamente que a “saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade” (OMS, 1946). Apesar do conceito de saúde da OMS estar definido desde 1946, apenas nas últimas décadas é que tal entendimento elástico de fato alcançou o mundo do trabalho, sendo ainda uma luta de reivindicações de trabalhadoras e trabalhadores no Brasil e em outros países. Observa-se, também, que diferente do mundo jurídico, a área da saúde há décadas compreende a dimensão integral da saúde do ser humano e a importância do equilíbrio entre a saúde mental e física.

Por fim, o último diploma internacional de destaque consiste na Convenção Americana Sobre Direitos Humanos, de 1969. Nela, em seu artigo 5º, trata-se sobre o Direito à integridade pessoal, dispondo expressamente sobre a previsão da integridade psíquica, como: “[t]oda pessoa tem o direito de que se respeite sua integridade física, psíquica e moral” (OEA, 1969).

No reduto jurídico brasileiro igualmente há previsão legal para a proteção da saúde integral do trabalhador, incluindo a saúde mental. Ao longo do presente estudo serão trabalhados com profundidade alguns deles, cabendo apenas aqui destacar, primeiramente, a própria Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que já no art. 5º insere a saúde e o trabalho com direitos fundamentais. O art. 7º, por sua vez, traz em seus incisos a proteção direta e específica à saúde do trabalhador e do meio ambiente de trabalho. O art. 200, o qual vincula o Sistema Único de Saúde (SUS) ao meio ambiente de trabalho e, também, dispõe expressamente sobre a terminologia do meio ambiente do trabalho. E, por fim, o art. 225, que traz a previsão do meio ambiente ecologicamente equilibrado.

Em seguida, vale destacar a Lei nº 8.080/1990, que estabeleceu o meio ambiente, o trabalho e o bem-estar mental do trabalhador como um complexo essencial para determinar e condicionar a saúde. Dá-se especial ênfase ao art. 2º, que inclui o bem-estar mental como um direito fundamental e ao seu art. 6º, que inclui no campo de atuação do SUS a execução de ações sobre a saúde do trabalhador. Em seguida, destaque ao art. 3º, o qual dispõe que:

Os níveis de saúde expressam a organização social e econômica do País, tendo a saúde como determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, a atividade física, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais. (BRASIL, 1990)

Na mesma direção, tem-se o Decreto nº 3.048/1999, que aprova o regulamento da Previdência Social, e o Decreto-Lei nº 5.452/1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, ambos com previsão de adoecimento psíquico vinculado ao meio ambiente de trabalho e ao exercício de atividades laborais. Assim, diante da grande preocupação social com a saúde dos trabalhadores, pilares sociais, o ordenamento jurídico brasileiro possui um denso e extenso arsenal de normas para a preservação e prevenção da saúde integral do trabalhador.

7.2.

REFLEXOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Em dezembro de 2019 ocorreu um surto patológico viral na cidade chinesa de Wuhan, que em poucos meses tomou proporção mundial. Aludido surto, que viria a ser chamado de pandemia de COVID-19, acarretou a morte de mais de 4 milhões de pessoas, infectando centenas de milhões de outras. A transmissão do vírus ocorreu de forma muito rápida e facilitada, exigindo um combate agressivo e medidas estatais para preservação da vida humana (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2020). Desse modo, com o objetivo de desacelerar e frear a transmissão da COVID-19, grande parte dos países, inclusive o Brasil, adotaram políticas sociais na tentativa de reduzir os índices de contaminação. Entre as medidas adotadas, citam-se o isolamento e a quarentena, sendo esta uma forma de impedir a transmissão por meio da restrição de determinadas atividades (FERNEDA; COSTA, 2020), como a proibição de aglomerações em locais fechados, por exemplo.

As medidas de contenção do vírus causaram reflexos na vida social e impactos (a curto, médio e longo prazo) em indústrias, empresas, comércios, turismo, governos e principalmente no modo do desenvolvimento do trabalho diário. Em virtude do isolamento social e da desconstrução da forma social até então posta, empregadores amargaram prejuízos financeiros, deterioração de estoques e conseqüentemente tiveram que reduzir o número de trabalhadores empregados, como também, alterar significativamente a forma de execução do labor (NASSIF; CORRÊA; ROSSETTO, 2020).

O isolamento social impactou a forma como a sociedade percebe a vida, trazendo incertezas e inseguranças na manutenção do emprego e da renda. Conseqüentemente, colocou os trabalhadores em situação de hipervulnerabilidade, com dificuldades para a manutenção de seus próprios recursos materiais e financeiros, colocando em risco a conservação de elementos básicos como alimentação, moradia e saúde (mental e física). O temor do desemprego e a instabilidade financeira e econômica do país representaram uma situação propícia ao trabalhador, em posição

de fragilidade, para aceitar condições de trabalho que colocasse em risco a sua integridade física e mental (BARROS-DELBEN *et al.*, 2020).

Diante de todo o contexto de pandemia, isolamento social, déficit econômico do país e prejuízos financeiros das indústrias, o governo brasileiro adotou um pacote de medidas para manutenção do emprego, renda e economia estatal. Em suma, tais medidas buscaram flexibilizar a legislação trabalhista durante o período de pandemia, tais como as Medidas Provisórias (MP) nº 927, de 2020 e a nº 1.046, de 2021, que trouxeram a possibilidade do teletrabalho, da antecipação de férias individuais, da concessão de férias coletivas, do aproveitamento e da antecipação de feriados, do banco de horas, da suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, do direcionamento do trabalhador para qualificação e do diferimento do recolhimento do fundo de garantia do tempo de serviço.

Dentre as medidas provisórias editadas no período, outras duas de grande relevância sobre a flexibilização das normas trabalhistas foram as Medidas Provisórias nº 936, de 2020 e a nº 1.045, de 2021. Ambas trouxeram a possibilidade de implementação do programa emergencial de manutenção do emprego e da renda, do benefício emergencial de preservação do emprego e da renda, da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, da suspensão temporária do contrato de trabalho.

Frente ao novo cenário econômico, social e legislativo (normas de flexibilização) houve um aumento repentino de trabalhos em *home office*, remoto, teletrabalho e outras configurações de execução das atividades laborais até então não convencionais, ou não difundidas. Subitamente os trabalhadores foram “atropelados por enxurradas” de informações sobre Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (NTIC), por reuniões em videoconferência, por novos aplicativos e recursos on-line. Recursos tecnológicos, até então utilizados para o lazer e contatos familiares, passaram a constituir ferramentas elementares para o desenvolvimento laboral, tais como: whatsApp, telegram, instagram, facebook, entre outros. O espaço residencial, familiar e de descanso passou a ser compartilhado com o trabalho, não havendo mais uma distinção entre o local sobre onde começa o espaço do trabalho e onde começa o espaço familiar, de lazer e descanso (SMITH; JUDD, 2020).

A vida pessoal do trabalhador começou a integrar a vida profissional e vice-versa, não havendo mais marcadores de distanciamento entre as duas modalidades, muitas vezes confundindo-as. O meio ambiente residencial virou o meio ambiente do trabalho, sem investimento patronal no espaço físico, atenção à ergonomia, ventilação e iluminação. Nesse aspecto, pouco importou se o trabalhador teria ou não espaço físico residencial para o labor: o *home office* foi instituído sem qualquer tipo de consulta. O espaço físico para o desenvolvimento das atividades laborais é o mesmo onde o trabalhador dorme, se alimenta, cuida dos filhos, descansa e desenvolve atividades de lazer. Os aparelhos tecnológicos (celular, computador, tablets etc.), até então utilizados para a vida privada, passaram a ser utilizados como instrumentos de trabalho, compartilhando no mesmo local informações pessoais/privadas com aplicativos e software laboral. Até mesmo o tempo à disposição do empregador alterou sobremaneira em que, sob manto da falácia de horário flexível em *home office*, o trabalhador fica disponível em tempo integral, com intervenções e fiscalizações de superiores, clientes e prestadores de serviço.

Diante desse novo contexto de desenvolvimento das atividades laborais, questiona-se: há riscos para a saúde mental dos trabalhadores? Como preservar o equilíbrio integral do bem-estar físico, mental e social do trabalhador? Como proteger o direito ao descanso e ao meio ambiente equilibrado? Considerando que durante a pandemia da COVID-19 houve um repentino e significativo aumento de trabalho desenvolvido em *home office*, o presente estudo se debruçará sobre essa modalidade.

O primeiro fator de destaque a ser aqui analisado é o local de desenvolvimento das atividades laborais durante a pandemia (*home office*), ou seja, a residência dos trabalhadores. De acordo com Padilha e Pietro (2017), um ambiente do trabalho equilibrado é aquele “dotado de higidez e salubridade, apto a preservar a saúde e a segurança do trabalhador, assegurando-lhe qualidade de vida” (PADILHA; PIETRO, 2017, p. 533). Ainda, segundo as autoras, apenas com a preservação da vida e da integridade da saúde (física e mental) do trabalhador é possível conceber o trabalho decente.

Nos termos da Constituição Federal do Brasil, de 1988, o ambiente de trabalho é considerado equilibrado quando contribuir para a sadia qualidade de vida. Ou seja, garantir um ambiente de trabalho livre de riscos à integridade física não é suficiente, sendo imprescindível um ambiente

de trabalho sadio e que promova também a qualidade psíquica da vida do trabalhador. No mesmo entender Ney Maranhão (2016) conceitua o meio ambiente do trabalho como o resultado da “interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais”, a qual condiciona a “segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo” (MARANHÃO, 2016, p. 112).

A saúde mental e física do trabalhador está em evidência quando analisado o meio ambiente laboral. No contexto da pandemia da COVID-19 e do desenvolvimento da atividade laboral em *home office*, há uma estreita relação entre local de lazer, descanso, afeto, privacidade e vida familiar com o meio ambiente de trabalho. Isso, por sua vez, afeta a saúde mental do trabalhador, que não consegue usufruir do descanso, desconectar-se do mundo do trabalho e ainda tem a sua privacidade constantemente violada pelo trabalho. Percebe-se, dessa forma, a precarização do meio ambiente do trabalho e o adoecimento mental e físico do trabalhador (BARROS *et al.*, 2020).

Pesquisas, especialmente no âmbito da saúde, já apontam para reflexos incidentes na saúde mental do trabalhador em virtude do atual modelo laboral, como: estresse, ansiedade, depressão, síndrome de Burnout, transtorno do estresse pós-traumático, desatenção pelo excesso de trabalho, síndrome do pânico e até o aumento considerável de dependência alcoólica e de outras drogas (SMITH *et al.*, 2020; THUNSTRÖM *et al.*, 2020; NASSIF *et al.*, 2020; BARROS-DELBEN *et al.*, 2020; VIGO *et al.*, 2020).

Tais fatores demonstram indícios de que o meio ambiente laboral em *home office*, durante a pandemia, não preservou o direito constitucional ao meio ambiente de trabalho equilibrado e não contribuiu para a sadia qualidade de vida. Considerando que a tendência global é se adaptar a esse novo modelo de trabalho, recai grande preocupação quanto a preservação da saúde e dos direitos dos trabalhadores.

7.3.

O DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL

Antes mesmo da pandemia da COVID-19 o mundo já experimentava as facilidades e os efeitos das Novas Tecnologias de Informação e

Comunicação (NTIC), que dia após dia se tornaram artigos essenciais na vida social, na organização do trabalho, no desenvolvimento socioeconômico e na produção bens e serviços. Na última década as NTIC foram, paulatinamente, se tornando indispensáveis. Foram incorporadas ao cotidiano questões simples, como agenda telefônica, até as que exigem maior complexidade, como investimento na bolsa de valores ou até gerenciamentos bancários. Tudo com acesso facilitado e na palma da mão, pela distância de um clique.

Em 2017, a OIT e a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (EUROFOUND) realizaram um estudo com 15 países, sobre as condições e os efeitos do teletrabalho e do trabalho móvel. A pesquisa apontou grande crescimento para essas modalidades de trabalhos nos países pesquisados. Além disso, apontou para os seguintes impactos: I – vantagens: incluem a redução do tempo de deslocamento, maior autonomia do horário de trabalho e maior produtividade. II – Desvantagens: incluem a tendência de prolongar a jornada de trabalho, de criar interferência entre o trabalho e a vida pessoal, e resultar na intensificação do trabalho, o que pode levar a altos níveis de estresse com consequências negativas para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

Ainda, o resultado da pesquisa chamou atenção para a hiperconectividade laboral. A título de exemplo, na Espanha, 64% dos trabalhadores confirmaram que desenvolvem atividades profissionais mesmo durante suas horas livres, de descanso e de folga. Sendo que 68% confirmaram que recebem com muita frequência e-mails e telefonemas relativos ao trabalho fora do horário de trabalho. Nos Estados Unidos a realidade se mostrou semelhante: constatou-se que 44% dos americanos verificam seus e-mails institucionais diariamente, durante as férias e 54% responderam que mesmo afastados do trabalho por doença, continuam respondendo e-mails e chamados por meios digitais.

A citada pesquisa foi realizada antes mesmo da pandemia da COVID-19 e dos efeitos do isolamento social. A pesquisa revelou a tendência global para a hiperconexão laboral mesmo que de trabalhos não digitais, não remotos, não *home office* e não telepresenciais.

Há grandes riscos da hiperconectividade laboral causar danos psicológicos ao trabalhador, justamente por não promover um ambiente de

trabalho equilibrado e a devida desconexão das matérias ligadas à esfera profissional. Os impactos na saúde do trabalhador são inúmeros, podendo surgir a curto, médio e longo prazo. Referidos impactos podem variar de sofrimento mental generalizado à estresse, ansiedade, depressão, síndrome de Burnout, transtorno do estresse pós-traumático, desatenção pelo excesso de trabalho, entre outras psicopatologias ocupacionais (THUNSTRÖM *et al.*, 2020; BARROS-DELBEN *et al.*, 2020; VIGO *et al.*, 2020).

Como visto, a problemática da hiperconectividade e da necessidade de regular o direito à desconexão não foi uma inovação causada pela pandemia da Covid-19. A dinâmica organizacional também acompanha a evolução digital e por tal já passava por processos de transformações. Tão certo que no Brasil já havia a previsão legal do teletrabalho, instituído pelas Leis nº 12.551/2011 e nº 13.467/2017. Porém, apesar de haver norma regulamentando a modalidade, ainda não havia número representativo, se comparado com a tradicional forma de prestação de trabalho, especialmente considerando atividades tradicionais, das quais não se vislumbrava a ideia imediata de mudança para o teletrabalho de modo massivo, como o caso de tribunais de justiça, profissionais da saúde e educação. Desse modo, apesar da pandemia da Covid-19 não ter sido a criadora da hiperconectividade laboral, foi a mola propulsora dessa problemática, de modo a descortinar uma lacuna legislativa que necessita de amparo legal.

Apesar das grandes revoluções na esfera do trabalho, das transformações sociais e tecnológicas, o paradoxo social do trabalho continua o mesmo da revolução industrial: o empregador exige do trabalhador uma esgotante dedicação ao labor, não correspondente com o salário e os benefícios oferecidos (SOUTO MAIOR, 2003). Visa-se única e exclusivamente a obtenção progressiva e desenfreada de capital, ao empregador, sem consideração com a saúde, bem-estar e qualidade de vida do trabalhador.

Por outro prisma, especialmente no período de pandemia, a classe operária possui grande receio do desemprego e de não ter condições de subsistência. Por isso, além de outros fatores, os trabalhadores se sujeitam a relações de trabalho degradantes e a disponibilidade integral ao empregador, mesmo sem receber horas extras ou adicionais, ainda que isso acarrete redução de sua qualidade de vida. Essa disponibilidade integral

em prol do empregador, chamada aqui de hiperconectividade laboral, compreende em relativizar os direitos fundamentais, como: o direito ao lazer, à saúde e ao descanso. O reflexo disso é o adoecimento mental e diminuição da qualidade de vida do trabalhador, trazendo reflexos para toda a sociedade (SOUTO MAIOR, 2003).

Nesse sentido, o direito à desconexão do trabalho objetiva simplesmente a manutenção da saúde mental do trabalhador através do cumprimento da legislação vigente. Ou seja, usufruir do direito ao descanso e à vida privada, nada além disso. Luiz Souto Maior (2003, p. 7) conceitua o direito à desconexão: “ao se falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, que é fator determinante da vida moderna, e o trabalho humano”, objetivando vislumbrar “um direito do homem de não trabalhar, ou, como dito, metaforicamente, o direito a se desconectar do trabalho” (SOUTO MAIOR, 2003, p. 7). O autor ainda esclarece que:

O não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução da tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo (SOUTO MAIOR, 2003, p. 9).

Na mesma linha, António Monteiro Fernandes (2019, p. 19) entende por direito à desconexão “os períodos em que o trabalhador não tem qualquer obrigação contratual de disponibilidade e visa garantir que o descanso e lazer sejam integralmente respeitados”. Ou seja, o direito à desconexão prevê simplesmente a fruição dos direitos constitucionais e trabalhistas, os direitos fundamentais.

O Brasil não possui uma legislação específica sobre o assunto, ou, utilizando a nomenclatura “desconexão” e/ou “hiperconexão”. No entanto, os debates sobre essa temática são recentes, tendo recebido grande repercussão a partir da pandemia da Covid-19. Atualmente, apenas quatro países possuem legislação expressa e específica sobre essa temática, sendo:

França, Itália, Bélgica e Espanha. Além disso, recentemente (janeiro/2021), o Parlamento Europeu aprovou o Relatório nº 2019/2181, que estipula diretrizes e estimula a criação de leis pelos Estados-membros, no âmbito do direito à desconexão.

A França foi o primeiro país a instituir no Código do Trabalho medidas expressas de efetivação ao direito à desconexão, mesmo antes do Relatório nº 2019/2181 do Parlamento Europeu. Em 2014, a Ugict-CGT, principal organização sindical francesa, lançou uma campanha pelo direito à desconexão do trabalhador. A partir de então, foram realizadas consultas à população acerca desse direito. E, em 2016, foi publicada a Lei de Desconexão (Lei El Khomri).

Apesar dos avanços legislativos na Europa quanto a incluir expressamente no ordenamento jurídico a previsão do direito à desconexão, não há penalidades quanto ao seu descumprimento. Tampouco há um sistema previsto de fiscalização e denúncia, de modo a inviabilizar, na prática, a proteção desse direito.

No Brasil já foram apresentados dois projetos de leis abrangendo o direito à desconexão. O primeiro deles foi o Projeto de Lei nº 6.038, de 2016, que não foi aprovado. O segundo consiste no Projeto de Lei nº 4.044, de 2020, que ainda está em trâmite legislativo, porém, possui a mesma lacuna das leis europeias.

Por fim, em quaisquer projetos que busquem alterar formas e relações de trabalho e emprego, é necessário ter em mente aquilo que o antropólogo Studs Terkel (1972, p. 25) já lecionava: o trabalho representa a “busca por um sentido diário, bem como pelo pão de cada dia, por reconhecimento, bem como por dinheiro, por surpresa ao invés de torpor”. Trata-se de um tipo de vida, e não de um tipo de morte, e adoecimento, de segunda a sexta.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As atuais legislações internacionais e nacionais são muito bem estruturadas para alcançar a tutela dos direitos dos trabalhadores, especialmente os condizentes à limitação da carga horária, limitação da

jornada de trabalho e da fruição do descanso. Também há um grande arsenal legislativo de proteção à saúde mental e física do trabalhador.

No entanto, apesar da admirável estrutura legislativa e da previsão desses direitos na Constituição da República (1988), não há um método de fiscalização real do trabalho executado, especialmente aquele desempenhado em *home office*, remoto ou telepresencial. Ao longo da relação de trabalho é comumente observado que o empregado é condicionado, pelo empregador, a se manter hiperconectado para atender às demandas laborais, mesmo que em seus períodos de descanso e fora do ambiente de trabalho, conforme inclusive demonstrou a pesquisa da OIT e da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (EUROFOUND), realizada em 2017.

Conforme demonstrado ao longo da presente pesquisa, a situação de exploração do trabalhador ficou ainda mais delicada e intensa após a pandemia da COVID-19 e a necessidade de instituir o trabalho em *home office*. A partir desse momento a residência do trabalhador, local até então de descanso, desconexão, de lazer e de conexão familiar, passou a ser uma extensão do meio ambiente de trabalho. Ceifou-se, dessa forma, toda a possibilidade do trabalhador de buscar momentos de total “desligamento” dos assuntos laborais.

Condicionar o trabalhador a viver imerso 24 horas por dia dentro do seu meio ambiente de trabalho pode impactar em sua saúde mental. Observou-se que a hiperconexão com tecnologias de comunicação do labor pode acarretar a incidência de estresse, ansiedade, depressão, síndrome de Burnout, transtorno do estresse pós-traumático, desatenção pelo excesso de trabalho, síndrome do pânico e até o aumento considerável de dependência alcoólica e de outras drogas (SMITH et al., 2020; THUNSTRÖM et al., 2020; NASSIF et al., 2020; BARROS-DELBEN et al., 2020; VIGO et al., 2020).

Sendo assim, observou-se uma lacuna legislativa quanto à temática, assim como, que o direito à desconexão é uma garantia que deve ser expressamente tutelada e fiscalizada pelo Estado, considerado como extensão dos direitos fundamentais, com o objetivo de preservar a saúde do trabalhador, refletindo na economia e em outros setores sociais.

REFERÊNCIAS

BARROS, Marilisa Berti de Azevedo *et al.* Relato de tristeza/depressão, nervosismo/ansiedade e problemas de sono na população adulta brasileira durante a pandemia de COVID-19. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, v. 29, p. e2020427, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1679-49742020000400018>. Acesso em: 17 out. 2021.

BARROS-DELBEN, Paola *et al.* Saúde mental em situação de emergência: COVID-19. **Debates em Psiquiatria**, v. 10, n. 2, p. 18-28, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.25118/2236-918X-10-2-3>. Acesso em: 17 out. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 out. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 3.048/1999**: aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 17 out. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452/1943**: aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm. Acesso em: 17 out. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>. Acesso em: 17 out. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020**. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-936-de-1-de-abril-de-2020-250711934>. Acesso em: 17 out. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021.** Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.045-de-27-de-abril-de-2021-316257308>. Acesso em: 17 out. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021.** Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.046-de-27-de-abril-de-2021-316265470>. Acesso em: 17 out. 2021.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (OEA). **Convenção americana sobre direitos humanos.** Assinada na conferência especializada interamericana sobre direitos humanos, San José, Costa Rica, em 1969. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 17 out. 2021.

EUROFOUND, I. L. O. **Working anytime, anywhere:** The effects on the world of work. Luxembourg, Geneva, 2017. Disponível em: <http://eurofound.link/ef1658>. Acesso em: 17 out. 2021.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho**, 19. ed. Coimbra: Almedina, 2019.

FERNEDA, Ariê Scherreier. O trabalho decente e o meio ambiente do trabalho como forma de proteção da saúde mental do trabalhador. *In*: VILLATORE, Marco Antônio César; FERRAZ, Miriam Olivia Knopkik (Org.). **Fronteiras & horizontes do direito do trabalho:** resultados de pesquisa do Núcleo de Estudos Avançados em Direito do Trabalho e Socioeconômico. 1. ed. Porto Alegre: Fi, 2019, p. 79-98.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão:** um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Desemprego chega a 14,7% no primeiro trimestre, maior desde 2012. 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noti>

cias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30793-desemprego-chega-a-14-7-no-primeiro-trimestre-maior-desde-2012-e-atinge-14-8-milhoes-de-pessoas. Acesso em: 17 out. 2021.

LEITE, Roberto Basilone. Ecologia do Trabalho: simbiose entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, vol. 69, nº 1, jan./jun. 2003.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Direito Trabalhista**, Brasília, v. 10, n. 09, p. 12-18, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 17 out. 2021.

MARANHÃO, Ney Stany Morais. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v. 2, n. 3, p. 80-117, 2016. Disponível em: <http://revista91.hospedagemdesites.ws/index.php/rdtps/article/view/40>. Acesso em: 17 out. 2021.

NASSIF, V. M. J., CORRÊA, V. S., & ROSSETTO, D. E. Estão os empreendedores e as pequenas empresas preparadas para as adversidades contextuais? Uma reflexão à luz da pandemia do Covid-19. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.14211/regepe.v9i2.1880>. Acesso em: 17 out. 2021.

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

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº. 155 - Segurança e Saúde dos trabalhadores**. 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm. Acesso em: 18 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº. 161 - Serviços de Saúde do Trabalho**. 1985. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236240/lang-pt/index.htm. Acesso em: 18 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº. 190 - Violence and Harassment Convention**. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 18 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendação nº 194**. 2002. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br>. Acesso em: 18 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Constituição da Organização Mundial da Saúde**. 1946. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em: 18 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Coronavirus disease 2019 (COVID-19): situation report-78**. Geneva. 2020. Disponível em: https://www.who.int/docs/defaultsource/coronaviruse/situation-reports/20200407-sitrep-78-covid-19.pdf?sfvrsn=bc43e1b_2. Acesso em: 18 out. 2021.

PACTO INTERNACIONAL DOS DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS. 1966. Disponível em: <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/direitos.htm>. Acesso em: 18 out. 2021.

PADILHA, Norma Sueli; DI PIETRO, Josilene Hernandez Ortolan. A contribuição da OIT na construção da tutela internacional do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, n. 70, p. 529-560, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.12818/P.0304-2340.2017v70p529>. Acesso em: 18 out. 2021.

PEREIRA, André Sousa. **Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2019.

SMITH, James A.; JUDD, Jenni. COVID-19: vulnerability and the power of privilege in a pandemic. **Health Promotion Journal of Australia**,

v. 31, n. 2, p. 158, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/hpja.333>. Acesso em: 18 out. 2021.

TERKEL, Studs. **Working**. New York: Avon Books, 1972.

THUNSTRÖM, Linda *et al.* The benefits and costs of using social distancing to flatten the curve for COVID-19. **Journal of Benefit-Cost Analysis**, v. 11, n. 2, p. 179-195, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3561934>. Acesso em: 18 out. 2021.

UNIÃO EUROPEIA. **European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect**: 2019/2181(INL). Bruxelas. 2021. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.html. Acesso em: 18 out. 2021.

VIGO, Daniel *et al.* Mental health of communities during the COVID-19 pandemic. **The Canadian Journal of Psychiatry**, 1-7, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0706743720926676>. Acesso em: 18 out. 2021.

8

INTRODUÇÃO À SAÚDE SOCIOAMBIENTAL

Rafaela Rodrigues da Silva; Jeffer Castelo Branco; Silvia Maria Tagé Thomaz

RESUMO

No presente artigo exploramos o conceito de saúde socioambiental, cujas raízes nos remete à “Questão Social”, na exploração do homem pelo homem no processo de alienação, que também é um processo de espoliação que apartou o homem da natureza, para igualmente explorá-la e servir aos interesses de uma classe que detém os meios de produção. Esse modo de produção estimula uma reprodução social complexa, e por vezes violenta, para o homem livre que pertence a uma classe que vende a sua força de trabalho e vive de salários. Mas para quem paga, a complexidade e a violência da reprodução se resumem a produtividade e produção de “lucro” e acumulação de capitais, ou seja, extrair desse salário a maior quantidade de “mais valia” possível. O lucro é o ópio do capitalismo, a sua busca alucinada é determinante na produção de violências contra a natureza humana e sistemas ecológicos. Nesse cenário, o homem foi capaz de produzir mercadorias extremamente nocivas, substâncias químicas sintéticas perigosas que envenenam os “compartimentos ambientais” e, por conseguinte, a fauna, a flora e o seu próprio organismo, com pesadas repercussões sobre a cultura e a economia, sobretudo das comunidades em situação de vulnerabilidade social e política. É sobre essa dinâmica que, navegando com aportes importantes do materialismo histórico-dialético e da complexidade apresentamos uma conceituação de saúde socioambiental resultante da articulação de estudo, pesquisa extensão na tríade ambiente, saúde e sociedade.

Palavras-chave: saúde; meio ambiente; saúde ambiental; saúde socioambiental; promoção de saúde.

INTRODUÇÃO

Foi observando os diversos efeitos adversos engendrados e perpetuados na reprodução social, no modo de produção capitalista e, mais especificamente, as relações conflituosas entre os que detêm os meios de produção e o homem livre – aquele que vive da venda da sua força de trabalho, que gera as mais variadas expressões da questão social –, que se notou a necessidade de ampliar o entendimento e conceituar a saúde socioambiental. Esse movimento se expressou com maior intensidade a partir dos processos da saúde ambiental (ALONZO *et al.*, 2009), em que se verificou a necessidade de intervenções da área da ciência social aplicada junto a pessoas e populações expostas a agentes nocivos. Desta forma, além de fontes, rotas, exposição e os possíveis efeitos, se considera a produção, as implicações sociais sobre os atingidos e a estrutura social e de saúde para o acolhimento, encaminhamento, tratamento e o acompanhamento dessas populações que entraram em contato com esses agentes nocivos de várias formas em seus territórios. Além da própria precaução e prevenção a esses eventos.

Montes de esterco, escombros de edifícios, poças pútridas e estagnadas são encontradas aqui e ali entre as casas e sobre superfícies esburacadas em locais públicos. As águas fétidas e barrentas, manchadas de mil cores pelas fábricas por onde passam, de um dos riachos que mencionei, vagueiam lentamente em volta deste refúgio de pobreza. Uma espécie de fumaça negra cobre a cidade. Deste esgoto imundo flui ouro puro. Aqui a humanidade atinge seu desenvolvimento mais completo e mais brutal; aqui a civilização opera seus milagres, e o homem civilizado quase se tornou um selvagem.

Esse é um resumo da descrição de Alexis de Tocqueville (1835) em relação à próspera cidade industrial de Manchester, publicada no *Journeys to England and Ireland*. Nesse tempo, em pleno processo de consolidação das Revoluções Burguesa e Industrial, estima-se que viviam cerca de 1,1 bilhão de pessoas no mundo, que produziam um PIB mundial de cerca de 820 bilhões de dólares (MADDISON, [s.d.]).

Pouco mais de um século depois, no dia 05 de dezembro de 1952, Londres (Inglaterra) colheria os primeiros frutos amargos pós-revoluções e pós-guerras mundiais semeados pela expansão acelerada, sobretudo, da indústria metalúrgica, química, petroquímica e farmacêutica: uma densa e persistente nuvem de poluição (*smog*) cobriu a cidade perdurando até o oitavo dia, estima-se que até 4 mil pessoas foram a óbito devido à poluição.

Nessa época as armas químicas utilizadas na Segunda Guerra Mundial já estavam fazendo parte de diversas atividades humanas, sobretudo como agrotóxicos na agricultura. Os efeitos desse processo foram denunciados em 1962 pela bióloga Rachel Louise Carson em seu livro *Silent Spring* (“Primavera Silenciosa”). Nessa obra, Carson (1962) revelava os danos causados pelo uso de substâncias perigosas, destacando o uso indiscriminado do DDT entre outros agrotóxicos organoclorados nocivos.

Mas foi somente em 1972, na cidade de Estocolmo, que ocorreu a primeira Conferência das Nações Unidas que discutiu em âmbito mundial a questão do Ambiente Humano entre os dias 05 e 16 de junho. A partir de então adotou-se o dia 05 de junho como dia mundial do meio ambiente. O Brasil, nesta época atolado no processo repressivo, comparece à conferência com uma enorme faixa com os seguintes dizeres: “Bem-vindo à poluição, estamos abertos para ela. O Brasil é um país que não tem nenhuma restrição, temos várias cidades que receberiam de braços abertos a sua poluição, porque o que queremos são empregos, são dólares para o nosso desenvolvimento” (DIAS, 1991).

A partir de então, passa-se a criar agências para controle ambiental em várias partes do mundo, inclusive a ONU cria o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente, o PNUMA. No entanto, em 1987 a Comissão Mundial do Meio Ambiente publica o Relatório Brundtland, denominado “Nosso Futuro Comum”, em que de forma estarrecedora apresenta os graves problemas ambientais que o mundo está vivendo

e propõe bases para um Desenvolvimento Sustentável, um modelo de desenvolvimento humano que fosse capaz de garantir o atendimento das necessidades do presente sem comprometer os recursos e as necessidades das gerações futuras¹.

O “Nosso Futuro Comum” foi decisivo para que diversas ações fossem aprovadas na Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento realizada entre os dias 03 e 14 de junho de 1992 no Rio de Janeiro (Rio-92), como a Agenda 21², um conjunto de cerca de duas mil e quinhentas recomendações práticas para que no século XXI alcançássemos qualidade ambiental e de vida de fato.

A Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento³ gestada Rio-92 conclama, entre seus vários princípios, que a “criatividade, os ideais e a coragem dos jovens do mundo devem ser mobilizados para criar uma parceria global com vistas a alcançar o desenvolvimento sustentável e assegurar um futuro melhor para todos”. O princípio 15 da Declaração salienta que quando a atividade for uma ameaça de danos graves ou irreversíveis e houver incerteza científica absoluta, o princípio da precaução deverá se evocado para prevenir a degradação ambiental.

Durante e após a Rio-92 diversas Convenções Internacionais foram firmadas pelos países, como as convenções de mudanças climáticas, Biodiversidade, Basileia, Roterdã, Estocolmo, Minamata, entre outras, assim como instâncias importantes como o Fórum Intergovernamental de Segurança Química (IFCS, sua sigla em inglês) e a Abordagem Estratégica para o Gerenciamento Internacional de Produtos Químicos (SAICM, sua sigla em inglês). Todos esses instrumentos trouxeram avanços para controlar a poluição, no entanto, ainda há vários outros fatores que impedem uma maior efetividade na proteção ambiental e segurança à saúde humana.

Os números não são animadores, mesmo com a pandemia batemos recorde de emissão de gases de efeito estufa, o que significa mais queima de combustível fóssil, com parcela significativa de emissões de gás carbônico não biogênico, que carrega consigo diversas outras

¹ Nosso Futuro Comum, Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, 1987.

² Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento - <http://www.onu.org.br/rio20/img/2012/01/rio92.pdf>.

³ Agenda 21- <http://www.onu.org.br/rio20/img/2012/01/agenda21.pdf>.

substâncias perigosas e persistentes; e mais produção de energia, que agrava o acelerado e descontrolado processo de produção e consumo, que levou a sociedade contemporânea a extrair do planeta muito mais do que ele é capaz de recompor naturalmente. Com isso as mudanças climáticas e seus efeitos devastadores já começam a estar cada vez mais presentes. Conforme o Intergovernmental Panel on Climate Change – IPCC (em português: Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas), os impactos do aquecimento global sobre os sistemas natural e humano já foram observados, muitos ecossistemas terrestres e oceânicos e alguns dos serviços que eles fornecem já se alteraram.

Considerando que a emissão de combustível é um problema que contribui para as mudanças climáticas, substituir a matriz energética pode não ser uma resposta completa a todos os problemas ambientais, econômicos e sociais que se apresentam. A sociedade precisa tomar sérias medidas para uma mudança estrutural de maneira a frear a escalada de ataques ao meio ambiente e iniciar a restauração dos sistemas ecológicos.

É nesse contexto que o embasamento em teorias e epistemologias crítico-social podem contribuir para auxiliar na compreensão dos sistemas e do ser humano e a elaborar estratégias para os enfrentamentos dos desafios globais que se apresentam. Um primeiro passo que damos nessa direção é buscar a articulação de saberes, com essa união passamos não só a compreender o sistema dominante, mas também a avançar na apreensão dos sistemas complexos que estão disciplinarmente separados, porém, são parte integrante de um mesmo tecido social, como exemplo, a relação intrínseca e retroativa ambiente-saúde-sociedade ou ainda ambiental-econômico-social.

A saúde socioambiental, por exemplo, nos permite unir as dimensões ambiente-saúde-sociedade. Tomamos que o universo material conhecido é o universo das substâncias químicas simples e dos compostos químicos complexos. Eles deram suporte aos mais variados produtos naturais e ao aparecimento da vida física como a conhecemos. O Homem, com a sua capacidade teleológica foi capaz de fazer as substâncias naturais reagirem entre si e engendrar os mais elaborados processos industriais de transformação.

Nessa vertente, o homem passou a entrar em contato com essas substâncias sintéticas desconhecidas, e passou também a reagir com seu próprio corpo. Dessa forma, hoje não há atividade que não tenha o suporte das substâncias químicas sintéticas, todo o seu potencial toxicológico: do agronegócio à indústria do aço, da sala de aula ao mais avançado laboratório de pesquisa, da coleta de lixo ao mais alto cargo do Estado; todos, cotidianamente, estão cercados e fazendo uso das mais variadas substâncias e compostos químicos sintéticos nocivos. Nesse processo, a partir do olhar atento para o processo da Promoção da Saúde, inspirada nas Declarações de Alma-Ata (1978) e Ottawa (1986), nos deparamos com aspectos importantes como as condicionantes e determinantes sociais de saúde.

A Declaração de Alma-Ata, cidade da extinta União das Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS), hoje República do Cazaquistão, emitida na Conferência Internacional sobre Cuidados Primários de Saúde, realizada pela Organização Mundial da Saúde, reafirma a saúde como estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não simplesmente a ausência de doença ou enfermidade. A saúde nesse aspecto é um direito humano fundamental, e a consecução do mais alto nível possível de saúde, para qualquer pessoa e comunidades do mundo, é a mais importante meta social global, cuja realização requer a ação de muitos outros setores sociais e econômicos, uma articulação intersetorial além do setor da saúde.

A Declaração de Ottawa, emitida na Conferência Internacional sobre Promoção da Saúde, também realizada pela Organização Mundial da Saúde, define que:

“Promoção de Saúde é o nome dado ao processo de capacitação da comunidade para atuar na melhoria de sua qualidade de vida e saúde, incluindo uma maior participação no controle deste processo. Para atingir um estado de completo bem-estar físico, mental e social os indivíduos e grupos devem saber identificar aspirações, satisfazer necessidades e modificar favoravelmente o meio ambiente. A saúde deve ser vista como um recurso para a vida, e não como objetivo de viver”.

Assim, entende-se que a condição em que se encontra uma dada dimensão social é determinante para o processo saúde-doença nos territórios. Exemplificando, entre as diversas determinantes sociais de saúde possíveis, tomemos as definidas pelo art. 3º da Lei Federal nº 8.080, de 19 de setembro de 1990: meio ambiente, saneamento básico, trabalho, a renda, alimentação, moradia, educação, transporte, lazer, acesso aos bens e serviços essenciais. Assim, não se pode esperar saúde em um meio ambiente em más condições, poluído ou degradado, com esgoto correndo por valas a céu aberto, vivendo em submoradias, sem transporte acessível e de qualidade, ou ainda sem trabalho, renda e sem serviços essenciais disponíveis e de qualidade.

Ao observar as condições dos determinantes sociais, concomitantemente na perspectiva da saúde socioambiental observa-se o movimento das substâncias e compostos químicos naturais e sintéticos hodiernamente presentes como poluentes ou contaminantes no ar, solo, água, bens, mercadorias, serviços, bebidas e alimentos, tendo em vista o ambiente, a saúde e a sociedade.

No ambiente se observa o movimento dessas substâncias e compostos desde sua extração, industrialização, uso no cultivo, na transformação em produtos e alimentos, na distribuição para uso nos mais variados serviços e no uso pessoal ou de consumo coletivo;

Na saúde se observa o movimento dessas substâncias e compostos químicos no corpo, que uma vez atingido pode sofrer a quebra da homeostase do organismo, animal e humano, desencadeando o processo de adoecimento;

E na sociedade se observa o movimento de pessoas e populações no seu processo de adoecimento, que após serem atingidas pela exposição e o contato com substâncias e compostos químicos nocivos, buscam e utilizam os equipamentos públicos para os auxiliarem nesse processo e como e o quanto os serviços nesses equipamentos estão preparados para a devida atenção social e em saúde.

É nesse movimento ambiente-saúde-sociedade com ênfase no encontro e interações físicas, mentais e sociais com as substâncias químicas orgânicas e inorgânicas exógenas e endógenas naturais e sintéticos que assentam os processos de estudos, pesquisas e extensão do Núcleo de Saúde Socioambiental.

8.1.

A SAÚDE SOCIOAMBIENTAL

Foi em 2010, no Campus Baixada Santista da Universidade Federal de São Paulo, com a criação do Núcleo de Estudos, Pesquisas e Extensão em Saúde Socioambiental no âmbito do Instituto Saúde e Sociedade, que se iniciaram os estudos em saúde socioambiental. Neste sentido, adotaram-se princípios e metodologias que permitissem aprofundar e ampliar o conhecimento desses processos, uma vez que se observou e considerou os impactos globais do atual modelo de produção, que, ao transformar substâncias e compostos químicos em produtos comercializáveis, expõe populações à intoxicação crônica, em que, por vezes, também são acometidas pela cronicidade da intoxicação quando envolve substâncias tóxicas bioacumulativas, biomagnificantes e biopersistentes.

Partimos inspirados nos princípios basilares da Organização Mundial da Saúde (1946), em uma perspectiva já ampliada de saúde e reafirmada em Alma-Ata em 1978, que indica que “a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade”. E em que “gozar do melhor estado de saúde constitui um dos direitos fundamentais de todo o ser humano, sem distinção de raça, de religião, de credo político, de condição econômica ou social”. O que articulamos com o que é preconizado na VIII Conferência Nacional de Saúde, em 1986, que entre os fatores determinantes e condicionantes de saúde estão o meio ambiente e o acesso aos bens e serviços essenciais.

Tomamos também como determinante social de saúde, além do já estabelecido na Lei nº 8.080, aquela elaborada pela Comissão Nacional sobre os Determinantes Sociais da Saúde⁴, em que considera as características sociais, econômicas, culturais, raciais, psicológicas, comportamentais e ambientais de uma sociedade fatores condicionantes que influenciam nas condições de vida e trabalho da população. A Organização Mundial da Saúde define as determinantes sociais de saúde como sendo as condições sociais em que as pessoas vivem e trabalham (CASTELO BRANCO, 2014).

⁴ A Comissão Nacional sobre Determinantes Sociais da Saúde (CNDSS) foi criada por Decreto Presidencial, no âmbito da FIOCRUZ, em março de 2006, com mandato de dois anos.

Uma base importante para esses estudos está na saúde ambiental atualmente desenvolvida do âmbito da Coordenação-Geral de Vigilância em Saúde Ambiental (CGVAM) do Ministério da Saúde (MS), instituída em 2001 no âmbito da Funasa, passando em 2003 para a Secretaria de Vigilância em Saúde (SVS-MS). A CGVAM desde sua criação desenvolveu meios para melhorar a abordagem relacionada às populações expostas em áreas contaminadas, com a aplicação de metodologias específicas em áreas pilotos e a realização do curso de formação de Avaliação de Risco à Saúde Humana por Exposição a Resíduos Perigosos.

Assim, para compreender os processos de produção que podem poluir os territórios, e a reprodução social, que, como agravo, pode adoecer e criar situações de vulnerabilidade social, é necessário considerar que os produtos fabricados e disponibilizados diariamente nos mercados podem ser ou conter substâncias e compostos perigosos. Estes produtos e substâncias podem ser avaliados quanto a suas características físicas e químicas, podem inclusive possuir um potencial toxicológico, no entanto, a ampla maioria desses produtos não possui uma avaliação toxicológica adequada.

Nesse contexto é preciso um olhar complexo, unir saberes e zelar para uma pesquisa de alto nível, apartada dos modelos preconcebidos e das respostas prontas superespecializadas, é necessário manter o rigor científico para pesquisar, absorver e emitir um conhecimento mais completo e mais exato possível, de forma que se possa visualizar com clareza os fenômenos condicionantes que são determinantes no processo saúde-doença.

É preciso resistir à tentação das certezas, dos paradigmas, para ser capaz de incorporar os *conhecimentos expostos pelo território*, processando-se assim um fenômeno cognitivo positivo, a fim de exercitar as potencialidades da interdisciplinaridade e interprofissionalidade, unindo saberes, operando e multiplicando capacidades profissionais no desenvolvimento de estratégias de diagnóstico, acolhimento, encaminhamento, acompanhamento e mobilização, visando à promoção da saúde e aprimorando a atenção integral em saúde.

Identificar as expressões da questão social no movimento complexo ambiente-saúde-sociedade é matéria de estudo da Saúde Socioambiental, não sendo tarefa para uma única área do conhecimento em função de sua alta complexidade. É preciso observar atentamente o todo, onde “a

totalidade é conjunto de complexidade, um complexo de complexos, onde a menor parte constitutiva é repleta de complexidade” (NETTO, [s.d.]).

Em um primeiro esforço para definir a saúde socioambiental no âmbito do NEPSSA-UNIFESP se entendeu que o profissional da área da ciência social aplicada, munido de sua instrumentalidade, quando no exercício da Saúde Ambiental, está, de fato, desenvolvendo a Saúde Socioambiental. Esse foi o impulso para em 2014 ensaiar uma primeira conceituação da saúde socioambiental como sendo:

O estudo dos impactos sociais decorrentes das condicionantes ambientais que atuam como determinantes no processo de adoecimento físico e mental, visando, nesta relação de causa-efeito, a elaboração de planos preventivos e corretivos com a finalidade de garantir direitos sociais, promover acesso aos bens e serviços e proporcionar a atenção integral à saúde.

A conceituação que tem por intuito o enfretamento da razão instrumental é a razão técnico-científica intimidatória, por meio da razão crítica, que para Chauí (2000, p. 60):

É aquela que analisa e interpreta os limites e os perigos do pensamento instrumental e afirma que as mudanças sociais, políticas e culturais só se realizarão verdadeiramente se tiverem como finalidade a emancipação do gênero humano e não as ideias de controle e domínio técnico-científico sobre a Natureza, a sociedade e a cultura.

Com a saúde socioambiental busca-se, por meio de processos educativos, preventivos, assistenciais curativos, sociais e da precaução, aproximações para a atenção integral na perspectiva da Promoção da Saúde. Nessa busca há necessidade de desconstruir a narrativa absoluta do ‘tecnicismo científico’, questionar o projeto desenvolvimentista, fazendo com que a ciência se liberte das amarras capitalistas, no intuito de atingirmos a garantia do direito à vida, constantemente ameaçado pelo atual modo de produção e reprodução social vigente do sistema dominante, na sociedade contemporânea.

8.2.

ASSISTÊNCIA DO DIREITO NO ÂMBITO DO MEIO AMBIENTE E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

[...] os direitos não nascem todos de uma vez. Nascem quando de-
vem ou podem nascer. Nascem quando o aumento do poder do ho-
mem sobre o homem – que acompanha inevitavelmente o progres-
so técnico, isto é, o progresso da capacidade do homem de dominar
a natureza e os outros homens. (BOBBIO, 1992, p. 9)

O “Direito Social” ainda que registrado em leis necessita de constante vigilância, sem isso ele estará constantemente se esvaindo entre os dedos das mãos, o que corrobora com Ferraz (2008, p. 11-12) que nos diz: “Direito tanto para significar o ordenamento vigente – ‘o direito brasileiro, o direito civil brasileiro’ –, como também a possibilidade concedida pelo ordenamento de agir e fazer valer uma situação – ‘direito de alguém’ [...]”. Nessa perspectiva é importante considerar a correlação de forças, que pode fazer mover horizontes de acordo com a organização que reclama o direito.

É preciso clareza do significado *Dormientibus non succurrit jus* (O direito não socorre os que dormem). Norberto Bobbio (1909-2004), salienta que “O problema fundamental em relação aos direitos do homem, não é tanto o de justificá-los, mas o de protegê-los. Trata-se de um problema não filosófico, mas político” (BOBBIO, 1992, p. 16).

Assim, o direito não se encerra com uma apresentação de fatos ao Ministério Público ou na propositura de ação judicial, normalmente é apenas mais uma etapa no longo e difícil caminho da mitigação dos danos ao meio ambiente e à saúde de pessoas e populações atingidas pela exposição às substâncias químicas nocivas. Processos e termos de ajustamentos de conduta se arrastam por décadas, muitas vezes sem que os direitos sejam integralmente atendidos e o meio reconstituído ao seu estado original. Temos como exemplo o caso da produção, poluição e exposição de populações aos organoclorados em Cubatão/SP, na cidade dos Meninos no Rio de Janeiro, em Paulínia/SP. São exemplos típicos que nos fazem refletir profundamente sobre o princípio da precaução, em que vale mais precaver do que remediar.

Os fenômenos relacionados à saúde socioambiental, embora impactem adversamente o meio ambiente natural e, por conseguinte, as pessoas, normalmente têm sua origem no mundo do trabalho (CASTELO BRANCO, 2014; 2016; SILVA, 2016). Assim, conforme nos indica Padilha (2013, p. 177): “[...] O direito ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho está inserido na complexidade que envolve a questão ambiental nos ambientes laborais [...] e na questão do direito adquirido nesse âmbito, em que: ‘A correlação direta da proteção da saúde e qualidade de vida do trabalhador ao equilíbrio do meio ambiente é resultado da consagração do meio ambiente do trabalho enquanto um direito fundamental [...]’”. Dessa forma, depreende-se que cuidar criteriosamente da complexidade que envolve os ambientes de trabalho é uma forma de atuar preventivamente evitando que situações anômalas nesses ambientes se ampliem para toda sociedade. Ou seja, a saúde socioambiental na perspectiva de atenção integrada reclama para a vigilância constante, atualizada e crítica em saúde numa ação que envolve diversos setores da sociedade, entre eles, a academia, as comunidades e suas lideranças, os movimentos sociais, os órgãos de defesa dos interesses difusos e coletivos, os profissionais de áreas distintas, entre outros atores, com compromisso ético e horizontal.

REFERÊNCIAS

ALONZO, H. G. A. *et al.* O Subsistema Nacional de Vigilância em Saúde Ambiental (SINVISA) e seus Desafios. *In: I Conferência Nacional de Saúde Ambiental. GT Saúde e Ambiente* (caderno de texto). Associação Brasileira de Saúde Coletiva (ABRASCO), 2009, p. 97-104.

BOBBIO, N. **A Era dos Direitos**. Tradução Carlos Nelson Coutinho, Nova Ed. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/297730/mod_resource/content/0/norberto-bobbio-a-era-dos-direitos.pdf. Acesso em: out. 2021.

CHAUI, M. **Convite à Filosofia**. São Paulo: Ática, 2000.

CARSON, R. “**Silent Spring**” (**Primavera Silenciosa**). Ed Houghton Mifflin. EUA, 1962. Versão em português ISBN 978-85-7555-235-3. Tradução Cláudia Sant’ Anna Martins, 1. ed. Ed. Gaia, São Paulo, 2012.

CASTELO BRANCO, J. **Conceituando a Saúde Socioambiental no Âmbito do Serviço Social**. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal de São Paulo, Santos, 2014.

CASTELO BRANCO, J. **Convenção de Estocolmo Sobre Poluentes Orgânicos Persistentes: Impactos Ambientais, Sociais e Econômicos Associados**. Trabalho de Conclusão de Curso (Mestrado, Stricto Sensu do Programa de Pós-Graduação em Análise Ambiental Integrada do Instituto de Ciências Ambientais, Químicas e Farmacêuticas) - Universidade Federal de São Paulo – Campus Diadema, 2016.

DIAS, G. F. **OS QUINZE ANOS DA EDUCAÇÃO AMBIENTAL NO BRASIL: um depoimento**. Em Aberto, Brasília, v. 10, a 49, jan./mar. 1991. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/documents/186968/485895/Educa%C3%A7%C3%A3o+ambiental/37cbac3e-3bc6-4783-bc30-017a350437b5?version=1.3>. Acesso em: out. 2021.

FERRAZ JR., T. S. **Introdução ao estudo do direito – Técnica, Decisão, Dominação**. 6. ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2008. p. 11-12.

MADDISON, A. **Historical Statistics for the World Economy: 1-2003**, Angus Maddison xls AD. University of Groningen, Netherlands. [online, s.d.]. Disponível em: http://www.ggdc.net/maddison/historical_statistics/horizontal-file_03-2007.xls. Acesso em: out. 2021.

NETTO, J. P. **O Método em Marx**. Curso ministrado pelo professor José Paulo Netto na Pós-Graduação em Serviço Social na UFPE em 2002, Disponível em: <http://www.cristinapaniago>.

com/jos%C3%A9_p_netto_-_curso_o_m%C3%A9todo_em_marx_- .
Acesso em: out. 2021.

PADILHA, N. S. Meio ambiente do trabalho: um direito fundamental do trabalhador e a superação da monetização do risco. **Rev. TST**, Brasília, vol. 79, n. 4, out./dez. 2013: 173-182.

TOCQUEVILLE, A. **Description of Manchester. Journeys to England and Ireland, 1835.** JP Mayer, ed., George Lawrence, trad. (Nova York: Arno Press, 1979). Disponível em: https://www.dhr.history.vt.edu/modules/eu/mod01_nature/evidence_detail_05.html. Acesso em: ago. 2021.

USP, Universidade de São Paulo. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) - 1946.** Biblioteca Virtual de Direitos Humanos. [online - s.d.]. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em: 01 out. 2021.

9

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM MEIO À ERA DA TECNOLOGIA INFORMACIONAL: UMA ANÁLISE SOBRE OS DIREITOS CONSTITUCIONAIS

Giovanna Sampaio

RESUMO

O presente artigo detém como proposta analisar a denominada reforma trabalhista brasileira sob a perspectiva da regulamentação do teletrabalho, e primordialmente seus impactos nos direitos constitucionais ao meio ambiente sadio e à saúde no contexto do trabalho. Destarte, utilizando-se de uma metodologia sistemática de revisão bibliográfica, de cunho descritivo e exploratório, e abordagem quali-quantitativa e interdisciplinar, foi obrigatório utilizar dados secundários de pesquisa num panorama de direito comparado sobre a temática dos direitos constitucionais do trabalho e ambiente, sendo preciso trazer à baila a vanguarda de base francesa enquanto maior referencial teórico deste trabalho. Conclusivamente, o balanço encontrado constata a degradação dos bens e direitos constitucionais previamente assegurados aos trabalhadores, mediante a regulação da Lei nº 13.467/2017.

Palavras-chave: teletrabalho; reforma trabalhista; direitos fundamentais constitucionais; meio ambiente de trabalho; responsabilidade do empregador.

INTRODUÇÃO

A proposta que justifica o presente trabalho consiste em estabelecer, de certo modo com inovação, a relação que deve ser desenvolvida entre as transformações trazidas pela chamada Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, e os impactos daí decorrentes para a saúde do teletrabalhador, pelo que se mostrou essencial para este intento abordar e analisar, de forma aplicada, o meio ambiente laboral sob a ótica dos direitos constitucionais fundamentais, perpassando por conceitos pluridisciplinares tangentes à ergologia e ergonomia.

Outrossim, não se poderia deixar apenas de mencionar os principais elementos inovadores trazidos no capítulo legislativo destinado ao teletrabalho (Lei 13.467/2017), pelo que o presente estudo prioriza e enuncia a figura do Termo de Responsabilidade a ser assinado pelo teletrabalhador, a fim de trazer a possibilidade devida de responsabilização civil do empregador pelos danos e perdas, bem como pelos acidentes e doenças que o tele-empregado venha a sofrer no exercício da atividade laborativa.

Ultimamente, relacionou-se a nova regulamentação do tele-emprego com a temática do meio ambiente laborativo, e com a proteção à saúde do teletrabalhador, pelo que se abordou as condições de precarização laboral. Com isso, visou-se concluir o artigo com a ideia de responsabilização cível do empregador, pelas doenças e acidentes laborativos ocorridos com o teletrabalhador no local de exercício das suas atividades funcionais, que se desenvolvem na casa do tele-empregado, independentemente da existência de assinatura do termo de responsabilidade.

A metodologia aplicada, segundo a forma de abordagem do problema, foi primordialmente do tipo qualitativa, posto que a representação quantitativa não se conformou no foco e sentido deste trabalho. Segundo o objetivo da

pesquisa, a sua metodologia foi do tipo exploratória e descritiva. A pesquisa descritiva visa descrever as características dos fatos e dos fenômenos e o estabelecimento das relações entre as variáveis consideradas. Gil (2010, p. 42) traz que, “as pesquisas descritivas identificam as características de determinada população ou fenômeno”. A pesquisa exploratória visa promover uma aproximação com o objeto de estudo. Também conforme o mesmo autor, “a pesquisa exploratória visa proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses, sendo isso feito ao longo do trabalho”.

Segundo a coleta de dados, a pesquisa foi do tipo bibliográfica e sistemática, onde foram utilizadas publicações referentes ao tema, nomeadamente, artigos, monografias, dissertações e teses de doutorado dos repositórios de Instituições; livros; e consulta geral em websites institucionais e internacionais. Portanto, foi investigado o estado da técnica existente sobre o tema no que se refere ao referencial teórico de discussão. Ademais, quanto aos métodos potenciais e relacionados ao presente trabalho, tem-se o emprego de sistemas de inteligência em relação à busca dessa revisão de literatura ora empregada. Ainda, abarca-se também a utilização de estratégias de pesquisa relacionadas a *Mapping*, bem como que o emprego de cenários para a obtenção de resultados mais satisfatórios e apropriados ao objetivo deste estudo. Por fim, foi feita uma espécie de prospecção para a definição do tema/recorte (e justificativa), e primordialmente como filtragem dos trabalhos que comporiam o Referencial teórico do presente artigo.

9.1.

O MEIO AMBIENTE LABORATIVO SADIO: DIREITO CONSTITUCIONAL FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR

Neste tópico, é necessário trazer alguns pontos e questões a respeito do meio ambiente laboral, pautado na dignidade humana e no postulado da adequação, posto que consiste em garantia fundamental e constitucional do trabalhador (SOARES, 2010). Para tanto, antes de trazer a conceituação e os aspectos normativos e de eficácia do meio ambiente laborativo, serão feitas algumas considerações (MELLO, 2015).

Segundo Júlio Rocha (2013), configura-se

[...] importante é notar que o meio ambiente é uno, a realização do trabalho humano qualifica-o. Não há como imaginar o meio ambiente do trabalho sem o trabalhador. As máquinas, os computadores, as aparelhagens podem funcionar, mas nunca podem trabalhar, pois o trabalho tem como elemento *sui generis* o ser humano. (ROCHA, 2013, p. 103)

Neste sentido, segundo Sandro D'Amato Nogueira: “Como já discutido, o meio ambiente tem uma definição amplíssima e unitária, de composição diversa, estando nela incluído o meio ambiente de trabalho, pois é neste que o ser humano vive a maior parte de sua vida não podendo ter uma vida digna, se esta não for também em seu ambiente de trabalho” (NOGUEIRA, 2008, p. 19).

Já Sirvinskas (2010) traduz a ideia jurídica de ambiente de forma mais completa:

[...] O conceito legal de meio ambiente é amplo e relacional, permitindo-se ao direito ambiental brasileiro a aplicação mais extensa que aqueles de outros países”, e arremata declarando que “para o campo de estudo em análise, adotar-se-á a classificação de meio ambiente: **natural, cultural, artificial e do trabalho. Trata-se de uma classificação didática e útil para a compreensão de seus elementos.** Aqui um registro se faz necessário. É inapropriada a apresentação do meio ambiente em espécies ou classes, sob pena de esvaziar-se toda a principiologia de unidade e indivisibilidade do meio ambiente. O **aspecto** refere-se à parte indissociável de alguma coisa, enquanto uma **espécie** remete à ideia de partes autônomas, de **subdivisão do gênero, de conjunto de indivíduos.** Ora, o meio ambiente, como se sabe, não possui elementos estanques, sendo a sua indivisibilidade pedra angular do direito ambiental. (SIRVINSKAS, 2010)

Nesse mesmo sentido Melo (2020) reitera de forma atualizada o caráter do meio ambiente na seara e recorte laborativos, complementando ainda

sobre a autonomia e consolidação da disciplina acerca do meio ambiente do trabalho/laboral:

O conceito de meio ambiente é amplo e abrangente. Não corresponde, exclusivamente, aos **elementos ambientais naturais**, incorporando também **elementos ambientais humanos**, fruto de ação antrópica. Assim, considerando que o **meio ambiente do trabalho está indissociavelmente ligado ao meio ambiente geral, ... O meio ambiente do trabalho, portanto, é constituído por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais, físicas ou psíquicas) de trabalho de uma pessoa.... Em síntese, da intersecção entre o direito do trabalho e o direito ambiental, no que tange às normas relativas à sadia qualidade de vida do homem-trabalhador, temos a base normativa do novel direito ambiental do trabalho.** (MELO, 2020)

Acerca da independência do meio ambiente laboral enquanto ramo do direito, Figueiredo (2000) aduz: [...] **a busca da qualidade de vida é objeto de dois diferentes ramos do direito: o Direito Ambiental e o Direito do Trabalho.** Dessa forma, entende-se neste paper pela interface indissociável entre esses “caminhos” jurídicos, pois ambos se referem aos aspectos de bem-estar e clima social dos indivíduos, o que acaba por adicionar maior Interdisciplinaridade, complexidade e até profundidade à discussão.

Nesse mesmo âmbito, a Professora Norma Padilha (2017) detecta que as esferas do trabalho e do meio ambiente, no enfoque jurídico, possuem origens similares em movimentos coletivos, sendo relativos nomeadamente a fenômenos de massificação do direito, pelo que traz ainda a referência à quebra da dicotomia tradicional entre a seara pública e privada;

Em continuidade, a respeito da relevância do empregado para a conformação do meio ambiente de trabalho, “Note-se que não apenas por estar inserido, mas por verdadeiramente integrar a estrutura conceitual do meio ambiente, o homem por vezes é afetado não apenas indiretamente, mas também diretamente em sua saúde, segurança ou dignidade” (MARANHÃO, 2016).

Este mesmo autor traz ainda uma discussão mais Epistêmica e histórica sobre a correlação intrínseca entre ambiente e trabalho:

[...] O ambiente, a técnica e o homem, tríade facilmente associada com os clássicos fatores de produção estudados mais de perto pela ciência econômica, concernentes àqueles itens (também chamados de insumos) cruciais para a produção de mercadorias e a geração de serviços, a saber, a terra, o capital e o trabalho. O ambiente (item correspondente à terra) coincide com o local da prestação dos serviços e diz com a retratação material circundante daquele que presta serviços, englobando itens móveis e/ou imóveis, naturais e/ou construídos pelo homem. Trata-se, em suma, do específico cenário fenomênico diante do qual se executa algum trabalho”. (MARANHÃO, 2016, p. 142)

Destarte, já resta assente a conexão entre o meio ambiente do trabalhador (esfera referente às normas de segurança laborais com força e autoridade vinculantes por serem normas denominadas de ordem pública), e as condições de saúde do mesmo (que constituem normas de medicina e higiene do trabalho), assunto este que será melhor explicado adiante.

9.2.

CONCEITO E NATUREZA DO MEIO AMBIENTE LABORATIVO

Aqui, no que tange ao conceito do meio ambiente, necessita-se apenas prenciar o que foi estabelecido na Constituição de 1988, especialmente, o que diz o seu artigo 225; Destarte, o sentido protetivo atribuído pela Carta Constitucional, quanto à conservação e manutenção do meio ambiente, ecologicamente equilibrado, como um bem público de uso irrestrito e amplo da população, representa seu caráter “transindividual” e difuso, cabendo a todos a sua proteção, independentemente da sua manifestação artificial, natural, cultural ou laborativa. Ademais, estampa, de forma inovadora, o requisito da sadia qualidade de vida, já demonstrando constitucionalmente o paralelo que existe entre saúde e meio ambiente. Nesse sentido, têm-se os dizeres de Roberto Leite (2003) acerca da simbiose

entre o direito do meio ambiente e o direito do trabalho, constituindo a concepção de Ecologia do Trabalho.

Quanto a uma definição de meio ambiente direcionadamente à seara laborativa, Ney Maranhão (2016)¹:

[...] O ambiente, a técnica e o homem, tríade facilmente associada com os clássicos fatores de produção estudados mais de perto pela ciência econômica, concernentes àqueles itens (também chamados de insumos) cruciais para a produção de mercadorias e a geração de serviços, a saber, a terra, o capital e o trabalho. **O ambiente (item correspondente à terra) coincide com o local da prestação dos serviços e diz com a retratação material circundante daquele que presta serviços, englobando itens móveis e/ou imóveis, naturais e/ou construídos pelo homem. Trata-se, em suma, do específico cenário fenomênico diante do qual se executa algum trabalho**". (MARANHÃO, 2016, p. 142)

Para a temática principal deste trabalho (a regulamentação do teletrabalho pela lei de reforma trabalhista e as suas implicações nas condições ambientais² e de saúde do trabalhador), faz-se essencial colacionar a definição trazida na obra de Fábio Ribeiro, sobre meio ambiental laboral:

O meio ambiente do trabalho consiste em todo e qualquer local, natural e ou artificial (inclusive o ciberespaço), em que o trabalhador

¹ Aprofunda ainda esse mesmo autor, no que é relativo ao meio ambiente laboral, que "As condições de trabalho concernem às condições físico-estruturais havidas no ambiente de trabalho. Dizem respeito, basicamente, à incidência dos clássicos elementos físicos, químicos e biológicos, além das condições estruturais e de mobiliário do local de trabalho (v.g., qualidade das instalações elétricas, prediais, sanitárias e de maquinário e mobília; qualidade e manutenção de equipamentos de proteção). Nesse campo está a tradicional noção de meio ambiente laboral, atinente à ideia de local de trabalho, com a também tradicional ênfase na saúde física dos trabalhadores". (MARANHÃO, N. Meio Ambiente do Trabalho; Descrição Jurídico-Conceitual. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, vol. 170, 2016.)

² Nesta seara das condições de trabalho, em que se consubstancia o meio ambiente laborativo, Ney Maranhão diz que "[...] temos para nós que o que ali, por exemplo, na Psicologia, foi batizado como Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS), em verdade representa, aqui, na dimensão jurídica, o que chamamos de meio ambiente do trabalho. Demais disso, é possível visualizar, com base nesses aportes doutrinários, que a extensa variedade de interações havidas no meio ambiente laboral e suscitadoras de risco à segurança e à saúde dos trabalhadores acaba, de algum modo, vinculando-se ou tendo origem em um ou mais desses citados e precisos fatores de risco: as condições de trabalho, a organização do trabalho e as relações interpessoais". (MARANHÃO, N. Meio Ambiente do Trabalho; Descrição Jurídico-Conceitual. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, vol. 170, 2016.)

desenvolve suas atividades laborais, devendo o empregador e o tomador de serviços sempre observar as normas que estabelecem as condições mínimas de segurança, higiene, conforto e bem-estar, de modo a garantir ao trabalhador sadia qualidade de vida no âmbito físico, mental e social. (ROCHA, 2016, p. 55)

Destarte, já restando assente a definição de meio ambiente de trabalho, como todo o “complexo” que rodeia o empregado em seu exercício laboral, não estando restrito a apenas o local físico da empresa – e ademais, envolvendo toda uma série de caracteres e condições sanitárias, sociais e econômicas, dentre outras – é preciso trazer algumas considerações a respeito das características do meio ambiente laboral.

Neste campo, elementar apenas fazer menção à característica “inapropriável” do meio ambiente do trabalho (de caráter transindividual difuso), segundo os ensinamentos de Júlio Rocha (2013)³. Elucidativo, portanto, também dizer que os princípios ambientais⁴ que regem também o meio ambiente do empregado enquanto *locus* onde ele se desenvolve a si mesmo (pois o trabalho dignifica o homem), no âmbito da sua atividade funcional e profissional. Assim, desempenham papel ímpar na concepção das condições ambientais laborativas, esses valores “principiológicos” que invocam a necessidade de ações e atitudes preventivas, na esfera ambiental do trabalho, o que engloba a observação das normas de segurança, higiene e medicina do emprego (BOBBIO, 2004).

³ “Aqui cabe registrar que apesar dos equipamentos, bens, maquinários e instalação serem de propriedade privada da empresa, por sua vez, o meio ambiente do trabalho constitui bem inapropriável e de caráter difuso, na medida em que deve ser entendido como *conditio sine qua non* em que se desenrola grande parte da vida humana.” (ROCHA, Júlio Cesar de Sá. **Direito ambiental do trabalho**, São Paulo: Atlas, 2013, p. 100.)

⁴ Neste esteio, necessário trazer as palavras de Norma Sueli Padilha, “Portanto, a real dimensão do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado não se limita, em absoluto, à relação obrigacional, nem tampouco aos limites físicos dos empreendimentos industriais, uma vez que se está apenas pontuando um dos múltiplos aspectos do meio ambiente e, meio ambiente equilibrado é, por natureza, um direito difuso. Assim, é relevante destacar que, o meio ambiente do trabalho embora se encontre numa seara comum ao Direito do Trabalho e ao Direito Ambiental, distintos serão os bens juridicamente tutelados por ambos, uma vez que, enquanto o primeiro ocupa-se preponderantemente das relações jurídicas havidas entre empregado e empregador, nos limites de uma relação contratual privatística, o Direito Ambiental, por sua vez, irá buscar a proteção do ser humano trabalhador contra qualquer forma de degradação do ambiente onde exerce sua atividade laborativa.” (PADILHA, Norma Sueli. **O equilíbrio do Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental do Trabalhador e de Espaço Interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental**. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/28356/009_padilha.pdf?sequence=5. Acesso em: 20 jul. 2019).

Necessário se faz aqui, destarte, pontuar brevemente o teor desses variados princípios ambientais-laborativos que acabam por guiar a interpretação dessas normas “inderrogáveis” relativas à ordem pública para a proteção de direitos e liberdades essenciais na vida em sociedade.

Júlio Rocha (2002) arquiteta, primeira e justamente, a ideia do postulado do desenvolvimento sustentável, articulando ambiente, sociedade e economia, ou seja, a técnica e o trabalho enquanto promotores da vida digna no meio coletivo. Ainda este autor vai complementar com o comentário da proteção plena ao trabalhador, pelo que aduz ainda a questão da ubiquidade relativamente ao ambiente, quer-se dizer, este teor do meio ambiente laboral produz impactos “inevitáveis e inafastáveis para todos os trabalhadores que laboram naquele contexto”.

Ademais, finalmente, deve-se lembrar que se tratando de direitos fundamentais e constitucionais, o princípio da solidariedade intergeracional conforma-se como chave para a tutela das garantias em relação ao caráter fraterno do ambiente e do trabalho. Assim, os ideais de cooperação e participação devem ser aplicados a este cenário pois promovem o engajamento dos agentes e sujeitos desenvolvidos neste contexto, conformando-se ainda como instrumentos processuais de tutela do meio ambiente laborativo.

9.3.

ANÁLISE DO DIREITO ESTRANGEIRO SOBRE A PROTEÇÃO DO AMBIENTE LABORAL

A Carta Política Brasileira de 1988 prevê, de forma esparsa e genérica, a necessidade de preservação do meio ambiente laboral, dentre os quais se destacam os arts. 23, 170, 186, e o já mencionado 225, tratando sobre a política ambiental nacional.

Já no art. 200 da CF/1988, o constituinte originário reproduz, de forma expressa, a preservação do meio ambiente, nele estando incluído o do trabalho, e ademais, articula neste artigo a participação do SUS – Sistema Único de Saúde, reflexionando a estreita conexão entre meio ambiente do trabalhador e suas condições próprias de saúde. Com isto, resta assente que a saúde, higiene e medicina do trabalho estão intrinsecamente conectadas às respectivas qualidades e especificidades do ambiente em que

determinado empregado labora, conforme será melhor desenvolvido mais adiante.

Já no campo internacional, indispensável trazer à tona o papel normativo da OIT – Organização Internacional do Trabalho, que orienta a atuação dos seus Estados-membros Signatários no sentido protetivo do trabalhador, pelo que, através da expedição de Convenções vinculativas e Recomendações de conduta, visam à proteção do trabalho. Sobre, especialmente, o tema do meio ambiente do trabalhador, imprescindível descrever as Convenções nºs 148, 155 e 161, já ratificadas pelo Brasil.

A Convenção nº 148 (que entrou em vigor no dia 14 de janeiro de 1983)⁵ trata da contaminação atmosférica, ruído e vibrações. Com a assinatura e ratificação dessa Convenção, ela passa a valer no plano nacional, vinculando e obrigando o Brasil, frente à Comunidade Internacional, a adotar as medidas cabíveis e necessárias para proteger as condições mínimas e adequadas de trabalho, em todos os ramos de atividade econômica, no que diz respeito às condições sonoras e ambientais (PIOVESAN, 2012; ESTRADA, 2002).

Ao conceituar o que seria poluição do ar, ruídos e as vibrações de diferentes ordens e gêneros, a Convenção nº 148 prevê uma postura preventiva de precaução e contenção de riscos inerentes ao exercício da atividade profissional por parte do trabalhador, pelo que a presente Convenção implica que o País adote mecanismos de vinculação das empresas e empregadores/patrões, quanto ao cumprimento das disposições relativas à segurança e meio ambiente enunciadas nesta disposição normativa supranacional. Lembrando que, constitucionalmente, os tratados que versem sobre direitos humanos incorporam a ordem/o ordenamento jurídico brasileiro enquanto normas constitucionais, fazendo-se as devidas ressalvas quanto às distinções entre direitos constitucionais fundamentais e humanos, estes podendo advir de diferentes órgãos, instituições, organizações e iniciativas internacionais.

Já na Convenção nº 155 (em vigor desde 18 de maio de 1993), a OIT estipulou a necessidade de criação de uma política nacional, por parte dos Estados Nacionais Signatários, para a preservação de um meio ambiente

⁵ C148 - Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações. Disponível em: http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236121/lang-pt/index.htm. Acesso em: 05 maio 2019.

laboral “hígido” e de condições dignas de trabalho, no que concerne aos parâmetros de Segurança, Saúde e Higiene do ambiente laborativo, pelo que também incorpora a implementação de atuações a nível da Empresa²⁵. A referida convenção de nº 155 estabelece que as medidas de saúde e segurança laborativas incidirão em todos os tipos de atividade laboral e de categorias econômicas, e que o ônus de instalação/implantação da estrutura de segurança, e medicina do trabalho não deve ser arcado/custeado pelo empregado (no art. 21 desta mesma convenção), pelo que ultimamente alude que o meio ambiente laborativo não está adstrito ao empreendimento físico da empresa.

Há ainda a Convenção nº 161, em vigor no Brasil desde 18 de maio de 1991. A referida convenção exige a disposição de serviços específicos de saúde do trabalho, no âmbito de uma política nacional, pelo que engloba todas as diferentes atividades econômicas, inclusive o setor público e cooperativas de produção.

Quanto ao direito francês, em sua disposição normativa de Saúde Pública⁶, há a previsão do desenvolvimento de um plano nacional de prevenção dos riscos relacionados ao ambiente e saúde laborais, a cada cinco anos. Ademais, os projetos de âmbito regional na França (Agências Regionais de Saúde) devem dispor a respeito da implementação destas normas e condições básicas, preventivas, consubstanciadas no plano nacional quinquenal.

Em segundo plano, a mesma normatividade francesa ainda aponta que o poder público deve manter um registro sobre os dados referentes aos acidentes e doenças laborais, registros esses que devem estar disponíveis para controle por parte dos cidadãos e ministérios supervisores (como a Comissão Nacional de Ética e Saúde Pública e Alertas Ambientais).

Ademais, em terceiro lugar, a legislação da França prevê que qualquer pessoa, física ou jurídica – incluindo aí os próprios trabalhadores do âmbito da empresa –, estando de boa-fé, pode divulgar informações que considere válidas para a salvaguarda da saúde ou do meio ambiente público, incluindo-se o laboral (refere a irregularidades que as entidades

⁶ LOI n° 2013-316 du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027324252&fastPos=1&fastReqId=839394054&categorieLien=id&oldAction=rechTexte>. Acesso em: 05 maio 2019.

empresariais, e instituições e órgãos públicos também, venham a cometer no plano do trabalho).

Ultimamente, no plano francês, ainda se prevê, de modo expresso, que o trabalhador deve alertar imediatamente ao empregador, caso acredite que os processos de fabrico e produção atentem contra a segurança ou a higiene ambientais de emprego (pelo que a norma francesa assinala/atenta para uma espécie de proteção a este empregado que comunica a infração às normas e condições sanitárias e do ambiente).

9.4.

REGULAMENTAÇÃO E EFICÁCIA: AMBIENTE LABORATIVO

No que se refere às normas nacionais até então aqui enunciadas, no âmbito e conotação constitucionais, e afirmando que os direitos e garantias fundamentais detêm caráter prevaletente, mesmo em relações “interprivadas”, as normas de meio ambiente laboral dispostas na Carta Constitucional devem produzir efeitos de pronto; de maneira direta e imediata.

Em relação às Convenções Internacionais da OIT, 155, 148 e 161, ratificadas pelo Governo brasileiro, merece espaço um esclarecimento sucinto, contudo, vital para uma compreensão mais integrada sobre o tema⁷.

A partir da Emenda Constitucional nº 45, de 2004, os tratados e convenções internacionais, sobre direitos humanos, aprovados seguindo as imposições e quesitos próprios, passaram a valer como Emendas Constitucionais, e não mais somente como leis ordinárias; Nesse sentido, referindo-se aos tratados normativos e convenções internacionais, os ensinamentos de G. Marmelstein (2016, p. 224) são, “afinal, se tem o condão ‘de paralisar a eficácia jurídica de toda e qualquer disciplina infraconstitucional com eles conflitante’, significando que eles valem mais do que a lei e, portanto, podem ser equiparados, do ponto de vista normativo, aos demais direitos fundamentais constitucionais”.

⁷ Para George Marmelstein: “Inicialmente, é preciso que se diga que a aplicação principal dos tratados ocorre na esfera internacional. Assim, caso um país viole um tratado de direitos humanos, ele poderá sofrer sanções no âmbito do direito internacional. [...] Sua validade limita-se ao âmbito do direito internacional como forma de compelir os países a seguirem um padrão ético universal”. (MARMELSTEIN, George. **Curso de Direitos Fundamentais**. São Paulo: Atlas, 2016, p. 218).

É expresso o valor elevado conferido às convenções e tratados transnacionais sobre direitos humanos pela Emenda nº 45/2004. Cabe, por ora, saber então se as Convenções da Organização Internacional do Trabalho – sobre meio ambiente, saúde, medicina e higiene no trabalho – colacionadas no presente trabalho, deteriam também um status normativo supralegal dessa relevância (PIOVESAN, 2012).

Ora, no assunto referente à conceituação histórica do instituto dos Direitos Fundamentais, percebe-se que os direitos humanos reproduzem/referem-se às garantias constitucionais fundamentais, estando no plano internacional (WOLKMER, 2006).

Destarte, parece que as normas internacionais relativas ao ambiente laborativo carregam, em sua gênese, uma característica supralegal, produzindo efeitos normativos (e de regulação das relações jurídicas travadas) relevantes e diretos (SOARES, 2010).

Necessário aqui trazer os ensinamentos dogmáticos de Marmelstein quando anuncia que “a proposta que alguns juristas estão desenvolvendo é que os diversos níveis de proteção dos direitos, ao invés de disputarem os espaços de poder, tentem dialogar uns com os outros, num processo constante de aprendizagem recíproca” (MARMELSTEIN, 2016, p. 231).

Portanto, a utilidade de se estabelecer a eficácia e a aplicabilidade, no plano jurídico, das normas internacionais e das convenções da OIT, existe no sentido de se promover, da melhor forma possível, os valores protetivos do trabalho e do trabalhador, assegurando as condições minimamente dignas de exercício da função laborativa.

Essencial, finalmente, o complemento de Marmelstein:

Essa tese, pelo menos na sua formulação originária, não estabeleceu uma hierarquia absoluta dos tratados de direitos humanos sobre a Constituição. Na verdade, havendo um conflito entre um tratado dessa natureza e uma norma constitucional, a norma a ser aplicada será a que melhor proteger a dignidade da pessoa humana. É o que já ocorre, por exemplo, com as normas trabalhistas e ambientais. Nesses casos, independentemente de hierarquia jurídica das normas conflitantes, sempre predomina a que melhor proteger, respectivamente, o trabalhador ou o meio ambiente. [...] E mesmo que a

ideia da hierarquia constitucional dos tratados de direitos humanos não seja aceita, o certo é que as normas de direito internacional que protegem os direitos humanos devem ser vistas como importantes instrumentos jurídicos de garantia da dignidade da pessoa humana e da limitação do poder, servindo tanto como fonte de direitos subjetivos quanto de critério de balizamento e de legitimação da atividade estatal. (MARMELSTEIN, 2016, p. 225)

Destarte, o presente trabalho entende pelo sentido da suprallegalidade dessas normas essenciais à proteção do postulado da dignidade humana, e da democracia participativa e cidadania, visando primordialmente as melhores condições laborais para o empregado, na linha dos princípios trabalhistas da norma mais favorável e da condição mais favorável ao trabalhador (SOARES, 2010).

Ou seja, acredita-se aqui que os tratados e disposições internacionais consubstanciam valores éticos maiores, no sentido de proteção da dignidade Integral da pessoa humana, pelo que se reitera o entendimento pelo seu caráter suprallegal, bem como que a sua valia e importância para a promoção das condições mais protetivas do trabalho (SOARES, 2010).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O problema de investigação do presente trabalho se delimitou à análise da regulamentação do instituto do teletrabalho, frente às inovações e modificações legislativas trazidas pela Lei nº 13.467, e ainda dispôs sobre as consequências que circundam este tema. Para tanto, avaliou-se primordialmente as condições laborais e do meio ambiente laborativo do Teletrabalhador, e a sua respectiva necessidade de proteção, pelo que o presente artigo se propôs a construir e desenvolver a ideia da responsabilização objetiva do tele-empregador pelos danos à saúde deste tele-empregado em decorrência de acidentes e doenças/enfermidades laborais.

Ante a inovação na regulamentação do teletrabalho, posto que a Lei nº 13.467 é datada do ano de 2017, menciona-se ora a importância do papel dos intérpretes, juristas e julgadores, bem como de outros órgãos

de tutela do trabalho (a exemplo do Ministério Público do Trabalho), na adequação da nova Lei e de seus enunciados normativos, tendo em vista que deve prevalecer a proteção do trabalhador em regime de tele-emprego, pois ainda está configurada um relação assimétrica de trabalho, sendo a parte trabalhadora hipossuficiente e submissa ao empregador, mesmo que essa subordinação agora se dê através de instrumentos telemáticos de informação e comunicação (TICS).

O presente artigo deteve-se à análise da regulamentação do tele-emprego sob o ponto de vista das condições ambientais e da saúde do trabalhador, sob uma perspectiva dos direitos fundamentais constitucionais, e tendo por base a dignidade da pessoa humana. Destarte, o trabalho não se propôs a reduzir ou extinguir o tema da regulamentação do teletrabalho, posto que consiste em temática bastante frutífera e interdisciplinar, pelo que ainda existem diversos pontos a serem abordados numa futura evolução e aprimoramento desta pesquisa acadêmico-científica.

Destarte, ultimamente, reitera-se a solução já mostrada e desenvolvida no âmbito do presente trabalho, no que tange às desvantagens para as condições ambientais e de saúde do teletrabalhador ante a regulamentação trazida pela Lei da Reforma trabalhista, pelo que a proposta para resolução consiste na implementação de medidas e políticas públicas que imponham ao empregador a fiscalização das condições ambientais e sanitárias do *locus* em que será executado o teletrabalho, já que o teor da nova legislação diz que o “patrão” não está responsável por eventuais circunstâncias decorrentes deste exercício laboral, tendo por base a assinatura pelo empregado do chamado termo de responsabilidade.

Sobre o assunto das políticas públicas, ressalta-se que a sua implementação, avaliação, monitoramento abarcam/evolvem esforços de diferentes agentes, com distintos graus de “imputabilidade na tomada de decisão e na aplicação das políticas regulatórias, seguindo-se um conceito tripartite”. Assim, primeiramente, pautando-se na abordagem e visão multicêntricas e interpretativas, referentes aos diferentes *policymakers, takers*, analistas e mídia, analisa-se a personalidade jurídica do agente em causa, abrangendo-se um espectro abrangente de fenômenos institucionais, políticos e administrativos (SECCHI, 2010). Já em segundo lugar, analisam-se justamente os requisitos de implementação e avaliação de Impactos das

políticas públicas. Por fim, na terceira esfera, analisam-se os parâmetros de operacionalização das diretrizes tidas como PPs, e no âmbito dos *Policy studies*, nos quais estão abarcados planos e programas a serem aplicados. Essa discussão também alude ao enfoque dos denominados Problemas coletivos relevantes, “issues”, contextualizando o *status quo*, e trazendo as diversas ocorrências reais de intervenção ativa dos atores competentes, e suas implementações nas distintas áreas.

Através das equiparações possíveis/ponderáveis sobre o tema, concluímos que a regulação do Teletrabalho mediante a Lei nº 13.467/2017 acaba por afrontar diversos bens e direitos constitucionais assegurados aos cidadãos, de força vinculante única, e ora a solução encontrada refere-se ao enfoque a ser dado às políticas públicas de salvaguarda e proteção às condições de trabalho digno, especialmente no cenário da Pandemia, a partir da base oferecida pelas garantias constitucionais. Assim, na linha do exposto por Silva e Farias (2017), deve-se ter em mente a questão da necessidade de “repressão à monetização do Risco e transferência da Responsabilidade na relação ainda díspar entre teletrabalhador e empregador, sobrelevando o verdadeiro estudo do direito constitucional aplicado na interpretação, avaliação e implementação de PPs protetivas do trabalhador e afastando-se de meras tecnoburocracias”.

REFERÊNCIAS

AMADO, J. L. **Contrato de Trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, 2013.

ANTUNES, R.; PRAUN, L. **A sociedade dos adoecimentos no trabalho**. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ssoc/n123/0101-6628-ssoc-123-0407.pdf> . Acesso em: 08 mar. 2021.

BOBBIO, N. **A Era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2004.

CASSAR, V. B.; BORGES, L. D. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Método, 2017.

DIAS, S. A. A.; RIBEIRO, N. B. Uma discussão preliminar sobre a segurança pública numa perspectiva ergológica. **Revista Encantar**, vol. 1, n. 3, 2019. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi4tPFW1oDxAhW-GrpUCHTeIC7cQFnoECAQQAA&url=https%3A%2F%2Fwww.revistas.uneb.br%2Findex.php%2Fencantar%2Farticle%2Fview%2F8381%2Fpdf&usg=AOvVaw05772C2e9IRf4KfX9Cr06X>. Acesso em: 05 jun. 2021.

ESTRADA, M. M. P. **O teletrabalho transfronteiriço no Direito Brasileiro e a Globalização**. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro. Acesso em: 06 mar. 2021.

LEITE, R. Ecologia do Trabalho: a simbiose entre o direito do trabalho e o direito ambiental. **Revista TST**, vol. 69, n. 1, 2003.

MARANHÃO, N. Poluição labor-ambiental: aportes jurídicos gerais. **Revista Nova Hileia**, n. 2, vol. 2, 2017.

MARMELSTEIN, G. **Curso de Direitos Fundamentais**. São Paulo: Atlas, 2016.

MELLO, C. A. B. de. **Eficácia das Normas Constitucionais e Direitos Sociais**. São Paulo: Malheiros, 2015.

NOGUEIRA, S. D'A. **Meio Ambiente do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

PADILHA, N.; DI PIETRO, J. A contribuição da OIT na construção da tutela internacional do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado. **Revista Fac. Direito UFMG**, n. 70, 2017.

PADILHA, N. S. **O equilíbrio do Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental do Trabalhador e de Espaço Interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental**. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/28356/009_padilha.pdf?sequence=5. Acesso em: 20 mar. 2021.

PIOVESAN, F. **Direitos Humanos e Justiça Internacional**. São Paulo: Saraiva, 2012.

ROCHA, J. C. de S. **Direito ambiental do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013.

SCHWARTZ, Yves. Abordagem ergológica e necessidade de interfaces pluridisciplinares. **Revista Revel**, n. 11, 2016. Disponível em: <http://www.revel.inf.br/files/1da5824c3c2179f0e82728bf42da84f5.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2021.

SECCHI, Leonardo. **Políticas públicas: conceitos, categorias de análise, casos práticos**. São Paulo: Cengage, 2010.

SILVA, A.; FARIAS, P. O meio ambiente do trabalho como nova diretriz constitucional da tutela Ambiental: o contraste entre o ideal constitucional e a realidade brasileira. **Revista do Direito Público**, vol. 12, n. 1, 2017. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Rev-Dir-Pub_v.12_n.1.05.pdf. Acesso em: 22 set. 2021.

SOARES, C. E. F. **Auxílio-Acidente e Saúde do Trabalhador**. Salvador: Edufba, 2017.

SOARES, R. M. F. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. São Paulo: Saraiva, 2010.

WINTER, V. R. L. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005.

WOLKMER, A. C. **Pluralismo Jurídico, Direitos Humanos e Interculturalidade**. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/15095/13750>. Acesso em: 20 mar. 2021.

10

DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA NA SOCIEDADE EM REDE: DOS FUNDAMENTOS SOCIOLÓGICOS E DA BUSCA DE ARGUMENTOS JURÍDICOS DA ATIVIDADE EMPRESARIAL CIDADÃ

Thomires Elizabeth Pauliv Badaró de Lima; Luiz Eduardo Gunther; Marco Antônio
César Villatore

RESUMO

O estudo da responsabilidade social da empresa é muito importante no direito e na atual fase de crise mundial, pois a empresa além de sua premissa econômica também tem uma responsabilidade social na comunidade em que está inserida, seja através da continuidade dos postos de trabalho, seja pelo respeito ao meio ambiente em que está inserida, seja para a continuidade econômica do país e do mundo. O capitalismo não pode encarar a empresa apenas como fonte geradora de lucro, com isso a pesquisa pretende discutir algumas das facetas da responsabilidade social da empresa, objetivo principal do presente artigo, tendo como pano de fundo uma visão sociológica para após adentrar na discussão jurídica que o assunto requer, com a atenção voltada para uma visão empresarial e cidadã.

Palavras-chave: responsabilidade social da empresa; sociedade em rede; fundamentos sociológicos, econômicos, éticos e jurídicos.

INTRODUÇÃO

Agradecemos o convite da Professora Doutora Norma Sueli Padilha para publicação neste inestimável livro coletivo sobre “Meio Ambiente do Trabalho e Saúde Socioambiental”.

O estudo da responsabilidade social da empresa é muito importante no contexto da sociedade em que está inserida, assim como no âmbito mundial, ainda mais no atual momento de crise que assola o mundo.

Pesquisar e debater o alcance e delinear eventual aspecto jurídico da responsabilidade social é uma temática muito importante de pesquisa, o que pode levar a diversas teses a serem delineadas sobre a existência ou não da responsabilidade social da empresa no campo do Direito.

Há o embate jurídico se a Empresa apenas tem função econômica ou se pode incluir também a função social no contexto da atividade empresarial em que está inserida.

Buscar-se-á no desenvolvimento do presente artigo ter uma atuação focada na visão empresarial e cidadã.

Com isso, vem-se a questionar: há efetivamente uma responsabilidade social da empresa? Há fundamentos sociológicos que podem ser considerados uma pedra angular para tal reflexão e premissa? Ainda, há algum embasamento jurídico para tal pretensão?

Com base na problemática acima descrita, desde já denota-se que o objetivo geral do presente artigo é delinear argumentos para embasar a existência da responsabilidade social da empresa e, como objetivos específicos, apontar os argumentos sociológicos e jurídicos para trilhar os argumentos e fundamentos para apurar a responsabilidade social da empresa.

Com base no questionamento efetuado, uma das problemáticas que se pretende enfrentar é em que medida se pode aferir o alcance sociológico e jurídico para a existência ou não da responsabilidade social da empresa.

Mas antes de enfrentar tal objetivo, diante da atual comunicação na produção da empresa e da utilização das tecnologias informáticas, este estudo enfrentará, primeiramente, um tópico sobre a sociedade em rede e a mudança que se anuncia na responsabilidade social da empresa, diante da grande mudança na forma de pensar e de gerir a empresa, surgindo novos modelos organizacionais com base na valorização e proteção dos dados, com o que se pretende inicialmente resgatar alguns conceitos da ciência da administração, da evolução tecnológica social, antes de adentrar na problemática de algumas bases sociológicas e de fundamentos jurídicos da responsabilidade social da empresa, temática principal do presente artigo.

Com isso o trabalho que se propõe passará na sequência a enfrentar a questão da existência ou não da responsabilidade social da empresa, partindo do fundamento sociológico para tal pretensão, para ao final delinear alguns argumentos jurídicos.

No decorrer do caminho a ser perseguido na busca de argumento jurídico para tal mister, em atenção à dialética necessária no trabalho acadêmico, trará ainda a questão paradoxal do conflito das funções econômica e social da empresa.

O método lógico de organização do trabalho é o teórico-dedutivo, partindo-se dos aspectos gerais para os particulares, utilizando-se de estudos jurídicos da doutrina nacional e estrangeira, obras sociológicas, princípios internacionais da ONU (Organização das Nações Unidas), da legislação especial e de artigo científico sobre o tema.

10.1.

DA EVOLUÇÃO DA SOCIEDADE EM REDE E DA ANÁLISE QUE SE ANUNCIA NA RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA E SUA RESPECTIVA GESTÃO

Ser considerada uma empresa cidadã não é apenas questão filantrópica, indo muito além das atribuições e das responsabilidades para

o desenvolvimento da atividade empresarial e fins sociais descrito no contrato e estatuto para constituição de uma empresa, perpassando a todo momento desde a sua personalização pela questão basilar ética, sociológica, filosófica, administrativa e principalmente a questão econômica, que lhe é inerente, sendo uma das suas principais vertentes, mas não a única como pensam muitos empresários e como se delineou a evolução do conceito da empresa liberal até o conceito mais social e global nos dias de hoje.

Há toda uma evolução da sociedade no decorrer da história com fonte sociológica e que não pode ser desprezada nos demais argumentos da responsabilidade social da empresa, diante da premissa de mudança de paradigma que se anuncia.

Yuval Noah Harari (2018), na sua obra *21 lições para o século 21*, relata a dificuldade para lidar com as mudanças em curso, sobretudo no tocante à nova era da tecnologia e da informação:

A sensação de desorientação e catástrofe iminente é exacerbada pelo ritmo acelerado da disrupção tecnológica. O sistema político liberal tomou forma durante a era industrial para gerir um mundo de máquinas a vapor, refinarias e petróleo e aparelhos de televisão. Agora, tem encontrado dificuldade para lidar com as revoluções em curso na tecnologia da informação e na biotecnologia. (HARARI, 2018, p. 24)

Mais adiante o mesmo autor ressalta um dos problemas que se enfrenta, dentre os quais relata o colapso ecológico e a disrupção tecnológica, que não pode deixar de ser uma das pautas de atuação da empresa, pois a preocupação não pode ser apenas econômica, há toda uma problemática do entorno a ser respeitada, devendo sim ter esse comprometimento social, alertando Harari (2018) que o liberalismo não tem resposta imediata para tal mudança que se anuncia:

Mas o liberalismo não tem respostas imediatas para os maiores problemas que enfrentamos: o colapso ecológico e a disrupção tecnológica. O liberalismo baseou-se tradicionalmente no crescimento econômico para resolver conflitos sociais e políticos complexos. O

liberalismo reconciliou o proletariado com a burguesia, os crentes com os ateus, os nativos com os imigrantes e os europeus com os asiáticos, ao prometer a todos uma fatia do bolo. Com um bolo que crescia constantemente, isso era possível. Contudo, o crescimento econômico não vai salvar o ecossistema global – justamente o contrário, ele é a causa da crise ecológica. E o crescimento econômico não vai resolver a questão da disrupção tecnológica – ele pressupõe a invenção de mais e mais tecnologia disruptivas [sic].

[...]

Consequentemente, nos restou a tarefa de criar uma narrativa atualizada para o mundo. Assim como as convulsões da Revolução Industrial deram origem às novas ideologias do século XX, as próximas revoluções na biotecnologia e na tecnologia da informação exigirão novas visões e conceitos. As próximas décadas serão, portanto, caracterizadas por um intenso exame de consciência e pela formulação de novos modelos sociais e políticos. Será o liberalismo capaz de se reinventar mais uma vez, como na esteira das crises das décadas de 1930 e 1960, e emergir ainda mais atraente? (HARARI, 2018, p. 36-37)

Ser Empresa Cidadã hoje em dia é ir além da questão econômica, sendo preciso sempre ter um olhar voltado à sociedade, para o meio ambiente em que está inserida, pois a sociedade de risco e os consumidores não toleram mais empresas predadoras dos recursos naturais e da exploração mercantil da mão de obra de forma precária, sem pensar na sua sustentabilidade como um todo e na própria consciência social na comunidade em que está inserida, não podendo ainda olvidar da questão da inovação e da revolução tecnológica.

Vive-se em uma sociedade de riscos: risco ambiental; risco laboral; risco de ficar desempregado; risco familiar; risco de doenças psicológicas; risco social; risco empresarial... diante das mudanças advindas na sociedade moderna, o que reflete na empresa e no alcance da responsabilidade social do entorno em que está inserida, não podendo olvidar desses fatos.

Dentro do contexto dos riscos da empresa, pode ser arrolado desde os danos ambientais, risco de o produto ter vício, risco perante o consumidor,

risco de inadimplência, risco do capital, risco perante o empregado, risco na concretização dos negócios, riscos jurídicos, greve, dano a imagem, dentre outros riscos econômicos, sociais e políticos e que afetam direta ou indiretamente a atividade empresarial.

O mundo mudou, sendo que hoje o sistema tem que se reinventar a cada momento, inovação, criatividade, a mente humana dos negócios é o centro do sucesso empresarial.

Descrever sobre a Responsabilidade Social da Empresa – RSE é uma tarefa complexa, eis que envolve uma gama de fatores e de atuação no dia a dia empresarial e da sociedade em que está inserida, trazendo razões para a sua continuidade dentro do contexto tecnológico, sociológico e econômico.

Portanto, alguns argumentos de base da revolução da sociedade de rede e do uso das tecnologias em que se encontra inserido o mundo no século XXI.

Segundo Manuel Castells (2005), com o advento da tecnologia houve uma evolução, transformação à qual a empresa tem que se adaptar para a continuação da sua atividade no atual contexto social, até mesmo porque no conceito de empresário e de sociedade empresária há os fatores de produção na organização da empresa, devendo primar pelo capital, mas também pela mão de obra, matéria-prima e tecnologia.

Sobre a mente humana como força direta de produção, ainda o autor citado inova no sentido de dar um destaque especial nesse elemento decisivo no sistema produtivo:

Pela primeira vez na história, a mente humana é uma força direta de produção, não apenas um elemento decisivo no sistema produtivo. Assim, computadores, sistemas de informação, decodificação e programação genética são todos amplificadores e extensores da mente humana. O que pensamos e como pensamos é expresso em bens, serviços, produção material e intelectual, sejam alimentos, moradia, sistemas de transportes e comunicação, mísseis, saúde, educação ou imagens. [...] capacidade de transformar todas as informações em um sistema comum de informação, processando-as em velocidade e capacidade cada vez maiores e com custo cada vez

mais reduzido em uma rede de recuperação e distribuição potencialmente ubíqua”. (CASTELLS, 2005, p. 69)

Sem a criatividade humana “as tecnologias podem tão somente propiciar uma reação pífia frente a uma situação de mercado complexa, influenciada por fatores econômicos, técnicos e culturais”, descrevendo ainda que é necessário coerência entre a criatividade humana e a TI (tecnologia da informação), eis que “não se deve se estabelecer entre a TI e a organização, mas na relação entre cada uma destas e o ambiente externo (que é incerto) da firma” (DURAND, 1994, p. 91).

Mas como aconteceu essa mudança tecnológica que atinge o mundo empresarial? A história explica?

Segundo Manuel Castells, a experiência sobre o novo está baseada em passado recente, descrevendo que: “penso que as respostas a essas questões básicas podem ser encontradas com a ajuda de uma rápida revisão histórica da Revolução Industrial, ainda presente em nossas instituições e, portanto, em nossa mente” (CASTELLS, 2005, p. 71).

Mais adiante o mesmo autor no que chamou de revolução da tecnologia da informação vem a descrever os seguintes marcos históricos, o que propiciou os avanços dos meios de comunicação e de informação a nível mundial, culminando no surgimento da sociedade em rede:

[...] A ascensão histórica do chamado Ocidente, limitando-se de fato à Inglaterra e alguns países da Europa ocidental, bem como América do Norte e à Austrália, está fundamentalmente associada à superioridade tecnológica alcançada durante as duas Revoluções Industriais.

[...] Porém, a segunda Revolução Industrial, mais dependente de novos conhecimentos científicos, mudou seu centro de gravidade para os EUA e a Alemanha, onde ocorreu a maior parte dos desenvolvimentos em produtos químicos, eletricidade e telefonia. Historiadores têm feito uma análise meticulosa das condições sociais associadas às mudanças geográficas das inovações técnicas, muitas vezes enfocando as características dos sistemas educacionais e

científicos ou a institucionalização dos direitos de propriedade.
(CASTELLS, 2005, p. 72)

Jean Pierre Durand (1994) em seu artigo científico intitulado a “Tecnologia da Informação e o legado do Taylorismo na França” descreve sobre “uma nova organização do trabalho para solucionar a complexidade do processo de manufatura decorrente da automação”, acrescentando em uma das passagens que:

Existe, portanto, certa distância entre o trabalho prescrito para os operadores e o trabalho real que eles realizam. Sua supervisão e intervenção envolvem uma habilidade (*savoir-faire*) que, embora não exigida formalmente, é, contudo, vital para o funcionamento adequado das instalações. Embora a automação tenda a reduzir a intervenção humana, esta, entretanto, parece tornar-se cada vez mais sutil, exigindo vasta experiência, em termos qualitativos, da parte do operador. Apesar de aparentemente paradoxal, esta situação pode ser melhor entendida pela compreensão da natureza residual da intervenção humana, confrontada com o avanço incessante da alta precisão e do cálculo incorporado pela TI e pela automação.
(DURAND, 1994, p. 96)

Descreve o autor que com a automação há a redução da intervenção humana, sendo que “aquilo que no passado era executado por uma estação de trabalho é hoje desempenhado por uma máquina” (DURAND, 1994, p. 91), exigindo mais habilidade e multiqualificação do trabalhador. Ainda ao final do seu artigo, no último item Durand lança a seguinte indagação “A TI é Revolucionária?”, vindo a responder que:

Então, o que dizer das pessoas e de seu trabalho, neste novo pacto tecnológico? Não será nunca suficiente repetir que a TI é apenas um sistema de tecnologias que não pode produzir uma revolução social. Em outras palavras, a TI não pode superar a alienação do trabalhador. Entretanto, a TI apresenta características específicas que, quando utilizadas cuidadosamente pela sociedade, podem modificar as condições

sociais do trabalho. Em razão disto, o trabalho pode tornar-se mais desafiador e interessante, desde que a organização do trabalho e a forma da empresa o permitam (o que demonstra o grau de importância desses condicionantes). Esta possibilidade já foi explorada em muitos casos de gerência média, assim como no setor terciário. Isto explica por que a TI pode contribuir para um renascimento no mundo do trabalho, desde que se tome a devida cautela. Ressalte-se, mais uma vez, a sua incapacidade de solucionar todos os problemas, tais como o de repartir os frutos do trabalho ou o de otimizar a produtividade. Mas, por sua natureza, a tecnologia da informação amplia a gama de opções organizacionais, podendo contribuir para um rompimento radical com o passado, de modo a aumentar as possibilidades de autonomia e criatividade no trabalho fabril, e – por que não? –, dar-lhe um maior significado humano. (DURAND, 1994, p. 99)

Com isso se observa uma mudança implementada na empresa com a utilização das tecnologias da informação (TIs), ocasionando o que Manuel Castells (2005) nominou de revolução, o que veio a mudar a vida pessoal, profissional e sobretudo da atividade empresarial, razão pela qual a sua importância no desenvolvimento da atual sociedade de rede.

Com a mudança advinda com a comunicação, através do uso da tecnologia, houve também mudança na gestão e administração da empresa, assim como no ciclo da produção empresarial, conforme observa Christian Marazzi (2009) na sua obra *O Lugar das Meias*, esclarecendo e interligando a mudança entre o modo de produção fordista e pós-fordismo:

De todas as características postas em evidência para explicar o que distingue a “produção enxuta” – o *just-in-time* – e a opção ao modo de produção fordista, a mais eficaz para estudar essa transformação socioeconômica e política é a que coloca a *comunicação* no centro da inovação tecnológica-produtiva. (MARAZZI, 2009, p. 14-15)

Mais adiante o autor exemplifica o “código de barras” como leitores óticos coletores de dados relativos a vendas, com a comunicação de dados da distribuição e do consumo de mercadorias.

A comunicação na produção da empresa, o que não acontecia no sistema fordista, havendo agora a mudança pós-fordista com a comunicação no centro da gestão e determinação do que deve ser objeto de produção, pode observar-se em mais uma citação da evolução da história da administração:

Comunicação e produção se encontram totalmente integradas, se sobrepõem no novo modo de produção. Enquanto, no sistema fordista, a produção excluía a comunicação, no sentido de que a cadeia de montagem era muda, pois executava *mecanicamente* instruções elaboradas nos escritórios dos “colarinhos brancos”, no sistema de produção pós-fordista estamos diante de uma cadeia de produção “falante”, *comunicante*, e as tecnologias usadas nesse sistema podem ser consideradas apropriadamente verdadeiras “*máquinas linguísticas*”, que têm por escopo principal a fluidificação e agilização da circulação de informações. (MARAZZI, 2009, p. 17-18)

Vive-se em sociedade, razão pela qual o resgate dos conceitos basilares da sociologia são de vital importância para o conhecimento do desenvolvimento da empresa e da cidadania, eis que até mesmo a grande descoberta tecnológica, que assola a vida mundial no âmbito pessoal e profissional, veio de agrupamento de pessoas, conforme nos relata Castells (2005) que, na verdade, as descobertas tecnológicas ocorreram em agrupamentos, interagindo entre si num processo de retornos cada vez maiores, com o que descreve que sejam “quais forem as condições que determinam esses agrupamentos, a primeira lição que permanece é que a inovação tecnológica não é uma ocorrência isolada” (CASTELLS, 2005, p. 73).

A empresa e o sistema capitalista encontram-se nessas revoluções que afetam a vida dos trabalhadores e da sociedade como um todo, passando de uma empresa fordista, taylorista para era da comunicação e do uso das TIs (tecnologias da informação).

Sobre a origem das tecnologias informáticas, Christian Marazzi ainda acrescenta:

A linguagem lógico-formal está na base da “máquina linguística” que o matemático inglês Alan Turing teorizou em 1936 e que está na origem das tecnologias informáticas dos dias de hoje. A “máquina de Turing” é uma estrutura *linguística* em que é central a organização das regras e da gramática – em virtude da qual os símbolos se movem sobre uma “cadeia de montagem” magnética, passando de um estado a outro, indo para a frente e para trás.

A organização linguística do processo produtivo não caracteriza apenas a “máquina de Turing” e as tecnologias informáticas que descendem dela. Os modelos organizacionais são inspirados pelos mesmos princípios: o objetivo é organizar a empresa como se fosse uma espécie de “banco de dados” capaz de se autoacionar com o uso de uma comunicação linguística isenta de empecilhos, maximamente fluida, interface. (MARAZZI, 2009, p. 31)

Com a comunicação na produção da empresa e a utilização das tecnologias informáticas, houve uma grande mudança na forma de pensar e gerir a empresa, surgindo novos modelos organizacionais com base na valorização e proteção dos dados, com o que se pretendeu resgatar alguns conceitos da ciência da administração, antes de adentrar na problemática de algumas bases sociológicas e fundamentos jurídicos da responsabilidade social da empresa, objeto principal do presente artigo.

É necessário trazer algumas considerações sobre a questão da administração, pois descrever sobre responsabilidade social da empresa entra à baila a questão da gestão, havendo relação com a atividade empresarial que não é só filantropia e solidariedade.

Segundo na tese de doutorado “Dos Riscos da Política às Políticas do Risco: um estudo sobre os ‘riscos sociais corporativos’”, da autora Raquel Giffoni Pinto (2015), aponta que nas suas formas de gestão há o risco social:

A globalização teria um efeito duplo para as corporações. Se, por um lado, possibilitou a conquista de mercados e eficiência comercial, por outro, expôs as empresas a maiores riscos, tornando-as mais vulneráveis às repercussões mundiais de suas práticas. Em outras palavras, as grandes empresas estariam mais sujeitas a pressões

por razões de ordem ambiental, social e trabalhista do que antes. A essas pressões da sociedade civil, os autores chamaram de risco social. (PINTO, 2015, p. 33)

No decorrer da presente tese a autora vem a alertar sobre as Empresas e os Direitos Humanos, descrevendo os parâmetros da ONU (Organização das Nações Unidas) para proteger, respeitar e reparar, conforme relatório final de John Ruggie, representante especial do Secretário-Geral da ONU, que culminou na aprovação dos princípios orientadores globais pelo Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas em 16/06/2011, quais sejam:

Proteger: a obrigação dos Estados de proteger os direitos humanos; Respeitar: a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos; Reparar: a necessidade de que existam recursos adequados e eficazes, em caso de descumprimento destes direitos pelas empresas. (ONU, 2011)

Com isso a Responsabilidade Social da Empresa deixa de ser filantropia e vem a ser gestão de risco da empresa, pensar, conhecer e estabelecer relações para facilitar a gestão e cooperação da empresa, dentro e fora do estabelecimento empresarial, a gestão sai da empresa e vai para seu entorno, entrando à baila a questão social.

Assim se deve buscar fazer a correlação com a lucratividade e ao mesmo tempo a empresa ser sustentável econômica, social e ecologicamente falando, em todos os âmbitos de atuação deve-se buscar a responsabilidade social e o lucro.

O conceito estático do estabelecimento empresarial evoluiu, eis que há a possibilidade de estar presente em outros lugares, em toda a parte ao mesmo tempo, com o uso da tecnologia, o que inclusive enfatiza tão drástica mudança no atual cenário de pandemia que atravessa o mundo no ano de 2020 em virtude do novo coronavírus – COVID 19.

Fica o alerta final dos desafios que ainda surgirão nessa Era da Revolução Tecnológica e da Informação, que tanto mudou vidas e ainda perpassará por diversas transformações em toda a sociedade global, sendo uma

verdadeira revolução nos costumes e na forma de socialização, situação à qual estamos nos adaptando, conhecendo e nos surpreendendo a cada dia que passa...

Antes de adentrar na análise jurídica propriamente dita, esse estudo traz alguns fundamentos sociológicos e econômicos basilares, que podem amparar a problemática da responsabilidade social da empresa, conforme item que segue.

10.2.

DO PARADOXO DAS REFLEXÕES ECONÔMICAS E SOCIOLÓGICAS NA RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA

A partir do momento em que se busca fundamento jurídico para embasar a RSE nasce o questionamento e pesquisa sociológica para amparar tal pretensão, não podendo se olvidar da questão econômica em que está intrinsecamente inserida.

Falar de questão econômica e social entram em voga os ensinamentos de Marx Weber na sua obra *Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo*, trazendo as bases principiológicas da racionalidade capitalista, dentro do contexto da pregação do protestantismo, em que era permitido e valorizado o trabalho e o seu fruto (o dinheiro), permitindo dentro desse contexto social e econômico inclusive a cobrança de juros do próprio capital, o que em momento histórico anterior era considerado como usura pela Igreja Católica.

Referido autor traz a questão da racionalidade social e econômica, inclusive na contabilidade, descrevendo o cálculo racional e rigoroso para a busca do lucro e sucesso econômico, trazendo bases para o capitalismo moderno, em que o “cálculo exato – a base de todos os demais – só é possível na base do trabalho livre” (WEBER, 2010, p. 12).

Dentro dessa visão liberal do capital e do trabalho, pode-se ainda complementar o surgimento da discussão acerca do conceito de economia no século XVIII, o que remonta aos ensinamentos de Adam Smith e os reflexos da emancipação do pensamento econômico.

O autor Hugo E. A. da Gama Cerqueira (2019) em seu artigo científico sobre Adam Smith e o surgimento do discurso econômico acentua que

há um discurso econômico não mais subordinado à ética dos escolásticos ou à filosofia política mercantilista, descrevendo que na obra de Smith a “esfera geral dos sentimentos morais baseada na simpatia” é a esfera da economia, cujo funcionamento estaria apoiado apenas no egoísmo, sendo que o livro *A Riqueza das Nações* se referia apenas às ações baseadas no egoísmo (CERQUEIRA, 2019, p. 2-3).

Com isso, nos Livros IV e V da obra *A Riqueza das Nações* há relações entre a riqueza e virtude no desenvolvimento da civilização, sendo que:

Na segunda metade do século XIX, estas referências mais amplas do sistema de liberdade natural foram gradualmente esquecidas e a lição de Smith foi reduzida a uma mera defesa do livre comércio. Despida de suas intenções originais, a *Riqueza das Nações* passou a ser lida apenas como uma descrição do funcionamento autorregulado e espontâneo do mercado, uma análise da produção e distribuição das riquezas materiais articuladas exclusivamente em torno de uma teoria do valor (de troca). As relações entre ética, economia e política foram, então, deslocadas para um plano secundário ou esquecidas. (CERQUEIRA, 2019, p. 14)

Obra clássica e marco teórico para uma reflexão social e não apenas econômica, *A Riqueza das Nações* traz um fundamento moral para a responsabilidade social da empresa, em que pese ser o autor considerado eminentemente economista, tanto que em diversas obras, artigos e ensinamentos do seu pensamento revolucionou os tempos e ainda traz reflexões e inquietações no mundo atual.

Passa-se agora a trazer uma análise sociológica, verificando fatos que acontecem na sociedade, e incluir alguns elementos metodológicos para reflexão do comportamento da sociedade e, após, tentar traçar alguns caminhos jurídicos para a responsabilidade social da empresa.

O Direito é uma coisa social por excelência, conforme afirmava Émile Durkheim (2010), por ocasião da explicação da diferenciação entre direito repressivo e direito restitutivo, sendo que este é chamado para dirimir conflito constante na sociedade em que está inserida, descrevendo que:

[...] No entanto, nada é mais inexato do que fazer da sociedade uma espécie de árbitro entre as partes. Quando ela é chamada a intervir, não é para acordar interesses individuais; ela não procura a solução mais vantajosa para os adversários e não lhes propõe compromissos, mas aplica ao caso particular que lhe é submetido as regras gerais e tradicionais do direito. O direito é uma coisa social por excelência e tem um objeto bem diferente do interesse dos litigantes. (DURKHEIM, 2010, p. 88)

Sendo o direito uma coisa social por excelência, cabe aplicar, no caso, as regras gerais e tradicionais do direito e não o que uma das partes quer. Descreve mais adiante o autor, em sua obra da divisão do trabalho social, que as regras restitutivas podem ser de relações negativas ou positivas.

Na classificação das relações positivas ou de cooperação vem a mencionar:

Se separamos do direito restitutivo as regras de que acabamos de falar, o que resta constitui um sistema não menos definido que compreende o direito doméstico, o direito contratual, o direito comercial, o direito processual, o direito administrativo e constitucional. As relações aí regulamentadas são de uma natureza totalmente diferente das precedentes; elas exprimem um concurso positivo, uma cooperação que deriva essencialmente da divisão do trabalho. (DURKHEIM, 2010, p. 98)

Dentro desse contexto da classificação da divisão do trabalho encontram-se as normas positivas ou de cooperação, como por exemplo o Direito Contratual e o Direito Comercial. O Direito contratual em que a relação entre a divisão do trabalho não é menos acentuada porque “o contrato é, por excelência, a expressão jurídica da cooperação”, em que o compromisso “de uma parte resulta ou do compromisso assumido pela outra, ou de um serviço já prestado por esta última”, com isso o autor Durkheim ressalta que essa reciprocidade só é possível onde há a cooperação, e esta, por sua vez, não existe sem a divisão do trabalho, descrevendo que “Cooperar, de fato, é dividir uma tarefa comum” (DURKHEIM, 2010, p. 100). Já no Direito

comercial o autor ressalta a questão dos costumes. “Essa especialização das funções é, aliás, mais imediatamente aparente no Código Comercial, que regulamenta sobretudo os contratos específicos do comércio”, mencionando ainda que em virtude dessa “diversidade das funções particulares cujas relações elas regulam, como prova o papel de destaque dado ao costume no direito comercial” (DURKHEIM, 2010, p. 102).

Descrevendo sobre o Direito Cooperativo o autor faz a analogia desse sentimento de pertencimento de uma sociedade e da divisão do trabalho com as diferentes funções do corpo humano, com o que vem a nominar de solidariedade orgânica:

Em definitivo, esse direito tem na sociedade um papel análogo ao do sistema nervoso no organismo. De fato, este tem por tarefa regular as diferentes funções do corpo, de maneira a fazê-las concorrer harmonicamente; ele exprime, assim, naturalmente, o estado de concentração a que chegou o organismo, em consequência da divisão do trabalho fisiológico. Por isso, pode-se medir, nos diferentes níveis da escala animal, o grau dessa concentração segundo o desenvolvimento do sistema nervoso. Isso quer dizer que se pode igualmente medir o grau de concentração a que chegou uma sociedade, em consequência da divisão do trabalho, segundo o desenvolvimento do direito cooperativo com sanções restitutivas. São previsíveis todos os serviços que esse critério nos prestará. (DURKHEIM, 2010, p. 105)

Em uma das passagens da obra da divisão do trabalho, Durkheim faz a comparação de uma sociedade mais rudimentar tendente a ser mecânica e repressiva, e quanto mais a sociedade se evolui tende a solidariedade a ser orgânica na divisão do trabalho.

O autor descreve ainda que o direito está em variação de acordo com as relações sociais, sendo que a sociedade clama por uma responsabilidade social da empresa, reveste-se de um dos fundamentos jurídicos para a pretensão a que se busca no presente artigo, pois “o direito sempre varia de acordo com as relações sociais que rege” (DURKHEIM, 2010, p. 109).

Com isso se entende que a empresa faz parte de todo um organismo vivo que a concebemos, havendo a questão da administração, do lucro,

do respeito ao meio ambiente, da tecnologia, da inovação, podendo se adaptar a divisão do trabalho de forma orgânica e não mecânica na sociedade global em que está inserida, pretendendo-se assim fazer a correlação da teoria organicista com a responsabilidade do social, seja através do fundamento contratual social e interesse social da empresa, seja através do fundamento do costume que se arraigou na sociedade de que não se aceita apenas uma visão mercenária da empresa, seja até mesmo de fundamento da ética empresarial, na perspectiva normativa, através de adoção de um código de conduta.

Não se vive mais em uma sociedade primitiva em que prevalecem as regras retributivas, e que as mesmas não podem ser questionadas pela sociedade em que estão inseridas, com o que se nominou de solidariedade mecânica. Hoje a sociedade global tem papel complexo, mas que faz parte das funções diferenciadas que devem ser exercidas no desenvolvimento da atividade empresarial de forma cidadã, com o que a analogia da função social da empresa com a solidariedade orgânica de Durkheim pode embasar sociológica e juridicamente tal pretensão.

10.3.

DA PRETENSÃO DO ARGUMENTO JURÍDICO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA: DA OBRIGAÇÃO CONTRATUAL, ÉTICA E LEGAL

Com base nos fundamentos sociológicos e econômicos até então mencionados, será que é possível ir além e tentar trazer um fundamento jurídico para a responsabilidade social da empresa?

No livro *Responsabilidade Social*, uma visão ibero-americana, em uma das passagens no capítulo sobre a responsabilidade social das empresas através do direito (e o direito à luz da responsabilidade social das empresas), Catarina Serra (2011) vem a embasar a responsabilidade social da empresa em uma visão ética no seguinte trecho:

Na realidade, a RSE foi – é – um resultado de *pressões externas*, das *pressões ou exigências do mercado*, é, mais concretamente, a reação das empresas às sucessivas campanhas da sociedade civil [sobretudo por

parte das Organizações Não Governamentais (ONG)], ao desenvolvimento do “consumo ético”, à generalização do Investimento Socialmente Responsável (ISR), à introdução da *Corporate Governance* e aos riscos da reputação e da publicidade negativas. Nessa medida, ela é exigível (e não rigorosamente voluntária). (SERRA, 2011, p. 604-605)

Mais adiante a autora comenta que no direito português há uma relação próxima da Responsabilidade Social da Empresa com o movimento da governança corporativa da sociedade, trazendo a contribuição para a transformação das atividades econômicas:

É por demais sabido – até em Portugal – que a SER mantém uma relação próxima com o movimento da *corporate governance* (governança de sociedades). Ambos se reconduzem ao conceito de desenvolvimento sustentável e obedecem à ideia de que os operadores no espaço econômico devem adotar especiais cuidados no desenvolvimento da sua atividade e interiorizar uma cultura de responsabilidade (preventiva e sucessiva) perante os *stakeholders* [...]. (SERRA, 2011, p. 622).

No direito societário americano há a análise dos Princípios de Organização Societária (*Corporate Governance*), para superar o domínio tradicional dos interesses de acionistas, administradores e credores sociais e para que “possa levar em conta a representação institucional e legislativa dos interesses de outros atores sociais, econômicos e políticos sobre os quais também se projeta a sociedade anônima”, dentre os quais apontam como exemplos os trabalhadores, consumidores, poupadores, investidores, meio ambiente, poderes públicos (REYES, 2013, p. 248).

Ainda Catarina Serra (2011) traz fundamentos jurídicos da responsabilidade social da empresa no alcance da função social da propriedade:

O direito de o proprietário (o empresário) dispor dos seus bens (da sua empresa) tem, então, limites intrínsecos, podendo o seu exercício, em cada situação, ser restringido ou mesmo impedido

na medida em que seja provável ou possível que daí resulte um desejável impacto social. Esta “função ou vinculação social da propriedade (e da iniciativa econômica) privada” está expressa na Constituição alemã: diz-se no art. 14 (2) da *Grundgesetz* que a propriedade obriga e que o seu uso deve igualmente contribuir para o bem da comunidade [...]. (SERRA, 2011, p. 621)

Observa-se do recorte acima transcrito que a função social da propriedade descrita no texto da Constituição Alemã é igualmente aplicada no direito brasileiro, eis que há previsão expressa da função social da propriedade na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu art. 5º, inc. XXII, em que é garantido o direito de propriedade e, no inciso seguinte, de n. XXIII, há descrição expressa de que a propriedade atenderá a sua função social, sendo que a propriedade de uma empresa pode ser entendida como uma das manifestações do direito de propriedade.

No título da ordem econômica e financeira, mais uma vez a Constituição de 1988 inclui a propriedade privada e a função social da propriedade como princípios gerais da ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por objetivo assegurar a existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados ainda os princípios da defesa do consumidor e do meio ambiente, dentre outros.

Sharon Cristine Ferreira de Souza descreve em seu trabalho sobre o papel do direito no controle das políticas públicas de incentivo às empresas socialmente responsáveis, por uma lei de responsabilidade social, ressaltando que os princípios do art. 170 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 trazem “exatamente o substrato para se desenvolver a concepção de responsabilidade social” (SOUZA, 2011, p. 645), acrescentando mais adiante que no ordenamento jurídico brasileiro:

não existem normas jurídicas que tragam explicitamente uma definição ou conceito de responsabilidade social e nem mesmo uma espécie de rol de condutas que, ao serem seguidas pela atividade empresarial, podem ser consideradas como socialmente responsáveis. Essa delimitação legal é necessária para estabelecer um parâmetro

ao Poder Público quando da concessão de quaisquer benefícios fiscais ou creditícios às empresas.

Conforme mencionado, existe um balizamento constitucional a respeito da função social das empresas, quando a atividade empresarial age segundo os princípios da ordem jurídico-econômica constitucional estabelecidos no Art. 170 do Texto Maior. (SOUZA, 2011, p. 648)

A autora acima referida ainda reitera a questão do Código de conduta complementando com os seguintes fundamentos em que se pode entender que a responsabilidade social será verificada no caso concreto quando

i) a empresa mostra à sociedade que utiliza parte de seus recursos em projetos, em ajuda financeira a organizações não-governamentais, na criação de institutos ou fundações para fornecer serviços e bens públicos ou para defender causas sociais, ecológicas, educacionais e quaisquer outras atividades envolvendo os cidadãos.

[...]

ii) a empresa relaciona-se de maneira correta com seus fornecedores, com as demais empresas que atuam na mesma atividade [concorrentes] e com os consumidores. Mas esse agir não é simplesmente guiado pelos princípios da livre concorrência, livre iniciativa e respeito aos consumidores conforme a função social determina. É uma atuação que vai além, com a criação de conselhos, projetos e ajuda a organização que miram à conscientização do consumidor.

[...]

iii) a empresa socialmente responsável prima pelo investimento em educação, cursos profissionalizantes e quaisquer outros tipos de atividades que primem por explorar e incentivar ao máximo a capacidade, criatividade e habilidade de seus funcionários. (SOUZA, 2011, p. 649-650)

Entende-se que deve haver uma ética jurídica, sendo que é possível o caminho elementar do lucro assim como passar pela responsabilidade social da empresa, não sendo contraditório lucro e função

social, sendo, portanto, possível e compatível, através das ações acima arroladas e exemplificadas.

Do mesmo modo, o Direito promocional e a questão da confiança do consumidor, dentre outras vertentes da governança corporativa, em que pode haver a relação do direito e da responsabilidade social da empresa.

Fundamenta ainda a autora, com base no princípio da boa-fé, também no instituto jurídico do abuso do direito, situação a qual se pode debater no direito brasileiro no campo obrigacional e contratual. Observa-se:

Em face disso, é impossível não ver que a RSE tem uma função no Direito: revela novas hipóteses de aplicação de institutos jurídicos tradicionais como a boa-fé e o abuso do direito, ao mesmo tempo que obriga ao seu aperfeiçoamento e à sua atualização, de forma a que eles possam funcionar como resposta (ou como critério orientador da resposta) aos novos problemas que ela põe. (SERRA, 2011, p. 622)

Com isso um dos fundamentos jurídicos pode ser obrigacional!

Arnoldo Wald alerta que não se previa, até meados do século XX, o interesse social distinto dos interesses individuais dos seus sócios, pois a empresa era somente considerada um objeto, um bem da propriedade de um ou de vários donos, tendo uma função apenas econômica à qual se acrescentou agora uma relevante função social (WALD, 2015, p. 136-137).

O Direito Societário atual visa promover o bem-estar de todos que são afetados pelas atividades da empresa, como de seus acionistas, empregados, fornecedores e consumidores, bem como as comunidades locais e beneficiários do meio ambiente (KRAAKMAN, 2019), devendo buscar atingir uma responsabilidade social mais ampla, além do objeto e interesse social (GUNTHER; SILVA; LIMA, 2019, p. 2).

Ana Frazão no artigo científico sobre a função da empresa vem fazer o paralelo entre o “modelo clássico (*shareholder-oriented*), direcionado à proteção dos interesses dos sócios, personagens centrais no regime de governança corporativa das empresas”, e o “modelo de proteção, a *stakeholders (stakeholder-oriented)*, alternativa por meio da qual serão também sujeitos relevantes no regime de governança corporativa todos aqueles que estejam de alguma maneira ligados à atividade em questão,

sejam empregados, credores, consumidores, o poder público, entre outros” (FRAZÃO, 2018, s/p).

No art. 154 da Lei das Sociedades Anônimas sob nº 6.404/1976 há descrição de que o administrador deve buscar a função social da empresa, estabelecendo ainda, no § 4º. de forma expressa, que o conselho de administração ou a diretoria podem autorizar a prática de atos gratuitos razoáveis em benefício dos empregados ou da comunidade de que participe a empresa, tendo em vista suas responsabilidades sociais (BRASIL, 1976).

Observa-se no enunciado legal acima mencionado que há a expressão expressa da responsabilidade social!

Em complemento aos argumento de existência da função social da empresa, Carlos Aurélio Mota de Souza (2016) em seu livro sobre “Economia de Comunhão: Responsabilidade social e bem comum”, descreve que no Brasil há organizações não governamentais, como a ADCE, ETHOS, AKATU, GIFE, ABRINQ, que reúnem empresários e dirigentes para incrementar políticas de responsabilidade social, indo desde questões de condutas éticas empresariais, até o estabelecimento de Código de Conduta e Indicadores de Responsabilidade Social Empresarial, com base nos princípios da *Global Compact* (SOUZA, 2016, p. 26), complementando ainda que:

Uma norma internacional reconhecida como AS 8.000 (Social Accountability 8000), igualmente estabelece padrões de responsabilidade social para as empresas, dentre eles não contratar mão de obra infantil, pagamento de salários equivalentes a homens e mulheres, exigir garantia à segurança, à saúde e à integridade física e psicológica dos funcionários.

Pelas análises apresentadas observa-se a nítida preocupação das empresas para com as relações humanas no trabalho: dos nove princípios e práticas empresariais, quatro referem-se às condições laborais, garantindo a livre associação, exclusão do trabalho forçado e infantil, e a manutenção do pleno emprego. Há fortes tendências entre os empresários para a inclusão social no mercado de trabalho de pessoas com dificuldades especiais, cotas para negros nos diversos escalões

operacionais, e exclusão de trabalho escravo, do emprego informal e do trabalho infantil.

Este quadro de perspectivas positivas demonstra o empenho das organizações de empresários em valorizar a dignidade das pessoas no âmbito interno de suas organizações, compromissadas exteriormente com a comunidade em que se inserem, sem comprometer a justa remuneração do capital dos investidores. (SOUZA, 2016, p. 26-27)

Além da questão da dignidade da pessoa apontada como um dos padrões da responsabilidade social da empresa, os autores Marcos e Viviane trazem ainda o princípio da solidariedade social, descrevendo que a Constituição de 1988 possui espaço para reflexão e para luta dos direitos e transformação social, trazendo parâmetros para discutir o alcance e os limites da ideia de responsabilidade social da empresa (SILVA; KNOERR, 2013, p. 451), complementando que:

A partir deste parâmetro, o intento deste texto foi lançar pautas para a discussão sobre o sentido, o alcance e os limites da ideia de responsabilidade social da empresa. Superando as noções assistencialistas, procurou-se demonstrar que a responsabilidade social deve ser reconhecida na atividade empresarial em si e não como um adendo ou anexo desta. Todavia, ainda que a responsabilidade social alcance o seu melhor sentido – com implementação de políticas que respeitem os direitos dos trabalhadores, adoção de medidas transparência e parâmetros de boa governança, honestidade em relação ao consumidor, respeito ao meio ambiente, colaboração com políticas públicas e com a sociedade civil, no enfrentamento dos grandes problemas coletivos, e ainda que adote mecanismos adequados a evitar um código de ética duplo que admite a convivência de um discurso sobre responsabilidade social e a prática da corrupção – ainda assim, somente aqueles que estão, em alguma medida, incluídos no sistema produtivo e de consumo seriam beneficiados. Fora do campo de abrangência da responsabilidade social da empresa ainda ficaria a “ralé”. (SILVA; KNOERR, 2013, p. 451-452)

Por fim, com o intuito de trazer uma vivência prática, vem complementar com uns exemplos que Carlos Aurélio Mota de Souza (2016) traz sobre algumas boas práticas de responsabilidade social das empresas:

A Responsabilidade Social Empresarial está além do que a empresa deve fazer por obrigação legal. A relação e os projetos com a comunidade ou as benfeitorias para o público interno são elementos fundamentais e estratégicos para a prática da RSE. Mas não é só. Incorporar critérios de responsabilidade social na gestão estratégica do negócio e traduzir as políticas de inclusão social e promoção da qualidade ambiental, entre outras, em metas que possam ser computadas na sua avaliação de desempenho é o grande desafio.

Da agenda Ethos de responsabilidade social constam temas, como código de ética, compromissos públicos assumidos pela empresa, gestão de prevenção de riscos além de mecanismos anticorrupção, promoção da diversidade, apoio às mulheres e aos não-brancos, assim como a extensão desses compromissos por toda a cadeia produtiva envolvida na relação com os parceiros e fornecedores. Enfim: a Responsabilidade Social Empresarial é definida pela relação que a empresa estabelece com todos os seus públicos (*stakeholders*) no curto e no longo prazo.

Para facilitar e generalizar o conceito, a responsabilidade social das empresas foi organizada em sete tópicos: 1. Valores e Transparência; 2. Público Interno; 3. Meio ambiente; 4. Fornecedores; 5. Comunidade; 6. Consumidores/clientes; 7. Governo e Sociedade. (SOUZA, 2016, p.109-110)

Diante do exposto e com base na análise até então efetuada se observa ainda que a visão da responsabilidade social não é apenas de caridade, de doação, de filantropia; vai muito além, passando pelo exemplo do bom administrador, empregado ético, interesse social mais amplo, atendimento da função social, boa governança corporativa, democratização da sociedade, tecnologia, dentre outras nuances e mudanças para se atingir tal finalidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A empresa é muito importante nos contextos social e econômico, sendo que a discussão acerca da sua responsabilidade social é basilar no contexto em que está inserida, razão pela qual, para tentar fundamentar, tal pretensão trouxe alguns argumentos para embasar tal objetivo do presente artigo, com fontes sociológicas, econômicas, filosóficas e também jurídicas.

As fontes econômicas são a base da empresa, constituindo seu principal foco de atuação, mas não o único, com isso passou-se ao estudo de algumas fontes sociológicas para tentar embasar a responsabilidade social da empresa, até mesmo porque o direito é uma ciência social por natureza e que está em constante transformação, inclusive no campo tecnológico.

Partiu assim o presente estudo para uma análise mais filosófica buscando apoio na pedra angular da ética, apontando para as obrigações de código de conduta, setor de *compliance* e uma boa governança corporativa, dentre outros desdobramentos necessários para se atingir a função social da empresa e a confiança do consumidor e da sociedade em que está inserida.

Ainda não se olvidou de atualizar a problemática proposta e trazer a temática dentro do campo da tecnologia da informação (TI) e da sociedade de rede em que a empresa está inserida, diante do mundo global e da revolução tecnológica, devendo sempre buscar a invenção, inovação na atividade em que se pretende explorar economicamente.

Através das fontes utilizadas foi possível traçar um paralelo da responsabilidade social da empresa, desde os fundamentos sociológicos, éticos, econômicos para ao final buscar um embasamento jurídico para tal pretensão, sempre respeitando a dialética necessária no estudo acadêmico e pesquisa realizada.

A responsabilidade da empresa vai além do objeto descrito no seu contrato social e/ou estatuto social, pois a sua obrigação transpassa o previsto no pacto realizado entre os sócios, devendo a empresa ter sim um foco voltado para os interesses da sociedade, dos sócios, dos empregados, dos fornecedores e dos consumidores, sobretudo do meio ambiente em que está inserida, para que se possa atingir a sua responsabilidade social.

Com isso a pretensão do presente artigo foi de provocar algumas reflexões da complexidade da temática da responsabilidade social da

empresa, trazendo mais perguntas do que respostas, razão pela qual a continuidade dos estudos sobre essa temática que se faz necessária, diante do eterno paradoxo da responsabilidade econômica e social da empresa, que atinge o campo do direito.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 18 out. 2021.

BRASIL. **Lei 6.404, de 15 de dezembro de 1976.** Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 15 dez. 1976.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede.** Trad. Roneide Venancio Mager com colaboração de Klauss Brandini Gerhardt. (A era da informação: economia, sociedade e cultura; v. 1). 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005.

CERQUEIRA, Hugo E. A. da Gama. **Adam Smith e o surgimento do discurso econômico.** Brazil. J. Polit. Econ. Vol. 24, n. 3. São Paulo. July/Sept. 2004. Epub Dec 20, 2019.

DURAND, Jean Pierre. A Tecnologia da Informação e o Legado do Taylorismo na França. **Revista de Administração de Empresas (RAE Colaboração Internacional).** São Paulo, v. 34, n. 1, p. 82-99, jan./fev. 1994.

DURKHEIM, Émile, 1858-1917. **Da divisão do trabalho social.** Trad. Eduardo Brandão. 4. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2010. – (Biblioteca do pensamento moderno)

FRAZÃO, Ana. Função Social da Empresa. **Enciclopédia Jurídica da PUCSP**, Tomo IV, 2018. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/222/edicao-1/funcao-social-da-empresa>. Acesso em: 18 out. 2021.

FRIEDMAN, Milton. **The social responsibility of business to increase its profits**. New York Times Magazine, 13 Sept. 1970.

GUNTHER, Luiz Eduardo; SILVA, Marcos Alves da; LIMA, Thomires Elizabeth Pauliv Badaró. Responsabilidade Social nas Relações Societárias: da Administração da Sociedade, dos Conflitos de Interesses e da Função Social da Empresa. **Administração de Empresas em Revista do Unicuritiba**. Curitiba, v. 2, n. 16, 2019.

HARARI, Yuval Noah. **21 lições para o século 21**. Trad. Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

KRAAKMAN, Reinier. **A anatomia do direito societário**: uma abordagem comparada e funcional. Singular, 2019.

MARAZZI, Christian. **O lugar das meias**. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2009.

ONU. **Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos**. Livro eletrônico disponível em: https://www.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conectas_principiosorientadoresruggie_mar20121.pdf. 2011. Acesso em: 18 out. 2021.

PINTO, Raquel Giffoni. **Dos Riscos da Política às Políticas do Risco**: Um estudo sobre os “riscos sociais corporativos”. Tese apresentada ao Curso de Doutorado do Programa de Pós-Graduação em Planejamento Urbano e Regional da Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ. 2015.

REYES, Francisco. **Direito societário americano. Estudo comparativo**. São Paulo: Quartier Latin, 2013.

SERRA, Catarina. Responsabilidade Social das Empresas através do Direito (e o direito à luz da responsabilidade social das empresas). In: JORGE, Fátima; SEABRA, Fernando Miguel; COSTA, Maria Alice Nunes; SAN-

TOS, Maria João (Organizadores). **Responsabilidade social – uma visão ibero-americana**. Coleção CES, Almedina, 2011.

SILVA, Marcos A.; KNOERR, Viviane Sellos. Responsabilidade social da empresa e subcidadania: pautas para uma reflexão de índole constitucional. **Revista Jurídica - Unicuritiba**. Curitiba, v. 2, n. 31, 2013.

SOUZA, Carlos Aurélio Mota de. **Economia de Comunhão**: responsabilidade social e bem comum. São Paulo: Cultor de Livros, 2016.

SOUZA, Sharon Cristine Ferreira de. O papel do direito no controle das políticas públicas de incentivo às empresas socialmente responsáveis: por uma lei de responsabilidade social. *In*: JORGE, Fátima; SEABRA, Fernando Miguel; COSTA, Maria Alice Nunes; SANTOS, Maria João (Organizadores). **Responsabilidade social – uma visão ibero-americana**. Coleção CES, Almedina, 2011.

WALD, Arnaldo. Os Desafios do Direito Societário. *In*: COELHO, Fabio Ulhoa; LIMA, Tiago Asfor Rocha; NUNES, Marcelo Guedes (Coord.). **Novas reflexões sobre o Projeto de Código Comercial**. São Paulo: Saraiva, 2015.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. Tradução de M. Irene de Q. F. Szmrecsányi, Tamás J. M. K. Szmrecsányi. 2. ed. rev. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

11

OBJEÇÃO DE CONSCIÊNCIA POR PROFISSIONAIS DA SAÚDE E RECUSA NA ASSISTÊNCIA: ESTUDO SOBRE O ABORTAMENTO LEGAL NA ITÁLIA E NO BRASIL¹

Roberta Marina Cioatto; Maria Misrelma Moura Bessa

RESUMO

Pacientes e profissionais da saúde estão em conflito quando estes recusam-se a prestar cuidados porque entendem violadas suas liberdades. A questão é impulsionada pelo aumento da expressão religiosa e sua proeminência política. Deste modo, o problema desta pesquisa. Como se apresenta a objeção de consciência, em confronto com direitos de pacientes na Itália e no Brasil, quanto a cuidados de saúde diante de casos de abortamento legal, considerando as especificidades de cada um destes países? Este trabalho tem como objetivo relacionar a objeção de consciência em confronto com direitos de mulheres na Itália e no Brasil, mais especificamente quanto a cuidados de saúde diante de casos de abortamento legal. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica realizada nos anos de 2018 e 2019. Como resultado, uma vez reconhecido o direito de interrupção voluntária da gravidez, a mulher não pode ser privada de exercê-lo – ou ter dificultado o acesso a tais serviços. Em conclusão, pode a unidade de saúde ser seletiva quando da contratação de profissionais não objetores de consciência.

Palavras-chave: abortamento; aborto; objeção de consciência.

¹ Este trabalho teve início quando do Curso de Alta Formação em Justiça Constitucional e Proteção Jurisdicional dos Direitos da Universidade de Pisa e foi concluído quando da disciplina Meio Ambiente do Trabalho do PPGD da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), ministrada pela professora Dr.^a Norma Suéli Padilha, depois dos debates relacionados ao tema no NUEPESC - Núcleo de Estudos e Pesquisas em Saúde Coletiva do qual as autoras fazem parte.

INTRODUÇÃO

Anestesiologistas recusam-se a auxiliar nos procedimentos de esterilização feminina. Ginecologistas declinam prescrever pílulas anticoncepcionais e outros métodos de contracepção. Balconistas não querem vender preservativos. Médicos não receitam pedidos de *viagra* para homens solteiros. Especialistas em fertilidade não atendem mulheres solteiras ou casais homossexuais em busca de inseminação artificial e gestação de substituição. Referidos fatos aconteceram nos Estados Unidos², onde um motorista de ambulância recusou-se a transportar uma paciente para um aborto e um farmacêutico negou-se a fornecer a pílula do dia seguinte (STEIN, 2006), retendo, inclusive, a receita³ (APRIL, 2010); mas isso vem ocorrendo em outros países, como na Itália e no Brasil⁴.

² O debate sobre o direito de consciência nos cuidados de saúde está longe de ser novo [nos Estados Unidos]. Depois da decisão de *Roe v. Wade* em 1973 [oriunda do Texas], muitos estados aprovaram leis protegendo médicos e enfermeiras que não queriam realizar abortos. A legalização do suicídio assistido por médicos em Oregon, em 1994, permite que médicos e enfermeiras se recusem a participar. O confronto ressurgiu com farmacêuticos anti-aborto que se negaram a preencher prescrições da pílula do dia seguinte. Mas entrevistas recentes com dezenas de profissionais de saúde, pacientes, advogados, especialistas em ética, especialistas em direito e autoridades médicas e religiosas deixam claro que a questão é muito mais ampla. Muitos profissionais de saúde estão afirmando um direito de consciência em muitos contextos. Os pacientes estão processando e apresentando queixas após serem rejeitados. Os trabalhadores estão cobrando discriminação religiosa após serem disciplinados ou demitidos. O Congresso americano e mais de uma dúzia de estados estão considerando aprovar leis para obrigar os trabalhadores a prestar cuidados - ou, inversamente, para protegê-los da punição (STEIN, 2006, online, tradução nossa). Interessante recordar: a Suprema Corte dos Estados Unidos estabeleceu o direito da mulher à contracepção em 1965 em *Griswold v. Connecticut*. Este direito foi estendido a mulheres solteiras em *Eisenstadt v. Baird* em 1972 e a menores com 16 anos de idade em *Carey v. Population Services International* (MORRIS, 2018).

³ As autoras não conseguiram confirmar se efetivamente tratou-se de retenção da receita, como noticiado.

⁴ No Brasil, interessante referir algumas outras situações envolvendo convicções político-partidárias. Médica de hospital estadual em Natal rasgou receita que havia emitido após paciente idoso dizer que votara em Haddad para presidente nas eleições de 2018 (JACÓME; 2018). Em hospital de Goiânia, secretária de médico ginecologista informou a recusa deste em atender não partidários de Bolsonaro, então candidato presidencial em 2018 (XIMENES, 2018). Em 2016, na cidade de Porto Alegre, pediatra negou-se a atender filho de pessoa declarada petista (GALINDO, 2016).

Por meio da objeção de consciência, uma pessoa declina do cumprimento de uma norma legal que lhe traz constrangimento em razão da sua liberdade religiosa, filosófica ou política. Em nome de convicções individuais, a objeção de consciência protege o sentimento de integridade moral do médico ao autorizá-lo a não participar de um procedimento que acredita ser moralmente errado, embora legal (WINCCLAIR, 2008).

Pacientes e profissionais da saúde estão em conflito quando estes recusam-se a prestar cuidados àqueles porque entendem violadas suas crenças, provocando debates éticos, políticos e jurídicos sobre suas liberdades. A questão é impulsionada pelo aumento da expressão religiosa e sua proeminência política bem como pelo avanço da medicina em novas áreas controversas. Descarte de embriões em clínicas de fertilidade, terapias derivadas de células-tronco embrionárias, tratamentos usando tecido fetal, a pílula abortiva RU486 (STEIN, 2006).

Objecções de consciência podem ser ainda mais delicadas em emergências e quando profissionais de saúde se recusam a encaminhar pacientes ou a informar sobre alternativas ofertadas, especialmente em localidades onde há menos opções.

Como o Estado licencia os profissionais e lhes concede exclusividade para prestar serviços de saúde a pacientes, os médicos assumem a obrigação positiva de fornecer esses tratamentos ao público (MORRIS, 2018). Como o Estado tem autoridade para conceder uma licença médica, também tem o direito de exigir que um médico individual forneça todos os procedimentos ou tratamentos legalmente disponíveis que estejam dentro de sua especialidade (ORR, 2013).

Médicos, enfermeiros e outros profissionais de saúde que não conseguem encontrar uma maneira de cumprir suas responsabilidades deveriam escolher outras profissões, dizem alguns. A responsabilidade profissional supera a crença pessoal, o que significa que os pacientes vêm em primeiro lugar. Outros tantos argumentam que os profissionais da

medicina não deveriam sequer ser obrigados a encaminhar pacientes para locais alternativos para obter cuidados que consideram questionáveis⁵.

Mas, e se policiais recusarem-se a registrar ocorrências de violência doméstica por entenderem que a subordinação das mulheres é, por exemplo, bíblica? Situação sugerida por Penalva (2015). Para ser coerente, diz April (2010), qualquer cláusula de consciência que permita a médicos recusarem-se a realizar abortos também deve admitir que clínicos vegetarianos se neguem a prescrever medicamentos que tenham sido testados em animais; que cirurgiões incomodados por transfusões de sangue recusem-se a fornecê-las a seus pacientes; que pediatras que se opõem à vacinação deixem de imunizar crianças. Outrossim, há muito tempo se estabelece que os médicos têm o dever de tratar todos que precisam de assistência médica, até mesmo criminosos e soldados inimigos.

Os médicos geralmente se recusam a prestar serviços que consideram questionáveis por duas razões: ou acham o tratamento em si mesmo moralmente problemático – objeções ao tratamento – ou se opõem ao tratamento de um paciente em particular. Essa segunda categoria de objeções envolve médicos que se recusam a participar do cuidado do paciente não porque se opõem ao tratamento em questão, mas porque se opõem ao paciente que o recebe. (APRIL, 2010). O presente trabalho limitar-se-á ao primeiro caso.

Deste modo, o problema desta pesquisa. Como se apresenta a objeção de consciência, em confronto com direitos de pacientes na Itália e no Brasil quanto a cuidados de saúde diante de casos de abortamento legal, considerando as especificidades de cada um destes países?

Este trabalho tem como objetivo relacionar a objeção de consciência em confronto com direitos de mulheres na Itália e no Brasil, mais especificamente

⁵ No ano de 1989, a Alta Corte da Irlanda submeteu à Corte de Justiça Europeia questão prejudicial de interpretação do direito comunitário a respeito da difusão de informação detalhada sobre clínicas que praticam a interrupção voluntária da gravidez fora das fronteiras de um estado membro que a vede. Trata-se do caso *Society for the Protection of Unborn Children Ireland Ltd c. Stephen Grogan e outros*. A constituição irlandesa veda a atividade consistente em auxiliar gestantes, que se encontram em território irlandês, a deslocarem-se ao exterior a fim de interromper a gravidez por intervenção médica. Em particular quanto a informar sobre identidade e localização de clínicas que pratiquem o abortamento, bem como entrar em contato com tais instituições. No ano de 1991, a Corte declarou que o direito comunitário não se opõe a que um Estado-membro, no qual a interrupção da gravidez por intervenção médica seja proibida, vede associação estudantil de difundir informações sobre clínicas de um outro Estado-membro no qual se pratique licitamente o aborto, nem que proíba o contato, quando tais clínicas não sejam em algum modo a origem da difusão de referida informação.

quanto a cuidados de saúde diante de casos de abortamento legal. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica realizada nos anos de 2018 e 2019, fazendo uso de notícias veiculadas pelos principais veículos da imprensa escrita italiana disponíveis *online* a respeito.

11.1.

A OBJEÇÃO ITALIANA⁶

Em seu julgamento nº 3477 de 2010, o Tribunal Administrativo Regional da Puglia, no sul da Itália, afirmou que, de acordo com artigo 9º da Lei nº 194/1978, os médicos que se opõem devem, antes e depois do aborto, fornecer todos os serviços de informação e aconselhamento necessários. Igualmente, ajudar as mulheres tanto do ponto de vista físico quanto psicológico. Isso, mais especificamente relacionado aos ginecologistas que trabalham nos centros de aconselhamento para famílias fornecendo os serviços e a assistência acima mencionados. O Tribunal disse ainda que a exclusão de objetores das seleções destinadas a preencher cargos vagos constitui uma violação constitucional. Observou que uma solução alternativa para compensar o número limitado de médicos não objetores poderia ser a organização de concursos destinados a elaborar listas de reserva, incluindo 50% de médicos objetores e 50% sem objeções.

Sete anos depois, em outubro de 2017, conforme veiculado pelo *The New York Times*, Cosimo Borraccino, membro do Conselho Regional da Puglia, propôs aprovar-se uma lei local para exigir o cumprimento da legislação nacional que concede às mulheres direito e acesso ao abortamento⁷. Inobstante a interrupção da gravidez seja disciplinada por lei desde 1978 no país⁸, o fato é que 79,4% dos ginecologistas da região

⁶ Esta parte do trabalho foi redigida pela autora Roberta Marina Cioatto.

⁷ Na perspectiva técnica da saúde, o termo “aborto” corresponde ao produto eliminado por meio da interrupção da gravidez, enquanto que “abortamento” refere-se ao processo de interrupção gestacional antes do início do período perinatal, definido pela OMS como a partir das 22 semanas completas de gestação com peso fetal superior a 500 gramas (BRASIL, 2010).

⁸ Em 1972, o Tribunal de Milão promoveu questão de legitimidade constitucional tendo como objeto o artigo 546 do Código Penal italiano. Em 1975, com a sentença nº 27, a Corte Constitucional da Itália pronunciou-se declarando a ilegitimidade constitucional da norma na parte em que não prevê que a gravidez possa ser interrompida quando a gestação implique dano ou perigo grave, medicamente apurado, e não de outra forma evitável, para a saúde da mãe.

recusam-se a realizar o procedimento, número superior à já alta média nacional de 68,4%. Abruzzo, 80,4%; Bolzano, 85,2%; Sicília, 83,2%; Basilicata, 88,1%; Molise, 96,4%. Quanto aos demais profissionais, 45,6 é o percentual de anestesistas e 38,9 o percentual do pessoal não médico objetor de consciência no país⁹. Isso porque a mesma Lei nº 194 que legalizou a interrupção também isenta a equipe médica por razão de objeção de consciência declarada antecipadamente¹⁰.

“Objetores cada vez mais conscienciosos – muitos deles católicos – aderiram à ginecologia, enfermarias, clínicas de mulheres e farmácias desde então, e como resultado conseguir um aborto na Itália hoje pode ser tão difícil quanto em países onde os abortos são ilegais” (SALA, 2017, *online*, tradução nossa), como Polônia (ITALY, 2016) e Malta, países europeus que continuam a proibir a interrupção da gravidez¹¹ (IRLANDA, 2018).

Segundo dados oficiais publicados em 2019, 64,5% dos hospitais públicos na Itália realizam abortamentos, com índices inferiores a 30% para Bolzano e Campania. Entretanto, este número pode ser significativamente menor se considerados os procedimentos que avançam 90 dias de gestação (SALA, 2017). Depois de 90 dias, a possibilidade de aborto legal subordina-se a um grave perigo para a vida ou para a saúde da mulher. Nesta segunda hipótese, é necessária a avaliação de processos patológicos, também relacionados a anomalias do nascituro, que incidam sobre a

⁹ Os dados sobre objetores de consciência passaram a ser monitorados pelo Ministério da Saúde somente a partir de 2013.

¹⁰ No julgamento nº 43 de 1997, o Tribunal Constitucional da Itália declarou caber principalmente ao legislador estabelecer um equilíbrio entre a consciência individual e os direitos decorrentes da objeção de consciência.

¹¹ Em 1983, a Irlanda havia introduzido em sua Constituição, mediante *referendum*, a oitava emenda, com a qual proibira o aborto. Essa emenda dera ao feto o mesmo *status* de alguém que já houvesse nascido, impedindo, na prática, a interrupção de qualquer gestação (IRLANDA, 2018). Em 16/12/2010, a Corte Europeia dos Direitos do Homem, no Caso A, B e C v. Irlanda, havia se pronunciado sobre as limitativas previsões legislativas irlandesas quanto ao direito da mulher a abortar, declarando não contrariarem o respeito à vida privada e familiar. A falta de previsão de aborto por razões de saúde ou bem-estar da mulher, diante da ausência de consenso político e científico entre os estados quanto ao início da vida, encontrar-se-ia englobada pela margem de apreciação estatal, disseram. A prática abortiva (penalizada com 14 anos de reclusão) veio permitida em 2013 - somente em hipóteses de perigo concreto para a vida da gestante, depois de uma condenação do país na Corte Europeia de Direitos Humanos. Em maio de 2018, um novo referendo ocorreu, agora com 66% pela revogação da previsão constitucional, dando azo à aprovação de uma nova lei sobre a matéria, no final do mesmo ano: “The Regulation of Termination of Pregnancy Bill”, a qual permite a irrestrita interrupção da gravidez dentro da décima segunda semana e em caso de anomalia fetal ou em hipótese de perigo pela saúde física ou psíquica da gestante até a 23ª semana, embora necessário consultar a dois diferentes médicos (IRLANDA, 2018).

saúde física ou psíquica da mulher – aborto terapêutico (PEZZINI, 2011, p. 1665-1666, tradução nossa).

Observa-se uma crise da disponibilidade de certos tipos de abortamento e muitos novos médicos desinteressados e despreparados para assumir a tarefa. Ao mesmo tempo, um significativo número de não objetores está se aproximando da aposentadoria (KIRCHGAESSNER, 2016).

A negativa quando em situações de emergência coloca pacientes em risco. Profissionais chegam a recusar-se a fornecer informações ou serviços básicos às mulheres que procuram procedimentos pré e pós-aborto, cuidados estes que têm a mesma natureza que a fornecida a pacientes submetidos a outros procedimentos cirúrgicos. Os cuidados periféricos de rotina não poderiam ser interpretados como auxiliares na realização de abortos, sendo que a lei exclui da objeção as atividades de assistência antecedentes e consequentes, atividades não específicas e necessariamente diretas a determinar a interrupção da gravidez¹² (ITALY, 2016).

No acórdão nº 14.979 de 2013, a Corte de Cassação, em relação a cuidados prestados antes e depois de um aborto, condenou a um ano de prisão e interdição do exercício da profissão uma médica objetora de consciência que se recusou a assistir uma mulher que já havia sofrido um aborto e apresentava risco de hemorragia.

A objeção de consciência é permitida por lei na maioria dos países da União Europeia, embora existam exceções na Bulgária, na República Tcheca, na Finlândia e na Suécia (KIRCHGAESSNER, 2016). Os italianos seguem na direção contrária dos Países Escandinavos, onde a objeção de consciência é quase inexistente (ITALY, 2016), e da França, com índices muito reduzidos.

Em que pesem as razões religiosas, alguns apontam outros fatores, como posição profissional e renda. Suas reputações poderiam ser afetadas ao realizar este tipo de procedimento. Igualmente, médicos de hospitais que realizam abortamentos acreditam que seus pacientes não retornarão a seus consultórios se realizarem a interrupção da gravidez. Isso por causa da negativa associação, para o paciente (KIRCHGAESSNER, 2016; SALA, 2017).

¹² Controversa, na doutrina e jurisprudência italianas, a individualização, a definição de quais atividades sejam específicas e necessárias para a intervenção abortiva (ZANCHETTI, 2011, 1762).

Legisladores italianos unem esforços para obter maioria no Parlamento a fim de modificar-se a Lei do Aborto. Enquanto isso, pretendem dificultar interrupções voluntárias de gravidez¹³ (LEGGI 194, 2018). Em Verona, com a moção 434, recentemente aprovada, serão financiadas associações católicas que realizem iniciativas contra as interrupções (COSA, 2018).

No julgamento nº 35 de 1997, o Tribunal Constitucional declarou a Lei nº 194/1978 uma lei com conteúdo garantido constitucionalmente. Deste modo, considerou inadmissível um referendo destinado a remover a legislação existente sobre o acesso aos procedimentos de aborto durante os primeiros 90 dias de gravidez.

Com a recusa de seu médico, uma mulher em Pádua procurou atendimento em 23 hospitais antes de encontrar quem realizasse o procedimento diante do diagnóstico de um feto com anomalias. Em um dos estabelecimentos, a teriam aconselhado a obter um atestado psiquiátrico declarando que tentara cometer suicídio¹⁴. Em outro, lhe sugeriram que esperasse algumas semanas, uma vez tratar-se de feto incompatível com a vida (PIANIGIANI, 2016). Há ainda quem sugira às pacientes viajarem para fora do país para abortarem (KIRCHGAESNER, 2016). Abortamentos como o farmacológico podem ser igualmente desafiadores. Realizam-se nos primeiros 49 dias da concepção por meio da administração oral do *mifepristone*, mais conhecido como RU486¹⁵ (ARCOVIO, 2018).

O *mifepristone* foi autorizado na França em 1988 e logo em seguida em muitos outros países da União Europeia. Em 1989, algumas instituições hospitalares italianas começam a falar sobre a introdução

¹³ De modo semelhante, o presidente americano Trump propôs cortar fundos federais para clínicas de controle de natalidade e para todas as estruturas que praticam ou sugerem o aborto para mulheres nas camadas mais pobres da população, reduzindo o financiamento para a Planned Parenthood, organização sem fins lucrativos que fornece assistência médica reprodutiva nos Estados Unidos (ARCOVIO 2018).

¹⁴ Neste caso, porque o aborto só é permitido depois de 90 dias quando a gravidez ou o parto importem um grave perigo para a vida da mulher ou diante de processos patológicos, dentre os quais uma relevante anomalia ou má-formação do feto que determine um grave perigo para a saúde física ou psíquica da gestante.

¹⁵ Essa droga bloqueia o desenvolvimento embrionário e causa o descolamento fetal do útero, levando ao final da gravidez. Em poucas horas é administrada uma segunda droga, que faz com que o útero se contraia e permite seu esvaziamento de forma autônoma, sem a necessidade de acesso cirúrgico. Estudo brasileiro de Drezett e outros (2014) demonstrou ser eficiente o uso de Misoprostol no aborto de segundo trimestre em gestações decorrentes de violência sexual. Deste modo, na ausência do *mifepristone*, o Misoprostol isoladamente é aplicado com eficácia.

desse tipo de aborto no país, mas o fármaco foi autorizado na Itália somente em 2009 – e dois anos depois da solicitação para sua comercialização. O RU486 determina a cessação da vitalidade do embrião, e a *prostaglandine* – associada na sequência – provoca a expulsão do produto da concepção. A mudança no método levantou ampla discussão e polêmica sobre se um procedimento clinicamente menos invasivo não contrastaria com a finalidade de prevenção do recurso à prática abortiva, chegando-se a sugerir a suspensão do processo autorizativo. Igualmente, afirmaram que se pudesse estar alterando a natureza da intervenção: de ato público confiado à supervisão de um médico do serviço obstétrico ginecológico hospitalar, para um ato privado, obtendo-se diretamente a medicação (PEZZINI, 2011, p. 1682-1685)¹⁶. Na Itália, no ano 2000, algumas associações chegaram a impugnar o decreto ministerial de autorização da comercialização da *pillola del giorno dopo*¹⁷ (PEZZINI, 2011, p. 1681).

O número absoluto de abortos na Itália está em contínua e progressiva diminuição desde 1983: conforme dados oficiais, de 234.801 casos em 1982 para 80.733 casos em 2017¹⁸. Mas uma razão para a grande preocupação: mesmo o número de abortos diminuindo, mulheres estão deixando de ser atendidas.

Essas mulheres, ao ser-lhes negado o acesso a instalações seguras na sua região estão, de fato, sendo privadas de usufruir de seus direitos legais, em evidente prejuízo para sua saúde, “pois a apertada escala de tempo em

¹⁶ Piangiani (2016) afirmou que autoridades na região de Marche não teriam traduzido as diretrizes nacionais para o fármaco em protocolos ou diretrizes locais. Assim, a pílula que as mulheres italianas teoricamente puderam usar desde 2009 ainda não estaria disponível ali. As autoras não tiveram a oportunidade de confirmar a veracidade de tal assertiva.

¹⁷ A sentença reconheceu que o fármaco age em um momento anterior ao anidamento no útero, com efeitos contraceptivos. Entretanto, recordando o princípio da correta e completa informação dos consumidores, declarou omissão relevante quando da não indicação adequada da ação do fármaco, mesmo que potencial, de impedir a implantação do óvulo já fecundado. Isso tendo em vista orientações éticas e religiosas divergentes quanto ao critério de identificação do início da vida humana, considerando-se relevante e indispensável à consciente autodeterminação das mulheres quando da utilização da pílula.

¹⁸ A redução pode ter sido influenciada, ao menos em parte, pela eliminação, a partir de 2015 e 2016, respectivamente, da exigência de prescrição médica para o Ulipristal acetato (ellaOne) - contraceptivo de emergência conhecido como pílula dos 5 dias seguintes, e do Levonorgestrel (Norlevo), a pílula do dia seguinte.

questão pode impedi-las de fazer arranjos alternativos”, afirmou o Comitê Europeu de Direitos Sociais (PIANIGIANI, 2016, *online*, tradução nossa)¹⁹.

Em janeiro de 2013, a Confederazione Generale Italiana del Lavoro peticionou ao Comitê alegando violação ao direito à saúde das mulheres e também ao direito dos profissionais não objetores a condições de trabalho não discriminatórias. Estes, estariam sendo desfavorecidos, em relação aos colegas, em termos de: a) carga de trabalho (considerada a exiguidade de seu número); b) oportunidades de avanço na carreira; c) respeito a suas escolhas; d) condições de saúde; e e) segurança.

Em 11/04/2016, o Comitê deu a conhecer as motivações de sua conclusão pela admissibilidade de reclamação e reconhecimento de violação de direitos contemplados na Carta Social Europeia. Para o Comitê, as estruturas sanitárias italianas continuam não adotando as medidas necessárias a fim de compensar a carência de fornecimento do serviço causada pelos profissionais de saúde que decidem invocar o direito de objeção de consciência ou as medidas adotadas são inadequadas. Em tais casos, as autoridades regionais de vigilância competentes não garantem uma atuação satisfatória nos territórios de sua competência. Referidas situações comportam riscos à saúde e bem-estar das mulheres interessadas, o que contrasta com o direito à tutela à saúde garantido pelo artigo 11 da Carta. Como resultado,

um grande hospital público em Roma listou duas vagas de emprego para ginecologistas, especificando que estava procurando candidatos que não fossem objetores de consciência. A Conferência Episcopal Italiana denunciou o anúncio como discriminatório, mas um tribunal local disse que era legal. [Em outra oportunidade], um tribunal administrativo em Roma determinou que a equipe médica não poderia invocar a objeção de consciência para recusar a prescrição de

¹⁹ O Comitê Europeu dos Direitos Sociais do Conselho da Europa foi instituído com base no artigo 25 da Carta Social Europeia de 1961 com o fim de examinar se as normativas e as práticas dos Estados-membros estão conforme suas normas e protocolos. Os recursos ao Comitê, contudo, não são jurisdicionais, de modo que as decisões tomadas pelo órgão têm um caráter eminentemente político. É o Comitê dos Ministros do Conselho da Europa o competente para “sancionar” os Estados-partes, por meio de resoluções e recomendações das quais emerge a intenção desses Estados de não tornarem injustificados os direitos sociais protegidos. As decisões do Comitê, portanto, têm fraca eficácia diante da incerta vinculação jurídica que atualmente caracteriza a Carta Social Europeia.

pílulas anticoncepcionais [e alguns outros procedimentos]. A mídia local chamou a decisão de uma “revolução”. (COUNCIL, 2016, *online*, tradução nossa)

O Comitê considerou violados tanto o direito das mulheres à proteção da saúde quanto o direito dos médicos à dignidade no trabalho. A quase totalidade dos debates sobre o exercício de crenças individuais no local de trabalho médico concentra-se no direito dos funcionários de se recusar a participar de atividades incompatíveis com seus valores. Mas as colisões entre a fé e as exigências da prática em saúde assumem outras formas, e podem ser ainda mais tensas quando as instituições afirmam objeções de consciência (APRIL, 2010).

Pode-se supor, ainda, um médico que concorde que sua paciente se beneficiaria de um contraceptivo oral, por exemplo, mas que não tenha permissão para prescrevê-lo. “Organizações católicas de saúde geralmente proíbem seus funcionários de prescrever contraceptivos para fins de controle de natalidade.” Trata-se de uma situação na qual um profissional da saúde tenciona exercer seus valores pessoais quando estes se chocam com o do empregador: um clínico querendo fornecer um tratamento afirmativo, mas restringido de fazê-lo com base nas políticas religiosas derivadas de sua instituição. Essa restrição pode ir contra as próprias crenças do clínico e os desejos explícitos de uma paciente, privando-a da capacidade de agir de acordo com as suas próprias crenças (MORRIS, 2018, *online*, tradução nossa)²⁰. Embora o exemplo tenha como ambiente os Estados Unidos, é oportuno²¹. Infelizmente, diz a autora, a jurisprudência e a política parecem ser em grande parte silenciosas nessa área, fornecendo pouca

²⁰ As Diretrizes Éticas e Religiosas para os Serviços de Saúde Católicos estabelecidas pela Conferência dos Bispos Católicos dos Estados Unidos estabelecem regras para organizações de saúde católicas afiliadas em todo o país. Instituições católicas podem impedir que os médicos prescrevam contraceptivos por meio de obrigações contratuais, exigindo a adesão às diretivas como condição para o emprego e autorizando a rescisão dos contratos dos funcionários que fornecerem contracepção (MORRIS, 2018). Como exemplos outros, a Catholic Charities of Boston fechou seus serviços de adoção depois de 103 anos de colocação de crianças para adoção quando se exigiu que direcionassem crianças a casais do mesmo sexo. Em Washington, DC, a Catholic Charities descontinuou a cobertura de seguro para cônjuges de novos funcionários quando confrontados com leis que exigiam que cobrissem cônjuges em casamentos entre pessoas do mesmo sexo (FLYNN, 2013).

²¹ De outro lado, nos anos após *Roe v. Wade* (1973), leis eram limitadas a funcionários de agências governamentais, mas existe atualmente legislação estadual que permite que funcionários de instituições privadas se recusem a prestar serviços ou prescrevam controle de natalidade.

proteção legal para o profissional, caso tente desafiar sua instituição e prescreva abertamente a contracepção para fins de prevenção da gravidez.

11.2.

A OBJEÇÃO BRASILEIRA²²

Os índices de abortos provocados no Brasil marcam o aborto como questão de saúde pública. Considerando as leis extremamente restritivas para essa prática, a maioria dos casos ocorrem de maneira clandestina, a exemplo de outros países com igual restrição (HENSHAW, SINGH e HAAS, 1999; SINGH e WULF, 1994). Apesar das proibições legais e religiosas, o aborto continua existindo e constitui causa de 10% a 15% dos óbitos maternos no Brasil (CECATTI *et al.*, 1998).

O aborto constitui crime no país, de conformidade com os arts. 124 a 127 do Código Penal, escrito em 1940 e em vigor. Legalmente, existem exceções para a proibição do aborto induzido, sem punição para o médico ou para a paciente. O art. 128 não considera crime o abortamento quando a gravidez é resultante de um ato de violência sexual, denominado de abortamento sentimental, ético ou humanitário. O mesmo artigo, inciso II, prevê a possibilidade de interromper a gestação quando em risco a vida da gestante, denominado abortamento necessário.

Desde 2012, com o julgamento da Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF 54) pelo Supremo Tribunal Federal, também é possível interromper a gestação em casos de anencefalia²³, sem necessidade de obtenção de alvará judicial (BRASIL, 2010; 2015). Exigir autorização judicial para a interrupção da gravidez de fetos anencéfalos

²² Este tópico foi redigido pela autora Maria Misrelma Moura Bessa, a partir de seus estudos específicos no assunto.

²³ A Associação Nacional dos Defensores Públicos (Anadep) propôs perante o Supremo Tribunal Federal Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 5581), junto com Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF), requerendo, quanto a este respeito, que se declarasse a inconstitucionalidade do enquadramento da interrupção da gestação, em relação à mulher infectada pelo vírus zika, no artigo 124 do Código Penal. Alternativamente, que se julgasse constitucional a interrupção nesses casos, com a sustação de inquéritos policiais, prisões em flagrante e processos em andamento que envolvam a interrupção da gravidez por infecção da gestante. O julgamento da ação, sem ter o mérito julgado, foi no sentido de sua improcedência.

seria desconsiderar o avanço jurídico e social conquistado pela sociedade com a decisão²⁴.

Todos os demais casos são passíveis de punição, com penas que variam de um a dez anos de prisão para a mulher e para a pessoa que realiza o aborto, sendo que, para esta última, a pena é aumentada de um terço se a gestante sofrer lesão corporal de natureza grave, e é duplicada caso ocorra a morte da gestante.

Apesar das restrições legais existentes no Brasil, Oliveira (1994) apontou que, de cada mil mulheres em idade fértil, dezoito já haviam sofrido sequelas de aborto e, de cada quatro que haviam se submetido a um aborto clandestino, uma já havia sido internada com complicações que levaram à esterilidade, ou até mesmo à morte.

Na última década, inobstante uma crescente implantação de serviços de saúde que realizam o aborto previsto pela lei e de políticas públicas que qualifiquem sua prática, permanecem desafios para que a interrupção dessas gestações seja acessível e segura para todas as mulheres (GALLI, DREZETT e NETO, 2012). Profissionais de saúde, em geral, e obstetras e ginecologistas, em particular, são muitas vezes ambivalentes com relação ao aborto, consequência do conflito entre valores profissionais e pessoais (FAÚNDES e BARZELATTO, 2004).

Preceitos religiosos e morais podem nortear comportamentos e atitudes na prática assistencial, gerando assim um conflito médico em relação ao dever ético e profissional (GALLI, DREZETT e NETO, 2012). A chamada

²⁴ ANENCEFALIA. INTERRUÇÃO DE GRAVIDEZ. DIREITO DA GESTANTE. EXIGÊNCIA DE AUTORIZAÇÃO JUDICIAL. DESCABIMENTO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO MUNICÍPIO. Apelação Cível. Ação indenizatória. Gestação de feto anencéfalo. Direito da gestante a interrupção/antecipação terapêutica do parto. O STF, ao julgar a ADPF nº 54, declarou a inconstitucionalidade da interpretação segundo a qual a interrupção da gravidez de feto anencéfalo é conduta tipificada nos artigos 124, 126 e 128, incisos I e II, do Código Penal brasileiro. Direito da gestante de optar pela antecipação do parto independente de autorização judicial. Resolução 1989/2012 do Conselho Federal de Medicina expressamente neste sentido. Exigência de autorização judicial por parte da equipe médica do Hospital Municipal Fernando Magalhães. Conduta que não traduz mero excesso de cautela e sim restrição indevida ao direito de escolha da gestante, já referendado pela Corte Suprema. Violação do direito à saúde, compreendido como estado físico e mental. Falha no serviço. Autora que foi internada no hospital e após três dias recebeu alta sem que o procedimento tivesse sido realizado, ao argumento de que seria necessário recorrer à via judicial para obtenção de autorização para a interrupção da gravidez. Responsabilidade objetiva do Município. Art. 37, §6º da Constituição Federal. Configuração dos elementos da responsabilização civil. Prova da ocorrência do evento danoso. Dano moral configurado *in re ipsa*. Desdobramentos psíquicos da manutenção compulsória da gravidez exaustivamente explanados nas audiências públicas realizadas durante o julgamento da ADPF nº 54. Lesão à esfera personalíssima da autora. Dever de indenizar. Dano material comprovado. Provimento do recurso. (STJ 0399948-43.2014.8.19.0001 – APELAÇÃO. Des(a). CLÁUDIA TELLES DE MENEZES - J: 14/03/2017 - QUINTA CÂMARA CÍVEL).

objeção de consciência configura-se em barreira de acesso a serviços seguros de abortamento induzido, mesmo em países desenvolvidos (BRUYN, GASMÁN e HESSINI, 2005), conforme demonstrado.

Insegurança frente a um novo modelo de atendimento, desconhecimento dos procedimentos técnicos e legais, temor de cometer ato ilícito, escassa orientação e insuficiente apoio institucional são fatores apontados para que médicos brasileiros evitem o tema do aborto. Contudo, essas questões são insuficientes para explicar determinados contrastes. Se, por um lado, a maioria dos ginecologistas brasileiros declara não ter objeção de consciência nas situações em que o aborto é previsto pela lei, por outro, ainda é pequeno o número de médicos que, efetivamente, participam de sua prática, particularmente nas situações de violência sexual (DREZETT, 2005).

Associações profissionais internacionais, como a Associação Médica Mundial (HELSINQUE, 1964) e a Federação Internacional de Ginecologia e Obstetrícia (FIGO, 2006) – bem como sociedades e grupos nacionais de médicos e profissionais da enfermagem, concordaram que o direito do profissional de saúde recusar conscientemente a prestação de alguns serviços deve ser secundário a seu dever principal, aquele perante o paciente. Essas associações especificam que esse direito à recusa deve estar pautado pelas obrigações de garantir que os direitos da paciente a informações e serviços não sejam infringidos.

O Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, um pilar central dos direitos humanos que confere força jurídica à Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU de 1948, declara, no artigo 18, item 1, que:

Toda pessoa terá direito a liberdade de pensamento, de consciência e de religião. Esse direito implicará a liberdade de ter ou adotar uma religião ou uma crença de sua escolha e a liberdade de professar sua religião ou crença, individual ou coletivamente, tanto pública como privadamente, por meio do culto, da celebração de ritos, de práticas e do ensino.

Todavia, o PIDCP, no item 3 do mesmo artigo 18, afirma ainda: “A liberdade de manifestar a própria religião ou crença estará sujeita apenas

às limitações previstas em lei e que se façam necessárias para proteger a segurança, a ordem, a saúde ou a moral públicas ou os direitos e as liberdades das demais pessoas”.

A orientação da FIGO é clara na questão objeção de consciência versus direito da paciente quando afirma que o principal compromisso do médico deve ser proporcionar as melhores condições de saúde reprodutiva para as mulheres. Mesmo aqueles profissionais que por razões pessoais (consciência) se encontram impedidos de fazê-lo, não estão isentos de responsabilidade no atendimento. Nesses casos em específico, a FIGO estabelece como dever do médico informar à mulher sobre todas as opções para sua condição, inclusive aquelas a que ele se nega praticar. Aqui, o princípio ético da autonomia é assegurado, respeitadas as decisões da mulher sobre sua saúde. Ao médico cabe respeitar essa posição. Não obstante, estabelece que, se por motivos não clínicos o médico for incapaz de oferecer a atenção desejada, deve encaminhá-la para outro profissional (FIGO, 2009; OMS 2003).

A Constituição Federal do Brasil assegura, em seu art. 3º, a promoção do bem de todos sem preconceitos e quaisquer outras formas de discriminação (inciso IV). Em seu art. 5º, a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, sendo que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei” (inciso II). É inviolável a liberdade de consciência e de crença (inciso VI); e ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei (inciso VIII).

Os profissionais da saúde têm o direito de ter suas próprias crenças e valores pessoais, assim como todos os membros da sociedade. Pode haver momentos, no entanto, em que as crenças pessoais de um médico entram em conflito com a prática profissional ou exigências legais²⁵. Um médico que fizer objeção de consciência ao fornecer ou participar de certos tratamentos ou procedimentos deve fazer todos os esforços de

²⁵ Nos Estados Unidos, são referidos casos como os de anesthesiologistas que se negam a participar de execuções de penas de morte - o exemplo da Califórnia. Outros, não querem se ver obrigados a trabalhar em circuncisões de bebês.

maneira oportuna para minimizar a interrupção na prestação de cuidados de saúde e sobrecarregar os colegas. O médico precisa tomar todas as medidas necessárias para garantir que o acesso do paciente ao tratamento não seja impedido (BADHAM, 2013).

A recusa em prestar assistência em determinados casos de indução do abortamento é fundamentada no direito individual do profissional de saúde à objeção de consciência. A reflexão necessária é escassa no que concerne a direitos humanos inclusive acerca do dever ético-profissional de indicar outro profissional que preste assistência sem objeções, assim como, a obrigação da instituição de saúde de garantir o acesso aos serviços de atenção ao aborto nos casos previstos em lei (GALLI, 2006).

A objeção de consciência do médico deve ser respeitada. No Brasil, este direito está assegurado no Código de Ética Médica, do Conselho Federal de Medicina²⁶. O texto estabelece, no item 7 do Capítulo 1:

VII - O médico exercerá sua profissão com autonomia, não sendo obrigado a prestar serviços que contrariem os ditames de sua consciência ou a quem não deseje, excetuadas as situações de ausência de outro médico, em caso de urgência ou emergência, ou quando sua recusa possa trazer danos à saúde do paciente²⁷.

É válido ressaltar que tal direito não justifica o descumprimento de outras obrigações legais, como as do art. 154 do Código Penal que proíbe revelar, sem justa causa, segredo em razão de função, ministério, ofício ou profissão. Ocorrências dessa natureza são clara expressão de transgressão dos limites éticos e legais da objeção de consciência (GALLI, DREZETT e ADESSE, 2006). Outrossim, é vedado ao médico discriminar o paciente sob qualquer forma ou pretexto. Quanto menos, abandonar paciente sob seus cuidados:

²⁶ O novo Código de Ética Médica (Resolução CFM nº 2.217/2018) entrou em vigor 180 dias após a data de sua publicação (01/11/18) e, a partir daí, revogou-se o Código de Ética Médica aprovado pela Resolução CFM nº 1.931/2009, bem como as demais disposições em contrário.

²⁷ Redação mantida no novo Código de Ética.

Capítulo 4. É vedado ao médico:

Art. 23. Tratar o ser humano sem civilidade ou consideração, desrespeitar sua dignidade ou discriminá-lo de qualquer forma ou sob qualquer pretexto²⁸.

Capítulo 5. Art. 36. Abandonar paciente sob seus cuidados.
§ 1º Ocorrendo fatos que, a seu critério, prejudiquem o bom relacionamento com o paciente ou o pleno desempenho profissional, o médico tem o direito de renunciar ao atendimento, desde que comunique previamente ao paciente ou a seu representante legal, assegurando-se da continuidade dos cuidados e fornecendo todas as informações necessárias ao médico que lhe suceder.
§ 2º Salvo por motivo justo, comunicado ao paciente ou aos seus familiares, o médico não abandonará o paciente por ser este portador de moléstia crônica ou incurável e continuará a assisti-lo ainda que para cuidados paliativos²⁹.

O médico pode alegar objeção de consciência diante de uma situação concreta de pedido de aborto por uma mulher, desde que não o faça por desconfiança quanto ao estupro, por exemplo, mas estritamente por razões de sua moral privada, como é o caso das crenças religiosas (DINIZ, 2010). Não cabe ao médico ou à equipe de saúde o julgamento sobre a narrativa do estupro, e o boletim de ocorrência policial nem sequer é necessário, pois há “presunção de veracidade na palavra da mulher” (BRASIL, 2005). As normas técnicas do Ministério da Saúde não reconhecem o direito à objeção de consciência se existir risco de morte, se não houver outro médico ou se a omissão médica causar danos à mulher, mas casos concretos mostram o descumprimento desses critérios normativos (DINIZ, 2005).

Considerando como premissa o compromisso do médico com a vida e a saúde reprodutiva da mulher, é necessário pontuar a obrigação do cuidado integral, segundo protocolos, a fim de não descaracterizar a condição clínica que coloca a paciente em iminência de morte. Não

²⁸ Parágrafo único inserido em 2018, com o novo Código de Ética Médica: O médico deve ter para com seus colegas respeito, consideração e solidariedade.

²⁹ Nova redação, conforme Código de Ética Médica de 2018: § 2º Salvo por motivo justo, comunicado ao paciente ou à sua família, o médico não o abandonará por este ter doença crônica ou incurável e continuará a assisti-lo e a propiciar-lhe os cuidados necessários, inclusive os paliativos.

há respaldo para alegar que não mais existem situações clínicas que justifiquem o aborto para proteger a vida da gestante, pela evolução da tecnologia médica. A mortalidade materna indireta, resultado da letalidade de doenças preexistentes, responde entre 15% e 30% de todas as mortes maternas. A interrupção da gravidez representa, nesses casos, possivelmente, a única alternativa para evitar a morte dessas mulheres (FAÚNDES e TORRES, 2002)³⁰.

Para Savulescu (2006), a objeção de consciência em algumas situações deve ser proibida, pois viola a responsabilidade médica fundamental de assistir as pacientes em suas necessidades de saúde. A recusa de um médico em assistir uma mulher em um serviço de referência para o aborto legal pode significar uma barreira definitiva ao seu direito à saúde, caso não haja como substituir imediatamente o profissional, especialmente nos serviços públicos de saúde (DINIZ, 2010).

Se, por um lado, a objeção de consciência fundamenta a recusa de muitos médicos em participar ou realizar abortos no escopo legal, um desafio maior se desenha quando se discute a interrupção voluntária da gravidez em outras situações que não as previstas em leis brasileiras. Os debates no campo da bioética são contínuos, exemplo disso é publicação da pesquisa realizada pela FEBRASGO (Federação Brasileira de Ginecologia e Obstetrícia) com mais de 4.000 médicos brasileiros.

O estudo promovido revelou avanços entre a opinião dos ginecologistas sobre a ótica do aborto. Para 65,4% dos ginecologistas e obstetras, a lei penal deveria ampliar as condições em que a interrupção da gravidez deveria ser permitida. Para 14,6%, o aborto deveria ser legalmente garantido em qualquer circunstância desejada e consentida pela mulher. Outros 13,4% declararam que a lei atual deveria ser mantida, sem modificações. Apenas 0,2% dos entrevistados afirmaram que o aborto deveria ser proibido em qualquer situação. Apesar dos possíveis conflitos de valores pessoais e profissionais, 80% dos ginecologistas e obstetras brasileiros compreendem

³⁰ Não cabe nesta análise juízo de valores. A estatística pode minimizar a dimensão do número de mulheres que morrem em decorrência de doenças que se agravam devido às adaptações do organismo materno na gestação. Como exemplo, taxa de letalidade de 5% é, muitas vezes, expressa pelo médico como risco pequeno e aceitável. No entanto, letalidade de 5% representa o mesmo que 5.000 mortes por 100 mil ocorrências. Comparando-se com as taxas de países desenvolvidos, cerca de 10 mortes maternas por 100 mil nascidos vivos, significa dizer que a letalidade determinada pela doença é 500 vezes maior do que aquela que enfrenta a gestante que não porta a mesma doença (GALLI, DREZZET e NETO, 2012).

a necessidade de mudanças na legislação para ampliar as condições legais do aborto ou ainda que possibilitem sua descriminalização. Na contramão, resiste o pequeno número de médicos com objeção de consciência absoluta (FAÚNDES, DUARTE e ANDALAF NETO 2003).

Frader & Bosk (2009) qualificam a objeção de consciência como abuso do poder profissional. No caso brasileiro, a mulher depende da assistência do Estado para o aborto seguro, além de estar em situação de sofrimento mental e físico pela violência sexual ou pelo risco de morte, aqui, acarretando danos graves à sua saúde. Nesta situação limite, reclamar o direito à objeção de consciência infringe o critério normativo dos danos, dado o risco de omissão de socorro ou de óbito da mulher (DINIZ, 2010).

Os sentidos de uma crença e quanto eles determinam a integridade moral de um indivíduo não precisam ser questionados por um serviço de aborto para autorizar ou não uma recusa de assistência por objeção de consciência (DINIZ, 2010). O direito à liberdade de consciência é inalienável ao indivíduo, mas seu exercício pode ser regulado pelo Estado (COOK, 2008). A objeção de consciência, apesar de garantida legalmente aos médicos, não pode configurar uma barreira de acesso para assistência à saúde, muito menos justificar a recusa de garantia dos direitos humanos e da autonomia da mulher sobre seu próprio corpo.

Savulescu (2006) fundamenta a discussão ética sobre o assunto no entendimento de que os valores morais têm diferentes papéis nas esferas pública e privada da vida das pessoas. De maneira privada, um médico deve ter o direito de professar sua religião ou suas crenças filosóficas, inclusive, em forma de militância política contrária ao aborto; todavia, deve se manter neutro quando representa o Estado em um serviço público de saúde. Segundo esse raciocínio, a liberdade de proselitismo religioso ou filosófico estaria subordinada ao dever da prestação do cuidado. A sua recusa da assistência pode ser classificada como discriminatória, imoral ou ilegal, a depender das motivações e consequências de seu ato para a vida da mulher (DINIZ, 2010).

Em outro polo do debate, não apenas os médicos, mas todas as pessoas direta ou indiretamente envolvidas na assistência em saúde poderiam fazer uso desse dispositivo para a recusa de cumprimento de seus deveres

sempre que sua integridade moral fosse ameaçada pela demanda de uma mulher, incluindo enfermeiros, psicólogos, assistentes sociais, farmacêuticos, técnicos administrativos (DINIZ, 2010).

Há uma diferença importante entre discriminar com base em crenças e responsabilizar os profissionais por suas ações. Quando insuficientes, os hospitais podem disciplinar ou recusar a contratação de médicos que se recusem a executar os serviços necessários para cumprir sua obrigação como profissionais de saúde para com os pacientes. “Os médicos que querem que suas próprias crenças sejam respeitadas têm a obrigação ética de garantir que as crenças dos pacientes tenham o mesmo respeito” (APRIL, 2010, *online*, tradução nossa).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Do quanto dito acima, reconhece-se – em cada um dos ordenamentos jurídicos – situações nas quais a gestante tem uma certa liberdade de escolher interromper a gravidez. Uma vez reconhecido tal direito, a mulher não pode ser privada de exercê-lo – ou ter dificultado o acesso a tais serviços – diante da objeção de consciência de profissionais da saúde.

Em caso de o médico, por ditames da sua consciência, recusar-se a realizar o abortamento legal, deve a direção do estabelecimento assegurar as condições necessárias a uma boa prática médica, zelando pelo cumprimento dos princípios éticos e garantindo o atendimento e a realização do procedimento.

Na Itália, redes de informação podem permitir que a paciente que procura o serviço consiga-o sem grandes deslocamentos, enquanto permite que os provedores não dispostos vivam de acordo com suas convicções e não acabem por obstruir a prestação de cuidados à saúde da mulher.

De qualquer modo, considerando a referência da unidade de saúde no Brasil, exigindo-se o cumprimento das disposições éticas e legais, em benefício da população, entende-se possa a instituição ser seletiva quando da contratação de profissionais não objetores de consciência.

Igualmente, o objetor não pode se recusar a assistir a gestante nos procedimentos pré e pós-interrupção voluntária da gravidez, muito menos,

esquivar-se de atuar quando sua intervenção pessoal seja indispensável para salvar a vida da gestante.

Os que desejam que suas crenças sejam respeitadas têm a obrigação de garantir que as crenças dos outros tenham o mesmo respeito.

REFERÊNCIAS

AMABILE, Flavia. “Troppi obiettori? Tornano gli aborti clandestini”. **La Stampa**, 22 maio 2018. Disponível em: <https://www.lastampa.it/2018/05/22/italia/troppi-obiettori-tornano-gli-aborti-clandestini-2oaOfmycta2YBmipxwDBRJ/pagina.html>. Acesso em: 24 nov. 2018.

ANTOMMARIA, AHM. Adjudicating rights or analyzing interests: ethicists' role in the debate over conscience in clinical practice. **Theor Med Bioethics**, 2008;29(3):201-12. Disponível em: <https://pmr.uchicago.edu/sites/pmr.uchicago.edu/files/uploads/Antommario,%20Adjudicating%20rights%20or%20analyzing%20interests.pdf>. Acesso em: 13 dez. 2018.

APRIL, Carolyn W. Justice in Medicine: Conscience Must Not Undermine Patients' Autonomy and Access to Care. **Virtual Mentor**, 2010;12(8):622-627. Disponível em: <https://journalofethics.ama-assn.org/article/justice-medicine-conscience-must-not-undermine-patients-autonomy-and-access-care/2010-08>. Acesso em: 13 dez. 2018.

ARCOVIO, Valentina. Aborto: a volte scelta, a volte necessità. I metodi e le tempistiche per l'interruzione di gravidanza. **La Stampa**, 22 maio 2018. Disponível em: <https://www.lastampa.it/2018/05/22/scienza/aborto-a-volte-scelta-a-volte-necessit-i-metodi-e-le-tempistiche-per-l-interruzione-di-gravidanza-6k3if3B9EXWIHM8GEFkaBM/pagina.html>. Acesso em: 24 nov. 2018.

ASSOCIAÇÃO MÉDICA MUNDIAL. Declaração de Helsinque – Princípios Éticos para Investigação Médica Envolvendo Seres Humanos.

Adotada em 1964. Disponível em: <http://www.wma.net/en/30publications/10policies/b3/>. Acesso em: 26 nov. 2018.

BADHAM, Von. Do you believe doctors have a duty to perform abortions? Think again. **The Guardian**, 09 dez. 2013. Disponível em: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2013/dec/10/do-you-believe-doctors-have-a-duty-to-perform-abortion-think-again>. Acesso em: 26 nov. 2018.

BIA, Silvia. Contraccezione, in Italia è ancora un lusso: gratis solo in 4 Regioni nonostante la legge. “Lo Stato rinuncia a risparmi”. **Il Fatto Quotidiano**, 11 ago. 2018. Disponível em: <https://www.ilfattoquotidiano.it/2018/08/11/contraccezione-in-italia-e-ancora-un-lusso-gratis-solo-in-4-regioni-nonostante-la-legge-lo-stato-rinuncia-a-risparmi/4537590/>. Acesso em: 24 nov. 2018.

BRASIL. CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. Resolução nº 1931 de 24 de setembro de 2009. Disponível em: <http://www.portalmedico.org.br/novocodigo/integra.asp>. Acesso em: 12 dez. 2018.

BRASIL. CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. Resolução nº 2217 de 01 de novembro de 2018. Disponível em: <https://sistemas.cfm.org.br/normas/visualizar/resolucoes/BR/2018/2217>. Acesso em: 12 dez. 2018.

BRASIL. Constituição Federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 12 dez. 2018.

BRASIL. DECRETO-LEI Nº 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940. Código Penal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm. Acesso em: 12 dez. 2018.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Prevenção e tratamento dos agravos resultantes da violência sexual contra mulheres e adolescentes: norma técnica. 2. ed. Brasília; 2005. (Série A. Normas e Manuais Técnicos. Série

Direitos Sexuais e Direitos Reprodutivos - Caderno, 6). Disponível em: http://www.ipas.org.br/arquivos/NT_prevencao_violencia.pdf.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Aspectos jurídicos do atendimento às vítimas de violência sexual: perguntas e respostas para profissionais de saúde. 2. ed. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2011.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Atenção humanizada ao abortamento. 2. ed. atualizada e ampliada. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2010.

BROCK, D. W. Conscientious refusal by physicians and pharmacists: who is obligated to do what, and why? **Theor Med Bioethics**, 2008;29(3):187-200. Disponível em: <https://pmr.uchicago.edu/sites/pmr.uchicago.edu/files/uploads/Brock,%20Conscientious%20refusal%20by%20physicians%20and%20pharmacists.pdf>. Acesso em: 13 dez. 2018.

BRUYN, M. de; GASMAN, N; HESSINI, L. **Abortion law reform in Latin America and the Caribbean**. North Caroline: Ipas, 2005.

CHAVKINA, Wendy; LEITMANA, Liddy; POLINA, Kate. A objeção de consciência e a recusa em prestar cuidados em saúde reprodutiva: Um Relatório que examina a prevalência, suas consequências à saúde e as respostas normativas. [2013?]. Disponível em: <https://globaldoctorsforchoice.org/wp-content/uploads/GDC-Brasil-Publica%C3%A7%C3%A3o-sobre-Objec%C3%A7%C3%A3o-de-Consci%C3%Aancia.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2018.

Comitê da FIGO sobre os Aspectos Éticos da Reprodução Humana e da Saúde da Mulher. Diretrizes éticas de objeção de consciência. Comitê da FIGO sobre os Aspectos Éticos da Reprodução Humana e da Saúde da Mulher. **Int J Gynecol Obstet**, 2006;92(3):333-4.

COOK, R. J; OLAYA, Monica Arango; DICKENS, B. M. Healthcare responsibilities and conscientious objection. **Int J Gynecol Obstet**, 2009;104(3):249-52. Disponível em: https://www.law.utoronto.ca/utfl_file/count/documents/reprohealth/ijgo-41_healthcare-resp.pdf. Acesso em: 13 dez. 2018.

COSA ha deciso Verona sull'aborto. **Il Post**, 06 out. 2018. Disponível em: <https://www.ilpost.it/2018/10/06/comune-verona-mozione-contro-aborto/>. Acesso em: 24 nov. 2018.

COUNCIL of Europe raps Italy over difficulty in obtaining abortions. **Reuters**, 11 abr. 2016. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/us-italy-abortion/council-of-europe-raps-italy-over-difficulty-in-obtaining-abortions-idUSKCN0X820O>. Acesso em: 24 nov. 2018.

DINIZ, Debora. Estado laico, objeção de consciência e políticas de saúde. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 29(9):1704-1706, set, 2013. Disponível em: https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/csp/v29n9/a02v29n9.pdf. Acesso em: 13 dez. 2018.

DINIZ, Debora. Objeção de consciência e aborto: direitos e deveres dos médicos na saúde pública. **Rev. Saúde Pública**, 2011;45(5):981-5. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rsp/v45n5/2721.pdf>. Acesso em: 11 dez. 2018.

DREZETT, Jefferson. *In: A saúde sexual e reprodutiva da mulher no Brasil: diferentes visões no contexto do aborto*. Porto Alegre: Metrópole, 2005. p. 29-41.

DREZETT, Jefferson *et al.* **Reprodução & Climatério**, v. 29, Issue 3, September–December 2014, p. 105-111. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1413208715000047>. Acesso em: 12 dez. 2018.

EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS. Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) v. Italy. Complaint nº 91/2013. Decision on admissibility and on the merits. Adoption: 12/10/15. Publication: 11/04/16. Disponível em: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168058d2ab#search=legge%20194>. Acesso em: 08 fev. 2019.

FAÚNDES, Aníbal *et al.* Conhecimento, Opinião e Conduta de Ginecologistas e Obstetras Brasileiros sobre o Aborto Induzido. **Rev. Bras. Ginecol. Obstet**, 2004, v. 26, n. 2, p. 89-96. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-72032004000200002&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 25 nov. 2018.

FAÚNDES, A.; BARZELATTO, J. **O drama do aborto**: em busca de um consenso. Campinas: Editora Komedi, 2004. p. 304.

FAÚNDES, A.; DUARTE, G. A.; ANDALAF NETO, J. **Aborto induzido**: conhecimento, atitude e prática de ginecologista e obstetras no Brasil. Campinas: Cemicamp, 2003. p. 55.

FAÚNDES, A.; TORRES, J. H. R. **Aborto legal** – implicações éticas e religiosas. São Paulo: Católica pelo Direito de Decidir, 2002, p. 147-58.

FEDERATION INTERNATIONAL OF GYNECOLOGY AND OBSTETRICS. “Ethical issues”. *In*: Obstetrics and gynecology by the Figo Committee for the study of ethical aspects of human reproduction and women’s health United Kingdom. Figo, 2009. p. 373.

FLYNN, Cameron; WILSON, Robin Fretwell Wilson, Institutional Conscience and Access to Services: Can We Have Both? **Virtual Mentor**, 2013;15(3):226-235. Disponível em: <https://journalofethics.ama-assn.org/article/institutional-conscience-and-access-services-can-we-have-both/2013-03>. Acesso em: 13 dez. 2018.

FRADER, J.; BOSK C. L. The personal is political, the professional is not: conscientious objection to obtaining/providing/acting on genetic information. **Am J Med Genet C Semin Med Genet**, 2009;151C(1):62-7. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2701359/>. Acesso em: 13 dez. 2018.

GALINDO, Rogério. Médicos gaúchos absolvem pediatra que se recusou a atender filho de petista. **Gazeta do Povo**, 10 out. 2016. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/blogs/caixa-zero/medicos-gauchos-absolvem-pediatra-que-se-recusou-a-atender-filho-de-petista/>. Acesso em: 12 dez. 2018.

GALLI, Beatriz; DREZETT, Jefferson; ADESSE, L. **Dilemas e soluções nos serviços de saúde**: um estudo de casos na atenção ao abortamento com foco nos direitos humanos das mulheres. Rio de Janeiro: Ipas Brasil. 2006, p. 54.

GALLI, Beatriz; DREZETT, Jefferson; CAVAGNA NETO, Mario. Aborto e objeção de consciência. **Cienc. Cult.**, vol. 64 n. 2. São Paulo abr./jun. 2012. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/264672743_Aborto_e_objecao_de_consciencia. Acesso em: 26 nov. 2018.

HENSHAW S. K.; SINGH S; HAAS, T. The incidence of abortion worldwide. **Int Fam Plann Persp**, 1999, 25 Suppl: S30-8.

IKOKU, Alvan A. Conscience, Values, and Justice in Savulescu. **Virtual Mentor**, 2013;15(3). Disponível em: <https://journalofethics.ama-assn.org/article/conscience-values-and-justice-savulescu/2013-03>. Acesso em: 13 dez. 2018.

IRLANDA aprova legalização do aborto, com 66,4% de votação popular. **O Globo**, 26 maio 2018. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/sociedade/irlanda-aprova-legalizacao-do-aborto-com-664-de-votacao-popular-22720890>. Acesso em: 24 nov. 2018.

ITÁLIA. Corte de Cassação. Julgamento nº 14979 de 2013. Disponível em: <http://www.biodiritto.org/index.php/item/268-cass-pen-vi-sez-sent-n-14979-2013-%E2%80%93-lobiezione-di-coscienza-non-copre-la-fase-successiva-allintervento-di-ivg>. Acesso em: 09 fev. 2019.

ITALIA. Legge 194 de 22 mag. 1978. Disponível em: http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_normativa_845_allegato.pdf. Acesso em: 24 nov. 2018.

ITALIA. MINISTERO DELLA SALUTE. Relazione del Ministro della Salute sulla attuazione della legge contenente norme per la tutela sociale della maternità e per l'interruzione volontaria di gravidanza. (Legge 194/78). Roma, out. 2015. Disponível em: http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_publicazioni_2428_allegato.pdf. Acesso em: 24 nov. 2018.

ITALIA. MINISTERO DELLA SALUTE. Relazione Ministro Salute attuazione Legge 194/78 tutela sociale maternità e interruzione volontaria di gravidanza - dati definitivi 2017. Roma, 31 dez. 2018. Disponível em: http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_publicazioni_2807_allegato.pdf. Acesso em: 08 fev. 2019.

ITÁLIA. Tribunal Administrativo Regional da Puglia. Julgamento nº 3477 de 2010. Disponível em: http://www.regione.puglia.it/web/files/sanita/Sentenza_3477_2010_TAR_Puglia_Consultori_Obiettori.pdf. Acesso em: 09 fev. 2019.

ITÁLIA. Tribunal Constitucional. Julgamento nº 35 de 1997. Disponível em: <http://www.giurcost.org/decisioni/1997/0035s-97.htm>. Acesso em: 09 fev. 2019.

ITÁLIA. Tribunal Constitucional. Julgamento nº 43 de 1997. Disponível em: <http://www.giurcost.org/decisioni/1997/0043s-97.htm>. Acesso em: 09 fev. 2019.

ITALY among worst in Europe on abortion. **Ansa**, 22 nov. 2016. Disponível em: http://www.ansa.it/english/news/general_news/2016/11/22/

italy-among-worst-in-europe-on-abortion_dc45c40d-24cd-4f2b-942d-bcb8a2242579.html. Acesso em: 24 nov. 2018.

JACÓME, Igor. Médica do RN rasga receita após paciente idoso dizer que votou em Haddad para presidente. **G1 RN**, 09 out. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/rn/rio-grande-do-norte/noticia/2018/10/09/medica-do-rn-rasga-receita-apos-paciente-idoso-dizer-que-votou-em-haddad-para-presidente.ghtml>. Acesso em: 12 dez. 2018.

KIRCHGAESSNER, Stephanie *et al.* Seven in 10 Italian gynaecologists refuse to carry out abortions. **The Guardian**, 11 mar. 2016. Disponível em: <https://www.theguardian.com/world/2016/mar/11/italian-gynaecologists-refuse-abortion-miscarriages>. Acesso em: 24 nov. 2018.

LEGGI 194, il senatore della Lega Pilon: “Via l’aborto, prima o poi in Italia faremo come in Argentina”. **Il Fatto Quotidiano**, 13 ago. 2018. Disponível em: <https://www.ilfattoquotidiano.it/2018/08/13/legge-194-il-senatore-della-lega-pilon-via-laborto-prima-o-poi-in-italia-faremo-come-in-argentina/4556550/>. Acesso em: 24 nov. 2018.

LITTLE, Margaret; LYERLY; Anne Drapkin. The Limits of Conscientious Refusal: A Duty to Ensure Access. **AMA Journal of Ethics**, Virtual Mentor, 2013;15(3):257-262. Disponível em: <https://journalofethics.ama-assn.org/article/limits-conscientious-refusal-duty-ensure-access/2013-03>. Acesso em: 13 dez. 2018.

LOSITO, Francesca. L’Irlanda divisa vota sull’aborto. Le donne e Dublino trascinano il “Sì”. **La Stampa**, 24 maio 2018. Disponível em: <https://www.lastampa.it/2018/05/24/esteri/lirlanda-divisa-vota-sullaborto-le-donne-e-dublino-trascinano-il-s-8dP8lnSqzksCmxgNZhQkGM/pagina.html>. Acesso em: 24 nov. 2018.

MORRIS, Jane Morris; ARORA, Kavita Shah. Should Clinicians Challenge Faith-Based Institutional Values Conflicting with Their Own? **AMA J Ethics**, 2018;20(7):E630-636. Disponível em: <https://journalofethics.ama-assn.org/article/should-clinicians-challenge-faith-based-institutional-values-conflicting-with-their-own/2018-07>.

ama-assn.org/article/should-clinicians-challenge-faith-based-institutional-values-conflicting-their-own/2018-07. Acesso em: 13 dez. 2018.

MURELLI, Valentina. Obiezione di coscienza sull'aborto: ecco perché è un'aberrazione etica. **OggiScienza**, 14 out. 2016. Disponível em: <https://oggiscienza.it/2016/10/14/obiezione-coscienza-aborto-italia-etica/>. Acesso em: 07 fev. 2019.

MURELLI, Valentina. Per non tornare al buio. Conversazione con Livia Turco su aborto e legge 194. **OggiScienza**, 17 out. 2018. Disponível em: <https://oggiscienza.it/2018/10/17/aborto-194-livia-turco/>. Acesso em: 07 fev. 2019.

NAÇÕES UNIDAS. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, adotado em 16 de dezembro de 1966, Res. A.G. 2200A (XXI), ROAG ONU, 21ª Sess., Sup. nº 16, p. 52, Doc. ONU A/6316 (1966), 999 ST ONU 171 (entrou em vigor em 23 de março de 1976).

OLIVEIRA E.M. **Aborto/cidadania: tecendo a democracia**. Mandrágora 1994; 1:9-14.

ORR, Robert D. Autonomy, Conscience, and Professional Obligation. **Virtual Mentor**, 2013;15(3):244-248. Disponível em: <https://journalofethics.ama-assn.org/article/autonomy-conscience-and-professional-obligation/2013-03>. Acesso em: 13 dez. 2018.

PENALVA, Janaína. Kim Davis e a objeção de consciência. **Jota**, 24 set. 2015. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/kim-davis-e-a-objecao-de-consciencia-24092015>. Acesso em: 26 nov. 2018.

PEZZINI, Barbara. Inizio e Interruzione della Gravidanza. *In*: RODOTÀ, Stefano; ZATTI, Paolo. **Trattato di Biodiritto**. Milano: Giuffrè Editore, 2011. p. 1655-1687. (Tomo II - il governo del corpo).

PIANIGIANI, Gaia. On Paper, Italy Allows Abortions, but Few Doctors Will Perform Them. **The New York Times**, 16 jan. 2016. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2016/01/17/world/europe/on-paper-italy-allows-abortions-but-few-doctors-will-perform-them.html?module=inline>. Acesso em: 24. nov. 2018.

PUGLIA, abortire in ospedale è difficile. Ma la Regione affossa la norma per garantire la 194. **Bari Repubblica**, 26 out. 2017. Disponível em: https://bari.repubblica.it/cronaca/2017/10/26/news/aborto_legge_regione_puglia_borraccino-179409513/. Acesso em: 24 nov. 2018.

RINCÓN, Reyes; SEVILLANO, Elena G. Tres razones de conciencia para esquivar la ley. **El País**, 15 jul. 2015. Disponível em: https://elpais.com/politica/2015/07/15/actualidad/1436985828_246997.html. Acesso em: 26 nov. 2018.

SALA, Ilaria Maria. Abortion in Italy, a Right Wronged. **The New York Times**, 13 nov. 2017. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2017/11/13/opinion/abortion-italy-conscientious-objectors.html>. Acesso em: 24 nov. 2018.

SAVULESCU, Julian. Conscientious objection in medicine. **BMJ**, 2006;332:294-7. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/5451/c630e333e803e414e725d2e53356d89d0c5e.pdf>. Acesso em: 13 dez. 2018.

SINGH S, WULF D. Estimated levels of induced abortion in six Latin American countries. **Int Fam Plann Persp**, 1994; 20:4-13.

STEIN, Rob. A Medical Crisis of Conscience. **Washington Post**, 16 jul. 2006. Disponível em: <http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/content/article/2006/07/15/AR2006071500846.html>. Acesso em: 26 nov. 2018.

STEIN, Rob. New Jersey nurses charge religious discrimination over hospital abortion policy. **Washington Post**, 27 nov. 2011. Disponível em: <https://www.washingtonpost.com/national/health-science/new-jer>

sey-nurses-charge-religious-discrimination-over-hospital-abortion-policy/2011/11/15/gIQAydgM2N_story.html?utm_term=.19b5d88120be. Acesso em: 26 nov. 2018.

STEIN, Rob. Pharmacists' Rights at Front of New Debate Because of Beliefs, Some Refuse To Fill Birth Control Prescriptions. **Washington Post**, 28 mar. 2005. Disponível em: <http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/articles/A5490-2005Mar27.html>. Acesso em: 26 nov. 2018.

TORRES JHR. Aspectos legais do abortamento. **Jornal da Rede Saúde**, 1999; 18:7-9. Disponível em: http://www.redesaude.org.br/jornal/html/body_jr18-aspleg.html.

WICCLAIR MR. Is conscientious objection incompatible with a physician's professional obligations? **Theor Med Bioethics**, 2008;29(3):171-85. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/de45/5c57110a09ce5e-82b881557f490cb9779fd2.pdf>. Acesso em: 13 dez. 2018.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Abortamento seguro**: orientação técnica e de políticas para sistemas de saúde. 2. ed. Genebra: OMS, 2013. Disponível em: https://www.who.int/reproductivehealth/publications/unsafe_abortion/9789241548434/en/. Acesso em: 13 dez. 2018.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Safe abortion**: technical and policy guidance for health systems. Geneva: World Health Organization. 2003.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Unsafe abortion**: global and regional estimates of incidence and mortality from unsafe abortion. Geneva; 1998.

XIMENES, Elisama. Em Goiânia, médico recusa-se a atender quem não vota no Bolsonaro. **Jornal Opção**, 27 set. 2018. Disponível em: <https://www.jornalopcao.com.br/ultimas-noticias/ginecologista-recusa-se-a-a>

tender-quem-nao-vota-no-bolsonaro-em-goiania-139690/. Acesso em:
12 dez. 2018.

ZANCHETTI, Mario. Il dovere di soccorso nel parto prematuro e nell'interruzione di gravidanza. *In*: RODOTÀ, Stefano; ZATTI, Paolo. **Trattato di Biodiritto**. Milano: Giuffrè Editore, 2011. p. 1749-1767. (Tomo II - il governo del corpo).



SEÇÃO 3

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NO
CONTEXTO INTERNACIONAL



12

A OIT E A TUTELA INTERNACIONAL DO DIREITO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO NA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Luciana de A. Grillo Schaefer; Celina Naconeski

RESUMO

O presente artigo propõe-se a examinar a atuação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) na tutela internacional do trabalho, em especial na questão do meio ambiente de trabalho equilibrado, levando-se em consideração as mudanças no mundo do trabalho a partir da Quarta Revolução Industrial. Para tanto, apresenta-se a história da formação da tutela internacional do trabalho até a criação da OIT; a atuação da OIT em relação às novas formas de trabalho da Quarta Revolução Industrial, em especial o trabalho intermediado por plataformas digitais, com foco na proteção ao meio ambiente do trabalho. Analisa-se o alcance das Convenções 155 e 161 – consideradas as mais importantes no que diz respeito à segurança e à saúde do trabalhador – e da nova Convenção nº 190, que trata da violência e assédio no ambiente laboral. Conclui-se, a partir da Convenção nº 190, que a OIT ampliou a abrangência da norma para incluir todos os trabalhadores, não apenas aqueles com vínculo empregatício. A pesquisa utilizou o método indutivo, com a técnica da pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: Organização Internacional do Trabalho (OIT); meio ambiente do trabalho; quarta revolução industrial.

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem o objetivo de examinar o papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT) na tutela internacional do direito ao trabalho, com ênfase nas questões relativas ao meio ambiente do trabalho. Também se verificará a abrangência de tais normas – se são previstas para todos os trabalhadores, ou apenas para aqueles que têm vínculo empregatício. O problema que se coloca é: há uma tutela internacional, especialmente quanto ao meio ambiente do trabalho, que abranja também os trabalhadores que prestam serviços através de plataformas digitais?

Para alcançar o objetivo, entende-se importante traçar inicialmente um histórico acerca da tutela internacional do trabalho – como surgiram as primeiras ideias e tentativas de tutelar de forma internacional a prestação do trabalho – até o nascimento da OIT. Ao mesmo tempo, procura-se situar a evolução do mundo do trabalho desde a Primeira Revolução Industrial, marcada pela invenção da máquina a vapor, até a denominada Quarta Revolução Industrial, caracterizada pelos avanços tecnológicos do mundo digital e de um novo tipo de trabalhador, sem vínculo de emprego e, muitas vezes, sem qualquer segurança em relação ao próprio trabalho. Aqui, foca-se principalmente numa nova forma de prestação de trabalho típica da Quarta Revolução Industrial – o trabalho intermediado por plataformas digitais para a realização de microtarefas.

Diante desse novo tipo de prestação do trabalho, como fica a proteção ao meio ambiente do trabalho? Esta também é uma questão que se aborda a partir das convenções da OIT relacionadas ao tema da segurança e saúde do trabalhador. Analisam-se as Convenções nºs 155 e 161, consideradas as mais importantes sobre o tema, bem como a nova Convenção nº 190, sobre violência e assédio no trabalho.

A pesquisa utilizou o método indutivo, com a técnica da pesquisa bibliográfica.

12.1.

TUTELA INTERNACIONAL DO TRABALHO: UM POUCO DA HISTÓRIA ATÉ O SURGIMENTO DA OIT

A OIT foi criada no Tratado de Versalhes (1919), que selou o fim da Primeira Guerra Mundial. No entanto, antes mesmo do seu surgimento, alguns países europeus já haviam começado a se movimentar em direção a uma legislação internacional do trabalho.

Esse movimento teria iniciado, segundo Arnaldo Sússekind (2000), a partir das ideias do empresário britânico Robert Owen, que defendia uma ampla reforma social, e chegou a aplicar tais ideias em sua fábrica de tecidos. Owen inspirou as *trade unions*, em 1833, a fundarem a União Nacional Consolidada – uma confederação sindical que chegou a ter meio milhão de trabalhadores – e a deflagrarem uma série de greves que culminou com o chamado movimento “cartista”, voltado a obter uma Carta Constitucional do Trabalho (SÜSSEKIND, 2000). Com efeito, em 1847, surge a primeira lei que limita a jornada de trabalho em um máximo de 10 horas (antes dela, também na Inglaterra, havia a lei que proibira o trabalho noturno das crianças e limitara a jornada em 12 horas). Iniciado na Inglaterra, o sindicalismo se espalhou para França, Itália, Alemanha, Estados Unidos e outros países industrializados.

Mas a influência de Owen também ocorreu no âmbito internacional: em 1818, em um Congresso na França, o empresário convidou os governos da Europa a estabelecerem um limite legal internacional da jornada de trabalho. Esta teria sido a primeira manifestação pelo estabelecimento de uma legislação internacional do trabalho que, “instituído direitos irrenunciáveis em favor dos trabalhadores, tivesse também por escopo equilibrar o ônus da proteção social entre países industrializados e concorrentes no comércio mundial” (SÜSSEKIND, 2000, p. 85). Ou seja, era o começo da preocupação com a necessidade de proteger o trabalhador e também, de alguma forma, garantir uma concorrência econômica justa no âmbito internacional.

Também ainda antes da criação da OIT, o industrial francês Daniel Legrand defendeu, desde 1841, “um direito internacional para proteger as classes operárias contra o trabalho prematuro e excessivo, causa principal e fundamental de seu enfraquecimento físico, de sua degradação moral e da privação em que vive” (SÜSSEKIND, 2000, p. 86). Ele insistiu com o governo francês e, posteriormente, dirigiu-se aos governos de outros países europeus pressionando no sentido da adoção de uma lei internacional sobre o trabalho industrial. As cartas dirigidas aos governos não surtiram efeitos práticos, mas tiveram o mérito de suscitar a questão e criar um movimento de opinião. (SÜSSEKIND, 2000).

A chamada “Primeira Internacional”, como ficou conhecida a Assembleia Internacional dos Trabalhadores criada em Londres, em 1864, com o Manifesto de Marx e Engels, defendeu a união do proletariado e uma legislação social internacional. As *trade unions*, embora não adotassem o viés ideológico marxista, abraçaram a ideia da internacionalização das normas de proteção ao trabalho (SÜSSEKIND, 2000).

Destaca-se que em 1876, o Presidente do Conselho Federal da Suíça¹, Coronel Frey, propôs que seu país fosse autorizado a celebrar, com outros países industrializados, convenções sobre a proteção ao trabalho com a finalidade de abolir a concorrência internacional baseada no custo da mão de obra. Antes, em 1855, o mesmo Conselho Federal houvera tentado convocar os países europeus para internacionalizar a legislação de proteção ao trabalho, mas não obteve respostas satisfatórias (SÜSSEKIND, 2000).

Coube ao Kaiser Guilherme II, que ascendera ao trono da Alemanha em 1888, apropriar-se da iniciativa do governo suíço e avançar na ideia da internacionalização da legislação do trabalho. Escorado no prestígio do seu país, que anos antes havia adotado o primeiro sistema de seguro social com o Chanceler Bismarck, o Kaiser convocou em 1890 a Conferência de Berlim. Guilherme II também pediu ao Chanceler Bismarck que solicitasse apoio do Papa Leão XIII para a Conferência. Um ano depois, o Papa divulgou a famosa encíclica *Rerum Novarum*, conclamando os povos a adotarem princípios de Justiça Social, documento que exerceu grande influência nos estadistas e legisladores de então. A Conferência de

¹ O Conselho Federal é o órgão que exerce o papel de Chefe de Estado na Suíça.

Berlim não avançou muito, mas resultou na assinatura de um Protocolo que fixou a idade mínima de 14 anos para o trabalho nas minas e várias recomendações (SÜSSEKIND, 2000).

Nos anos seguintes, a Suíça voltou a tentar criar uma “repartição internacional”, uma espécie de escritório internacional, para ser um centro de informações trabalhistas, mas não obteve êxito. Em 1900, durante a Exposição Internacional de Paris, realizou-se um novo Congresso Internacional de Legislação do Trabalho, mas de caráter privado, que aprovou a criação da Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores. A sede da Associação foi inaugurada em 1º de maio de 1900 na Basileia, Suíça. As primeiras três conferências internacionais realizadas pela Associação (1905, 1906 e 1913) foram convocadas pelo governo suíço e realizadas em Berna. Delas resultaram as primeiras convenções multilaterais do trabalho, que trataram da proibição do trabalho noturno das mulheres na indústria e o emprego do fósforo branco na indústria de ceras e fósforos. (SÜSSEKIND, 2000) Nascia a legislação internacional do trabalho.

Com o início da Primeira Guerra Mundial (1914-1918), ainda em 1914, sindicalistas europeus aceitam a ideia, vinda de sindicalistas americanos, no sentido de introduzir no futuro Tratado de Paz um estatuto com normas de amparo ao trabalhador. Assim, a partir de uma reunião de líderes sindicalistas franceses, belgas, italianos e ingleses em Leeds (Inglaterra), em 1916, foi aprovada a resolução que constituiria a essência da Parte do Tratado de Versalhes relativa à criação da OIT (SÜSSEKIND, 2000).

Ao término da Guerra, e após a instalação da Conferência de Paz, realizou-se a Conferência Sindical Internacional (Berna, fevereiro, 1919), com delegados de países aliados e de outros Estados, sendo aprovada a Carta do Trabalho, na qual foram inseridos alguns princípios ao futuro Tratado de Paz: jornada de 8 horas de trabalho, proibição de trabalho noturno às mulheres e aos menores, fixação de salários mínimos, repouso semanal, seguro contra acidentes de trabalho, higiene e segurança do trabalho, dentre outros. A Conferência pretendia ainda que fosse criado um organismo internacional do trabalho como parte integrante da Sociedade das Nações, o qual teria a incumbência de adotar convenções internacionais com eficácia de leis nacionais para os respectivos países (SÜSSEKIND, 2000).

Quando a Conferência de Paz se instalou em Versalhes, foi criada a Comissão de Legislação Internacional do Trabalho. O texto produzido pela Comissão foi aprovado pela Conferência de Paz, com pequenas alterações, e passou a constituir a Parte XIII do Tratado de Versalhes. No seu preâmbulo, constou:

Considerando que a Sociedade das Nações tem por objetivo estabelecer a paz universal e que tal paz não pode ser fundada senão sobre a base da justiça social; em atenção a que existem condições de trabalho que implicam para um grande número de pessoas em injustiça, miséria e privações e que origina tal descontentamento que a paz e a harmonia universais correm perigo; em vista de que é urgente melhorar essas condições (por exemplo, no que concerne à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima da jornada e da semana de trabalho, ao aproveitamento da mão de obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições convenientes de existência, à proteção dos trabalhadores contra as enfermidades gerais ou profissionais e os acidentes resultantes do trabalho, das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores ocupados no estrangeiro, à afirmação do princípio da liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico e outras medidas análogas); tendo presente que a não adoção por uma nação qualquer de um regime de trabalho realmente humanitário é um obstáculo aos esforços das demais desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios países; – as Altas Partes Contratantes, movidas por sentimentos de justiça e humanidade, assim como pelo desejo de assegurar uma paz duradoura e mundial, convencionaram o que segue. (grifos nossos)

Assim era criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), composta por três órgãos – a Conferência Internacional do Trabalho (Assembleia Geral); o Conselho de Administração (Direção Colegiada) e o Escritório Internacional do Trabalho (Repartição/Secretaria).

O detalhe que a distinguiu desde o início foi a composição tripartite da Conferência, que é o órgão principal, responsável pela aprovação das convenções e recomendações, bem como do Conselho de Administração: a representação de cada país membro da OIT é feita não só por representantes do Estado, mas também por representantes dos trabalhadores e dos empregadores, o que dá maior legitimidade na aplicação das convenções e recomendações aprovadas pelo organismo. Há um comprometimento não só por parte dos Estados, mas também pelos atores principais do mundo do trabalho, os trabalhadores e os empregadores. Para muitos, esse sistema tripartite é o grande responsável pela longevidade da OIT. Segundo Husek (2017, p. 123):

Em face dessa inusitada estrutura organizacional, única, nos organismos internacionais, os governos estão obrigados a enviar às organizações de trabalhadores e de empregadores interessados cópias das informações e relatórios anuais encaminhados à Repartição Internacional do Trabalho sobre a aplicação das convenções ratificadas e dos instrumentos escolhidos para um estudo geral.

De acordo com Sússekind (2000, p. 105), em homenagem ao mais antimilitarista dos países da Europa, que acolhera a Associação Internacional para a Proteção dos Trabalhadores, cuja ação foi decisiva para o advento do Direito Internacional do Trabalho, a Conferência de Versalhes escolheu a Suíça como sede da OIT.

12.2.

A ATIVIDADE DA OIT E AS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO. A PREOCUPAÇÃO COM O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Uma vez criada, a OIT inicia sua atividade de produção normativa. Já na primeira Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1919, a OIT adotou seis convenções. A primeira delas respondia a uma das principais reivindicações do movimento sindical e operário do final do século XIX e começo do século XX: a limitação da jornada de trabalho a 8 horas diárias e 48 horas semanais, matéria relativa à saúde e segurança do trabalho. As

outras convenções adotadas nessa ocasião referem-se à proteção da maternidade, à luta contra o desemprego, à definição da idade mínima de 14 anos para o trabalho na indústria e à proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos. No total, até a eclosão da Segunda Guerra Mundial, a OIT aprovou 67 Convenções e 66 recomendações (OIT, 2020).

Importante destacar que o mundo do trabalho, no início do século XX, nos países capitalistas centrais, ainda era aquele inaugurado pela Revolução Industrial, com trabalhadores aglomerados nas cidades e trabalhando nas indústrias: “A produção foi ampliada e inovada pelo sistema fordista (que racionalizou o processo produtivo, diminuindo custos e tornando acessíveis os bens produzidos) e pelo toyotista (que buscou uma maior produtividade do operário, havendo fracionamento dos setores das fábricas)” (BARBOSA JUNIOR, 2019, p. 17-18).

Em 1940, em razão da Segunda Guerra Mundial, o Escritório Internacional do Trabalho se transferiu para Montreal. Em 1944, a 26ª Sessão da Conferência foi realizada em Filadélfia, onde foi aprovada a Declaração de Filadélfia. Tal Declaração, no dizer de Süssekind (2000), repetiu, precisou e ampliou os princípios do Tratado de Versalhes, tendo sido incorporada à Constituição da OIT dois anos mais tarde.

A Declaração de Filadélfia reafirmou o princípio de que a paz permanente só pode estar baseada na justiça social e estabeleceu quatro ideias fundamentais, que constituem valores e princípios básicos da OIT até hoje: que o trabalho deve ser fonte de dignidade; que o trabalho não é uma mercadoria; que a pobreza, em qualquer lugar, é uma ameaça à prosperidade de todos; e que todos os seres humanos têm o direito de perseguir o seu bem-estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades (OIT, 2020).

Com o final da Segunda Guerra e a criação da Organização das Nações Unidas, a OIT tornou-se a primeira agência especializada da ONU. Em 1969, quando completou seu 50º aniversário, recebeu o Prêmio Nobel da Paz. Aqui também é importante contextualizar o fim da Segunda Guerra Mundial com o início do que se convencionou chamar como Terceira Revolução Industrial², marcada pelo avanço

² Tradicionalmente compreende-se que a primeira Revolução Industrial ocorreu por volta de 1760, impulsionada pela invenção da máquina a vapor; a segunda, com o advento da eletricidade no século XIX.

tecnológico, início da utilização do computador e da globalização – fatores que iriam modificar sensivelmente o mundo do trabalho.

De fato, dentro desse novo mundo tecnológico e globalizado, destaca-se a atuação da OIT através de duas declarações: a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa.

Em 1998, a Conferência Internacional do Trabalho, na sua 87ª Sessão, adotou a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, definidos como o respeito à liberdade sindical e de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a efetiva abolição do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. A Declaração associa esses quatro direitos e princípios diretamente a oito Convenções, que passam a ser definidas como fundamentais e são integrantes do conceito de “trabalho decente” (OIT, 2020). Nenhuma das convenções, entretanto, trata expressamente do meio ambiente do trabalho.

Em junho de 2008, durante a 97ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, representantes de governos, empregadores e trabalhadores adotaram outro importante documento: a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, uma das primeiras manifestações de um organismo internacional sobre o mundo globalizado e a grave crise financeira internacional. O documento foi elaborado e adotado meses antes de eclodir a crise marcada pela falência do banco americano de investimentos Lehman Brothers.

Segundo os dados da própria OIT (2020), já existia uma crise de emprego antes mesmo dos eventos de 2008; ela já se manifestava na existência de 195 milhões de desempregados no mundo, no fato de que 40% das pessoas ocupadas (cerca de 1,4 bilhão de pessoas) ganhavam menos de US\$ 2 por dia (abaixo da linha da pobreza) e 20% delas ganhavam menos de US\$ 1 por dia (abaixo da linha da extrema pobreza). Além disso, naquela época, 80% da população mundial não tinham acesso a regimes de previdência social.

No documento produzido em 2008, a OIT inicialmente considera que, se por um lado o processo de cooperação e integração econômicas

contribuiu para beneficiar alguns países, integrando pobres da zona rural e estimulando a inovação e a circulação de ideias, de outro lado tem provocado desafios quanto

à desigualdade de ingressos, à persistência de níveis de desemprego e pobreza elevados, a vulnerabilidade das economias diante das crises externas e o aumento, tanto do trabalho precário como da economia informal, que têm incidência na relação de trabalho e na proteção que esta pode oferecer. (OIT, 2008, p. 1)

A Organização reconhece a necessidade de buscar melhores resultados e distribuí-los entre todos de forma equitativa para alcançar os objetivos de justiça social, o pleno emprego, a sustentabilidade das sociedades abertas e da economia mundial, a coesão social e a luta contra a pobreza e as desigualdades. Reafirma a sua responsabilidade na promoção e conquista do progresso e da justiça social num entorno em constante evolução e lembra os princípios fundamentais, expressados na Convenção de Filadélfia (1944), e presentes até hoje, dentre eles o de que o trabalho não é uma mercadoria e a pobreza é um perigo para a prosperidade de todos (OIT, 2008). O documento ainda aponta quatro objetivos estratégicos, ligados à agenda do trabalho decente e do pleno emprego produtivo, os quais deveriam ser elemento central das políticas econômicas e sociais. Tais objetivos são:

- i. Promover o emprego criando um entorno institucional e econômico-sustentável [...];
- ii. Adotar e ampliar medidas de proteção social – seguridade social e proteção dos trabalhadores [...]
- iii. Promover o diálogo social e tripartismo [...]
- iv. Respeitar, promover e aplicar os princípios e direitos fundamentais no trabalho, que são de particular importância, tanto como direitos como condições necessárias para a plena realização dos objetivos estratégicos

Na especificação do segundo objetivo, a Declaração (OIT, 2008) assim abordou os temas:

- ii) adotar e ampliar medidas de proteção social – seguridade social e proteção dos trabalhadores – **que sejam sustentáveis** e estejam adaptadas às circunstâncias nacionais, e particularmente,
 - a extensão da seguridade social a todos os indivíduos, incluindo medidas para proporcionar ingressos básicos àqueles que precisem dessa proteção e a adaptação de seu alcance e cobertura para responder às novas necessidades e incertezas geradas pela rapidez dos avanços tecnológicos, sociais, demográficos e econômicos;
 - **condições de trabalho que preservem a saúde e segurança dos trabalhadores**, e
 - as possibilidades para todos de uma participação equitativa em matéria de salários e benefícios, de jornada e outras condições de trabalho, e um salário mínimo vital para todos aqueles que têm um emprego e precisam desse tipo de proteção; (grifos nossos)

Com efeito, observa-se que a OIT expressa de forma clara a preocupação com a sustentabilidade e as condições do meio ambiente de trabalho, chamando a atenção para a necessidade de preservação da saúde e segurança dos trabalhadores.

Para Ney Maranhão (2018, p. 292), a omissão sobre o tema *meio ambiente do trabalho* na Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho foi “relativamente contornada” pela inserção dos trechos grifados acima, na Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa. E, embora entendendo o autor que deveria ser feito um adendo à Declaração de Princípios, considera que, com o trecho mencionado, “a Organização Internacional do Trabalho novamente articulou meio ambiente do trabalho e questão ambiental, alinhando-se à sábia e prodigiosa perspectiva jusambiental firmada duas décadas antes em nossa Carta da República” (MARANHÃO, 2018, p. 293).

Outro aspecto que chama a atenção, dentre as medidas mencionadas no trecho transcrito, diz respeito ao alcance da seguridade social “a todos os indivíduos, incluindo medidas para proporcionar ingressos básicos àqueles que precisem dessa proteção e a adaptação de seu alcance e cobertura para responder às novas necessidades e incertezas geradas pela rapidez dos avanços tecnológicos, sociais, demográficos e econômicos”

(OIT, 2008, p. 5). Destaca-se a menção a “todos os indivíduos”, e não apenas ao trabalhador/empregado. A consideração acerca da incerteza decorrente dos avanços tecnológicos evidencia a preocupação com o crescente encolhimento dos postos de trabalho tradicionais no mundo todo. De outro lado, a saúde e a segurança também são mencionadas como pontos essenciais para os trabalhadores.

Nos anos seguintes à edição da Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, a globalização continuou sua expansão, enquanto a tecnologia cada vez mais se aperfeiçoou e invadiu o mundo do trabalho.

Segundo Klaus Schwab (2016, p. 16), fundador e presidente do Fórum Econômico Mundial, estamos no começo de uma quarta revolução industrial, iniciada na virada do século XX para o século XXI e baseada na revolução digital. Essa revolução tem como características uma internet mais ubíqua e móvel, inteligência artificial e aprendizagem de máquina. Para o autor,

a quarta revolução industrial não diz respeito apenas a sistemas e máquinas inteligentes e conectadas. [...] O que torna quarta revolução industrial fundamentalmente diferente das anteriores é a fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos.

Em síntese, na visão de Schwab (2016, p. 19), a Quarta Revolução Industrial é diferente das demais e provocará maiores rupturas com o mundo até então vivenciado, pelo impressionante desenvolvimento tecnológico alcançado – classificado por ele como veloz e amplo – e também em razão da integração de muitas descobertas e disciplinas diferentes – possibilidades, por exemplo, de haver uma interação entre tecnologias de fabricação digital com o mundo biológico. Mas, ao lado de tantas inovações e rupturas, e mesmo dizendo-se otimista com relação aos impactos da Quarta Revolução Industrial, Schwab (2016, p. 40-41) reconhece um ponto mais sensível: os impactos negativos que ela (a Quarta Revolução Industrial) pode trazer em relação à desigualdade, ao emprego e ao mercado de trabalho.

A questão crucial colocada por Schwab (2016, p. 55) é: será esse o começo de uma revolução do novo trabalho flexível que irá empoderar

qualquer indivíduo que tenha uma conexão de internet e que irá eliminar a escassez de competências? Ou será que irá desencadear o início de um mundo de fábricas virtuais não regulamentadas, um mundo do precariado? E o próprio autor assim reflete sobre tais questões:

O desafio que enfrentaremos trará novas formas de contratos sociais e de empregos, adequados à mudança da força de trabalho e à natureza evolutiva do trabalho. Devemos limitar as desvantagens da nuvem humana em termos de possível exploração, enquanto ela não estiver cerceando o crescimento do mercado de trabalho, nem impedindo as pessoas de trabalhar da forma que desejarem. Se não conseguirmos fazer isso, a quarta revolução industrial poderá nos conduzir para o lado negro do futuro do trabalho, conforme descrito por Lynda Gratton, professora de práticas de gestão da London Business School, em seu livro *The Shift: the Future of Work is Already Here* – aumento dos níveis de fragmentação, isolamento e exclusão em toda a sociedade.

Para Ricardo Antunes, não há dúvida de que a segunda hipótese é a que vem sendo confirmada pela realidade – estamos vivendo em um mundo do trabalho precário – o chamado precariado, uma espécie de novo proletariado da era digital. Assim, longe da visão romântica formulada por sociólogos como Domenico de Masi, para quem a era digital traria a libertação do homem do seu trabalho, Antunes (2020, p. 32) assevera que

Ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional-digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do *novo proletariado da era digital*, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho. Portanto, em vez do *fim do trabalho na era digital*, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar *escravidão digital*. Em pleno século XXI.

O autor enxerga uma nova morfologia da classe trabalhadora em que se sobressai o papel crescente do novo proletariado de serviços da era digital (ANTUNES, 2020, p. 34). Segundo ele, o mito de que a sociedade de serviços pós-industrial eliminaria completamente o proletariado se mostrou um equívoco enorme. Pelo contrário, cada vez mais se flexibiliza o mercado de trabalho, com contratos em que muitas vezes os trabalhadores não têm nem a garantia do trabalho e muito menos a de um salário ao final do mês, como é o exemplo do *zero hour contract*, existente no Reino Unido (citado por Antunes), e como é o contrato intermitente³, introduzido no Brasil pela Lei nº 13.467/2017, a denominada Lei da Reforma Trabalhista.

Diante de tantas transformações, principalmente relacionadas à utilização de plataformas digitais para a intermediação do trabalho, em 2018 a OIT elaborou o documento intitulado “As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital”. Trata-se de um dos primeiros estudos realizados a partir de uma pesquisa junto a trabalhadores de plataformas digitais de microtarefas. Nesse estudo, a preocupação da OIT está voltada aos trabalhadores que, de maneira geral, não possuem qualquer vínculo de emprego, sendo muitas vezes comparados a microempreendedores, como os que utilizam as plataformas digitais para prestar serviços *on demand*, como o serviço de transporte a partir da plataforma Uber. Conforme o próprio documento explica (OIT, 2018)

As plataformas de microtarefas são um tipo de plataforma de trabalho baseada na web, que fornece às empresas e a outros clientes acesso a uma mão de obra vasta e flexível (uma “multidão” ou, em inglês, *crowd*) para a execução de tarefas pequenas, principalmente de natureza administrativa, que podem ser realizadas remotamente usando um computador e uma ligação à internet. Essas tarefas são muito diversas e incluem identificação, transcrição e anotação de imagens; moderação de conteúdos; recolha e tratamento de dados; transcrição áudio e vídeo; e tradução. Os clientes usam as plataformas para divulgar pacotes de tarefas que precisam de ser executadas;

³ O contrato de trabalho intermitente está disposto no art. 452-A da CLT. Em síntese, através desse tipo de contrato o trabalhador firma o termo contratual, mas só trabalha (e recebe salário) se for chamado pelo empregador para laborar.

os trabalhadores selecionam as tarefas e recebem por cada tarefa ou peça executada. As plataformas pagam aos trabalhadores o preço indicado pelo cliente, ao qual deduzem a sua comissão.

O documento apresenta também uma pesquisa realizada em 2015 e 2017, que abrangeu 3.500 pessoas residentes em 75 países espalhados pelo mundo e que trabalhavam em cinco grandes plataformas de microtarefas com escala global. Dentre os resultados da pesquisa, extrai-se, com foco no objeto do presente artigo, os seguintes aspectos:

- i. os trabalhadores das plataformas digitais possuem um bom nível de escolarização: menos de 18% possuíam um diploma do ensino secundário ou menos, um quarto possuía um certificado do ensino técnico ou alguns estudos universitários, 37% possuíam uma licenciatura e 20% possuíam um diploma de pós-graduação;
- ii. as duas razões mais importantes que levaram à opção pelo trabalho nas plataformas digitais eram para “complementar rendimentos de outros trabalhos” (32%) e porque “preferem trabalhar a partir de casa” (22%);
- iii. em 2017, no conjunto das cinco plataformas, um trabalhador ganhava, em média, 4,43 dólares americanos (USD) por hora quando apenas era contabilizado o trabalho remunerado, e 3,31 USD por hora quando era contabilizado o total de horas remuneradas e não remuneradas⁴;
- iv. 58% afirmaram que a oferta de tarefas era insuficiente e outros 17% não encontravam tarefas suficientemente bem remuneradas;
- v. quase metade das pessoas inquiridas afirmou ter trabalhado em mais de uma plataforma no mês anterior ao do inquérito e 21% tinham trabalhado em três ou mais plataformas diferentes. No entanto, 51% trabalhavam apenas numa única plataforma, em razão do elevado custo de entrada e de transação;
- vi. mais de 60% das pessoas inquiridas também expressaram o desejo de ter mais trabalho fora das plataformas digitais, indiciando

⁴ As horas não remuneradas dizem respeito ao tempo em que o trabalhador ficou buscando o trabalho ou se desincumbindo de outras questões relativas ao trabalho, mas que não são propriamente a execução da tarefa.

- um elevado grau de subemprego; 41 por cento afirmaram que procuravam ativamente trabalho remunerado fora das plataformas digitais;
- vii. a maioria das microtarefas é simples e repetitiva e não coincide com o elevado nível de qualificação dos trabalhadores das plataformas digitais;
 - viii. a cobertura da proteção social é baixa: apenas seis em cada dez inquiridos em 2017 estavam cobertos por um seguro de saúde e apenas 35% tinham um plano de pensão ou reforma. Na maioria dos casos, essa cobertura provinha do seu emprego principal, fora da Internet, os benefícios sociais estavam baseados na relação de emprego de membros da sua família ou de prestações universais concedidas pelo Estado;
 - ix. a cobertura da proteção social é inversamente relacionada com o grau de dependência do indivíduo face ao trabalho nas plataformas digitais – os trabalhadores que dependem principalmente do trabalho nas plataformas digitais são mais propensos a estar desprotegidos.

Dos dados destacados, conclui-se que este tipo de trabalho (realização de microtarefas através de plataformas digitais) não fornece ao trabalhador nem as horas que ele poderia e até gostaria de trabalhar (muito tempo é perdido inclusive na busca do trabalho) e nem o ganho suficiente, funcionando quase sempre como um trabalho complementar. Importante observar ainda que a maioria afirmou que gostaria de ter um trabalho fora das plataformas digitais e uma boa parte estava em busca deste outro trabalho. Por fim, é clara a discrepância entre o nível de escolarização dos trabalhadores e o tipo de tarefa (simples e repetitiva), o que certamente tem consequências para a satisfação pessoal do trabalhador e sua saúde mental.

Ao final, o relatório propõe 18 critérios para garantir o trabalho digno nas plataformas digitais e mais três para buscar uma proteção social aos trabalhadores. Dentre esses últimos, destaca-se a recomendação de “adaptar os mecanismos de segurança social de forma a cobrir os trabalhadores em todas as formas de emprego, independentemente

do tipo de contrato” e “instituir e reforçar mecanismos universais de proteção social, financiados por impostos” (OIT, 2018). Aqui destaca-se a preocupação em estender a proteção social para **todos** os tipos de contrato, ou seja, indica a necessidade de abranger não somente os contratos formais de emprego.

12.3.

CONVENÇÕES DA OIT SOBRE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO E SUA APLICAÇÃO NO TRABALHO PRESTADO ATRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITAIS

Uma vez evidenciada a preocupação e a atuação da OIT relacionada às novas formas de prestação de trabalho, especialmente aquelas através de plataformas digitais, resta, por fim, verificar se as convenções relacionadas à saúde e segurança do trabalho e aprovadas pelo organismo internacional se aplicam também a esses trabalhadores. Importante ressaltar que os *trabalhadores digitais* não possuem qualquer vínculo formal de trabalho com plataforma digital.

Sobre o tema da saúde e segurança do trabalho, a OIT já produziu mais de 20 convenções. Entretanto, pela impossibilidade de se fazer a análise de todas neste estudo, o foco será nas Convenções nºs 155 e 161, consideradas essenciais para o tema. Mais adiante, a pesquisa será completada com a Convenção nº 190, adotada em junho de 2019, chamada de Convenção sobre Violência e Assédio no mundo do trabalho.

A Convenção nº 155, adotada em 1981 pela OIT e em vigor no Brasil desde 18/05/1993, dispõe sobre segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho. Seguindo o entendimento de Sebastião Geraldo de Oliveira, percebe-se um conceito mais abrangente de saúde no art. 3, alínea e, bem como um avanço ao incluir a questão da saúde mental, quando o referido dispositivo afirma 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 do trabalho” (OLIVEIRA, 2001, p. 91). Tal conceito é importante porque se aproxima da ideia mais completa de meio ambiente de trabalho. Também são

destaques as seguintes disposições da convenção, sempre com a lição de Oliveira (2001, p. 91-95):

- i. adoção pelo país membro de uma política nacional em matéria de segurança, saúde e meio ambiente do trabalho, devendo essa política ser coerente, colocada em prática e reexaminada periodicamente (art. 4). O art. 8 reitera a obrigação de adotar medidas para tornar o direito efetivo, o que também ocorre nos arts. 11 e 15;
- ii. no artigo 5 fica demonstrado o posicionamento de considerar múltiplos fatores causais da saúde, adotando a postura moderna de que o trabalho deve se adaptar ao homem, e não o contrário;
- iii. deve ser realizada sindicância sempre que um acidente ou doença grave ocorrer para se poder evitar a ocorrência no futuro (art. 11, *d*);
- iv. o empregado pode interromper a situação de trabalho se considerar que envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou saúde, sem sofrer punição pelo empregador (art. 13);
- v. incorporação das questões relativas à saúde, segurança e meio ambiente do trabalho na educação (art. 14);
- vi. direito à informação pelos trabalhadores sobre as medidas para assegurar a segurança e saúde, bem como treinamento apropriado (art. 19, *d*);
- vii. cooperação dos trabalhadores no cumprimento das normas de segurança (art. 19, *f*).

A Convenção nº 161, aprovada em 1981 e em vigor no Brasil desde 1991, cuida especialmente dos serviços de saúde no trabalho, com ênfase no papel preventivo desses serviços. Trata-se de uma complementação à política de segurança e saúde dos trabalhadores criada pela Convenção nº 155 (OLIVEIRA, 2001).

Ocorre que, da leitura de ambas as convenções resta evidente que são direcionadas à relação de trabalho tradicional, celebrada através de contrato de emprego formal. Extrai-se essa conclusão, na Convenção nº 155, quando na Parte 1 – Área de Aplicação e Definições, art. 3 (OIT, 1981), dispõe que:

- a. a expressão “áreas de atividade econômica” abrange todas as áreas em que existam trabalhadores empregados, inclusive a administração pública;
- b. o termo “trabalhadores” abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos;

Da mesma forma, a Convenção nº 161, na Parte 1, que trata dos princípios de uma política nacional, em seu art. 1, dispõe que, para os fins da Convenção, “a expressão ‘Serviços de Saúde no Trabalho’ designa um serviço investido de funções essencialmente preventivas e encarregado de aconselhar o **empregador**, os trabalhadores e seus representantes na empresa em apreço, sobre: [...]” (OIT, 1981) (grifou-se).

Fica claro, portanto, que as convenções abordadas foram pensadas e direcionadas para os trabalhadores com vínculos empregatícios.

Já a Convenção nº 190, aprovada na 108ª Conferência (reunião do Centenário), realizada em 2019, parece abrir um novo caminho. Ela veio incorporar-se ao rol da produção normativa da OIT que trata do meio ambiente do trabalho, abordando o tema importantíssimo da violência e do assédio, que tem sérias implicações na saúde mental do trabalhador. A Convenção reconhece o problema em suas diversas interfaces. Na definição sobre o que é assédio, no artigo 1 traz a definição de Violência e assédio como sendo:

- a. O termo “violência e assédio” no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, que ocorram apenas uma vez ou repetidamente, que tem por objetivo causar, causam ou podem causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero, e
- b. O termo “violência e assédio de gênero” refere-se à violência e assédio dirigidos contra as pessoas com base em seu sexo ou gênero, ou que afetam desproporcionalmente pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui assédio sexual. (tradução nossa)

Conforme Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos (2020, p. 4),

A partir da conceituação constante da Convenção 190 da OIT, convém observar, inicialmente, que: a) a violência e o assédio são tratados de forma conjunta; b) é utilizada a expressão *world of work*, na versão em inglês, ao invés de *workplace* (local de trabalho), possibilitando-se um maior alcance das disposições convencionais; c) uma única manifestação é suficiente para sua configuração; e d) é conferido um tratamento especial à violência e ao assédio em razão de gênero.

Relatam os autores que, “durante as tratativas, houve a tentativa de substituição da expressão *world of work* por *workplace* (local de trabalho), o que restringiria sua aplicação”. Mas ao utilizar a referência *mundo do trabalho*, e não *local de trabalho*, possibilitou-se um maior alcance da referida convenção (PAMPLONA; SANTOS; 2020).

Além disso, na parte II da Convenção, que define o âmbito de aplicação, ficou explícito o alargamento do alcance da convenção. No artigo 2, encontra-se:

Esta Convenção protege os trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho, incluindo os trabalhadores assalariados, conforme definido na legislação e prática nacionais, bem como as pessoas que trabalham, independentemente de sua condição contratual, pessoas em treinamento, incluindo estagiários e aprendizes, trabalhadores dispensados, voluntários, candidatos a emprego e indivíduos que exercem autoridade, funções ou responsabilidade de um empreendedor.

Como se pode observar, a Convenção avança muito mais do que as anteriores na abrangência das pessoas a ela sujeitas, claramente abarcando trabalhadores sem vínculos formais de emprego. Observam Pamplona e Santos (2020) que:

Com relação às pessoas, a Convenção 190 da OIT, consoante seu art. 2º, tutela todos aqueles envolvidos no mundo laboral, como, por exemplo, empregados, trabalhadores autônomos, estagiários, aprendizes, voluntários, trabalhadores despedidos, candidatos a

emprego, bem como os trabalhadores que exercem cargos de chefia e gestão. Ademais, é aplicada aos setores públicos e privados, à economia formal e informal, assim como às zonas urbanas e rurais (art. 2º, item 2).

Ao estender expressamente a aplicação da Convenção nº 190 a todos trabalhadores, vislumbra-se que a ideia de meio ambiente do trabalho equilibrado, para a Organização Internacional do Trabalho, suplanta a relação empregado-empregador.

Nesse sentido, o pensamento de Norma Padilha, segundo o qual a verdadeira dimensão do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado “não se limita, em absoluto, à relação obrigacional, nem tampouco aos limites físicos dos empreendimentos industriais, uma vez que se está apenas pontuando um dos múltiplos aspectos do meio ambiente e, meio ambiente equilibrado é, por natureza, um direito difuso” (PADILHA, 2015, p.113). Como assevera Celso Antonio Pacheco Fiorillo (2009, p. 394), “o que interessa é a proteção ao meio ambiente *onde o trabalho humano é prestado*, seja em que condição for”.

Com efeito, a abrangência trazida pela Convenção nº 190 da OIT configura-se verdadeiramente uma inovação no aspecto sensível do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, diante do novo mundo do trabalho que se descortina a partir da Quarta Revolução Industrial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O entendimento de que o trabalhador deveria ter uma proteção jurídica por ser a parte mais frágil da relação de trabalho foi construído a partir da Primeira Revolução Industrial. Foi com a exploração desmedida dos primórdios da era industrial que se viu a necessidade de estabelecer normas relativas ao trabalho. O modelo do trabalho subordinado, com normas cogentes de origem estatal, vigorou até o momento e, certamente, não será extinto. Também é a partir da Revolução Industrial que se percebe a necessidade do estabelecimento de um padrão mínimo de direitos dos trabalhadores, até por conta do comércio internacional. Tal necessidade,

bem como a compreensão de que sem justiça social não há paz duradoura, a OIT foi criada em 1919, ao final da Primeira Guerra Mundial.

Entretanto, desde o fim da Segunda Guerra Mundial, com a Terceira Revolução Industrial e a globalização, o mundo do trabalho transformou-se. Formas diversas de relações de trabalho foram criadas, ultrapassando o modelo inicial da revolução industrial, de relação vertical entre empregador e empregado que ocorre dentro dos limites do estabelecimento industrial/comercial.

Nesse novo contexto, a OIT manifestou a preocupação com a falta de proteção social para uma nova classe de trabalhador, típica da Quarta Revolução Industrial – o trabalhador de plataformas digitais. Até o momento, na maioria dos países onde há esse novo tipo de relação de trabalho, ela não é considerada uma relação de emprego. Entretanto, como se viu pela pesquisa relatada no documento “As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital” (OIT, 2018), esses *trabalhadores digitais* não têm trabalho suficiente (a maioria gostaria de trabalhar mais, mas não consegue fazê-lo por diversos motivos), sua remuneração é em geral mais baixa que o salário mínimo, e a maioria também não possui qualquer proteção previdenciária (a não ser que tenha essa proteção decorrente de outro vínculo de trabalho). Com efeito, trata-se de uma situação assemelhada aos primórdios da Revolução Industrial.

Ao tratar da saúde e segurança do trabalhador (meio ambiente do trabalho), a OIT editou duas convenções importantes – 155 e 161. Ambas voltam-se ao trabalhador empregado, no típico modelo do trabalho assalariado e subordinado da Revolução Industrial. Portanto, ainda que o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado seja entendido como um direito difuso na sua acepção mais moderna, tais documentos são dirigidos apenas às partes da típica relação de emprego.

Uma nova postura, entretanto, se percebe com a aprovação da Convenção nº 190 da OIT, que trata da violência e assédio no trabalho. A Convenção 190 ultrapassa os limites da relação tradicional de emprego e do espaço físico do estabelecimento de trabalho, para definir normas sobre o tema – que diz respeito ao meio ambiente do trabalho equilibrado – para **todos** os trabalhadores. Vislumbra-se, assim, novos tempos em relação à tutela internacional do trabalho, mais adequados ao momento atual do mundo laboral.

REFERÊNCIAS

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

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. **Gig Economy e Contrato de Emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia**. São Paulo: LTr, 2019.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

HUSEK, **Curso Básico de Direito Internacional Público e Privado do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – ILO. **C190 – Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)**. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 04 fev. 2020.

MARANHÃO, Ney. Meio Ambiente do Trabalho: relevância sociojurídica de seu reconhecimento constitucional e internacional. *In*: ROCHA, Claudio Jannotti da *et al.* **Direito Internacional do trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador**. São Paulo: LTr, 2018. p. 289-295.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2001.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **As plataformas digitais e o futuro do Trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/-ilo-brasilia/documents/publication/wcms_759851.pdf. Acesso em: 24/ nov. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **C-155 Segurança e Saúde dos trabalhadores.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm. Acesso em: 04 fev. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **C-161 Serviços de Saúde do Trabalho.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236240/lang-pt/index.htm. Acesso em: 04 fev. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa.** Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/-ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf. Acesso em: 24 nov. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **História da – OIT.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 24 nov. 2020.

PADILHA, Norma Sueli. Meio Ambiente do Trabalho: o diálogo entre o direito do trabalho e o direito ambiental. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães *et al.* (org.) **Direito Ambiental do Trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. Vol. 2. São Paulo: LTr, 2015. p. 105-121.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; GUNÇA DOS SANTOS, Claiz Maria. **Convenção 190 da OIT: violência e assédio no mundo do trabalho.** Academia Brasileira de Direito do Trabalho, 2020. Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/Conven%C3%A7%C3%A3o%20190%20da%20OIT.04.09.2019%20-%20Rodolfo.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2020.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial.** São Paulo: Edipro, 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho.** 3. ed, São Paulo: LTr, 2000.

13

A CONVENÇÃO Nº 190 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT): POSSÍVEIS IMPACTOS NA REALIDADE BRASILEIRA

Daniel Nascimento-e-Silva; Maria Carolina Santiago

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar se os reflexos da nova Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) poderão auxiliar no combate à violência contra a mulher no meio ambiente do trabalho. Considera-se a atual realidade do Brasil, por meio de dados fornecidos pela pesquisa “*Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho (2020)*”, realizada pelo Instituto Patrícia Galvão e Instituto Locomotiva, com o apoio de Laudes Foundation. Tendo em vista a recenticidade da elaboração e publicação da nova norma internacional, e o fato de o Brasil não a ter ratificado, este estudo é relevante e necessário no âmbito das discussões envolvendo a violência contra a mulher no ambiente de trabalho. O texto se encontra dividido em três partes, além da introdução e das considerações finais. Na primeira parte aborda-se o paradigma da pesquisa utilizada como reflexo da atualidade brasileira no que diz respeito ao assédio e violência contra as mulheres. Na segunda, são apresentados os objetivos e a missão da Organização Internacional do Trabalho e a nova Convenção. E, por fim, na terceira e última parte apresentam-se os reflexos da convenção no combate à violência contra a mulher no âmbito do ambiente de trabalho na realidade brasileira.

Palavras-chave: assédio e violência de gênero; assédio e violência contra a mulher; Organização Internacional do Trabalho (OIT); Convenção nº 190 da OIT; ambiente de trabalho.

INTRODUÇÃO

A violência contra mulher está entre as mais graves ameaças ao ambiente do trabalho sadio. A violência que ocorre de forma física e psíquica provoca danos e consequências que ultrapassam as relações e os espaços laborais, de modo a atingir as relações sentimentais, emocionais e familiares da trabalhadora. As subordinações econômica, jurídica e social que acompanham a relação de emprego muitas vezes são confundidas com o “poder ilimitado” que o empregador ou superior pensa ter e se manifesta por meio de assédios e violências, em especial sobre as mulheres. Atitudes como essas provocam, sem dúvidas, sensações e sentimentos de humilhação, depressão, baixa autoestima, vergonha, entre outras tantas, que afetam a sanidade psíquica de quem é vítima desse tipo de violência ou assédio.

Em âmbito internacional, este tema tem ganhado a atenção de muitas organizações e entidades envolvidas na proteção contra a mulher e na relação delas com o seu ambiente de trabalho. Dentre elas, encontra-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que no dia 25 de junho de 2021, em meio à pandemia causada pela COVID-19, publicou a entrada em vigência da Convenção nº 190, que dispõe sobre a violência e assédio no ambiente laboral.

Considerando a recenticidade da nova norma internacional e o fato de não ter sido ratificada pelo Brasil (até a publicação deste artigo), a discussão a respeito do tema se torna atual, relevante e necessário no âmbito dos debates envolvendo a violência contra a mulher no meio ambiente do trabalho. Desta forma, o presente artigo tem como objetivo analisar se os reflexos dessa nova convenção poderão auxiliar no combate à violência contra a mulher no ambiente do trabalho a partir da realidade brasileira.

Na busca de demonstrar os positivos reflexos e impactos que a nova Convenção trará ao Brasil, caso seja ratificada, adotou-se como parâmetro o

cenário brasileiro por meio dos dados fornecidos pela pesquisa “*Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho (2020)*”, realizada pelo Instituto Patrícia Galvão e Instituto Locomotiva, com o apoio de Laudes Foundation (AGÊNCIA, 2020; INSTITUTO, 2020).

Para a elaboração do artigo, buscou-se apontar o reflexo atual e prático das situações vivenciadas pelas mulheres brasileiras em seus ambientes de trabalho; em seguida, selecionaram-se algumas informações (dados, depoimentos e sugestões) fornecidas pelo relatório da pesquisa do Instituto Patrícia Galvão que resumiam a atual situação do Brasil; na sequência selecionaram-se os artigos da nova Convenção nº 190 da OIT que trataram de esclarecimento e ações voltadas ao combate à violência de gênero; e, por fim, confrontaram-se as informações extraídas da pesquisa com as contribuições da nova convenção, a fim de verificar sua aplicação na realidade brasileira.

O artigo encontra-se dividido em três partes, além desta introdução e das considerações finais. Na primeira parte, aborda-se o paradigma da pesquisa utilizada como reflexo da atual realidade brasileira no que diz respeito ao assédio e violência contra as mulheres, bem como a seleção dos importantes resultados para análise. Na segunda é apresentada a Organização Internacional do Trabalho (seus objetivos e missão) e a nova Convenção, de nº 190/2021. E, por fim, na terceira e última parte apresentam-se os possíveis reflexos da nova convenção da OIT no combate à violência contra a mulher no âmbito do ambiente de trabalho na realidade brasileira.

13.1.

PARADIGMA - Pesquisa: “*Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho*”

13.1.1.

Objetivo, escolha e etapas da Pesquisa

A pesquisa “*Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho*”¹ foi realizada pelo Instituto Patrícia Galvão e Instituto Locomotiva,

¹ INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. **Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho**: relatório de pesquisa quantitativa. Disponível em: https://assets-institucional-ipg.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2021/06/LOCOMOTIVAIPG_PesquisaViolenciaeAssediocontraMulheresnoTrabalhoVF.pdf. Acesso em: 27 set. 2021.

com o apoio de Laudes Foundation. Foi executada com a participação das pesquisadoras Luciana Campello (Gerente do programa direitos e trabalho da Laudes Foundation), Maíra Saruê Machado (Diretora de pesquisa do Instituto Locomotiva) e Jacira Melo (Diretora executiva do Instituto Patrícia Galvão). O objetivo geral da pesquisa foi fomentar o debate sobre as situações de violência e assédio vivenciadas pelas mulheres no ambiente de trabalho. Para isso, foram mapeadas as percepções da população sobre a temática e as experiências de assédio e constrangimento vividas pelas trabalhadoras no ambiente de trabalho.

Segundo Luciana Campello², a pesquisa surgiu em um momento oportuno por conta da agravante pandemia da Covid-19. Aqui, as desigualdades se tornaram ainda mais evidentes, com atenção ao aumento exponencial da violência de gênero associada às medidas de confinamento, pressões econômicas e incertezas sobre o futuro. Foi por esse motivo que a pesquisa foi selecionada como paradigma de análise com relação aos impactos e reflexos da OIT na realidade brasileira, no que diz respeito ao combate à violência e assédio contra a mulher no ambiente de trabalho. Trata-se da primeira pesquisa feita no Brasil após a primeira onda da pandemia e traz como resultados os desafios que as mulheres brasileiras terão de enfrentar para se manterem no mercado de trabalho.

Os resultados da pesquisa são extremamente importantes para a análise de questões relacionadas à situação da mulher no ambiente de trabalho, motivo que justificou sua tomada como paradigma de análise. Contudo, serão utilizados apenas os dados quantitativos que retratam as situações de violência e assédio vivenciadas pelas mulheres no ambiente de trabalho ou que se relacionem diretamente com o assunto. O método utilizado pela pesquisa foi composto de três etapas: (1) Conversa com especialistas (entrevistas em profundidade); (2) Percepções das mulheres sobre assédio (grupos de discussão *online*); e (3) Panorama do assédio no Brasil (pesquisa quantitativa *online*). Como resultado das etapas 1 e 2 obtiveram-se as seguintes descobertas³:

² Ibid.

³ A pesquisa qualitativa ocorreu entre os dias 07 e 20 de outubro de 2020, em formato *online*. Foram consultadas um total de 1.500 pessoas, sendo 1.000 mulheres e 500 homens, com 18 anos de idade ou mais. A margem de erro considerada pelas pesquisadoras foi de 2,9 pontos percentuais.

- As etapas da vida pessoal e profissional das mulheres são marcadas pela possibilidade de vivenciarem situações de violência e assédio;
- Ainda que essas situações sejam reconhecidas, reagir e se proteger delas ainda são os maiores desafios;
- A falta de confiança nas instituições e nas estruturas internas das empresas é um dos motivos mais apontados para a não reação, acompanhado pelo medo de perder o emprego;
- Falar sobre assédio no interior de empresas é um tabu;
- Cabe ao RH das empresas o esforço de alterar a cultura corporativa e trazer a questão de violência e assédio para a pauta;
- Muitas das soluções perpassam por ações informativas e educativas, realizadas no horário de trabalho e com apoio da gestão. Mas a dimensão da punição também é fundamental para explicitar a não convivência da empresa com a situação.

A etapa 3 (pesquisa qualitativa) ocorreu entre os dias 07 e 20 de outubro de 2020, com respondentes brasileiros, em formato *online*. Foram consultadas 1.500 pessoas, sendo 1.000 mulheres e 500 homens, com 18 anos de idade ou mais. A margem de erro considerada pela pesquisa foi de 2,9 pontos percentuais. Vale ressaltar que a amostra se deu de forma ponderada nos quesitos sexo, região, idade e ocupação, de acordo com os parâmetros da PNAD/IBGE.

Ainda com relação aos perfis dos respondentes, destaca-se o fator cor (eram 33% brancas, 15% pretas, 48% pardas, 3% amarelas e 1% indígenas), idade (24% tinham entre 18 e 19 anos, 39% entre 30 e 49 anos e 37% tinham 50 anos ou mais), escolaridade (14% possuíam ensino fundamental, 53% o ensino médio, 28% o nível superior e 5% pós-graduação).

13.1.2.

Seleção dos Resultados: Paradigmas de abordagem

Tendo em vista o panorama da realidade brasileira com relação ao assédio e violência contra as mulheres no ambiente de trabalho trazido pela pesquisa quantitativa, apresentam-se os seguintes resultados tidos como relevantes para nosso estudo e que serão analisados posteriormente à luz da nova Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) nº 190/2021:

- i. Para 92% dos respondentes, as “mulheres sofrem mais situações de constrangimento e assédio no ambiente de trabalho que os homens”.
- ii. Assédio moral está mais associado a situações como “humilhação” (27%) e “constrangimento” (22%), bem pouco a “violência física ou atitude brutal contra a pessoa” (2%), “perseguição por colegas de trabalho ou superiores” (2%) e “redução da possibilidade de fala/defesa do trabalhador” (2%).
- iii. Assédio sexual é mais associado a “cantadas” (30%) e “abordagens sexuais” (27%) e bem pouco a situações como “intimidação, ameaças e a chantagens” (4%) e humilhação (2%).
- iv. Críticas constantes (ser constantemente criticado(a) por atrasos/faltas por problemas familiares) e controle excessivo (tomar bronca do chefe por um erro pequeno) são associados a constrangimento e assédio por menor parcela (24% e 23%).
- v. A maioria dos respondentes (58%) conhecem uma mulher que já tenha sofrido preconceito ou assédio por ser mulher e 36% (14% constrangimento, 9% violência, abuso e assédio moral ou sexual, e 13% ambos) das respondentes mulheres dizem já ter sofrido preconceito/abuso por serem mulheres.
- vi. Quando as respondentes mulheres foram apresentadas a diferentes situações de violência e assédio, notou-se que 76% delas já haviam sofrido ao menos uma vez violência e assédio no trabalho (com destaque para as seguintes situações: 40% “seu trabalho foi supervisionado excessivamente” e 40% “foi xingada ou gritaram com você”).
- vii. Os sentimentos mais comuns após uma situação de constrangimento/assédio são: 45% Tristes, 43% Ofendidas, 41% Humilhadas e Envergonhadas e 40% Raiva.
- viii. Em apenas 34% dos casos denunciados a empresa ouviu o relato e puniu o agressor.
- ix. 55% dos respondentes desconfiam que em seu trabalho há pessoas que sofram violência doméstica e 69% acreditam que essas pessoas possuem um pior desempenho no trabalho.

O relatório de pesquisa ainda apresentou alguns relatos que merecem atenção e que também serão analisados, como:

- a. “Uma vez fui chamada para entrevista só porque tenho sobrenome de origem alemã e quando cheguei perceberam que sou negra. A fala foi assim: ‘nossa, pensei que você fosse loira’”.
- b. “Me sinto muito mal por lembrar que por ser gorda as pessoas me olhavam mal, me olhavam com cara de nojo”.
- c. “Fui xingada várias vezes com predicativos de burra, débil mental, pouco profissional, amadora, estagiária de 15 anos que não sabe nada. Mas, como tinha que pagar aluguel, não disse nem ‘a’ e nem ‘b’, porque com a minha idade, gordinha e mulher não tenho muitas oportunidades de emprego”.
- d. “Sou funcionária pública municipal, trabalhava na área da educação e sempre temos contatos com funcionários que cuidam da jardinagem, da manutenção do prédio, e um desses funcionários falou algo muito desagradável, que já nem me recordo, mas foi muito constrangedor o que ele disse. Após a piada sem graça dele eu me afastei, fiquei com tanta raiva de mim mesma por não ter tido reação na hora, por não ter conseguido responder. Mas me afastei da pessoa, nunca mais estive no mesmo ambiente que ele”.

E, por fim, de forma a romper com essa realidade de assédio e violência contra a mulher no ambiente de trabalho, a pesquisa apresentou algumas propostas de colaboração, as quais foram bem aceitas pelos respondentes quando a eles submetidas para avaliação, como: (i) ações de sensibilização de funcionários(as) para que as situações não ocorram, por meio de material informativo e palestras informativas e educativas; e (ii) ações de amplo apoio para denúncia, acolhimento à vítima e punição ao agressor.

13.2.

A CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT: VIOLÊNCIA E ASSÉDIO

13.2.1.

Objetivo e missão da OIT

Antes dos comentários e análises da Convenção nº 190, conhecida como Convenção de Violência e Assédio, faz-se necessário compreender, ainda que de forma sucinta, o objetivo e a missão institucional

da organização que emitiu o referido documento. Com o objetivo de promover a justiça social, a OIT foi fundada em 1919 e constitui a única agência das Nações Unidas com estrutura tripartite (representantes de governos, organizações de empregadores e trabalhadores). São 187 Estados-membros, que participam em situação de igualdade nas diversas instâncias da organização. Possui como missão a promoção de “oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade”. Segundo a própria instituição, deve-se compreender o trabalho decente⁴ como “condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”.

Para desempenhar suas funções e atingir sua missão, a OIT trabalha por meio de três importantes e principais organismos (compostos por representantes de governos, empregadores e trabalhadores): A Conferência Internacional do Trabalho, que define as normas internacionais de trabalho e as políticas gerais; o Conselho de Administração, que é conselho executivo, que se reúne três vezes por ano em Genebra e toma decisões sobre as políticas da OIT e estabelece o programa e o orçamento que são submetidos à Conferência para adoção; e o Escritório Internacional do Trabalho, que é o secretariado permanente da organização.

Quanto ao sistema normativo de controle, as Normas Internacionais do Trabalho possuem sistema de controle único, que ajuda os países a implementarem as convenções que ratificam. A OIT examina regularmente a aplicação de normas nos Estados-membros e aponta as áreas onde elas poderiam ser melhor aplicadas. Em caso de dificuldade na aplicação das normas, a OIT se coloca à disposição dos países através do diálogo social e da assistência técnica.

⁴ O conceito de trabalho decente foi formalizado pela OIT em 1999, e segundo a organização, “sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 27 set. 2021.

13.2.2.

A Convenção nº 190 da OIT

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho foi convocada, em Genebra, pelo Corpo Governante do Escritório Internacional do Trabalho, em sua 108ª sessão. Reuniu-se no dia 10 de junho de 2019 para tratar do quinto item da pauta, a respeito da adoção de propostas sobre violência e assédio no mundo do trabalho. Ficou decidido que essas propostas tomariam a forma de uma Convenção Internacional. E assim, no dia 21 de junho de 2019, estabeleceu-se a Convenção nº 190, denominada de “Convenção de Violência e Assédio”. Já no dia 25 de junho de 2021, a Convenção nº 190 passou a ter vigência e passou a suscitar uma série de importantes reflexões acerca da sua relevância, além de expectativas tocantes à sua internacionalização.

Dentre as várias motivações que levaram à edição da convenção destaca-se o reconhecimento de que a violência e o assédio de gênero afetam desproporcionalmente mulheres e meninas. Também é ratificada a constatação de que uma abordagem inclusiva, integrada e responsiva de gênero, que aborda as causas e fatores de risco subjacentes, incluindo estereótipos de gênero, múltiplas e intersetoriais formas de discriminação e relações de poder de gêneros desiguais, é essencial para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho. Em junho de 2020, o Uruguai foi o primeiro país a ratificar a Convenção, seguido da Argentina e Equador. Segundo a diretora da ONU, María Noel Vaeza⁵:

Uma das principais coisas que desapareceu com a pandemia foi o emprego feminino, devido ao impacto que teve em áreas que costumam empregar principalmente mulheres, como comércio, hotelaria e serviços. Aquelas que mantiveram seus empregos foram expostas à violência no trabalho doméstico; profissionais de saúde – em sua maioria mulher – foram expostos a ataques violentos e assédio no trabalho e no transporte.

⁵ NAÇÕES UNIDAS. OIT e ONU: **Mulheres convidam América Latina e Caribe** à luta contra a violência e o assédio no trabalho. Disponível em: <https://brasil.un.org/index.php/pt-br/133493-oit-e-onu-mulheres-convidam-america-latina-e-caribe-luta-contraviolencia-e-o-assedio-no>. Acesso em: 16 out. 2021.

Como forma de fomentar a participação de mais países, em 25 de julho de 2021, a OIT lançou a campanha #RatificarC190. A ideia foi conscientizar o público a respeito da violência e do assédio nos locais de trabalho e para que incentivem seus governos a ratificar a Convenção. Até o final desta pesquisa, somente a haviam ratificado a Argentina, Equador, Fiji, Namíbia, Somália e Uruguai⁶. Dentre os artigos da nova Convenção, selecionaram-se os 1º, 2º, 6º, 10º e 11º para a análise dos seus reflexos à realidade brasileira, por tratarem de aspectos relacionados ao combate à violência e ao assédio de gênero.

13.3.

REFLEXOS E IMPACTOS DA CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT NA REALIDADE BRASILEIRA

A partir de agora analisar-se-ão os reflexos e impactos dos artigos selecionados da Convenção nº 190 com os resultados extraídos da pesquisa “*Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho*”, que descreve a mais recente realidade do Brasil relativa à violência e assédio de gênero no ambiente de trabalho.

13.3.1.

A definição de “violência e assédio de gênero”

Um primeiro e primordial ponto trazido pela Convenção nº 190 foi o reconhecimento da definição do termo “Violência e assédio de gênero”. De acordo com o art. 1º, letra ‘a’, da Convenção, “Violência e assédio” no mundo do trabalho se referem “*a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças, seja uma única ocorrência ou repetida, que visam, resultam ou provavelmente resultarão em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, e incluem violência e assédio de gênero*”. Na letra ‘b’ do mesmo artigo define-se violência e assédio de gênero como a “*violência e assédio*”

⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Participe da campanha global da OIT pela ratificação da Convenção sobre violência e assédio.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_807554/lang-pt/index.htm. Acesso em: 16 out. 2021.

direcionados às pessoas por causa de seu sexo ou gênero, ou afetando pessoas de um determinado sexo ou gênero desproporcionalmente, e inclui assédio sexual”.

Ao adotar o conceito de violência e assédio direcionados à questão de gênero, a luta no combate à violência contra a mulher ganha força. Reconhecer que há diferença no tratamento e nas abordagens realizadas pelos empregadores com relação a uma “mulher”, faz voltar uma luz à existência de diferença de tratamento, bem como à necessidade de maior atenção às questões envolvendo as trabalhadoras. Como foi demonstrado pela pesquisa, existe atualmente no Brasil uma necessidade urgente em dar maior atenção ao tema “violência e assédio de gênero” no ambiente de trabalho, ao passo que 92% dos respondentes reconheceram que as mulheres sofrem mais situações de constrangimento e assédio no ambiente de trabalho que os homens.

O próprio conceito trazido pelo Art. 1º também se faz muito necessário, uma vez que há muitas dúvidas em relação às situações que, de fato, são consideradas violência ou assédio. Esse é um fato preocupante, pois muitas vezes se sofre sem saber. Isso foi possível perceber na pesquisa porque apenas 2% entendiam ser situação de assédio moral a violência física ou atitude brutal contra a pessoa, a perseguição por colegas de trabalho ou superiores, bem como a redução da possibilidade de fala/defesa do trabalhador (2%). Apenas 4% entenderam que situações de intimidação, ameaças e chantagens se configuravam como assédio sexual. Notou-se ainda que críticas constantes (ser constantemente criticado(a) por atrasos/faltas por problemas familiares) e controle excessivo (tomar uma bronca do chefe por um erro pequeno) são associados a constrangimento e assédio por menor parcela (24% e 23%). Por fim, quando as respondentes mulheres foram apresentadas a diferentes situações de violência e assédio, notou-se que 76% delas já haviam sofrido ao menos uma vez violência e assédio no trabalho (com destaques para as seguintes situações: 40% foram supervisionadas excessivamente e 40% foram xingadas ou gritaram com elas).

Apesar da definição do conceito, é possível notar a ausência de conceitos tão necessários à compreensão por completa do artigo, como o que é assédio moral e sexual. No Brasil, os conceitos já se encontram bem delimitados. De acordo com a cartilha de prevenção ao assédio moral: pare

e repare por um ambiente de trabalho positivo⁷, elaborada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), definiu-se assédio moral como “a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades”. Segundo o TST, o assédio moral⁸ é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, dignidade ou integridade física e psíquica de uma pessoa no seu ambiente laboral, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho⁹.

Com relação ao termo “assédio sexual”¹⁰, o TST o definiu como “o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja”¹¹. O assédio sexual no Brasil é definido como crime pelo art. 216-A do Código Penal nos seguintes termos: “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”, sendo a pena aumentada em até um terço, se a vítima for menor de 18 (dezoito) anos (§ 2º). Vale ressaltar que o gênero da vítima não é determinante para a caracterização do assédio como crime¹².

⁷ Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Cartilha de prevenção ao assédio moral**: pare e repare por um ambiente de trabalho – positivo. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 16 out. 2021.

⁸ De acordo com o site oficial do Tribunal Superior do Trabalho, em 2018, mais de 56 mil ações envolvendo assédio moral foram ajuizadas na Justiça do Trabalho. Mas o número pode ser maior, visto que muitas pessoas têm receio de denunciar práticas abusivas como esta.

⁹ Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Cartilha de prevenção ao assédio moral**: pare e repare por um ambiente de trabalho – positivo. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 16 out. 2021.

¹⁰ Em 2019, essa prática foi tema de 4.786 processos na Justiça do Trabalho.

¹¹ Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Assédio sexual**: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/assedio-sexual>. Acesso em: 16 out. 2021.

¹² O assédio sexual pode ser de duas categorias: (i) por chantagem, quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada; ou por (ii) por intimidação, quando abrange todas as condutas que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante. Essas condutas podem não se dirigir a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular, e pode ser representada com a exibição de material pornográfico no local de trabalho.

13.3.2.

Âmbito de aplicabilidade da Convenção

Outro ponto importante da nova Convenção diz respeito ao seu objetivo. Seu intuito é proteger os trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho, incluindo empregados definidos pela lei e prática nacional, bem como pessoas que trabalham independentemente de seu *status* contratual, pessoas em formação, incluindo estagiários e aprendizes, trabalhadores cujo emprego foi encerrado, voluntários e candidatos a emprego, e indivíduos exercendo a autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador. E acrescentou a esse rol, também, todos os setores privados e públicos, tanto da economia formal quanto informal, seja em áreas urbanas ou rurais (art. 2º).

Sem dúvidas, pode-se dizer que a Convenção busca a erradicação de ações e omissões em quaisquer ambientes em que haja relação de trabalho, ainda que de modo informal, atingindo empregados e funcionários públicos. Nesse ponto vale a lembrança de alguns depoimentos trazidos pela pesquisa. Em um dos relatos, a vítima apresentou a sua situação de estagiária, abarcada pela Convenção como algo que a torna suscetível de agressões: “Fui xingada várias vezes com predicativos de burra, débil mental, pouco profissional, amadora, estagiária de 15 anos que não sabe nada [...]”. Em outro depoimento, o ambiente relatado era público: “Sou funcionária pública municipal [...] e sempre temos contatos com funcionários que cuidam da jardinagem, da manutenção do prédio, e um desses funcionários falou algo muito desagradável, que já nem me recordo, mas foi muito constrangedor o que ele disse”. Isso demonstra a necessidade de a Convenção abranger todos os tipos de ambientes, sejam eles públicos ou privados, para conter o assédio e a violência.

A Convenção ainda tratou de incluir as situações de violência que ocorrem no curso da prestação do serviço, como, por exemplo, durante viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas ao trabalho; acomodação fornecida pelo empregador, deslocamento para o trabalho, dentre outros (art. 3º). Esse último ponto se faz de extrema importância, pois as viagens a trabalho e participação em eventos geralmente são tidos

por alguns colegas ou superiores como momentos de descontração e por isso se acham no direito de cometer assédios.

13.3.3.

Adoção de Leis, Regulamentos e Políticas que garantam o direito à igualdade e a não discriminação no emprego e na ocupação

No art. 6º da Convenção estabelece-se uma preocupação na efetivação das regras de prevenção e eliminação da violência e do assédio no ambiente do trabalho. Segundo o artigo, cada membro adotará leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no emprego e na ocupação. Essa providência abarca inclusive as trabalhadoras e outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos ou grupos de vulneráveis ou em situações de vulnerabilidade, que sejam desproporcionalmente afetados pela violência e assédio no mundo do trabalho.

A realidade brasileira tem sido de convivência com as práticas de discriminação, em especial a racial¹³. Isso pôde ser constatado por meio de duas entrevistas relatadas na pesquisa, onde as vítimas relataram que “Uma vez fui chamada para entrevista só porque tenho sobrenome de origem alemã. E quando cheguei perceberam que sou negra. A fala foi assim: ‘nossa, pensei que você fosse loira’” e “Me sinto muito mal por lembrar que por ser gorda as pessoas me olhavam mal, me olhavam com cara de nojo”. De fato, a adoção de políticas e regulamentos que reforcem e garantam o direito à igualdade e à não discriminação do ambiente de trabalho é fundamental para o justo desenvolvimento profissional da mulher. Haja vista, também, que pode estar em um dos episódios de discriminação por falta de motivação e evolução profissional.

¹³ Injúria Racial consiste em ofender a honra de alguém valendo-se de elementos referentes à raça, cor, etnia, religião ou origem. A injúria racial está prevista no art. 140, § 3º, do Código Penal, que estabelece a pena de reclusão de um a três anos e multa, além da pena correspondente à violência, para quem cometê-la. Já o Racismo é crime no Brasil desde 1989, por força da Lei nº 7.716, que pode ser definido como conduta discriminatória dirigida a determinado grupo ou coletividade e, geralmente, se refere a crimes mais amplos. A lei enquadra uma série de situações como crime de racismo, como, por exemplo, recusar ou impedir acesso a estabelecimento comercial, impedir o acesso às entradas sociais em edifícios públicos ou residenciais, entre outros (CNJ, 2021). Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/conheca-a-diferenca-entre-racismo-e-injuria-racial/>. Acesso em: 16 out. 2021).

13.3.4.

Aplicações e Remédios

No art. 10, a Convenção estabelece que cada membro deverá tomar algumas aplicações e remédios com relação ao tema. Nesse sentido vale o destaque aos itens “c” e “f”, que dispõem, respectivamente, nestes termos:

Art. 10º - Cada membro tomará as medidas adequadas para:

[...]

c. proteger a privacidade dos indivíduos envolvidos e a confidencialidade, na medida do possível e conforme apropriado, e garantir que os requisitos de privacidade e confidencialidade não sejam mal utilizados;

f. reconhecer os efeitos da violência doméstica e, na medida em que for razoavelmente viável, mitigar seu impacto no mundo do trabalho;

A questão da privacidade sempre foi um tema sensível no universo das relações femininas. Tratar de assédio, seja ele físico ou moral, com as mulheres é delicado, pois geralmente a violência ou o assédio se encontra ligado à sexualidade. Seja por meio de “piadinhas” ou de uma “esbarrada” no corpo da mulher, a denúncia sempre foi difícil de ocorrer porque algumas mulheres se sentem culpadas, já outras se mostram sem forças para fazer valer a sua relatoria dos fatos. Não se deve esquecer, também, que muitas vezes são as “colegas” de serviço as únicas testemunhas do fato e que, com medo de perderem seus empregos, acabam por se calar colaborando com a manutenção da situação de violência e assédio no ambiente de trabalho.

Têm-se, ainda, os casos de assédio ou violência ocorridos pelos próprios colegas que, quando relatados pela vítima mulher, essa se torna “chacota” dos demais. Com o advento da Convenção nº 190, esse ponto delicado da denúncia acaba por ganhar um “reforço”. No Brasil, em apenas 34% dos casos denunciados a empresa ouviu o relato e puniu o agressor. Esse sentimento de impunidade tem por consequência o desestímulo da ação da denúncia por parte da vítima.

Outra questão, não menos importante, foi o fato da Convenção reconhecer os impactos da violência doméstica no ambiente de trabalho, tema tão caro nos dias atuais. Com o advento da pandemia em 2020, as relações familiares ficaram mais sensíveis. Não são poucos os relatos, dados e fatos que comprovam o aumento da violência doméstica por conta das medidas de prevenção da propagação da COVID-19, em especial, o “isolamento social”.

A pesquisa reforçou os procedimentos da convenção ao apontar que 55% dos respondentes desconfiam que em seu trabalho há pessoas que sofrem violência doméstica e que 69% acreditam que elas possuem pior desempenho laboral. É preciso compreender que qualquer tipo de violência, seja doméstica ou no ambiente de trabalho, traz consequências não só na vida pessoal, mas profissional da mulher. A pesquisa apontou que os sentimentos femininos mais comuns após passar por uma situação de constrangimento/assédio são Tristeza (45%), Ofensa (43%), Humilhação e Vergonha (41%) e Raiva (40%). Essas descobertas deixam claro que políticas de combate à violência e assédios contra a mulher precisam funcionar de forma ampla e sistematizada, a fim de garantir uma rede de apoio à vítima.

13.3.5.

Orientação, Treinamento e Conscientização

No art. 11 da Convenção são abordadas as questões de orientação, treinamento e conscientização com relação à matéria. Segundo o artigo, cada membro, em consulta com organizações representativas de empregadores e trabalhadores, buscará garantir que (a) a violência e o assédio no mundo do trabalho sejam abordados em políticas nacionais relevantes, como as relativas à segurança e saúde ocupacional, igualdade e não discriminação e migração; e (b) empregadores e trabalhadores e suas organizações, e autoridades relevantes, devem receber orientação, recursos, treinamento ou outras ferramentas, em formatos acessíveis, conforme apropriado, sobre violência e assédio no mundo do trabalho, inclusive sobre violência e assédio de gênero.

Mais uma vez a Convenção toca sensivelmente na questão do combate à não discriminação e igualdade de modo que haja, por meio de organizações representativas de empregados e trabalhadores, uma busca conjunta para garantir o fim da violência e assédio no mundo do trabalho. Traz também a necessidade fundamental de treinamento, orientações e cursos que visem a instruir a todos a respeito da violência e assédio, inclusive, destaca o artigo, o “assédio de gênero”.

Parece estar-se caminhando para uma mesma direção, pois foram ações similares às apresentadas pela pesquisa. Recordando-se: (i) ações de sensibilização de funcionários(as) para que as situações não ocorram, por meio de material informativo e palestras informativas e educativas; e (ii) ações de amplo apoio para denúncia, acolhimento à vítima e punição ao agressor. De fato, falar sobre o assunto, esclarecer os fatos, conscientizar a todos é a primeira ação que deve ocorrer, quando se procuram soluções. O diálogo ainda se constitui em uma forma eficaz de combate à ignorância.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo mostrou que a missão da Organização Internacional do Trabalho é promover as oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade segurança e dignidade. Nesse intuito é que surge a nova Convenção nº 190/2021, que traz conceitos e disciplina questões tão importantes na área do assédio e violência contra gênero no ambiente de trabalho. Isso a torna grande e forte aliada ao Brasil. Isso porque, segundo os dados da pesquisa “*Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho (2020)*”, realizada pelo Instituto Patrícia Galvão e Instituto Locomotiva, com o apoio de Laudes Foundation, atualmente 92% dos respondentes reconhecem que as mulheres sofrem mais situações de constrangimento e assédio no ambiente de trabalho que os homens no Brasil.

Tendo-se em vista que o objetivo deste estudo foi analisar se os reflexos da nova Convenção auxiliam no combate à violência contra a mulher no ambiente do trabalho a partir da atualidade brasileira, conclui-se que:

- a. a definição do termo “violência e assédio de gênero” colabora com o debate, uma vez que sana qualquer tipo de dúvida, ainda existente no Brasil, acerca da sua abrangência (art.1º);
- b. a definição do âmbito de aplicabilidade atingindo mulheres estagiárias e aprendizes é de fundamental importância, haja vista essas serem geralmente “jovens”, inclusive menores de 18 anos (art. 2º);
- c. a adoção de leis, regulamentos e políticas de combate à não discriminação no emprego. A partir dos relatos foi possível observar o quão grave é a situação no Brasil. Apesar da pesquisa não ter trazido maior ênfase à questão da discriminação, em especial a racial, tão latente no Brasil, quaisquer avanços nessa direção é contribuir para uma sociedade mais justa e igualitária (art.6º);
- d. reconhecimento dos efeitos da violência doméstica no ambiente de trabalho. Essa temática merece destaque, ainda mais no período pós-pandemia, considerando-se os atuais dados levantados na pesquisa (art.10); e
- e. a adoção de políticas nacionais relevantes, como as relativas à segurança e à saúde ocupacional, à igualdade e à não discriminação e à migração, bem como a realização de cursos, orientações e treinamento ou outras ferramentas acessíveis a todos, é medida de mitigação desses tipos de ações (art.11).

A situação é séria e grave no Brasil. Por isso o país carece cada vez mais de medidas de proteção e de incentivo ao seu combate. A Convenção no 190 da OIT, sem dúvida, se une a essa luta. Espera-se que em um futuro breve o Brasil também a ratifique, e que o respeito entre gêneros seja uma constância e a igualdade seja experimentada por todos.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA PATRÍCIA GALVÃO. **Pesquisa revela: 76% das mulheres já sofreram violência e assédio no trabalho.** 2020. Disponível em: <https://agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/pesquisa-revela-76-das-mulheres-ja-sofreram-violencia-e-assedio-no-trabalho/>. Acesso em: 16 out. 2021.

BRASIL, **Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del2848.htm. Acesso em: 16 out. 2021.

BRASIL, **Lei nº 2.040, de 28 de setembro de 1871**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM2040.htm. Acesso em: 16 out. 2021.

BRASIL, **Lei nº 3.270, de 28 de setembro de 1885**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM3270.htm. Acesso em: 16 out. 2021.

BRASIL, **Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM3353.htm. Acesso em: 16 out. 2021.

BRASIL, **Lei nº 7.716, de 05 de janeiro de 1989**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7716.htm. Acesso em: 16 out. 2021.

BRASIL, **Lei nº 11.340, de 07 de agosto de 2006**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm. Acesso em: 16 out. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Conheça a diferença entre racismo e injúria racial**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/conheca-a-diferenca-entre-racismo-e-injuria-racial/>. Acesso em: 16 out. 2021

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. **Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho**: relatório de pesquisa quantitativa. S.l.: Instituto Patrícia Galvão, 2020.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. International Labour Conference – Violence and Harassment Convention (**Convenção nº 190**), 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 27 set. 2021.

JUSTIÇA DO TRABALHO – Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Assédio sexual:** o que é, quais são os seus direitos e como prevenir. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/assedio-sexual>. Acesso em: 16 out. 2021.

JUSTIÇA DO TRABALHO – Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Cartilha de prevenção ao assédio moral:** pare e repare por um ambiente de trabalho – positivo. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documentos/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a-7-6d492e4b2457>. Acesso em: 16 out. 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Manual de boas práticas para promoção da igualdade de gênero.** Disponível em: <https://campoeste.org.br/wp-content/uploads/2019/04/ManualdeBoasPr%C3%A1ticas-Coordigualdade20defevereirode2019.pdf>. Acesso em: 27 set. 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **O ABC da violência contra a mulher no trabalho.** Disponível em: https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2019/01/cartilha_violenciagenero-11.pdf. Acesso em: 17 set. 2021.

NAÇÕES UNIDAS. OIT e ONU: **Mulheres convidam América Latina e Caribe à luta contra a violência e o assédio no trabalho.** Disponível em: <https://brasil.un.org/index.php/pt-br/133493-oit-e-onu-mulheres-convidam-america-latina-e-caribe-luta-contraviolencia-e-o-assedio-no>. Acesso em: 16 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transformando nosso mundo:** a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. Disponível em: <http://www.agenda2030.org.br/sobre/>. Acesso em: 27 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Participe da campanha global da OIT pela ratificação da Convenção sobre violência e assédio.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_807554/lang-pt/index.htm. Acesso em: 16 out. 2021.

14

O PAPEL HISTÓRICO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A RECONSTRUÇÃO DO TRABALHO NO MUNDO PÓS-PANDÊMICO

Guilherme Edson Merege de Mello Cruz Pinto; Pedro Gabriel de Melo Ruiz

RESUMO

A proliferação do SARS-CoV-2 e a consequente explosão de casos da COVID-19 colocaram a salubridade do meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado no centro das discussões. A crise de proporções inéditas causou impactos graves em todas as nações, cujos sistemas de proteção social não estavam preparados para abarcar as necessidades emergenciais de suas populações, especialmente no âmbito do trabalho, saúde e previdência. Nesse contexto, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) teve papel central na discussão de políticas e condução do debate no âmbito laboral, tal qual fizera em outros momentos de sua trajetória centenária, e foi determinante para a proteção da saúde das populações trabalhadoras. As propostas de enfrentamento à crise foram amplamente baseadas em princípios já consolidados, que vinham desde algumas décadas buscando refletir sobre o futuro do trabalho no mundo. Assim, a presente pesquisa objetiva sintetizar os principais elementos históricos que alicerçaram a atuação da OIT no combate à pandemia. Para tanto, através do método hipotético-dedutivo, lastreado em procedimentos de pesquisa bibliográfica e documental, o presente artigo delimita-se em três etapas: (I) traçar um breve panorama histórico da OIT; (II) indicar as maneiras pelas quais a organização atuou no combate à pandemia, com ênfase nas sugestões de políticas públicas às nações; (III) as propostas para o futuro do trabalho no mundo pela OIT, após a pandemia decorrente do Novo Coronavírus.

Palavras-chave: Organização Internacional do Trabalho; meio ambiente do trabalho; pandemia; coronavírus; políticas públicas.

INTRODUÇÃO

O ano de 2019 foi marcante para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), mas não apenas pela comemoração de seus 100 anos e pela adoção da Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho (2019). Para além somente das festividades, um novo desafio, que impactaria profundamente a vida em sociedade, se apresentava à Organização: em dezembro daquele ano, foram constatados os primeiros casos de infecção pelo SARS-CoV-2 e de acometimento pela COVID-19, uma conjuntura que faria irromper, a partir de março de 2020, uma pandemia sem precedentes.

Assim, devido à proliferação do novo coronavírus e à eclosão, em escala global, de inúmeros casos da doença por ele causada, o debate acerca da salubridade enquanto requisito indispensável à garantia do meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado ficou em evidência. Em resposta, a OIT, tal qual fizera em outros momentos de sua trajetória centenária, assumiu um papel de protagonismo e foi determinante para a proteção da saúde do trabalhador.

A atuação de destaque da OIT na contenção da pandemia decorrente do Novo Coronavírus merece uma recapitulação histórica, para entender como se deu a pujante evolução que atribuiu à Organização o atual *status* de referência. Por este vértice, a presente pesquisa foi idealizada com o escopo de apontar os principais aspectos históricos da aludida trajetória.

Portanto, objetiva-se sintetizar os principais elementos históricos que, ao alicerçarem o processo de recrudescimento da OIT, a posicionaram como uma referência no que tange, especialmente, à salubridade do meio ambiente do trabalho. Não obstante, é elementar que o cumprimento do objetivo geral seja precedido pela subdivisão da pesquisa em três etapas,

as quais atendem pelos seguintes objetivos específicos: (I) traçar um breve panorama histórico da OIT; (II) indicar as maneiras pelas quais a organização atuou no combate à pandemia, com ênfase nas sugestões de políticas públicas às nações; (III) as propostas para o futuro do trabalho no mundo pela OIT, após a pandemia decorrente do Novo Coronavírus. Para tanto, optou-se pelo método hipotético-dedutivo lastrado em procedimentos de pesquisa bibliográfica e documental.

14.1.

UM BREVE PANORAMA HISTÓRICO DA OIT

Em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi idealizada no âmbito do Tratado de Versalhes¹, vinculando-a, assim, a um caráter eminentemente humanitário, o que se faz positivado pela Constituição da OIT² e reforçado, especialmente, pela Declaração de Filadélfia, de 1944 (OIT, 2021b). À época, foram estabelecidos quatro princípios basilares que norteiam a OIT até a atualidade:

[...] que o trabalho deve ser fonte de dignidade; que o trabalho não é uma mercadoria; que a pobreza, em qualquer lugar, é uma ameaça à prosperidade de todos; e que todos os seres humanos têm o direito de perseguir o seu bem-estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades (OIT, 1946 *apud* OIT, 2021b).

Por conseguinte, após a criação, em 1945, da Organização das Nações Unidas (ONU)³, então, a fim de contribuir com seu objetivo de manter a paz por meio do diálogo entre as nações, a OIT se tornou, em 1946, sua primeira agência especializada, sendo a única, até hoje, com estrutura tripartite, abarcando, portanto, representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores dos 187 Estados-membros, os quais participam em situação de igualdade quanto às diversas

¹ Documento que selou a paz ante a Primeira Guerra Mundial, finda em 1918.

² Promulgada em 1919.

³ Ocorreu como uma resposta à Segunda Guerra Mundial, finda em 1945.

instâncias da Organização (OIT, 2021b). Desde então, a OIT vem sendo determinante no que se refere às legislações trabalhistas e às políticas econômicas, sociais e trabalhistas, o que, inclusive, lhe rendeu o Prêmio Nobel da Paz, em 1969⁴, quando foi considerada “a consciência social da humanidade” (OIT, 2021b).

Note-se que, ao se incorporar livremente à OIT, todos os Estados-membros estão, automaticamente, anuindo com os princípios e direitos previstos tanto na Constituição da OIT, quanto na Declaração de Filadélfia, comprometendo-se, assim, a se esforçar – de acordo com suas possibilidades e condições específicas – em prol da satisfação do objetivo geral de promover a justiça social enquanto garantia para a paz universal e permanente (OIT, 1946; OIT, 2021b). À vista disto, então a OIT formula e aplica normas internacionais do trabalho: as Convenções e as Recomendações (OIT, 2021b).

Segundo Martins (2021), a diferença entre Convenção e Recomendação é a de que a segunda não obteve adesão suficiente para assumir o *status* referente à primeira, o que não a torna irrelevante, mas, tão somente, uma sugestão, visando, assim, servir apenas de orientação ao direito interno de um Estado-membro (ou mesmo como complemento a uma Convenção), ou seja, se trata de uma fonte material de Direito. Neste sentido, a Convenção, a saber, é mais relevante que a Recomendação, pois, para que se consubstancie como tal, deve ter sido aprovada por maioria de dois terços dos delegados presentes. Todavia, para que, de fato, tenha validade para um Estado-membro, ainda se faz necessária a ratificação⁵, sendo facultativo assim proceder. Em havendo a ratificação por parte de um Estado-membro, então, em, no máximo, 18 meses, o respectivo governo deve submeter (a Convenção, em questão) ao órgão competente⁶ – que, à luz da legislação brasileira, se trata do Congresso Nacional⁷. Ao final, além do chefe de Estado ratificá-la em ato formal destinado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho⁸,

⁴ Ano em que comemorou seu 50º aniversário.

⁵ No Brasil, a ratificação tem validade decenal.

⁶ Ver art. 19, § 5º, b, da Constituição da OIT.

⁷ Ver art. 49, I, da Constituição Federal.

⁸ Ver art. 19, § 5º, d, da Constituição da OIT.

também deve ser, no caso do Brasil, feita a publicação no Diário Oficial⁹ (MARTINS, 2021).

Em consonância, dentre os movimentos de destaque por parte da OIT no final do século XX, tem-se a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, de 1988, a qual foi adotada apenas em 1998, durante a 87ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (OIT, 2021b). Por meio deste documento, pacificou-se que todos os Estados-membros deveriam respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e em conformidade com a Constituição da OIT, os seguintes princípios relativos a direitos fundamentais:

- a a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b. a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c. a abolição efetiva do trabalho infantil;
- d. a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (OIT, 1988).

A aludida Declaração elenca, portanto, princípios relativos a direitos fundamentais que, sob os auspícios da Constituição da OIT, foram expressos e desenvolvidos em normas internacionais do trabalho específicas, as quais, elaboradas no âmbito da Organização, assumem um caráter diferenciado, sendo de aplicabilidade geral e incidindo, até mesmo, sob os Estados-membros que não as tenham ratificado¹⁰ (OIT, 1988). Trata-se, pois, das oito Convenções fundamentais, a partir do que restaram estabelecidas “bases para um amplo programa de cooperação técnica da OIT com seus Estados-membros, visando contribuir à sua efetiva aplicação e criando um mecanismo de monitoramento dos avanços realizados” (OIT, 2021b).

Segundo Villatore (2009, p. 74-84), foram contempladas no espectro supramencionado as Convenções: nº 29 – Abolição do trabalho forçado (1930); nº 87 – Liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização (1948); nº 98 – Direito de sindicalização e negociação coletiva (1949); nº

⁹ Ver art. 1º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (Decreto-Lei nº 4.657/1942).

¹⁰ Ratificação universal.

100 – Salário igual para trabalho de igual valor entre homens e mulheres (1951); nº 105 – Abolição do trabalho forçado (1957); nº 111 – Discriminação em matéria de emprego e ocupação (profissão) (1958); nº 138 – Idade mínima para admissão em emprego (1973); nº 182 – Piores formas de trabalho infantil e ação imediata para a sua eliminação (1999).

Outrossim, já no século XXI, a Organização, norteadada pelo arcabouço conceitual e axiomático que se recrudescera até então, foi importante no processo de superação da crise econômica de 2008, principalmente por ter agido de forma preventiva (OIT, 2021b). Ocorre que, ainda antes deste episódio, a OIT (2021b) já vinha alertando para a existência de uma crise de emprego em escala global, registrando que, em todo o mundo, 195 milhões de pessoas se encontravam desempregadas, bem como que:

[...] 40% das pessoas ocupadas (cerca de 1,4 bilhão de pessoas) ganhavam menos de US\$ 2 por dia (abaixo da linha da pobreza) e 20% delas ganhavam menos de US\$ 1 por dia (abaixo da linha da extrema pobreza). Além disso, naquela época 80% da população mundial não tinham acesso a regimes de previdência social (OIT, 2021b).

Em face dessa conjuntura, a OIT, em 2008, mobilizou a 97ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, a qual fomentou a adoção da Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa (OIT, 2021b). Por meio deste documento, deu-se, então, “uma das primeiras manifestações de um organismo internacional sobre o mundo globalizado e a grave crise financeira internacional que eclodiria três meses depois” (OIT, 2021b).

Resta cristalino, portanto, que, desde sua fundação, a OIT tem sido peça-chave na promoção da justiça social enquanto garantia para a paz universal e permanente. Deste modo, tem-se que, da sua relação com a reestruturação de um mundo pós-Grandes Guerras às mobilizações pré-crise econômica de 2008, a OIT demonstra capacidade não só de agir no sentido de remediar uma crise, mas, também, de preveni-la.

Por esse vértice, o ano do centenário da OIT representou o início de mais um momento crítico na história da humanidade, pois, em dezembro de 2019, foram constatados os primeiros casos de infecção pelo SARS-CoV-2

e de acometimento por COVID-19. Na sequência, devido à proliferação do novo coronavírus e à iminente eclosão, em escala global, de inúmeros casos da doença por ele causada, então, em março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) categorizou o contexto como pandêmico, o que implicou numa série de alterações na vida em sociedade (LEITE; FERREIRA; PEIXOTO, 2020). Ao seu turno, a OIT assumiu um papel de protagonismo frente à nova calamidade, em especial quanto à tutela da saúde do trabalhador diante das vicissitudes da pandemia (OIT, 2020). Para tanto, a Organização teve de agir de acordo com os princípios que constam, mormente, do bojo da Constituição da OIT, da Declaração de Filadélfia, da Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e da Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, consubstanciando, assim, o baluarte dos trabalhadores frente a um perigoso cenário de incertezas (OIT, 2020; OIT, 2021b).

Ademais, outro documento de suma importância é a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho¹¹, em que foi denotada a imperatividade de uma abordagem que, visando o futuro do trabalho, enfocasse o ser humano, ou seja, que fosse capaz de posicionar “os direitos dos trabalhadores e as necessidades, aspirações e direitos de todas as pessoas no centro de políticas econômicas, sociais e *ambientais*”¹² (OIT, 2020, p. 2, grifo nosso, tradução nossa).

14.2.

O PAPEL DA OIT NO COMBATE À PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS

O papel histórico que a OIT vinha desempenhando em busca da paz social, através de ampla participação na construção do Direito Internacional Público e Privado, fez com que se tornasse um organismo de referência para a contenção da pandemia decorrente do Novo Coronavírus.

¹¹ Adotada, em junho de 2019, durante a 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho.

¹² Traduzido pelo autor de: “[...] *with unrelenting vigour its constitutional mandate for social justice by further developing its human-centered approach to the future of work, which puts workers’ rights and the needs, aspirations and rights of all people at the heart of economic, social and environmental policies*”.

Atendendo ao chamado, a organização rapidamente publicou uma série de prognósticos, relatórios e documentos técnicos indicando possíveis caminhos laborais e econômicos para combater a proliferação do Novo Coronavírus. Sua atuação, portanto, pautou-se pela orientação de nações para a fixação de políticas laborais adequadas à contenção da pandemia, tendo em vista as pressões socioeconômicas das populações.

Mais do que isso, buscou-se alinhar essa resposta à crise à Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, visando desenvolver “a abordagem ao futuro do trabalho centrada no ser humano, fazendo dos direitos, necessidades e aspirações das pessoas os objetivos principais das políticas econômicas, sociais e ambientais” (OIT, 2019, p. 7).

Por essas razões, a OIT (2021, p. 2) reconhece que “esta crise possui um rosto humano e, portanto, exige uma resposta centrada no ser humano”¹³. Assim, ao desenvolver seus documentos técnicos, a organização mantém a saúde global como objetivo central, mas também leva em consideração os impactos econômicos e sociais, tanto a nível global – como se visualiza em demissões coletivas, fechamento de empresas e ruptura de cadeias de produção –, quanto a nível local – o fechamento de Pequenas e Médias Empresas (PMEs), o aumento da pobreza e fome em regiões com baixa infraestrutura.

A organização defende uma política de enfrentamento à pandemia baseada em quatro pilares: (i) estímulo à economia e ao emprego, (ii) apoio às empresas, empregos e renda, (iii) proteção dos trabalhadores em seu meio ambiente do trabalho, e (iv) contar com o diálogo social para soluções (OIT, 2020). Um breve balanço da aplicação destes objetivos foi realizado pelo Diretor-Geral da OIT, na 109ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT) (OIT, 2021a).

O primeiro pilar faz referência a estímulos e auxílios fiscais a empresas, e à garantia de renda aos trabalhadores, em síntese: políticas fiscais para mitigar os impactos financeiros da crise (OIT, 2020). A sua aplicação ocorreu de maneira relativamente bem-sucedida no mundo, resultando no investimento de aproximados US\$ 16 trilhões em ações fiscais, em um período de doze meses de combate à pandemia. Entretanto, tais valores

¹³ No original: “*This crisis has a human face and, as such, it calls for a human-centered response*”.

foram utilizados principalmente em benefício das economias e atores nacionais, implicando em uma proteção desproporcional entre as nações do mundo (OIT, 2021a).

O segundo pilar diz respeito a medidas que visam manter o vínculo entre trabalhador e empregador, através de auxílios financeiros e da extensão da proteção social em vigor, especialmente nas PMEs (OIT, 2020). Este enfoque se justifica pelo papel central que estas empresas tiveram na mitigação do impacto imediato da pandemia, bem como na recuperação econômica a médio prazo. Para além das distorções decorrentes dos diferentes níveis de desenvolvimento econômico e capacidade institucional, a avaliação das medidas aplicadas coloca em evidência a insuficiência dos sistemas de proteção social, que excluíram os trabalhadores em novas formas de organização do trabalho (como os de plataformas digitais) e aqueles da economia informal (OIT, 2021a).

O terceiro pilar aborda o foco das discussões laborais durante a pandemia, tratando da proteção ao meio ambiente do trabalho contra a infecção pelo Novo Coronavírus. Buscar evitar que o trabalho se tornasse um fator de disseminação do vírus, a OIT recomendou o fortalecimento das políticas de saúde e segurança no trabalho (SST) e a adaptação dos processos de trabalho, ambos levando em consideração as especificidades da pandemia e do trabalho (PASQUALETO, 2021). O teletrabalho surge como importante ferramenta para a salubridade laboral, mas cujos próprios desafios devem ser enfrentados (OIT, 2021a).

Além disso, indicou também a necessidade de prevenir a discriminação e exclusão de grupos já marginalizados, como indígenas, mulheres e pessoas com deficiência, e ampliar o acesso à saúde e licenças remuneradas aos trabalhadores (OIT, 2020). Neste âmbito, as dificuldades de proteger os trabalhadores da economia informal se potencializam.

O quarto e último pilar trata do estímulo ao diálogo social para elaborar o plano de ação contra a crise. Em razão da vivência e conhecimento das entidades sindicais sobre os processos de trabalho, possibilidades e necessidades do setor, o diálogo social se mostra como o meio mais adequado para encontrar soluções efetivas e aumentar a confiança social (PASQUALETO, 2021).

Percebe-se, da avaliação do Diretor-Geral da OIT, que a aplicação das medidas propostas foi variada em diversos países, trazendo resultados positivos ou mistos em âmbito nacional, porém limitados em razão das diferenças no desenvolvimento econômico dos diversos países.

Essa análise inicial leva à pergunta: o que fazer? O que acontece após a pandemia? Quais são as maneiras de se chegar em um nível adequado de proteção social e desenvolvimento econômico duradouros?

Da mesma maneira que o combate à pandemia decorrente do Novo Coronavírus se pautou no resgate da missão histórica da OIT, a conciliação dos conflitos resultantes entre o “novo normal” e o “velho normal” deve conter a reflexão: qual é o futuro do trabalho que queremos?

14.3.

A VISÃO DA OIT SOBRE O TRABALHO NUM MUNDO PÓS-PANDEMIA: CONSIDERAÇÕES A PARTIR DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO PARA 2022-2025

Buscando alinhar os próximos passos da OIT com a Declaração do **Centenário**, mas levando em consideração as necessidades oriundas dos impactos da pandemia, o planejamento estratégico da OIT para 2022-2025 operacionaliza alguns dos conceitos ventilados e concretiza a sua atuação para o próximo período (OIT, 2020b). Note-se que, em 2014, havia sido decidido, na 320ª Sessão do *Governing Body*, que a OIT deveria desenvolver planejamentos de médio prazo que estivessem alinhados com os da ONU, o que, de início, foi voltado para o período contemplado entre 2016 e 2017. Na sequência, houve uma reedição para o ciclo 2018-2021, cujo final foi comprometido pela eclosão da Pandemia (OIT, 2020b).

Agora, para 2022-2025, a OIT se depara com a necessidade de gerir um novo planejamento estratégico, mas tendo o desafio, contudo, de fazê-lo em meio a um contexto inédito, no qual existe uma série de particularidades a serem sopesadas (OIT, 2020b). Ao seu turno, a OIT elaborou um “documento visionário de alto nível que apresenta uma visão estratégica da OIT para o período 2022–2025 e estabelece

as etapas substantivas e organizacionais para a sua realização”¹⁴ (OIT, 2020b, p. 1).

No aludido planejamento, a OIT enaltece a Declaração do Centenário e ressalta que, mesmo após tantas alterações causadas pela Pandemia na vida em sociedade, sua observância segue válida e necessária:

[...] a Declaração do Centenário, com sua perspectiva tripartite sobre um futuro melhor do trabalho, não só permanece relevante à luz das questões levantadas pela pandemia, mas é reconhecida como uma ferramenta presciente e indispensável para a recuperação econômica e social e um ativo para a comunidade internacional (OIT, 2020b, p. 8)¹⁵.

Com efeito, a OIT, à luz da Declaração do Centenário, estruturou o ciclo 2022-2025 sob os seguintes eixos principais: (I) a padronização do trabalho internacional através de uma gestão tripartite; (II) a discussão das relações de trabalho de modo condizente com a realidade imposta por um novo mundo, sendo preciso entender que a Pandemia acelerou diversas mudanças que já estavam em andamento; (III) a inclusão dos mais vulneráveis, fazendo-o, especialmente, no âmbito da formalização do trabalho informal, da igualdade de gênero e do fortalecimento da proteção do trabalhador, independentemente da área de atuação; (IV) o enfrentamento do déficit global de proteção social; (V) a garantia da segurança e saúde no trabalho; (VI) a reestruturação de um mundo pós-Pandemia por meio: (i) do suporte ao aprimoramento profissional e às transições no mercado de trabalho; (ii) da garantia de um crescimento inclusivo e sustentável calcado no trabalho decente; (iii) do fomento de uma economia verde a partir da promoção de empresas/empreendedores de viés sustentável (OIT, 2020b, p. 8-11).

¹⁴ Traduzido pelo autor de: “*The Strategic Plan is a high-level, visionary document that presents a strategic vision of the ILO for the period 2022–25 and sets out the substantive and organizational steps towards its realization*”.

¹⁵ Traduzido pelo autor de: “[...] *the Centenary Declaration, with its tripartite perspective on a better future of work, not only remains relevant in the light of the issues thrown up by the pandemic but is recognized as a prescient, indispensable tool for economic and social recovery and an asset for the international community*”.

Assim, para que o planejamento estratégico (alicerçado nesses eixos) possa cumprir seu objetivo maior – qual seja liderar, à luz da Declaração do Centenário, uma reestruturação pós-Pandemia centrada no ser humano –, a OIT entende ser imperativo assumir um papel de protagonismo em face dessa nova conjuntura, atuando com a liderança necessária, para, assim, gerir o ciclo 2022-2025 à altura da Declaração do Centenário e dos novos desafios impostos pela Pandemia, o que “[...] exigirá que a OIT continue a melhorar seu desempenho organizacional no que diz respeito à governança, gestão do conhecimento, desenvolvimento de capacidade e alcance”¹⁶ (OIT, 2020b, p. 12).

Ao final do documento, a OIT afirma que, em caso de êxito no transcorrer do planejamento estratégico, o ano de 2025 permitirá concluir que a Declaração do Centenário foi cumprida e que um papel de protagonismo foi assumido, inclusive no âmbito da Agenda 2030 (OIT, 2020b). Outrossim, o documento também salienta que o final do ciclo poderá levar à conclusão de que, mais uma vez, a OIT “cumpruiu sua responsabilidade histórica de liderar ações nacionais e internacionais para uma recuperação centrada nas pessoas”¹⁷, mas, dessa vez, quanto à “crise mundial do trabalho desencadeada pela COVID-19”¹⁸ (OIT, 2020b, p. 13).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Organização Internacional do Trabalho vem desempenhando um papel central na discussão das políticas laborais no âmbito nacional e internacional, desde o seu surgimento em 1919. A sua resiliência institucional é atribuída em grande parte ao fortalecimento do diálogo tripartite e a consequente legitimação que este processo concede à Organização.

Em tempos de crise, a OIT atuou incessantemente na defesa de um mundo laboral decente, objetivando evitar o rebaixamento da proteção

¹⁶ Traduzido pelo autor de: “Ensuring effective pursuit of the substantive policy dimensions of its Strategic Plan and enhancing its leadership role in world of work issues will require the ILO to continue to improve its organizational performance in respect of governance, knowledge management, capacity development and outreach, and resource use”.

¹⁷ Traduzido pelo autor de: “met its historic responsibility to lead national and international action for a human centered recovery [...]”.

¹⁸ Traduzido pelo autor de: “[...] world of work crisis triggered by COVID-19”.

dos trabalhadores e as condições de vida das populações. Nota-se que, desde sua fundação, a OIT tem sido peça-chave na promoção da justiça social enquanto garantia para a paz universal e permanente, tendo agido não só no sentido de remediar uma crise, mas, também, de preveni-la.

Na atual crise sanitária, mais uma vez a agência especializada tomou a dianteira nas discussões do mundo do trabalho, tomando para si a responsabilidade de elaborar políticas públicas efetivas ao combate dos efeitos socioeconômicos da pandemia.

No que pese a urgência de soluções, verificou-se que as propostas da organização foram alicerçadas em pautas históricas: inclusão laboral, ampliação da proteção social, erradicação da pobreza, proteção da saúde e segurança dos trabalhadores.

Antes de criar exceções a um momento ímpar na história mundial, a OIT reafirma o seu compromisso histórico com o futuro da humanidade, diagnosticando os obstáculos à efetivação da justiça social e indicando possíveis caminhos para o progresso da condição humana.

Agora, pensando na realidade imposta pela Pandemia, a OIT elaborou o planejamento estratégico para o ciclo 2022-2025, por meio do qual a Organização almeja desempenhar, mais uma vez, um papel de liderança perante a reconstrução de um mundo pós-crise. Para tanto, será necessário o resgate de importantes documentos da OIT, como a Constituição da OIT, da Declaração de Filadélfia, da Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa e, principalmente, a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, que foi especialmente sobrelevada no âmbito do planejamento estratégico para o ciclo 2022-2025.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição (1988)**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 ago. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 4.657, de 04 de setembro de 1942. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 04 de setembro de 1942. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del4657.htm. Acesso em: 23 ago. 2021.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 45, 30 de dezembro de 2004. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, n. 252, 31 dez. 2004a. Seção 1, p. 9. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 23 ago. 2021.

LEITE, José Rubens Morato; FERREIRA, Maria Leonor Paes Cavalcanti; PEIXOTO, Bruno Teixeira. Coronavírus e meio ambiente: rupturas para um direito ambiental em metamorfose. *In*: LEITE, José Rubens Morato (coord.). **A ecologização do direito ambiental vigente**: rupturas necessárias. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 141-182.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 37. ed. São Paulo: Saraiva JUR, 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo (Declaração de Filadélfia)**. Montreal, 1946. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 17 ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Genebra, 1988. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336958.pdf. Acesso em: 17 ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho**. Genebra, 2019.

Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_749807/lang-pt/index.htm. Acesso em: 17 ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **História da OIT**. Genebra, 2021b. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/co-nheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 17 ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **A policy framework for tackling the economic and social impact of the COVID-19 crisis**. 2020a. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739047/lang-en/index.htm. Acesso em: 17 ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **The ILO's Strategic Plan for 2022–25**. 2020b. Disponível em: https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB340/pfa/WCMS_757564/lang-en/index.htm. Acesso em: 17 ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Work in the time of COVID**. Genebra, 2021a. Disponível em: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_793265/lang-en/index.htm. Acesso em: 17 ago. 2021.

PADILHA, Norma Sueli; DI PIETRO, Josilene Hernandes Ortolan. A contribuição da OIT na construção da tutela internacional do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais**, Belo Horizonte, n. 70, p. 529-559, jan./jun. 2017.

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. Análise de compatibilidade entre as medidas normativas adotadas pelo Brasil e as diretrizes da Organização Internacional do Trabalho sobre proteção dos trabalhadores no meio ambiente de trabalho durante a pandemia de COVID-19. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O novo coronavírus e o meio ambiente do**

trabalho: impactos da pandemia na saúde e segurança dos trabalhadores. Curitiba: Juruá Editora, 2021. p. 151-162.

VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito Internacional do Trabalho.** 3. ed. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2009.

15

A CONVENÇÃO Nº 190 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A NECESSIDADE DA INSTITUIÇÃO DE NORMAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO PARA COIBIR A VIOLÊNCIA E O ASSÉDIO NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Eduardo Ramos; Marco Antônio César Villatore

RESUMO

Por intermédio de uma abordagem indutiva, este trabalho analisou o ordenamento jurídico brasileiro e verificou quais as previsões normativas existentes para elidir as práticas de violência e assédio no meio ambiente do trabalho. Também investigou a Convenção nº 190 da OIT enquanto patamar mínimo de garantias internacionalmente aceito sobre esta temática. Para tanto, estabeleceu como problema de pesquisa: o ordenamento jurídico brasileiro prevê normas suficientes para definir e elidir a violência e o assédio no meio ambiente do trabalho? A resposta inicial ao problema de pesquisa estabeleceu que o ordenamento jurídico brasileiro não prevê patamares mínimos de proteção, hábeis a coibir as práticas de violência e assédio no âmbito do meio ambiente do trabalho. Para a verificação da hipótese acima exposta, através de procedimento de revisão bibliográfica, almejou: a) contextualizar o conceito de meio ambiente do trabalho a partir da Constituição de 1988 e estabelecer suas relações com a noção de saúde e segurança no trabalho; b) buscar elementos para definir a prática de violência e assédio no meio ambiente do trabalho e analisar os instrumentos normativos existentes no ordenamento jurídico pátrio a respeito do tema e c) elencar as disposições constantes da Convenção nº 190 da OIT estabelecendo relações com as normativas encontradas em âmbito doméstico. Como resultado, confirmou-se a hipótese de que o ordenamento jurídico brasileiro não prevê instrumentos normativos suficientes para definir e coibir as práticas de violência e assédio no meio ambiente do trabalho e que a ratificação desta Convenção será fundamental para a modificação dessa realidade jurídico-normativa.

Palavras-chave: meio ambiente do trabalho; saúde do trabalhador; assédio moral; Convenção nº 190 da OIT.

INTRODUÇÃO

No ano de 2019 a violência e o assédio no ambiente do trabalho foram temas debatidos na 108ª sessão da Organização Internacional do Trabalho – OIT, em seu aniversário de 100 anos (criação com o Tratado de Versailles no final da Primeira Grande Guerra Mundial), que elaborou a Convenção nº 190, no intuito de estabelecer patamares mínimos de proteção internacional aos Estados-membros.

No âmbito doméstico, o ordenamento jurídico parece não dispor de instrumentos normativos hábeis para definir e combater estas violências, pelo menos não no que se refere a sua ocorrência no meio ambiente do trabalho.

Por esta razão, este trabalho pretende analisar o ordenamento jurídico brasileiro e verificar quais as previsões normativas existentes para elidir as práticas de violência e assédio no meio ambiente do trabalho. Também investigará a Convenção nº 190 da OIT enquanto patamar mínimo de garantias internacionalmente aceitas sobre esta temática.

Para tanto, estabelece como problema de pesquisa: o ordenamento jurídico brasileiro prevê normas suficientes para definir e elidir a violência e o assédio no meio ambiente do trabalho?

A hipótese é formulada no sentido de que o ordenamento jurídico brasileiro não possui previsão de instrumentos normativos capazes de definir e coibir as práticas de violência e assédio no âmbito do meio ambiente do trabalho.

Para a verificação da hipótese acima exposta, através de procedimento de revisão bibliográfica, pretende: a) contextualizar o conceito de meio ambiente do trabalho a partir da Constituição de 1988 e estabelecer suas relações com a noção de saúde e segurança no trabalho; b) buscar elementos para definir a prática de violência e assédio no meio ambiente do trabalho e analisar os

instrumentos normativos existentes no ordenamento jurídico pátrio a respeito do tema e c) elencar as disposições constantes da Convenção nº 190 da OIT, estabelecendo relações com as normativas encontradas em âmbito doméstico.

No mais, a pesquisa tem sua justificativa na medida em que a violência e o assédio estão presentes na realidade das trabalhadoras e trabalhadores brasileiros, fato que os impede de gozar dos direitos previstos na nossa Carta Constitucional.

15.1.

A IMPORTÂNCIA DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Antes de serem enfocadas as questões relativas à Convenção nº 190 da OIT, convém explicar a própria Organização Internacional do Trabalho, que foi criada em 1919 pela XIII Parte do Tratado de Versailles (Tratado de Paz).

O objetivo da OIT é o de proporcionar melhoria das condições de trabalho e das condições humanas, buscar igualdade de oportunidades, a proteção do trabalhador em suas relações com o trabalho, enfim, a cooperação entre os povos para promover o bem comum e a primazia do social em toda a planificação econômica e a finalidade social do desenvolvimento econômico.

A OIT é um organismo tripartite, pois a qualidade de Membro assegura ao Estado o direito de participar com 02 representantes do governo, 01 representante do empregador e 01 representante do empregado, característica que o distingue dos demais organismos internacionais que integram a Organização das Nações Unidas, criando assim o chamado “falso tripartismo”, pois o Governo possui 02 representantes.

São elaborados na OIT dois principais documentos: a) Convenção Internacional é um Tratado-lei multilateral, ratificável, que não admite ressalva. São os instrumentos normativos internacionais mais importantes, que derivam da Conferência Internacional do Trabalho, órgão da OIT. São editados e votados pelos representantes dos a) Estados-membros, dos empregadores e dos trabalhadores; b) Ratificação é o processo pelo qual passam as convenções internacionais para lhes prestar validade e eficácia na ordem jurídica interna do estado soberano.

No Brasil, a Presidência da República é que tem, por delegação constitucional, a obrigação e o dever de, através de uma mensagem presidencial, encaminhar para aprovação do Congresso Nacional a ratificação de um Tratado Internacional (é uma obrigação internacional). Aprovado o documento de ratificação pelo Congresso Nacional (se não aprovar é arquivado), este o devolve à Presidência da República, que, por sua vez, não está obrigada a ratificá-lo, podendo promulgar ou vetar.

A Convenção Internacional adquire vigência no plano internacional doze meses após a ratificação de pelo menos dois Estados-membros. Se nenhum ou apenas um país ratificar, não adquire vigência no plano internacional e, a partir disso, cria-se a obrigação para os Estados-membros da OIT de no prazo doze ou dezoito meses (o prazo depende do texto da Convenção) se submeter à ratificação, por esta razão; a vigência não se confunde com a eficácia jurídica resultante de sua aplicação.

A Convenção nº 190 da OIT entrou em vigor em 25 de junho 2021, após ratificação do Uruguai em 12 de junho de 2020 e de Fiji em 25 dos mesmos mês e ano, já tendo sido ratificada por 08 Estados-membros, sendo, além dos supracitados, também: Argentina; Equador; Grécia; Ilhas Maurício; Namíbia e Somália.

Em que pese o Brasil não ter ratificado até o momento a Convenção nº 190 da OIT, Gunther e Villatore (2018) nos lembram do compromisso assumido pelo Brasil enquanto um dos dez Estados-membros mais importantes da Organização Internacional do Trabalho – OIT, no sentido de fazer cumprir os compromissos assumidos pela organização:

Na última década do século passado, quando se debatiam os limites da globalização-mundialização e a validade-universalidade dos direitos trabalhistas-humanos fundamentais, a Conferência Internacional do Trabalho declarou que todos os Estados-membros, ainda que não tenham ratificado as convenções que tratam dos princípios e direitos fundamentais do trabalho, têm um compromisso, derivado do fato de pertencer à Organização, de respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais. (GUNTHER, VILLATORE, 2018)

A Recomendação, por sua vez, é o instrumento normativo também aprovado por conferência de organismo internacional, porém não sendo “Tratados Internacionais”, haja vista que não são suscetíveis de ratificação, não criando, salvo exceções, obrigações para os Estados-membros, apenas sugerindo normas que podem ser adotadas pelo legislador destes.

15.2.

O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR

A Constituição de 1988 é um marco normativo importante na história brasileira, no que tange à implementação e aprimoramento de direitos sociais, isso porque, segundo Piovesan (2012) é pioneira ao erigir os direitos sociais ao *status* de direitos fundamentais, garantindo a sua imediata aplicação.

Ainda, segundo Canotilho (2003) a Constituição de 1988 não apenas tratou de enunciar direitos, mas ressignificou o paradigma de sua efetividade ao estabelecer a ideia de liberdade igual:

[...] liberdade igual, significa, por exemplo, não apenas o direito à inviolabilidade de domicílio, mas o direito a ter casa; não apenas o direito à vida e integridade física, mas também ao acesso a cuidados médicos; não apenas o direito de expressão, mas também a possibilidade de formar a própria opinião; não apenas o direito ao trabalho e emprego livremente escolhido, mas também a efetiva posse de um posto de trabalho. (CANOTILHO, 2003, p. 438)

Nesse contexto, não se pode olvidar a ressignificação constitucional dada ao trabalho humano – cuja valorização foi transformada em um primado da ordem econômica e financeira – e cujo desenvolvimento foi resguardado por garantias mínimas, tais como a proteção ao salário, ao mercado de trabalho da mulher, a proteção contra a automação entre outros enunciados no art. 7º. do Texto Constitucional. Para a temática abordada neste estudo, merece especial destaque a previsão constitucional de “redução aos riscos inerentes ao trabalho, por meio de

normas de saúde, higiene e segurança”, prevista no inciso XXII (SARTO; SILVA, 2019).

No mesmo sentido, a Constituição de 1988 destinou especial atenção à questão ambiental, estabelecendo o direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado enquanto bem de uso comum, impondo ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

O meio ambiente ecologicamente equilibrado previsto no ordenamento constitucional não se resume à proteção do bioma unicamente considerado, mas, extrapolando o conceito puramente natural, insere o ser humano e suas relações sociais no contexto ambiental. Nesse sentido, por considerar o homem e os reflexos da sua existência no – e como parte do – ambiente, a Constituição de 1988 reconhece a existência de um “meio ambiente do trabalho”.

Pode-se afirmar que o meio ambiente é tudo aquilo que cerca um organismo (o homem é um organismo vivo), seja o físico (água, ar, terra, bens tangíveis pelo homem), seja o social (valores culturais, hábitos, costumes, crenças), seja o psíquico (sentimento do homem e suas expectativas, segurança, angústia, estabilidade), uma vez que os meios físico, social e psíquico são os que dão as condições interdependentes necessárias e suficientes para que o organismo vivo (planta ou animal) se desenvolva na sua plenitude. No meio ambiente é possível enquadrar-se praticamente tudo, ou seja, o ambiente físico, social e psicológico; na verdade, todo meio exterior ao organismo que afeta o seu integral desenvolvimento. (PADILHA, 2011)

Para Norma Sueli Padilha (2011), a partir da concepção abrangente dada ao termo meio ambiente pelo Texto Constitucional, reconhecendo seus aspectos naturais e artificiais, foi possível a criação da ideia de meio ambiente do trabalho equilibrado. Nesse sentido, a partir da correlação realizada entre o trabalho e o meio ambiente equilibrado, ambos tidos como direitos fundamentais pelo Texto Constitucional, o meio ambiente do trabalho equilibrado pode ser concebido como direito fundamental (BARROS; PADILHA, 2016).

Nesse contexto, o meio ambiente do trabalho será o hábitat laboral do homem, ou seja, aquele espaço em que desenvolverá suas atividades produtivas, no intuito de obter a sua remuneração que proverá a sua manutenção e subsistência. Nesse sentido o equilíbrio constitucional exigirá a proteção contra as formas de degradação, principalmente no que atine à saúde e segurança do trabalhador (PADILHA, 2011).

Para Feliciano e Pasqualetto (2019) o meio ambiente do trabalho não pode ser reconhecido única e exclusivamente como o local da prestação do trabalho, extrapolando o espaço físico da empresa e abarcando em seu conceito o clima organizacional, a modalidade de pagamento, a maneira como o trabalhador é tratado por seus pares e superiores, além de todos os outros fatores (“físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, psicossociais”) que influenciam na sua vida laboral.

Por tudo isso, convém conceber o meio ambiente do trabalho como o sistema de condições, leis, influências e inter-relações de ordem física, química, biológica e psicossocial quem incidem sobre o homem em sua atividade laboral – o que inaugura uma concepção essencialmente funcional (e não geográfica ou espacial) –, esteja este ou não submetido ao poder hierárquico de outrem (porque, tratando-se de um direito fundamental de terceira dimensão, suas consequências não se circunscrevem ao patrimônio jurídico dos trabalhadores subordinados, embora sejam especialmente importantes nesse caso, dada a natural vulnerabilidade derivada da assimetria contratual e econômica). Um conceito simples, bem calçado na legislação em vigor e, acima de tudo, eficiente. (FELICIANO; PASQUALETO, 2019)

Assim, considerando a complexidade de fatores envolvidos na acepção do conceito de meio ambiente do trabalho, para a compreensão do fenômeno é imprescindível uma abordagem mais abrangente e interdisciplinar da matéria, a partir da visão global e sistêmica desta temática. Nesse sentido, a observação do tema extrapola o direito do trabalho uma vez que está umbilicalmente ligada ao contexto ambiental. De outro lado, também o contexto ambiental não se limita exclusivamente às questões

do ambiente natural, mas também considera o ser humano em todos os seus ambientes artificialmente construídos (PADILHA, 2011):

Nesse sentido, a extensão da problemática ambiental suscitada na atualidade demanda uma nova maneira de conceber a tutela do trabalhador no seu meio ambiente de trabalho, ampliada sobremaneira em seus limites e contornos, pela proteção constitucional, geradora da real concepção do “meio ambiente do trabalho”, não mais abrangida na sua ampla e complexa dimensão, pela previsão legal mínima da Consolidação das Leis do Trabalho, mas referida a realidade qualitativa e quantitativamente extremamente diversa, cuja adequada proteção exige novos mecanismos de tutela jurídica, mas abrangentes e complexos, em busca de uma concreta efetividade. (PADILHA, 2011)

Para assegurar o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, é necessária uma abordagem sistêmica que compreenda a complexidade conceitual que a matéria exige, para a garantia de condições de segurança e saúde para o trabalhador.

No mais, a garantia de saúde aos trabalhadores e trabalhadoras depende, inicialmente, da sua concepção. Segundo a Organização Mundial da Saúde – OMS, a saúde não deve ser compreendida apenas como a ausência de doenças, mas como verdadeiro estado de completo bem-estar físico, mental e social. A partir dessa visão abrangente, pode-se perceber que a concepção de saúde leva em consideração fatores externos a questões puramente biológicas, correlacionando-a a fatores próprios das relações humanas, ou seja, suas determinações sociais:

Contudo, a ampliação do escopo da determinação social da saúde será incompleta se não superarmos uma visão estrita da dimensão ecológica que desconsidera as relações sociais. Para isso são fundamentais enfoques que integrem questões de saúde e ambiente aos direitos humanos, territoriais e sociais. A emergência desse debate está intimamente relacionada ao reconhecimento do atual contexto como marcado pelo rápido desenvolvimento econômico e tecnológico voltado para a apropriação intensiva dos recursos naturais, econômicos e sociais. Ao mesmo tempo,

a produção moderna intensifica sua dependência dos sistemas e tecnologias perigosos, com riscos para a saúde dos trabalhadores e das populações no entorno. (PORTO, ROCHA, FINAMORE, 2014)

Nesse sentido, o conceito de saúde não é alheio ao conceito de meio ambiente do trabalho. Não haverá meio ambiente do trabalho equilibrado sem que haja, naquele contexto, saúde e segurança do trabalhador, estando aí consideradas as relações sociais do sujeito trabalhador com o seu ambiente do trabalho.

No mais, como já fora visto, a própria Carta Constitucional resguardou os trabalhadores com o direito fundamental à redução dos riscos no ambiente laboral, atraindo para si a concepção de saúde no meio ambiente de trabalho.

Entretanto, conforme fora verificado, a Constituição de 1988 não apenas declarou os direitos, mas, por intermédio da concepção de liberdade igual, pretende a sua efetivação plena. Nesse sentido, Stürmer (2016) lembra que o cumprimento das normas constitucionais relativas ao tema depende da fiscalização das empresas:

O direito à higiene e à segurança do trabalho é direito constitucionalmente previsto, que deve, pois, ser observado pelas empresas. Obviamente, essa questão está longe de ser simples e plenamente observada por todas as empresas, como de fato deveria ser. Isso porque o cumprimento das normas que regulamentam a questão da higiene e da segurança do trabalho dependem de constante e rígida fiscalização por parte do órgão competente. (STÜRMER, 2016)

Nesse sentido, por mais que esteja enunciado, o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado sofrerá diversos tipos de ataques decorrentes das mais diversas fontes, aí compreendidos a violência e o assédio.

Assim, para que o direito seja pleno e efetivo, serão necessários instrumentos normativos claros que possam definir e coibir essas práticas no ambiente laboral. Por essa razão, o próximo tópico deste trabalho se destina a verificar, dentro do ordenamento jurídico interno, os instrumentos normativos utilizados para defesa das trabalhadoras e dos trabalhadores, no que tange a violência e assédio no meio ambiente do trabalho.

15.3.

A DEFINIÇÃO DE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MEIO LABORAL E AS NORMAS BRASILEIRAS DE COMBATE A ESTAS PRÁTICAS

Como fora visto na primeira parte deste texto, o meio ambiente do trabalho é o hábitat em que o trabalhador exerce suas atividades no intuito de obter, em contraprestação, os proventos necessários à sua manutenção e subsistência. Não pode ser compreendido apenas como o local de trabalho, mas, de uma forma mais abrangente, diz respeito também às relações e comportamentos ocorridos entre os trabalhadores e seus superiores, em qualquer espaço ou momento atinente ao trabalho.

Também se verificou que o meio ambiente de trabalho equilibrado é aquele que possibilita saúde e segurança aos trabalhadores, um direito constitucional que possuem e que deve levar em consideração não apenas a ausência de doenças, mas um estado de completo bem-estar.

Os dados recentemente publicados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, referentes à última Pesquisa Nacional de Saúde – PNS realizada no ano de 2019, atestam uma triste realidade: as violências estão presentes na realidade brasileira.

Segundo a pesquisa, 29,1 milhões de pessoas de 18 anos ou mais sofreram algum tipo de agressão (psicológica, física ou sexual) entre 2018 e 2019, o que corresponde a 18,3% do total de residentes no país.

Do total de casos de violência registrados, 95% correspondem a violência psicológica. Nestes casos, o ambiente de trabalho foi o local da ocorrência em 18,4% das respostas gerais.

No que tange a violência sexual, 1,2 milhão responderam ter sofrido algum tipo de violência sexual nos últimos 12 meses que antecederam a pesquisa. Desse universo, 19,4% responderam ter sofrido esta violência no trabalho, estabelecimento de ensino ou bar e restaurante.

Nesse contexto, as estatísticas apresentadas demonstram que, em que pese a existência dos direitos mencionados, o meio ambiente de trabalho ainda é um espaço onde ocorrem violências e assédios.

Como afirmam Padilha e Di Pietro (2017) o progresso tecnológico gerou verdadeira transformação no meio ambiente de trabalho e, nesse sentido, alguns riscos tradicionais do trabalho diminuiram ou foram

completamente eliminados. Entretanto, esse novo contexto laboral, pautado pela globalização e tecnologia, trouxe também novos riscos:

Nesta linha, destaca quais são esses novos riscos, causados por inovações técnicas ou por mudanças sociais e organizacionais, tais como uso de novas tecnologias e novos processos de produção, novas condições de trabalho (como aumento de jornada de trabalho e intensificação das tarefas) e formas emergentes de emprego (trabalhador autônomo, terceirização e utilização de contratação por prazo determinado). (PADILHA; DI PIETRO, 2017)

Esses novos contextos laborais, pautados pela globalização e pelo aumento da competitividade, por uma economia predatória e por novos sistemas de organização do trabalho, fizeram expandir também a violência e o assédio no meio ambiente do trabalho.

Ocorre que no Brasil não existe legislação federal que defina violência ou assédio no meio ambiente do trabalho. A conceituação de tais práticas decorre da construção doutrinária a respeito do tema e está fundamentada em dispositivos correlatos, como por exemplo o princípio da dignidade da pessoa humana referenciado no texto da Constituição de 1988. Também encontraremos fundamentações em torno da responsabilidade civil e dos danos morais ou, ainda, na legislação penal dos crimes contra a honra. Ocorre que essas pretensões possuem caráter estritamente reparatório.

Nesse sentido, temos pelo menos dois problemas. Em primeiro lugar, a natureza reparadora-indenizatória é insuficiente para enfrentar todos os problemas decorrentes da prática de violência e assédio, porque despreza as decorrências na saúde e integridade moral das pessoas, não reparáveis financeiramente. Em segundo lugar, porque a omissão de práticas preventivas revela o descaso do Estado com a temática e, por via de consequência, o desrespeito ao direito humano fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado.

No que tange a legislações, segundo Souza (2019) encontraremos diversos dispositivos municipais e estaduais, no que atine aos servidores públicos, para combater o assédio no trabalho e, na esfera federal, apenas uma série

de projetos de lei tramitando, que tipificam a conduta no âmbito penal. Apenas duas leis federais dispõem sobre o tema de assédio moral no trabalho:

No decorrer de todos esses anos apenas duas leis que tratam do tema foram aprovadas no âmbito Federal, quais sejam a Lei nº 11.948, de 16 de junho de 2009, que proíbe empréstimos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES à empresas que possuem condenação pela prática do assédio moral e o Projeto de Lei nº 4.326, de 2004, que estabelece o dia 02 de maio dia Nacional de luta contra o assédio moral. (SOUZA, 2019)

A título de exemplo da ausência de normativas a respeito da temática, em 2020 o Ministério Público do Trabalho editou a Nota Técnica Conjunta 08/2020, para criação de medidas de enfrentamento à violência e assédio nas relações de trabalho no contexto da pandemia da COVID-19 e, diante da ausência de dispositivos específicos, construiu suas recomendações a partir da interpretação da Constituição de 1988 e de Convenções da OIT, utilizando inclusive a Convenção nº 190, ainda não ratificada pelo Brasil.

Assim, segundo Araújo e Feitosa (2015) pode-se caracterizar o assédio como uma conduta abusiva (“gesto, palavra, comportamento, atitude”), que vá atentar contra a dignidade ou contra a integridade física ou psíquica da pessoa. No contexto laboral, o assédio pode afetar a execução do trabalho ou ameaçar o emprego em si. As condutas em questão não precisam afetar fisicamente o trabalhador, caracterizando-se também o assédio por intermédio de violências psicológicas:

O assédio moral no trabalho caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. (ARAÚJO; FEITOSA, 2015)

Para Nascimento (2011), em termos práticos, a violência e o assédio no meio ambiente do trabalho serão configurados por comportamentos que possuam a finalidade de diminuir ou prejudicar a vítima, causando-lhe constrangimentos, danos à sua moral ou dignidade ou, ainda, dificultando a realização do trabalho:

Nesse sentido, as práticas mais comuns consistem em: (i) desaprovação velada e sutil a qualquer comportamento da vítima; (ii) críticas repetidas e continuadas em relação à sua capacidade profissional; (iii) comunicações incorretas ou incompletas quanto à forma de realização do serviço, metas ou reuniões, de forma que a vítima sempre faça o seu serviço de forma incompleta, incorreta ou intempestiva, e ainda se atrase para reuniões importantes; (iv) apropriação de ideias da vítima para serem apresentadas como de autoria do assediador; (v) isolamento da vítima de almoços, confraternizações ou atividades junto aos demais colegas; (vi) descrédito da vítima no ambiente de trabalho mediante rumores ou boatos sobre a sua vida pessoal ou profissional; (vii) exposição da vítima ao ridículo perante colegas ou clientes, de forma repetida e continuada; (viii) alegação pelo agressor, quando e se confrontados, de que a vítima está paranoica, com mania de perseguição ou não tem maturidade emocional suficiente para desempenhar as suas funções; e (ix) identificação da vítima como “criadora de caso” ou indisciplinada. (NASCIMENTO, 2011, p. 14-15)

Ainda, nos recordam Villatore e Diniz (2012) que o assédio moral pode ser praticado na modalidade vertical ou horizontal. Ocorrerá na modalidade vertical quando for realizada de superior hierárquico com relação a subordinado ou de subordinado em relação ao superior hierárquico. Poderá ocorrer também na modalidade horizontal quando ocorrer entre colegas de trabalho do mesmo patamar hierárquico.

Ainda que possamos entender que as boas práticas empresariais tenham responsabilidade na mitigação da violência e do assédio no meio ambiente do trabalho, pela ideia de responsabilidade social e comportamental da empresa, com o objetivo de proteção da imagem

empresarial e mesmo com a finalidade de evitar eventuais indenizações em ações judiciais (VILLATORE; DINIZ, 2012), é preciso entender que isso não basta. A falta de conceitos jurídicos operativos, a ausência de normas que obriguem práticas preventivas e garantam a efetiva fiscalização das empresas possibilitam com que os casos de violência e assédio continuem se repetindo diuturnamente nos ambientes de trabalho.

Um passo inicial para a construção de um mundo do trabalho livre da violência e do assédio pode vir a partir da ratificação da Convenção nº 190 da OIT, que aborda a temática.

15.4.

A CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT COMO PATAMAR MÍNIMO DE PROTEÇÃO À VIOLÊNCIA E AO ASSÉDIO NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

A Organização Internacional do Trabalho – OIT é uma agência das Nações Unidas fundada em 1919 e tem por objetivo promover oportunidades para que homens e mulheres tenham acesso a trabalhos decentes e produtivos, baseados na ideia de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

Para Barros e Padilha (2016) “o conceito de trabalho decente engloba como elementos característicos aqueles que abrangem os quatro objetivos estratégicos da OIT: a promoção dos direitos fundamentais do trabalho, o emprego, a proteção social e o diálogo social, a fim de alcançar liberdade, equidade, seguridade e dignidade humana”.

A OIT é uma agência diferenciada no sistema da ONU, porque possui uma estrutura tripartite, que garante a participação de representantes dos Estados-membros, além de representantes de trabalhadores e empregadores.

Nesse sentido, desde a sua fundação, a OIT tem colaborado para o estabelecimento de patamares mínimos de direitos humanos em matéria de direitos sociais para o cumprimento dos seus objetivos fundamentais:

A OIT também colaborou na internacionalização dos direitos humanos, em especial da legislação social trabalhista, disseminando a tese da necessária intervenção do Estado nas relações sociais, econômicas e políticas, para garantir os direitos humanos dos trabalhadores em

todo o mundo, especialmente no que se refere ao trabalho decente, considerado o trabalho de qualidade, que envolve o trabalho produtivo, protegido contra acidentes e doenças, exercido em ambientes e condições hígidos e seguros, que assegura uma vida digna do trabalhador e de todos que dele dependem. (PADILHA; DI PIETRO, 2017)

As normas e determinações editadas pela OIT também influenciam a construção dos direitos em âmbito doméstico de seus Estados-membros e, no caso do Brasil, desenvolveu papel fundamental para o aprimoramento dos direitos humanos ligados ao trabalho:

Incontestável a influência que os programas de normas da OIT têm exercido no contexto internacional, e principalmente na evolução da legislação de políticas sociais nacionais no âmbito da jurisdição dos Estados-Membros, direitos humanos do trabalhador, da melhoria de suas condições de trabalho, da proteção dos grupos mais vulneráveis, como mulheres, crianças e migrantes, e em defesa da qualidade de vida e segurança no trabalho, e não essencialmente do trabalhador subordinado, mais de todos os trabalhadores e em todas as relações de trabalho, na criação de um ambiente de trabalho decente e seguro. (PADILHA; DI PIETRO, 2017)

Nesse sentido, como afirma Stürmer (2016), as normas constantes das convenções da OIT ratificadas pelo Brasil foram incorporadas ao ordenamento jurídico doméstico por intermédio de instrumentos normativos como as Normas Regulamentadoras, como por exemplo a NR 09, que engloba tópicos das Convenções nºs 115 e 148 da OIT.

Para Padilha e Di Pietro (2017) as Convenções da OIT também abordam temáticas que articulam a saúde às condições de trabalho, de modo a contribuir com a noção de um meio ambiente do trabalho equilibrado:

A criação de instrumentos promocionais, juntamente com as convenções da OIT, reforça a busca da garantia dos direitos humanos dos trabalhadores, revelando a contribuição da OIT e para o reconhecimento destes direitos, em especial, para construção

do meio ambiente do trabalho equilibrado, no âmbito internacional, e no ordenamento jurídico brasileiro, por meio da edição de convenções especificamente referidas ao tema. (PADILHA; DI PIETRO, 2017)

Assim, ao verificarmos os diversos programas e normas estabelecidos pela organização, constataremos a finalidade de construção do trabalho decente, que além da salubridade ambiental procura garantir a qualidade de vida do ser humano. Nesse sentido, a OIT sempre abordou temáticas para um mundo do trabalho mais digno, centrado na qualidade de vida do ser humano e, por essa razão, discutiu na 108ª sessão, ocorrida em 21 de junho de 2019, a criação de uma convenção – a de 190 – para elidir as práticas de violência e assédio no meio ambiente do trabalho.

Para a instituição da Convenção nº 190, a OIT reafirmou os princípios norteadores do seu trabalho, pautado na ideia de bem-estar material e condições de liberdade, de dignidade, de segurança econômica e de oportunidades iguais. Para concretização desses objetivos, reconheceu o direito ao mundo do trabalho livre da violência e do assédio reconhecendo, inclusive, o assédio baseado no gênero.

Para isso, reconheceu que a existência de assédio e violência no meio ambiente do trabalho constitui uma violação aos direitos humanos e à igualdade de oportunidades, sendo inaceitáveis e incompatíveis com a ideia de trabalho decente, além de afetar a saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores, cuja repercussão vai além do próprio indivíduo, ferindo igualmente a sua dignidade e o seu ambiente familiar e social.

No que tange ao reconhecimento do assédio baseado no gênero, a organização reconheceu que as mulheres são as mais afetadas, seja pelos estereótipos de gênero em si ou pela desigualdade das relações de poder com base no gênero.

A primeira grande contribuição da Convenção nº 190 da OIT foi a construção de um conceito operativo de violência e assédio no mundo do trabalho. No conceito trazido pela convenção, a conceituação de

violência e do assédio não exige a prática reiterada, podendo ser configurada por um único ato:

(a) o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a 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 econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero; (b) o termo “violência e assédio com base no gênero” significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.

Repare que o termo “mundo do trabalho” não foi utilizado de forma aleatória. Pois, a pretensão da organização internacional é no sentido de proteger o trabalho em todas as suas formas, não apenas nas relações de emprego ou nos vínculos formais, mas uma proteção destinada também aos trabalhadores informais, aos trabalhadores em formação como aprendizes e estagiários, enfim, todas as áreas do trabalho.

No mais, a organização deixa expresso no artigo 3º. do referido diploma, que o conceito “mundo do trabalho” não só engloba o ambiente de trabalho em si, mas também todos os ambientes relacionados ao trabalho ou decorrentes do trabalho, tais como os ambientes destinados às refeições e ao descanso dos trabalhadores, os vestiários, os locais de treinamento e, até mesmo, o trajeto e deslocamento entre a casa e o local de trabalho.

Entre os compromissos fundamentais a serem assumidos pelos Estados-membros estão a criação de instrumentos normativos para proibir a violência e o assédio, garantir acesso às vias de reparação, além de garantir mecanismos eficazes de investigação da violência e do assédio, por intermédio de inspeções nos locais de trabalho:

(a) proibir por lei a violência e o assédio; (b) garantir que políticas relevantes abordem a questão da violência e do assédio; (c) adotar uma estratégia abrangente a fim de implementar medidas para prevenir e

combater a violência e o assédio; (d) estabelecer ou reforçar os mecanismos de aplicação e acompanhamento; (e) garantir acesso às vias de reparação e apoio às vítimas; [...] (g) prever sanções; (h) desenvolver ferramentas, orientação, educação e formação, e sensibilizar em formatos acessíveis e apropriados; e (i) garantir meios eficazes de inspeção e investigação de casos de violência e assédio, incluindo por meio de inspeções do trabalho ou por outros organismos competentes.

Destaca ainda, no seu artigo 8º, a necessidade de adoção de medidas preventivas para proteção das trabalhadoras e trabalhadores. Para tanto, reconhece o papel importante das autoridades públicas para a proteção dos trabalhadores informais, define a necessidade de mapeamento dos setores mais expostos à violência e assédio e conclama para a necessidade de criação de medidas efetivas para proteção desses trabalhadores.

Assim, considerando a natureza de direito fundamental, o Brasil deverá fazer esforços para a ratificação da Convenção nº 190 da OIT, bem como criar políticas públicas condizentes com as normativas ali dispostas, trabalhando para elidir a violência e o assédio no meio ambiente do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das análises realizadas no corpo desse estudo pode-se confirmar a hipótese proposta no sentido de que o Brasil não dispõe de instrumentos jurídicos hábeis a configurar e elidir as práticas de violência e assédio no meio ambiente de trabalho, notadamente por não existir preocupação quanto a prevenção de tais práticas, o que fere frontalmente o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado.

Pode-se constatar, igualmente, que a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT é um instrumento importante para modificar a realidade nacional. Isso porque trazem seus artigos um conceito operativo de violência e assédio no mundo do trabalho, o que não existe na legislação nacional.

Além disso, traz uma preocupação com a prevenção das práticas de violência e assédio, instituindo uma série de compromissos no intuito de estabelecer

normas de proibição de tais condutas no meio empresarial, além de garantir a fiscalização efetiva por parte das autoridades dos Estados-membros.

Embora o Brasil ainda não tenha ainda ratificado o documento, sua ratificação traria notáveis avanços ao país, tendo em vista que as normas e princípios constantes da referida convenção da OIT são muito mais robustas no enfrentamento da temática do que as normativas existentes no âmbito doméstico.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Zilfran Ferreira de; FEITOSA, Anny Kariny. Aspectos teóricos, conceituais e jurídicos do assédio moral no trabalho. **Revista Controle – Doutrina e Artigos**, v. 13, n. 1, 2015. Disponível em: <https://revista-controlle.tce.ce.gov.br/index.php/RCDA/article/view/30>. Acesso em: 15 out. 2021.

BARROS, Verônica Altef; PADILHA, Norma Sueli. Construção sustentável e meio ambiente do trabalho. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 2, n. 2, 2016. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/1233>. Acesso em: 15 out. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 out. 2021.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa nacional de saúde 2019**: acidentes, violências, doenças transmissíveis, atividade sexual, características do trabalho e apoio social. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca=-catalogo?view=detalhes&id=2101800>. Acesso em: 16 out. 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica Conjunta 08/2020**. Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho

na promoção de medidas de prevenção e ao enfrentamento da violência e assédio nas relações de trabalho diante de medidas governamentais para a contenção da pandemia da doença infecciosa COVID 19. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-08-1-coordigualdade.pdf>. Acesso em: 17 out. 2021.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. Meio ambiente laboral equilibrado: análise do caso de Brumadinho. **Revista Veredas do Direito – Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável**, v. 16, n. 36, 2019. Disponível em: <http://revista.domhelder.edu.br/index.php/veredas/article/view/1556>. Acesso em: 15 out. 2021.

GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio Cesar. O trabalho decente como síntese principiológica e o centenário da Organização Internacional do Trabalho. **Revista da Academia brasileira de Direito do Trabalho**, ano 23, n. 23, 2018-2020. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=oKgPEAAAQBAJ&lpg=PA177&ots=eMl4i-LIKTt&lr&hl=pt-BR&pg=PA3#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 17 out. 2021.

NASCIMENTO, Sônia Mascaró. **Assédio Moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Constituição da Organização Mundial da Saúde**. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em: 18 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção (nº. 190) sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=->

NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 18 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Ratificación del C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810. Acesso em: 20 out. 2021.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e espaço interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 77, n. 4, p. 231-258, 2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/28356>. Acesso em: 15 out. 2021.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 11. ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2012.

PORTO, Marcelo Firpo de Souza; ROCHA, Diogo Ferreira da; FINAMORE, Renan. Saúde coletiva, território e conflitos ambientais: bases para um enfoque socioambiental crítico. **Revista Ciência e Saúde Coletiva**, v. 19, n. 10, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/csc/2014.v19n10/4071-4080/#>. Acesso em: 17 out. 2021.

SARTO, Thais de Cunto; SILVA, Marcela Garcia Cardoso e. Exposição ao meio ambiente do trabalho pela Constituição Federal, em conectividade à proteção legal e prevenção dos riscos, baseado na dignidade da pessoa humana. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 5, n. 1, 2019. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/5604>. Acesso em: 15 out. 2021.

SOUZA, Ana Karoline Silva. A proteção do trabalhador vítima de assédio moral frente a inexistência de legislação federal. **Revista Âmbito Jurídico**. 2019. Disponível em: https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-protecao-do-trabalhador-vitima-do-assedio-moral-frente-a-inexistencia-de-legislacao-federal/amp/#_ftn1. Acesso em: 17 out. 2021.

STÜRMER, Gilberto. Direitos Humanos e meio ambiente do trabalho. **Revista Veredas do Direito – Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável**, v. 13, n. 25, 2016. Disponível em: <http://revista.domhelder.edu.br/index.php/veredas/article/view/535>. Acesso em: 15 out. 2021.

VILLATORE, Marco Antônio César; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. O assédio moral, analisado sob uma perspectiva moderna, determina medidas preventivas inovadoras. **Revista Jurídica Unicuritiba**, v. 2, n. 29, 2012. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/520>. Acesso em: 17 out. 2021.

16

ATIVISMO AMBIENTAL EMPRESARIAL E OS EMPREGOS VERDES: UMA ANÁLISE SOBRE OS ENFOQUES SOCIOAMBIENTAIS, ECONÔMICOS E TRABALHISTAS

Prudente José Silveira Melo; Fernando Grass Guedes; Giovane Canonica

RESUMO

As organizações privadas têm o dever de agir em observância à função social que lhes é imposta constitucionalmente, motivo pelo qual cabe às empresas a responsabilidade de atuar em respeito às questões socioambientais. Espera-se uma postura mais ativa das empresas modernas quanto a questões ambientais, sendo esta uma bandeira a ser levantada e não somente satisfeita. O ativismo ecológico, além de trazer ganhos socioambientais, certamente trará uma imagem positiva para a empresa, assim como um consequente resultado econômico, ainda que este não seja o mote principal. É necessário o fomento ao desenvolvimento dos empregos verdes que, além de promoverem resultados ambientais favoráveis, servem como ferramenta de inclusão social, sobretudo nos países em desenvolvimento e regiões carentes de apoio estatal. Há que se atentar, contudo, quanto às garantias de um trabalho digno e um meio ambiente laboral saudável, uma vez que sem o respeito de tais premissas estar-se-á desrespeitando os axiomas fundamentais dos empregos verdes e da busca por um meio ambiente (natural) equilibrado.

Palavras-chave: direito do trabalho; direito ambiental; ativismo ambiental; empregos verdes.

INTRODUÇÃO

A crise socioambiental vem tomando cada vez mais espaço e relevância nos ambientes acadêmicos, midiáticos e governamentais. Raras, e assim não poderiam deixar de ser, são as análises que não concluem pela situação crítica em que nos encontramos quando o assunto é meio ambiente. De igual maneira, ínfimas são as conclusões que não colocam o homem como principal causador deste preeminente colapso ecológico, hoje denominado de emergência climática.

A constante intervenção humana sobre a natureza ameaça não somente o equilíbrio ecológico do planeta, mas também a existência de diversas formas de vida. Inobstante a gravidade da situação na qual vivemos e o pujante risco da inexistência de um futuro, a natureza ainda é considerada como mero “meio” de recursos e depósito de dejetos.

16.1.

A RELAÇÃO HOMEM E MEIO AMBIENTE

A instrumentalização da natureza é característica precípua do antropocentrismo, quando o ser humano toma papel de protagonista e superioridade no universo, sendo duas as disposições fundamentais deste fenômeno: a natureza como satisfação dos diversos interesses humanos e o meio ambiente como meio de extração de recursos econômicos, ambas características intimamente ligadas e que convergem como centralização do homem no mundo (CAMPBELL, 1983).

A relação do homem com a natureza sempre foi baseada na relação de finalidade, desde o homem pré-histórico até o homem moderno a subjugação e o domínio sobre a natureza e os animais é uma constante.

Há, contudo, uma diferença drástica entre a intervenção humana nos primórdios da humanidade e o homem contemporâneo, sendo que o primeiro buscava tão somente a sobrevivência, já o segundo a procura, contínua, pelo bem-estar.

O respeito à natureza e a manutenção da vida, que não seja a humana, foi esvaziado no decorrer dos séculos, tomando o homem cada vez mais o papel de centralidade em relação ao universo.

A Revolução Industrial foi o ponto de ruptura entre o meio ambiente saudável e sociedade capitalista, sendo o crescimento econômico o norteador de evolução social, em detrimento da extração contínua e irresponsável dos meios naturais, resultado do consumo desenfreado e visão antropocêntrica (ALEDO, 2001, p. 17).

O homem como centro é mote ainda corrente, inobstante ter origem milenar, que segundo Grün (1996, p. 23) tem origem, ou ao menos é justificado, no Cristianismo, sendo Gênesis 1: 26 um grande exemplo de tal cultura de centralização do homem: “Deus disse: façamos o homem à nossa imagem e semelhança, e que ele domine sobre os peixes do mar, as aves do céu, os animais domésticos, todas as feras e todos os répteis que rastejam sobre a terra”.

Movimentos como Renascimento, Iluminismo e o aparecimento da Ciência Moderna trouxeram traços ainda mais latentes ao Antropocentrismo. Fato comum, de todos os movimentos, é a consideração do homem como “entidade” central do universo, conceito que fez, e ainda faz, com que todos os demais seres vivos sejam ignorados como seres detentores de direitos. A extração sem limites e precificação dos recursos naturais não leva em consideração os valores intrínsecos da Natureza, atendendo apenas aos interesses, arbítrios e caprichos do homem (MILARÉ; COIMBRA, 2004, p. 12).

Leite et al. (2018, p. 105) avalia o antropocentrismo como culpado da crise ambiental, assim como o direito à propriedade, quando tudo que está ao redor do homem é considerado de seu domínio, sob o argumento de crescimento econômico, que parece ser ilimitado.

Jonas (2006, p. 35-36) disserta que o agir antropocentrismo é balizado na obtenção de resultados imediatos em um prazo de tempo limitado “[à] extensão previsível do tempo de suas vidas”. A significação ética,

tradicionalmente, diz respeito somente ao “relacionamento direto de homem com homem, inclusive o de cada homem consigo mesmo”.

Com base em aportes científicos, o movimento ambientalista trouxe os primeiros destaques relativos aos riscos e incertezas que serão enfrentados nos próximos anos, sendo as alterações quantitativas, como a produção industrial, processo de urbanização, consumo de combustíveis fósseis, extração de recursos naturais etc. que trarão significativo impacto nas alterações qualitativas do meio ambiente (HARVEY, 2003, p. 251).

Segundo Enrique Leff (2006, p. 59) a crise ambiental teve início no final do século XX, advinda de um colapso civilizatório, com o aumento da produção em razão do consumo desenfreado. As principais correntes ideológicas se contrapõem quanto ao principal motivo da crise ecológica, sendo uma delas baseada no significativo aumento populacional e a escassez de recursos naturais para suprir tamanha demanda, e a outra se justifica na acumulação de capital e maximização do lucro, que levam à exploração massiva de recursos naturais, através de práticas cada vez mais tecnológicas, esgotando suas reservas, degradando a fertilidade dos solos e afetando as condições de regeneração dos ecossistemas naturais.

Para Leite (2003, p. 22), “a crise ambiental configura-se num esgotamento dos modelos de desenvolvimento econômico e industrial experimentados”, em particular “o modelo proveniente da revolução industrial, que prometia o bem-estar para todos, não cumpriu o que prometeu, pois, apesar dos benefícios tecnológicos, trouxe, principalmente, em seu bojo, a devastação planetária indiscriminada”.

As duas concepções, de Leff e Leite, apresentam uma concepção comum: a de que os recursos naturais, sobretudo os não renováveis, não suportam o modelo vigente de crescimento econômico descomedido, alavancado pelo desenvolvimento tecnológico que busca a apropriação de recursos em escala sempre maior e em menor prazo.

É nessa relação entre ecossistema e desenvolvimento econômico que reside “a grande maioria das preocupações”, na medida em que “a iminente necessidade de expansão produtiva da atividade econômica implica na subordinação de toda relação homem-natureza a uma única ação

apropriativa”, e, assim, “a natureza passa a ser exclusivamente recurso, elemento da produção” (DERANI, 1997, p. 70).

A relação do homem com a natureza é, segundo Jonas (1979, p. 168), irresponsável, como aquele jogador que arrisca todas as fichas no jogo de cartas, a diferença é que o prejuízo em caso de perda não está vinculado somente ao jogador, mas a todos os indivíduos, inclusive aqueles que ainda não nasceram. O que torna o simples fato de arriscar um ato de irresponsabilidade sem limites.

Avançando no conceito Jonas (1979, p. 182-183) disserta que a responsabilidade para com a natureza deve ser comparada à responsabilidade de pais para filhos, quando o ato de zelo é concretizado sem qualquer contraprestação, há somente responsabilidade de zelo e assim agindo, com a natureza, estar-se-á observando o direito das próximas gerações desfrutarem deste mundo, com igual responsabilidade.

A heurística do medo, de uma ausência de futuro, faz com que o homem aja com responsabilidade, uma vez que o agir inconsequente, em detrimento daqueles que ainda não nasceram, acende a possibilidade de uma ausência de futuro (JONAS, 1979, 70-71).

É exatamente o que vem ocorrendo com a natureza diante da degradação contínua praticada pelo homem, a probabilidade de uma incerteza do amanhã é cada vez mais latente.

Diante deste contexto de calamidade ambiental é que há o aumento de interesse pelas questões ecológicas. Cientes desta preocupação, afirmam Gutiérrez e Prado (2000, p. 31) que a “vida cotidiana deveria ser um espaço ético e o será se agirmos preocupados pelas consequências de nossas ações sobre os outros”, deixando claro que os aspectos socioambientais, novo paradigma emergente, e o agir eticamente, estão interligados.

Em sentido semelhante Padilha (2011) ensina que é necessária uma alteração na postura de dominação traçada, há séculos, pela sociedade:

A consciência de uma necessária mudança de postura de toda a sociedade na sua relação de domínio, utilização e consumo dos recursos naturais, de forma irracional, implica uma reflexão e uma busca de um novo parâmetro para o comportamento humano com relação à natureza, que substitua o quadro de desrespeito,

desconsideração, descaso e descuido que tem identificado a ética tradicional predominante. (PADILHA, 2011, p. 743)

16.2.

A DELIMITAÇÃO CONSTITUCIONAL E A FUNÇÃO ORIGINÁRIA DA EMPRESA

Em face de tamanha importância o meio ambiente equilibrado surge dentre os direitos de terceira geração, que não se limitam a aspectos individuais ou coletivos, são metaindividuais, dotados de um elevado teor universal (PADILHA, 2006, p. 28).

Os direitos de terceira geração, ou dimensão, visam a proteção de sujeitos com titularidade difusa e muitas vezes indefinida ou indeterminável, tendo surgido com “a explosão demográfica [que] impôs a preocupação pela qualidade de vida, ensejando seu aparecimento de natureza difusa [...] e demandas da coletividade em prol do respeito da minoria” (SILVA NETO, 2006, p. 516).

Com efeito, em consonância aos direitos coletivos e universais, Estado e sociedade não podem mais admitir e proteger entidades que visam estritamente o bem individual; é cogente que este esteja em plena harmonia com a sociedade.

A conjuntura mundial de crise ambiental, sobretudo em razão do apelo de entidades não governamentais e a sociedade organizada, tem levado empresas a permanecerem sob crescente pressão para reduzirem os impactos ambientais em suas operações.

No Brasil, segundo a revista *Exame* (2011), as práticas verdes configuram um caminho sem volta, onde empresas com práticas positivas ecologicamente são importantes não apenas para o meio ambiente, mas para a perpetuação do seu próprio negócio.

Com os olhos do mundo voltados para a preservação ambiental, o espaço no mercado para as organizações descompromissadas com a gestão sustentável tem diminuído significativamente, até o ponto de que estas empresas não mais poderão competir com o mercado “responsável”.

Laboram em erro as análises que levam em conta somente a importância econômica das empresas. Faz-se necessário ampliar os conceitos

e obrigações das entidades privadas. Sobre a importância econômica da empresa, Comparato (1995) leciona:

É das empresas que provem a grande maioria dos bens e serviços consumidos pelo povo, e é delas que o Estado retira a parcela maior de suas receitas fiscais.

É em torno da empresa, ademais, que gravitam vários agentes econômicos não assalariados, como os investidores de capital, os fornecedores, os prestadores de serviços. (COMPARATO, 1995, p. 3)

Em que pese o ideal capitalista, as empresas devem analisar que estão inseridas e são responsáveis pela emergência climática, e, portanto, não podem ter uma postura sustentável somente em razão do apelo econômico ou pela imagem positiva que esta abordagem traz. É necessária uma postura responsável em matrimônio com a função social que a empresa deve cumprir.

A empresa, antes tida como sinônimo de pujança e enriquecimento do proprietário à custa da mão de obra de seus empregados, passa a ter maior relevância e participação na construção social, fato que por diversos momentos substitui, inclusive, a função inerente ao Estado.

O conceito da função social da empresa e sua busca são dissertados mais a fundo por Bulgarelli (1997):

Foi considerando a empresa como tendo a função de produzir ou fazer circular bens e serviços numa economia de massa em que impera o consumismo, que se deu relevo à empresa, como atividade funcional, o que desloca seu titular do âmbito estrito dos direitos subjetivos, para encaminhá-lo para o direito-função ou poder-dever, fazendo-se presente sua responsabilidade para com os que se relacionam com a empresa (trabalhadores, credores, consumidores, o Estado, a comunidade etc.), no que se tentou de certa forma, dar conteúdo às formulações mais genéricas de função social (bem público, interesse geral etc.). Procurou-se, pois, obter, tecnicamente, maior precisão, levando-se em conta que a atividade desenvolvida pelo empresário tem como fim a realização de interesses que ultrapassam aqueles egoísticos do

agente, e, portanto, gera um poder-dever do sujeito da atividade funcional. (BULGARELLI, 1997, p. 70)

Neste enfoque a função social da empresa estará cumprida quando sua produção for destinada em ajuste com a coletividade, ocasionando, por decorrência, a geração de emprego, a circulação de riquezas e o crescimento socioambiental.

A empresa tem o dever de compreender os interesses de seus colaboradores, fornecedores, investidores, da comunidade e do Estado, sendo que no primeiro resta claro a finalidade da função social quando a empresa respeita as condições de trabalho quanto a seus empregados. Ainda, utiliza a empresa função social quando age com zelo com seus concorrentes, com respeito aos seus consumidores e com responsabilidade ambiental, sobretudo com atenção à preservação da fauna e da flora na comunidade em que atua (CARVALHOSA, 1997, p. 237).

Presente, portando, o juízo de interesse alheio no emprego da atividade empresarial, onde o administrador deve ter como norte o desenvolvimento da empresa em consonância com a sociedade, Estado e colaboradores, recaindo para si o poder-dever de conduzir a atividade empresarial nos ditames de sua função social.

Assim, encontra-se inteiramente suplantada a afirmativa de que o encargo precípua das organizações econômicas é a de suscitar proveitos aos de seus investidores, ainda que inegável, ante a conjuntura capitalista, que a investidura ao lucro é de grande influência na atividade empresarial, contudo, deve-se ter muito presente que a ideia de gerar lucros ganhou outra perspectiva com o conceito de gerir lucros.

Tem, assim, a sociedade empresária a responsabilidade de exercer suas atividades em harmonia com a coletividade, obedecendo, desta forma, a função social da empresa. É neste prisma que as empresas se inserem na busca pela existência de um futuro, uma vez que sem um meio ambiente saudável este fatalmente não subsistirá.

Ser sustentável, apenas, já não traz mais as respostas necessárias; assim como apenas demonstrar intenções socioambientais não trará um futuro ambientalmente digno, cabe às empresas, fomentadas pelas entidades

governamentais, serem atores de mudanças práticas. Sobre isso Barbieri (2007) afirma:

A solução dos problemas ambientais, ou sua minimização, exige uma nova atitude dos empresários e administradores, que devem passar a considerar o meio ambiente em suas decisões e adotar concepções administrativas e tecnológicas que contribuam para ampliar a capacidade de suporte do planeta. Em outras palavras, espera-se que as empresas deixem de ser problemas e façam parte das soluções. A experiência mostra que esta atitude dificilmente surge espontaneamente. As preocupações dos empresários são influenciadas por três grandes conjuntos de forças que interagem reciprocamente: o governo, a sociedade e o mercado. Se não houvesse pressões da sociedade e medidas governamentais, não se observaria o crescente envolvimento das empresas em matéria ambiental. As legislações ambientais geralmente resultam da percepção de problemas ambientais por parte de segmentos da sociedade que pressionam os agentes estatais para vê-los solucionados. (BARBIERI, 2007, p. 113)

Aliás, este é um compromisso constitucional que deve ser posto em prática, não só pelo empreendedor, mas também pelos cidadãos, órgãos estatais, organizações não governamentais, opinião pública etc. (PADILHA, 2011, p. 746).

Ainda que o princípio da sustentabilidade empresarial seja o equilíbrio ambiental, o setor econômico claramente poderá se aproveitar do mercado verde como meio, se reposicionando no mercado com nova estratégia de abordagem e com uma ampla vertente de novos consumidores.

A necessidade de empresas comprometidas com o social, e por consequência, com as questões ambientais, impõe ações e relações interdisciplinares, recaindo para a empresa o dever de agir em matrimônio ao bem coletivo.

Agir em razão da coletividade não pode ser considerado um ato de afeição, ou por um predicado meramente moral, é dever cogente, com regramento constitucional, sendo a função social intimamente ligada a tal imperatividade, mas não somente ela.

Isso porque na medida em que se reconhece o meio ambiente como direito de terceira geração/dimensão, o mesmo galga a categoria de princípio, diante da dimensão jurídico-objetiva para os direitos fundamentais e, com isso, o princípio da preservação de um meio ambiente equilibrado ganha contornos de um imperativo racional, assumindo uma valoração normativa de maior nível, recolocados no topo da hierarquia constitucional (PADILHA, 2006, p. 127).

Também, há que se considerar o princípio da fraternidade, bastante olvidado em nosso ordenamento jurídico, que serve para conectar a empresa, e todos os seus atores, ao fim social, que no caso é estabelecido pela preocupação com o meio ambiente e tudo que o envolve. Princípio, aliás, que tem sofrido uma série de limitações que se voltam contra ele mesmo, especialmente por conta da abstração que a própria nomenclatura traz, transparecendo se tratar de preceito voltado à ética e moral, perdendo, assim, sua eficácia legal (ROSSETO, VERONSE, 2015, p. 21).

A Assembleia Geral das Nações Unidas (1948), na Declaração das Nações Unidas deixa claro que “todos os seres humanos são dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”. Ao incluir o termo “fraternidade” logo no primeiro artigo a ONU certamente teve como intuito influenciar os textos constitucionais e infraconstitucionais, dos países-membros, e, efetivamente, foi o que ocorreu com o Brasil:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL (BRASIL, 1988).

Ainda que presente na Carta Magna de 1988 a fraternidade carece de não somente concretização prática, mas também de reconhecimento

como princípio balizador de programas governamentais, ou, até mesmo privados. Sobre isso Baggio (2009, p. 15) afirma que a fraternidade precisa ser reconhecida como um princípio universal de caráter político, tendo seu lugar no espaço público reconquistado.

Faller (2011, p. 368) disserta que o princípio da fraternidade impõe uma ação pautada pelo reconhecimento do outro, o que exige a obrigação dos atores (públicos ou privados) na concretização de atos que materializem os direitos fundamentais.

A fraternidade, portanto, somente estará presente quando as escolhas realizadas levarem em consideração os custos que estes terão para os outros, sem que haja qualquer contraprestação para isso. O objetivo na realização de um futuro melhor e viável não é moral, ele somente “é” (JONAS, 1979, p. 167).

Não se pode esperar que o sistema capitalista, personificado nas empresas, seja passivo em relação ao meio ambiente, é necessário o engajamento em políticas em prol a sua preservação e no melhoramento ambiental constante.

Cabe às instituições, no caso as empresas, a direção de seus negócios respeitando o meio ambiente, mas também com adoção de políticas (práticas) que tragam garantias a um futuro próspero e saudável ambientalmente. Somente neste caso se estará concretizando a fraternidade entre o capital e o meio ambiente saudável.

Estamos diante de um novo conceito da realidade empresarial, onde a estratégia de desenvolvimento deve compatibilizar a melhoria do desempenho econômico com o progresso da performance social. É dever da empresa moderna atender, de forma articulada, tudo que está ao seu redor (PARENTE, 1995, p. 91).

A ideia de acumulação de capital não pode ser a finalidade precípua da empresa moderna, na busca pelo bem-estar social. É necessário um investimento ativo na mudança de modelos e é justamente esse o conceito que a empresa/corporação dever ter, de investimento e não custo. Investimento porque o que se busca, em médio prazo, é a manutenção da natureza e o aproveitamento de práticas que tragam uma reestruturação do que foi perdido, para que num longo prazo as futuras gerações, que ainda não existam, efetivamente possam existir.

A crise ambiental que nos é exposta demonstra que o modelo de desenvolvimento e produção hoje adotados não são suficientes para a concretização de um futuro ambientalmente saudável. O mesmo ocorre quando a análise recai sob o viés econômico, tendo em vista o esgotamento de recursos naturais, crise energética e problemas com a destinação de resíduos. Faz-se necessária, portanto, uma ruptura do modelo vigente, passando para um padrão de desenvolvimento sustentável que carregue consigo um viés socioambiental, tutelando tanto direitos individuais, quanto sociais, sempre em alinhamento aos princípios norteadores da ordem econômica e com envolvimento de atores do setor privado (LIMA, 2015, p. 165).

Alguns setores são considerados chave para essa mudança de paradigma, sendo necessário que destes advenham as maiores transformações: agricultura, silvicultura, pesca, energia, manufatura intensiva em recursos naturais, reciclagem, construção e transporte, empregando por volta de 1,5 bilhão de pessoas no mundo (ILO, 2012, p. 3).

A transição para uma economia com baixo consumo de carbono consequentemente criará novos postos de trabalho, os chamados empregos verdes, que podem ser conceituados como “aqueles que reduzem o impacto ambiental de empresas e de setores econômicos para níveis que, em última análise, sejam sustentáveis” (PNUMA, 2011, p. 5).

16.3.

OS EMPREGOS VERDES

Os empregos verdes estão presentes em todos os setores da economia e têm como objetivo principal proteger e restaurar os ecossistemas e a biodiversidade por meio da redução do consumo de energia, de matérias-primas e água, diminuição das emissões de carbono e a redução da emissão de gases de efeito estufa, minimizando ou acabando com a poluição e produção de resíduos (PNUMA, 2011, p. 5).

Diante da tamanha significância do tema a Organização Internacional do Trabalho (OIT) criou, em 2009, o Programa Empregos Verdes, com o intuito de fomentar e regular tal prática. A cartilha do Programa traz o conceito de empregos verdes para a OIT:

[...] resume a transformação das economias, das empresas, dos ambientes de trabalho e dos mercados laborais em direção a uma economia sustentável que proporcione um trabalho decente com baixo consumo de carbono. Os “empregos verdes” reduzem o impacto das empresas no meio ambiente e dos setores econômicos a níveis que sejam sustentáveis. Além disso, contribuem para diminuir a necessidade de energia e matérias-primas, para evitar as emissões de gases de efeito estufa, reduzem ao mínimo os resíduos e a contaminação, bem como restabelecem os serviços do ecossistema como a água pura e a proteção da biodiversidade. (OIT, 2009, p. 5)

Em 2012, em nova cartilha, a OIT ampliou a definição de empregos verdes para todos aqueles que contribuem para a eficiência dos recursos e para um desenvolvimento com baixos níveis de carbono, bem como empregos que desempenhem papel fundamental na transformação dos vários setores econômicos em setores verdes e não mais somente aqueles empregos dedicados à proteção da biodiversidade e do ambiente (OIT, 2012, p. 3).

Inobstante estarem em maior número nas áreas agrícola, industrial, dos serviços e da administração, os empregos verdes estão presentes em todos os setores da economia, tendo como principal objetivo a restauração e proteção dos ecossistemas e da biodiversidade por meio da redução do consumo de matérias-primas, de energia e água, diminuição das emissões de carbono e a redução da emissão de gases de efeito estufa, minimizando ou acabando com a poluição e produção de resíduos (PNUMA, 2011, p. 5).

A maior abertura quanto à possibilidade de enquadramento dos empregos verdes trouxe uma ótima possibilidade para empresas de diversos ramos econômicos, podendo os empregos prestar serviços ou produzir bens que tragam melhoramentos ao meio ambiente, não sendo necessários que estes novos produtos sejam frutos de uma nova tecnologia verde, mas sim, também, da alteração dos processos produtivos para uma linha de sustentabilidade. Não há, portanto, a necessidade de que os produtos e serviços dos empregos verdes sejam ambientais, mas tão somente que sejam efetivados em procedimentos sustentáveis (OIT, 2013, p. 15).

As práticas “verdes” trazem um significativo proveito ao meio ambiente de trabalho, e por consequência na qualidade de vida dos colaboradores.

Sobre isso, importante perfazer um alargamento no conceito de meio ambiente como habitualmente é conhecido. Há que se considerar como meio ambiente também o local de trabalho, dito como meio ambiente artificial.

É nesse contexto abrangente que a Constituição Federal albergou a concepção de proteção jurídica ao equilíbrio do meio ambiente, em seus vários e múltiplos aspectos, incluindo, indubitavelmente, também o meio ambiente artificial, pois o ser humano é parte da natureza, mas seu “habitat” natural não são as florestas, e sim as cidades, decorrentes da necessidade humana de contato, organização e troca. [...] Nesse contexto, é que a defesa e a preservação do equilíbrio do meio ambiente urbano, enquanto expressão do meio ambiente artificial, também faz parte do mandamento constitucional imposto pela proteção jurídica ao meio ambiente. (PADILHA, 2010, p. 406)

16.4.

EMPREGOS VERDES COMO FONTE DE INCLUSÃO SOCIAL E A NECESSÁRIA CRIAÇÃO DE UMA AGENDA PARA REGULAMENTAÇÃO E PROMOÇÃO

Cabe salientar que os empregos verdes, assim como a economia verde em geral, nem sempre estão relacionados a um meio ambiente de trabalho digno. Os riscos dos empregos verdes são pouco debatidos, assim como, por muitas vezes, estes trabalhos são reconhecidos como subempregos, ainda é necessária a criação de uma agenda de discussões para conciliar emprego verde e meio ambiente de trabalho sadio, sem que um obstaculize o outro.

A Conferência das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Sustentável de 2012, a RIO+20, abordou alternativas para a crise ambiental causada pelos elevados níveis de consumo e produção. A chamada “economia verde” foi uma das alternativas apontadas, assim como os empregos verdes

adjacentes desta. Contudo, o meio ambiente de trabalho, desta economia verde, não foi discutido pelos países presentes, ainda que matéria de suma importância e de importante reflexo no mercado econômico.

O debate sobre o meio ambiente de trabalho veio alguns meses após a RIO+20, no Dia Mundial da Segurança e Saúde do Trabalho, promovido pela OIT:

No entender da OIT, a transição para uma economia verde tem de projetar a visão de uma economia e de uma sociedade mais verde, mas também mais justa. Desta forma, poderá originar uma melhoria concreta em termos de trabalho digno através da criação de novos empregos e da melhoria de muitos empregos já existentes e convencionais em toda a economia, protegendo, ao mesmo tempo, a saúde dos trabalhadores e o ambiente. Contudo, uma economia verde não é automaticamente justa em termos sociais, inclusiva e sustentável. É necessário que haja coerência entre políticas econômicas, sociais, laborais e ambientais para maximizar as oportunidades e suportar o custo social da transição. A chave para o sucesso será a integração da equidade social e do bem-estar em todo o processo. (OIT, 2012, p. 14)

Embora os empregos verdes estejam voltados para suprir as transformações que estão ocorrendo nas economias e nos mercados de trabalho dos diferentes países, sobretudo os de baixo desenvolvimento, em consequência dos impactos das mudanças climáticas, a OIT não poderia deixar em segundo plano aquilo que resume o seu próprio mandato histórico, qual seja: a promoção do trabalho decente.

Assim, antes mesmo do Dia Mundial da Segurança e Saúde do Trabalho de 2012, a OIT já definia o conceito de empregos verdes como postos de trabalho decente em atividades econômicas que contribuem significativamente para reduzir emissões de carbono e/ou para melhorar ou conservar a qualidade ambiental (OIT, 2009, p. 12).

As empresas também devem ser responsáveis pela inclusão dos empregos verdes e a dignificação destes, tanto em relação ao meio ambiente de trabalho como em relação a sua remuneração.

No que concerne ao meio ambiente do trabalho, deve-se considerar a inserção deste no contexto ambiental, e não somente no ramo do Direito do Trabalho. A agressão ao meio ambiente do trabalho e o comprometimento com este deve ser considerado como uma degradação ambiental sistêmica.

[...] a busca de efetiva sustentabilidade se estabelece por meio da concretização da geração de empregos verdes. Esta nova forma de geração de postos de trabalho, em consonância com o desenvolvimento sustentável, constitui uma forma efetiva de se construir uma nova sociedade global, baseada na harmonia entre os meios econômicos, o meio ambiente e a promoção dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores. (LAMB; CARVALHO, 2014, p. 15)

Segundo Padilha (2011, p. 244) um meio de ambiente equilibrado não está inserido somente na relação contratual entre colaborador e empregador, tampouco está limitado às fronteiras físicas do parque fabril; é uma relação da empresa, como entidade privada, com a sociedade em geral, assim como o próprio meio ambiente natural. É, portanto, o ambiente de trabalho equilibrado uma matéria correlata ao Direito do Trabalho e ao Direito Ambiental, isso porque a poluição ou degradação não se limita ao empreendimento empresarial, ela se expande, sendo está uma característica da poluição.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A sustentabilidade define-se por meio dos princípios da diversidade ecológica, autogestão e equidade social. Ela propõe a utilização da natureza dentro de um novo conceito de produção, fundado na responsabilidade social e explorando novos conceitos ecológicos, tecnológicos e culturais.

O conceito de empresa sustentável, ainda que aceitável, não traz mais as respostas necessárias para um futuro legalmente ecologizado, talvez essa resposta fosse suficiente se práticas sustentáveis fossem o mote das corporações ainda no século passado.

O fato é que até o momento pouco se fez em prol do meio ambiente e estamos literalmente atrasados quando a ideia é a sua preservação, pois somente agora o assunto toma proporções significativas e, também, porque é necessário recuperar práticas que já deveriam estar em voga.

É necessário, portanto, atitudes corporativas mais profundas: as empresas têm o dever, e não a arbítrio, de se debruçarem institucionalmente em temas públicos, alguns altamente controversos, como equidade de gênero, racismo, homofobia, proteção ambiental etc., a sua imperativa função social e o princípio da fraternidade as obrigam a tanto.

Emerge a necessidade de um compromisso entre aquilo que os dirigentes pretendem e aquilo que a sociedade tem direito de exigir, que ao fim se coaduna, nomeadamente em termos de responsabilidades específicas tais como a ecologia, o emprego de minorias, de deficientes entre outras.

E no mais, ainda que esse não seja o fim, a empresa pode claramente se beneficiar economicamente com as práticas voltadas para o bem social, tanto na produção com diminuição de custo no processo e reaproveitamento de materiais, como na consolidação da sua marca e identidade voltadas para o meio ambiente profícuo.

De igual maneira, a dignificação do ser humano faz parte da economia verde, assim como o respeito ao meio ambiente do trabalho, tanto legal, como moral, somente com a observância de todos estes prismas – responsabilização por um futuro melhor, sustentabilidade, ativismo empresarial, respeito e dignidade no ambiente de trabalho – estaremos rumando para uma ecologização dos meios produtivos.

REFERÊNCIAS

ALEDO, Antonio Tur; GÓMEZ, José Andrés Domínguez. Prestación de la obra: La sociología ante la crisis ambiental. *In*: ALEDO, A. T.; GÓMEZ, J. A. D. (Coord.). **Sociología Ambiental**. Alicante: Grupo Editorial Universitário, 2001.

ALMEIDA, Fernando. Meio Ambiente - Negócios. *In*: TRIGUEIRO, André [org.]. **Meio Ambiente no Século 21**. Rio de Janeiro: Sextante, 2003.

ALMEIDA, Fernando Alves. **O bom negócio da sustentabilidade.** Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2002.

ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito Ambiental.** 6. ed. ver., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2002.

ASHLEY, Patrícia Almeida. **Ética e responsabilidade social nos negócios.** São Paulo: Saraiva, 2003.

ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org>. Acesso em: 12 set. 2021.

BAGGIO, Antonio Maria. (Org.). **Fraternidade e reflexão politológica contemporânea.** In: **O Princípio Esquecido/2: Exigências, recursos e definições da fraternidade na política.** Tradução de Durval Cordas, Luciano Menezes Reis. Vargem Grande Paulista, SP: Cidade Nova, 2009.

BARBIERI, José Carlos. **Gestão ambiental empresarial: conceitos, modelos e instrumentos.** 2. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007.

BAUMAN, Zygmunt. **A ética é possível num mundo de consumidores?** Tradução de Alexandre Werneck. Rio de Janeiro: Zahar, 2011.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas.** Rio de Janeiro: J. Zahar, 1999.

BESSA, Fabiane Lopes Bueno Netto. **Responsabilidade Social das Empresas: práticas sociais e regulação jurídica.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

BONELLI, Valério Vítor; LAZZARESCHI, Noêmia. **Empregos verdes e sustentabilidade: tendências e desafios no Brasil.** **Revista de Ciências Sociais,** Fortaleza, v. 46, n. 1, p. 221-241, jan./jul., 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03 set. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 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/del5452.htm. Acesso em: 29 ago. 2021.

BULGARELLI, Waldirio. **Empresa na realidade jurídica brasileira.** São Paulo: RT, 1985.

BULGARELLI, Waldirio. **Tratado de Direito Empresarial.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

CAIRNCROSS, Frances. **Meio ambiente, custos e benefícios.** São Paulo: Nobel, 1992.

CAMPBELL, Elisa K. **Beyond anthropocentrism.** Journal of the History of the Behavioral Sciences, Malden, v. 19, n. 1, p. 54-67, Jan. 1983.

CARVALHOSA, Modesto. **Comentários à Lei de Sociedades Anônimas.** São Paulo: Saraiva, 1997. Vol. III.

COMITÊ NACIONAL DE ORGANIZAÇÃO, **Rio+20:** como chegamos até aqui. 2012. Disponível em: http://www.rio20.gov.br/sobre_a_rio_mais_20/rio-20-como-chegamos-ate-aqui/at_download/rio-20-como-chegamos-a-te-aqui.pdf. Acesso em: 02 set. 2021.

COMPARATO, Fábio Konder. **Direito Empresarial:** estudos e pareceres. São Paulo: Saraiva, 1995.

DERANI, Cristiane. **Direito ambiental econômico.** São Paulo: Max Limonad, 1997.

FALLER, Maria Helena Ferreira Fonseca. Fraternidade e constitucionalismo hoje: reflexões a partir do pensamento de Ronald Dworkin. *In*: VERONESE, Josiane Rose Petry; OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de; OLIVEIRA, Francisco Cardozo. **A fraternidade como categoria jurídica**: da utopia à realidade. Curitiba: Instituto Memória, 2015.

GRÜN, Mauro. **Ética e Educação Ambiental**: a conexão necessária. Campinas, SP: Papirus, 1996.

GUIMARÃES, Hélio de Miranda. **Organização Internacional do Trabalho**. São Paulo: Fulgor, 1963.

GUTIÉRREZ, Francisco; PRADO, Cruz. **Ecopedagogia e cidadania planetária**. São Paulo: Cortez, 2000.

JONAS, Hans. **O princípio responsabilidade**: ensaio de uma ética para a civilização tecnológica. Rio de Janeiro: Contraponto, 2006.

LAMB, Nairo Venício Wester; CARVALHO, Sonia Aparecida de. **Sustentabilidade e Empregos Verdes**: novas formas para o futuro do meio ambiente e do ambiente do trabalho. 2014. Trabalho apresentado no XI Seminário internacional de demandas sociais e políticas públicas na sociedade contemporânea. Disponível em: <http://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/viewFile/11708/1572>. Acesso em: 14 set. 2021.

LEFF, Enrique. **Epistemologia ambiental**. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

LEFF, Enrique. **Saber ambiental**: sustentabilidade, racionalidade, complexidade, poder. Tradução de Lúcia Mathilde Endlich Orth. 8. ed. Petrópolis: Vozes, 2011.

LEITE, José Rubens Morato. **Dano ambiental**: do individual ao coletivo extrapatrimonial. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

LEITE, José Rubens Morato; AYALA, Patrick de Araújo. **Direito Ambiental na Sociedade de Risco**. São Paulo: Forense Universitária, 2002.

LEITE, José Rubens Morato; DAROS, Leatrice Faraco (Org.); MELO, Melissa Ely (Org.); CAVEDON, Fernanda (Org.); SILVEIRA, Paula Galbiatti (Org.); AYALA, Patryck de Araújo (Org.). **A Ecologização do Direito Ambiental Vigente: Rupturas Necessárias**. 1. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. v. 1.

LIMA, Ianara Cardoso de. **Trabalho verde e a realização dos princípios do pacto global no Brasil**. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/t9513697/nn5XD7cRbrR47EsT.pdf>. Acesso em: 05 set. 2021.

MILARÉ, Édis. **Direito do ambiente: doutrina, jurisprudência, glossário**. 4. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

MILARÉ, Édis; COIMBRA, José de Ávila Aguiar. Antropocentrismo X Ecocentrismo na Ciência Jurídica. **Revista de Direito Ambiental**. Ano 5, nº. 36, São Paulo: Revista dos Tribunais, out./dez. 2004.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **O que é um emprego verde**. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS_220248/lang-en/index.htm. Acesso em: 07 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Programa empregos verdes**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/-ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229629.pdf. Acesso em: 06 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Promover a segurança e a saúde numa economia verde**. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-safework/documents/publication/wcms_179093.pdf. Acesso em: 06 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **A Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 05 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Rumo ao desenvolvimento sustentável**: Oportunidades de trabalho decente e inclusão social em uma economia verde. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/-emp_ent/documents/publication/wcms_182108.pdf. Acesso em: 07 set. 2021.

PADILHA, Norma Sueli. **Colisão de direitos metaindividuais e a decisão judicial**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2006.

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

PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do Direito Ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 4, p. 231-258, out./dez. 2011.

PARENTE, Cristina. **Avaliação de Impacto da Formação sobre as Trajectórias Profissionais e a Competitividade Empresarial**: um Ensaio em Empresas do Sector Têxtil do Vale do Ave. 1995. Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa. Disponível em: <https://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/4752.pdf>. Acesso em: 17 set. 2021.

PNUMA (2011). **Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente**. Hacia una economía verde: Guía para el desarrollo sostenible y la erradicación de la pobreza. Síntesis para los encargados de la formulación de políticas. Disponível em: file:///C:/Users/giova/Downloads/ger_spanish.pdf. Acesso em: 07 set. 2021.

REVISTA EXAME. **Empresas com práticas “verdes” integram novo índice da Bolsa.** Disponível em: <https://exame.com/mundo/empresas-com-praticas-verdes-integram-novo-indice-da-bolsa/>. Acesso em: 10 set. 2021.

ROSSETTO, Geralda Magella de Faria; VERONESE, Josiane Rose Petry. **Que nome darás?** As possibilidades de nomenclaturas em torno da fraternidade. *In*: VERONESE, Josiane Rose Petry; OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de; OLIVEIRA, Francisco Cardozo. **A fraternidade como categoria jurídica: da utopia à realidade.** Curitiba: Instituto Memória, 2015.

SZTAJN, Rachel. A responsabilidade social das companhias. **Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro**, São Paulo, n. 114, p. 34-35, abr./jun. 1999.

SZTAJN, Rachel. **Teoria Jurídica da Empresa:** atividade empresária e mercados. São Paulo: Atlas, 2004.

VEIGA, José Eli da. **A emergência socioambiental.** São Paulo: SENAC, 2007.

VEIGA, José Eli da. **Desenvolvimento sustentável:** o desafio do século XXI. Rio de Janeiro: Garamond, 2010.

17

LEGAL DISCOVERY IN THE SEARCH FOR TRUTH

*Legal Discovery*¹: procedimento de instrução pré-processual norte-americano e a busca pela verdade

Barry Castleman

RESUMO

Documentos corporativos históricos internos revelados em ações judiciais por danos pessoais nos Estados Unidos desvelaram muitas maneiras através das quais as empresas falharam na redução dos riscos do amianto. Milhares de documentos corporativos de centenas de empresas mostram um padrão consistente de ocultação. Contra o pano de fundo da regulamentação governamental e do aumento da publicidade a partir da década de 1970 e nos anos seguintes, os documentos corporativos mostram como os primeiros padrões de ocultação foram ampliados pela desinformação à medida que agências governamentais, sindicatos, jornalistas e o público começavam a levantar preocupações. Documentos de grandes corporações ilustram como gerações de trabalhadores e o público em geral foram desnecessariamente expostos a perigos mortais por executivos empresariais.

Palavras-chave: riscos do amianto; documentos corporativos; ocultação

¹ *Discovery* é a fase pré-processual de revelação de provas e dados, quando diversos métodos probatórios podem ser utilizados, como a oitiva das partes e de testemunhas, perícias, entre outras. Nessa fase não há a participação direta de um magistrado, restringindo-se a intervenções excepcionais em caso de abuso de conduta das partes e advogados ou falhas no andamento no *Discovery*.



ABSTRACT

Internal historic corporate documents revealed in personal injury lawsuits in the US have disclosed many ways that corporations failed to reduce asbestos hazards. Thousands of corporate documents from hundreds of companies show a consistent pattern of cover-up. Against the backdrop of government regulation and increased publicity starting in the 1970s and thereafter, the corporate documents show how early patterns of concealment were augmented by disinformation as governmental agencies, unions, journalists, and the public began to raise concerns. Documents from leading corporations illustrate how generations of workers and the public were needlessly exposed to mortal dangers by business executives.

Key words: asbestos hazards; corporate documents; cover-up.



INTRODUCTION

The legal system in the US provides that the manufacturers and sellers of products can bear financial responsibility through product liability, premises owner liability, and pollution liability. I have participated in legal cases as an expert witness on the public health and corporate history of knowledge about the dangers of asbestos. This is necessarily a public health point of view, my background is in engineering and science of public health, I am not a lawyer. The pre-trial discovery process in the US is a unique and powerful means for exposing the truth about historic corporate knowledge about toxic dangers.

Corporate knowledge of product dangers is not required to establish product liability, it is enough that the product caused the injury and that the person harmed had not been warned of the risk. It must also be shown that the manufacturer or seller of the product should have known of the risk; that is, to a producer with expert knowledge of his product, the danger was foreseeable. The failure to adequately warn about what a reasonable person would want to know in deciding whether to use the product and accept the risk made the product unreasonably dangerous. Defendant companies argued that the danger from use of their products was not foreseeable when their products were sold. They argued that although mining asbestos and manufacturing asbestos products was long known to be dangerous, product use was not – this was called the “state-of-the-art” defense.

It was not always the case that compensation could be pursued in this way. Previous to the evolution of law through the adjudication of cases, compensation for harm from product use required proof of negligence. Manufacturers could totally avoid liability in many cases

by showing that the product user was also at least slightly at fault. This defense that the victim had been “contributorily negligent” largely fell away by 1965, when the American Law Institute urged the adoption of strict product liability.

Evidence of corporate knowledge at the time of exposure is important in proving negligence and in piercing the state-of-the-art defense to strict liability. Negligence can arise from failure to warn consumers about product dangers known to the manufacturer. It can also arise from failure to warn of dangers of toxic materials that go home on workers’ clothes and expose family members. Negligence can also arise in cases where pollution from an industrial site harms people in the nearby community. Usually, no such cases can be filed by workers against their employers, because of limitations to compensation through administrative procedures imposed by workers’ compensation laws.

In some cases, courts may award punitive damages in addition to judgments corporate defendants have to pay for economic damage and pain and suffering. Such judgments are intended to punish and deter reckless endangerment of the public. Punitive damages may be a multiple of the total judgment for the other damages. The possibility of facing judgments for punitive damages, which no insurance covers, has induced some defendants to pay higher amounts to settle cases and thereby avoid trial by jury. It’s up to the judge whether the jury can award punitive damages. In one case, the jury concluded that the defendant had acted with malice; whereupon they were directed to decide how much to award in punitive damages in addition to the \$2 million the defendant owed for other damages. The defendant promptly settled the case (and one other) while the jury was deliberating on the amount of punitive damages.

The lawyers who represent asbestos victims almost always do so on a contingent-fee basis, which means the lawyers take on expenses in the case and do not get paid anything until compensation is received from the defendant companies. The plaintiffs’ lawyers’ fees may be 30-40 percent. The lawyers usually have to pursue compensation from a number of defendant companies in an individual case. Cases often take several years to resolve after they are filed. Settlements and

court verdicts totaling several million dollars are not uncommon in individual mesothelioma cases.

The judge rules on the admissibility of evidence and otherwise conducts the trial. But the damage awards are determined by juries of ordinary citizens, who hear the evidence and are instructed by the judge on the law when they are asked to deliberate on whether damages should be awarded – and if so, how much the defendants remaining at the time of trial must pay. Factual evidence is presented by the victims, their co-workers and family members. Expert testimony can come from specialists on such subjects as medical causation, industrial hygiene, and the public health history of asbestos.

Settlement of a case can occur at any time the parties come to agreement on the amount of compensation. This can happen before or during trial, jury deliberation, or after a verdict is reached and contested in an appeal to a higher court. Most cases with a firm trial date settle before trial, obviating the need to empanel a jury and hold a trial lasting several weeks. A large verdict can be reduced or overturned and sent back for retrial by an appeals court after a several-year delay, whereas a settlement achieves prompt payment and resolution between the parties. In contrast to verdicts, the terms of settlements are often kept confidential.

Not every asbestos victim has a legal case. The responsible companies may no longer be in business, and any insurance they purchased may be gone. Many remaining companies have insulated themselves against personal injury asbestos litigation by going through “reorganization” proceedings in bankruptcy court. Trust funds consisting of their insurance plus an amount of additional funds are typically established to pay pending and future asbestos claims at reduced values. In cases of mesothelioma, there may be no exposure to asbestos that can even be recalled; months working in a building being renovated can easily be forgotten decades later.

Efforts to bring lawsuits in the US by foreign mesothelioma victims, a former Brazilian employee of Alcoa and an Argentinean employee of DuPont, were rejected by the courts. On the other hand, trials were granted in Los Angeles against US oil companies and contractors, in cases brought by Iranian mesothelioma victims. These people were exposed to

asbestos at refineries in Iran in the 1960s and 1970s before leaving Iran for the US and becoming US citizens.

Irving Selikoff, renowned medical expert on asbestos, was baffled that insurers took on as much risk as they did over asbestos, given their reputation for expertise in assessing financial risks. Insurers knew breathing asbestos shortened workers' lives before the word "asbestosis" appeared in the medical literature. The liabilities paid in US asbestos litigation totals well over \$100 billion to date, and in 2006 future liabilities were estimated at \$140 billion to over \$300 billion. At least 1000 corporations have been sued. Hundreds of thousands of legal cases over asbestos disease compensation have been resolved, hundreds of thousands more are pending.

The US death rate from mesothelioma has plateaued at around 2500/year but has not yet started to decline. In all, at least 10,000 people in the US still die from asbestos diseases each year. Most die from lung cancer and also smoked cigarettes. As in every other country, few of them receive any compensation, even if they also have asbestosis.

17.1.

LEGAL DISCOVERY

The US legal system provides for extraordinary pre-trial "discovery" in the effort to promote pre-trial settlement by the parties in the case as well as to help both sides obtain evidence. Opposing parties can seek evidence through subpoenas for relevant documents and the taking of depositions. In discovery starting in the late 1970s, lawyers representing US plaintiffs have extracted extraordinary documentation about the history of knowledge and action on asbestos hazards by many major industrial corporations.

Broadly speaking, corporate knowledge consists of 1) early knowledge before the 1970s era of government regulation and growth of public awareness in recent decades, and 2) later cover-up and disinformation as industry came under increasing public pressures to warn of and reduce hazards and seek safer substitute materials. A review of the publicly available information best enables the use of legal discovery to then pursue

evidence of corporate knowledge – documents and sworn answers to interrogatories from the corporations, and sworn depositions of their past and present officials.

Many large asbestos, oil, chemical, railroad, automobile, turbine, and shipbuilding companies had knowledge about asbestosis since the 1930s and 1940s. This came through company doctors and industrial hygienists receiving professional publications, subscribing to medical abstracting publications such as the *Industrial Hygiene Digest* (started by the Industrial Hygiene Foundation, IHF, in 1937), and participating in the National Safety Council (NSC, 1912 -), which had annual conferences and published numerous reports and magazines describing worker health hazards.

Active and specific corporate attention to asbestos hazards came through medical examination of workers, air sampling of manufacturing processes and product use to measure asbestos dust exposures, installation of plant industrial ventilation systems, and selection of respirators for employees. The IHF also did hundreds of confidential industrial hygiene and medical surveys for member companies, only a few of which have been disclosed through legal discovery. The filing of workers' compensation claims (almost never because the worker was told **by his employer** that he had an occupational disease) also created documentation in corporate and public files about the things that companies said and learned in these proceedings.

For example, a major insulation contracting company disclosed a 14-page list of workers' compensation claims it was involved in, starting in 1952. Armed with the claimants' names, and the dates, locations, and claim file numbers, it was possible for me and my co-workers to search public records in states where records were retained and available. The records of the claim files revealed impressive knowledge of asbestos dangers by a number of employer defendants in these cases. The victims were mainly insulation workers, and their employers were insulation manufacturers' contracting divisions, and other insulation contracting firms that maintained piping systems at shipyards, refineries, etc. Through involvement in these cases, manufacturers and contractors learned that insulation workers sustained asbestosis and lung cancer from using asbestos insulation.

The process of assembling information on the public health and corporate history of asbestos involved diverse sources. The recorded history began with publicly available sources and soon came to also include corporate knowledge.

17.2.

PUBLICLY AVAILABLE INFORMATION

Anyone seeking to could easily have learned about the hazards of asbestos. In the *Index Medicus*, a standard reference in medical libraries, articles on asbestosis were listed by subject. Abstracting publications, which carried short summaries of recently published articles on occupational diseases, also had subject indexes. Texts on occupational diseases published from the early 1930s on had sections on asbestos hazards that are easily found using the books' tables of contents and indexes.

A salesman for the largest US asbestos company, Johns-Manville, recorded what he learned about the lethality of asbestosis in an afternoon at a medical library in 1930. The J-M salesman used an abstracting publication to locate a British medical article which he described in detail. Once one looked up individual articles, they commonly included numerous citations to earlier published reports.

1. Types of published literature:

- Index Medicus, medical journals, texts, abstracting publications, and medical conference proceedings
- Safety journals and texts
- Industry trade magazines
- Encyclopedias, popular magazines, newspapers
- Historic government publications on health and safety hazards
- Individual company and trade association product publications
- Industry health and safety association publications (IHF, NSC)
- Professional association membership directories and publications (mechanical engineering, industrial medicine and hygiene)
- Texts of historic state workers' compensation laws identifying specific occupational diseases as compensable
- Legal records and rulings in cases

2. Publicly available archives
 - Workers' compensation records of occupational disease claims
 - Government communications and records of inspections
 - Industry communications to government over development of regulations
3. Interviews and testimony of "old timers" in occupational medicine, industrial hygiene, and unions' experiences and records.
4. Publications of corporate doctors, industrial hygienists, medical consultants, including journal articles and chapters in books.
5. Patents and technology literature, including recommended practices guides from manufacturers.

Non- Public Information from Defendant Corporations Disclosed in Legal Discovery

1. Industry trade association minutes
2. History of product sale and product warnings, by corporation and product (date, content)
3. Internal memos, management fact-sheets, and outside consultant services:
 - medical exams of workers
 - air monitoring for exposure levels in manufacturing and end-product use
 - warning labeling on products
 - workers' compensation disease claims
 - response to government and union pressures to control hazards
 - reaction to media reports on hazards
 - meetings with medical experts
 - attendance at medical and technical conferences
 - installation of industrial ventilation
 - adoption of use of respirators for employees
 - adoption of sanitary measures to lessen danger of workers taking deadly dust home on their clothing
 - posting of health warning signs in dangerous areas of plants
 - development of safer products (e.g., non-asbestos)
 - sales memos on dealing with customer concerns about hazards
 - bad practices by competitors

- experimental animal tests on products
 - payments to litigation experts and consultants
4. Insurance company records of medical and hygiene inspections of insured manufacturing companies, excess insurance rate charges and unavailability of insurance due to hazards.
 5. Testimony of still-living former corporate officials, including those identified in discovered corporate documents.

17.3.

THE PUBLIC HEALTH HISTORY OF ASBESTOS

The hazards of asbestos were noted by British factory inspectors in 1898. In 1918, insurance actuary Frederick Hoffman wrote that it was generally the practice of life insurance companies in the US and Canada to decline to insure asbestos workers “on account of the assumed health-injurious conditions in the industry.” In the 1920s, the lung scarring disease asbestosis was named and described in detail, in reports of totally disabling and fatal cases. Studies of asbestos factory workers showed that 25% or more of them had asbestosis, and national requirements for asbestos dust control and compensation for asbestosis were enacted in some countries in the 1930s.

The early literature also described the protective measures needed. The first medical survey of asbestosis in factory workers also detailed the need for local exhaust ventilation, wet methods of processing, and housekeeping measures to avoid the accumulation of dust on floors and equipment. Dust respirators were recommended as a last resort. This 1930 British government report, widely cited in the literature, also recommended education of the worker to a sane appreciation of the risk.

Lung cancer in workers with asbestosis was the subject of case reports in 1935-36, and by 1939 German state insurance carriers were compensating lung cancer with even slight asbestosis as occupational cancer. In 1949, government officials in Britain reported that 13% of (235) people known to have died with asbestosis also had cancers of the lung and pleura; the corresponding pulmonary cancer rate in general autopsies was then only 1%. Epidemiological studies in the US and UK in the

mid-1950s confirmed that asbestos-exposed workers had an increased rate of lung cancer.

Primary cancer of the pleura, or mesothelioma, was exceedingly rare when it was first recognized as an occupational cancer of asbestos workers in 1943. In the 1960s, epidemiologists showed that mesothelioma was not only an occupational disease of work with asbestos, but it also occurred among family members of the workers because of the dust brought into the home by the workers on their clothes. Neighbors of asbestos plants – who did not live with anyone who worked with asbestos – also had an increased chance of developing this “signal tumor” of asbestos exposure. In shipyards, where asbestos insulation and other products were widely used, mesotheliomas of pleura and peritoneum were occurring in workers throughout the shipyard trades.

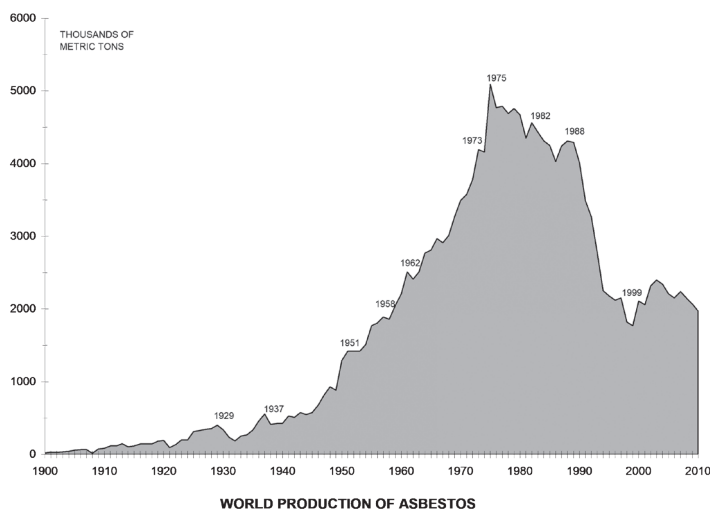
Some of these findings were covered in the British media in 1965-67. Demanding more protection by the government and employers, workers went on strike in Scotland over the dangers of using asbestos insulation. London dockers refused to handle shipments of asbestos, which was packed in jute bags that leaked dust profusely and would sometimes tear in transit. It was common to load other variously shaped cargo items in the holds of ships and then throw in the sacks of asbestos to fill the remaining space.

Death and disease among asbestos **product users**, in particular, were documented in over 50 case reports and epidemiological studies between 1932-1963, published all over the world. The people with asbestosis and occupational lung cancer and mesothelioma were mostly construction workers handling asbestos thermal insulation. A major international conference on asbestos was convened in 1964 in New York. The conference organizer, Dr. Irving Selikoff, had just published an epidemiological mortality study documenting the high excess death rate among insulators from asbestosis, lung cancer, and mesothelioma. Johns-Manville and at least one other US manufacturer started to place vague health warnings on these products that year, based on liability considerations. There would be no US government regulators or regulations to require warning labeling until the 1970s.

Despite the pandemic described at the New York conference, confirmed by reports through the 1960s, asbestos use in the industrial

nations kept increasing into the 1970s. Modern laws and regulations were then enacted in many industrial countries. New governmental agencies created for the protection of workers, consumers, and the environment provided employment for independent health professionals. This was a major development in the fields of industrial medicine and hygiene, which had previously been almost totally dominated by corporate occupational health experts. And as all this was going on, trade unions were starting to appreciate the insidious danger of breathing asbestos dust in concentrations that might not even be visible. Around the world, public awareness of environmental hazards was growing with media coverage on asbestos and other toxic substances.

Global asbestos use peaked in 1975 at about 5 million metric tons. After that, sales in the industrial countries declined. An offsetting rise in consumption in the developing world was only beginning. Public health activists warned of the export of asbestos and other hazardous industries to developing countries. Multinational asbestos corporations based in the US, Europe, Australia, and Japan were aggressively expanding markets in Latin America, Asia, and Africa. It soon became clear that there was often a double standard: foreign operations of the big companies did not come close to meeting the standards for health protection of workers and consumers these companies observed in their home countries.



Source: from the author's collection. Data from the US Geological Survey.

The political reality was that the vast global record on asbestos disease was insufficient to motivate protective measures in many countries where little had been reported. Spanish unionist Francisco Baez Baquet told me in 1983 that the tragedy of asbestos would have to be better documented **in Spain** before any real protection would be possible there. It does appear that asbestos first had to achieve widespread use in a country, for a generation or more, by which time construction trades or other unions needed to become concerned and try to get some of their members examined by independent doctors who could diagnose asbestos disease. Then and only then could industry resistance and government inertia be confronted with a campaign that could succeed. Making asbestos disease “visible” in a country is vitally important in bringing about protective measures in that country.

The development of non-asbestos brake pads in the 1970s and 1980s set the stage for national bans on all uses of asbestos. Regulations in the industrial nations had raised the cost of using asbestos and banned its use in thermal insulation and some other products. Liability from selling asbestos products became apparent, particularly in the US, and liability insurance costs and availability reflected this. Media reports continued, and public awareness was growing. Plant neighbors and unions demanded more protection.

Asbestos had until then been cheap. The health costs of asbestos use had been largely externalized to society by the asbestos industry. Workers, consumers, and national health services were left to pay almost all of the costs of the rising toll. The introduction of safer products was unfairly delayed by this public “subsidy” for asbestos use. The very companies that made asbestos products would have to be induced to convert factories, sometimes in addition to developing new technology, and they forcefully opposed efforts of the government, unions, or anyone else to change the way they ran their businesses.

Asbestos is still too cheap in countries where it is still used. The conditions of use have been shown to often lack any protective measures. This is an industry that can only be profitable if it largely avoids paying the costs it imposes on society. The long delay between the increased

asbestos use and the deaths it causes presents a frightening public health challenge. As the trend of mesothelioma death rates in Mexico shows, an epidemic of occupational and environmental disease can be set in motion without any sign for years, only to emerge with stunning force when it starts to be reflected in mortality statistics.

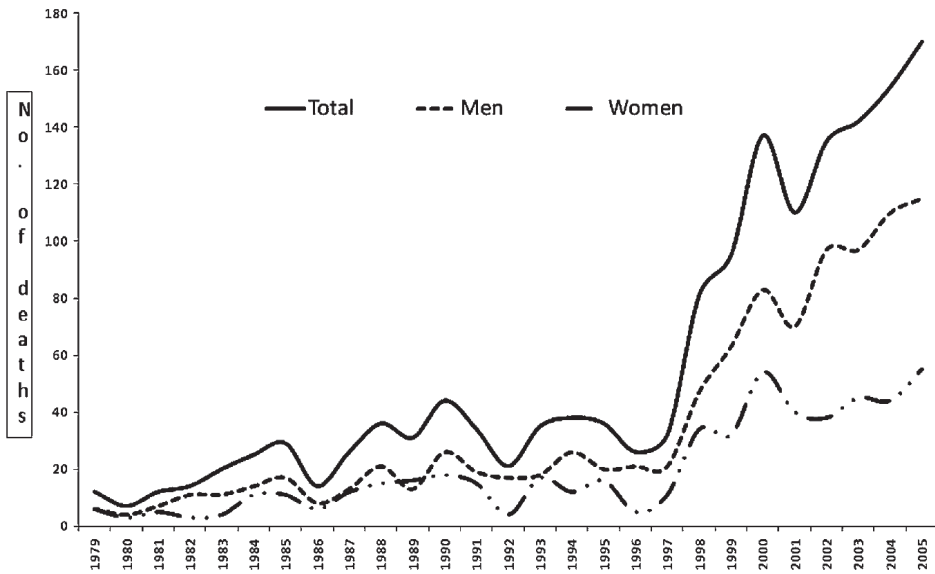


FIGURE 1. Malignant pleural mesothelioma-associated mortality by gender, Mexico, 1979–2005.

Source: Guadalupe Aguilar-Madrid, Eduardo Robles-Pérez, Cuahtémoc Arturo Juárez-Pérez, Isabel Alvarado-Cabrero, Flavio Gerardo Rico-Méndez, Kelly-García Javier. Case-control study of pleural mesothelioma in workers with social security in Mexico. *Am J Ind Med.* 2010 Mar;53(3):241-51. doi: 10.1002/ajim.20780.

Asbestos is believed to cause about 255,000 deaths each year, globally. The sale and use of asbestos and new asbestos products is banned in about 60 countries. Nonetheless, world production stubbornly persisted at the same level as at the turn of the century, around 2 million tons/year until dropping to 1.15-1.3 mt/y in 2016-2020. The WHO and ILO have called for all countries to ban asbestos since 2006. Safer substitute construction materials are available to replace asbestos-cement sheet and pipe, the main uses of asbestos in the world. The asbestos industry is a criminal industry whose efforts to lobby governments should be rejected, similarly

to the representatives of the tobacco industry under the tobacco policy guidelines of the World Health Organization.

Banning asbestos doesn't solve the problem of asbestos in place. The volume of scrap asbestos building waste from demolished structures in Japan will exceed one million tons/year for the first quarter of this century. Brazilian economists calculate that the initial price advantage of asbestos construction materials is more than offset by the added cost of hazardous waste disposal at the end of the product life-cycle, under regulations now in effect in Brazil. With enforcement of clear rules for asbestos abatement, requiring training and certification of workers removing and disposing of asbestos-containing materials, the needed range of products and services will become available, as occurred in Australia.

17.4.

CORPORATE KNOWLEDGE AND ACTIONS ON ASBESTOS HAZARDS

Once documents are disclosed in legal discovery, they are usually publicly available for any purpose. The exception would be where the judge imposes a protective order, which is uncommon. Sometimes cases settle because the defendant does not want to disclose documents in discovery. Foreign automakers go to great lengths to argue that discovery should be limited to their US subsidiaries.

I wrote my doctoral thesis about the history of corporate knowledge about asbestos hazards and published a book, now in its 5th edition (2005), *Asbestos: Medical and Legal Aspects*. As an expert witness in trials since 1979, I've gained access to documents disclosed by a large number of corporations in discovery. You lose your innocence reading these documents. The company lawyers have had ample opportunities to present me with any corporate documents that show their companies were doing things they would like to show the jury. Despite this, 40 years of reading corporate documents has shown consistently that matters of worker and consumer health were seen as business decisions by the business executives who made them. Corporate industrial hygienists and company doctors had

very limited authority to order changes or even inform workers about cancer hazards.

Leading companies making asbestos products knew about asbestos hazards decades before they shared such knowledge with their workers and customers. It was widely known in major industries since the 1930s that asbestos dust caused asbestosis, a potentially fatal disease. Various industrial insurance rates (workers' compensation, group health and group life insurance, later product liability) were increased for asbestos as one of the most dangerous industrial dusts.

Johns-Manville's Board of Directors paid off 11 asbestosis victims in New Jersey in 1933, also getting the lawyer who brought the cases to agree to not file any others. J-M and Raybestos-Manhattan executives repeatedly prevented the trade magazine, *Asbestos*, from mentioning asbestosis after 1930, a practice that the magazine continued until 1969.

The *Asbestos* magazine letters were found in a cache of documents known as the Sumner Simpson papers. They were kept in a "Dust" box handed down by Sumner Simpson, President of Raybestos-Manhattan in the 1930s and 1940s, to his son William, who was running the company when the asbestos litigation hit. I heard of these documents at the time of the second big New York asbestos conference Dr. Selikoff organized in 1978 and was shown a few of the letters. I went with a journalist and two lawyers to the New Jersey court where court records in a case listed a large number of these documents by date and names of the correspondents. Just seeing that list, I knew this was an extraordinary archive. Journalists would call it the "Pentagon Papers of the asbestos industry": secretly editing medical literature, gagging hired research doctors, getting employees' chest X-rays taken by the Public Health Service while obtaining government assurance that the X-rays would not be given to lawyers, suppressing an industry survey showing asbestosis was widespread in asbestos textile plants. The leading roles in the cover-up were played by R-M President Simpson and J-M corporate lawyer Vandiver Brown.

Vandiver Brown got the authors to make critical changes to a published medical report on asbestosis at five asbestos plants, in order to keep asbestosis from being included in New Jersey's workers' compensation law in 1935. Cancer findings in experimental animal studies were suppressed

in the 1940s by asbestos company sponsors, whose right to approve or censor any report of the findings was stated in the research contract with the Saranac Laboratory. Corporate executives from nine sponsoring companies unanimously decided that all reference to cancer and tumors must be removed from the published report – this instruction was followed, as shown in correspondence and the edited draft report. A key figure in all this was Dr. Anthony Lanza of Metropolitan Life Insurance Company. As a result, Met Life has been sued in the asbestos litigation on grounds of conspiracy with asbestos companies to downplay and misrepresent the hazards of asbestos to the public.

The president of General Electric was a friend of Dr. Alice Hamilton, a leading US expert on occupational diseases. In the doctor's archive at Harvard and the GE files, reports and letters from the 1920s and early 1930s describe many occupational hazards including asbestosis at GE plants. The GE president directed that the asbestos hazards be dealt with in a letter to a company vice president. Subsequently, industrial hygiene at one GE plant making asbestos-insulated wire was praised in a detailed 1942 report by the Pennsylvania state government.

Executives from the largest UK asbestos company personally confronted the journal editor and epidemiologist Richard Doll in 1954, in order to suppress a paper Doll had submitted on the high mortality from lung cancer in Turner & Newall factory workers. T&N was subsequently able to get Doll to work for them, in defending the firm against regulation, bad publicity, and even in compensation proceedings brought by workers with asbestos disease. Doll's visible participation in US litigation was limited to the filing of a sworn statement in support of T&N. He was never named by T&N as a trial witness. Had he been, Doll would have been subjected to a deposition and questioned in detail about his services to industry.

Railroad company doctors at their annual meetings advised education of the worker to prevent asbestosis in 1935 and heard that asbestos caused lung cancer in 1958. Doctors running a clinic in Quebec for asbestos mining companies raised no alarm among the workers, even as many developed asbestosis and lung cancer. When Chrysler was building a plant to make a sealing product using asbestos and toxic chemicals in 1946, the

doctor involved was unable to get management to “establish a precedent” by providing separate lockers for street clothes and work clothing.

The American Petroleum Institute established the Medical Advisory Committee in 1945. This was a forum for the big oil companies’ doctors and industrial hygienists to share information. At least three reports they shared in 1945-48 noted the carcinogenicity of asbestos. A 1948 confidential report by a Standard Oil of New Jersey industrial hygienist recommended the provision and laundry of work clothes by employers in industries where toxic and carcinogenic materials were handled. Sharing of reports on carcinogens, including asbestos, continued into the 1950s through the trade association committee.

It appears that some oil companies subcontracted insulation work to avoid labor unrest from their own workers in the 1960s. Other companies were hired to do this maintenance work during scheduled refinery shut-downs; their workers would finish their tasks in weeks or months and move on. The oil companies evidently realized this could eventually expose them to premises owner liability suits from the contract workers and bought insurance. When in 2006 other asbestos litigation defendants moved to shut down the asbestos litigation and replace the courts with an administrative system funded by industry contributions, the bill needed 60 of 100 votes to move forward in the US Senate. The vote was 59-40, and the legislation died by one vote, in part because it was opposed by the oil companies who were adequately insured under the existing system and did not want to contribute to a new fund for 25 years.

An asbestos brake manufacturer’s medical director pleaded with the company president (“forbidden...it could cost me my job”) in 1981 to get plant managers to implement medical and hygiene changes. It is clear from the corporate documents that the company doctors didn’t run the companies. A company doctor needed executive management approval to so much as tell a worker he was examining that breathing microscopic asbestos dust could cause lung cancer.

Bendix (now Honeywell) used Johns-Manville asbestos to make brake pads. In 1966, the Bendix purchasing director passed along an article from a chemical industry trade magazine to the sales manager at J-M. The article suggested that since asbestos caused cancer, there might be more markets

for alternatives from the chemical industry. EA Martin at Bendix earned a special place in the US asbestos litigation by sarcastically writing, “if you have enjoyed a good life while working with asbestos products why not die from it.” Bendix, like the rest of the industry, apparently did not consider placing warning labels on boxes of brake pads before that was required by US OSHA regulations in 1972.

The OSHA asbestos regulations required employers to take periodic air samples and inform workers in writing within 5 days if their exposures exceeded the permissible limits. Alcoa’s workers’ compensation manager noted that 50 employees in their Tennessee operations alone were being over-exposed to asbestos, along with 1 percent of the hourly work force. Drawing the picture of indefensible workers’ compensation claims and union demands for safeguards, he concluded, “Perhaps we should consider not notifying the employee and taking our chances with an inspection and citation.” One former employee of the aluminum company with mesothelioma filed suit against Alcoa, claiming that his willful exposure with no warning constituted intentional harm. Since there are narrow exceptions to the workers’ compensation laws for intentional harm of employees, the courts could have allowed that compensation could be determined by a jury trial and not limited to the small amount available administratively through workers’ compensation law. The plaintiff’s lawyers, in discovery, uncovered no evidence of Alcoa’s notification to workers about asbestos exposure before 1983 and no records of compensation claims for asbestos disease. Alcoa paid to settle the case after the court ruled that a trial against Alcoa was justified and allowed unprecedented discovery of Alcoa records.

Owens-Illinois made widely used Kaylo thermal insulation starting in 1943 and immediately commissioned experimental animal studies of the product’s dust. The work was done by the Saranac Laboratory, whose records were disclosed by the defunct lab’s parent organization, the Trudeau Foundation. In 1980, I accompanied a lawyer to upstate New York to examine the old documents. The Saranac Lab director reported to O-I in 1948 that the longest-exposed animals all had developed asbestosis. He concluded that it was better to learn that in animals rather than later in industrial workers. “Thus the company, being forewarned, will be in a

better position to institute adequate control measures for safeguarding exposed employees and protecting its own interests.” When I saw the old carbon copy of this letter in the Kaylo file and immediately walked down the hall to photocopy it, I thought this was the clearest expression of “notice” I could imagine. O-I never warned anyone about the product’s dangers and even advertised Kaylo as “non-toxic” in the 1950s. Then O-I sold the business in 1958, still taking on a lot of liability but getting out in time to later avoid bankruptcy in asbestos litigation.

Owens-Corning Fiberglas was set up in 1938 and was somehow induced to start using asbestos in an insulating cement along with fiber-glass starting 1941. Even so, they viewed the asbestos companies as competitors and considered informing the insulation workers’ union when the union pressed for extra pay to handle fiber-glass, which caused skin irritation. One of the “fiber glass itch” documents was a 1942 memo from the firm’s public relations chief to OCF’s president. It spoke of a “weapon-in-reserve” of hundreds of pages of articles on asbestosis that OCF could use to overturn the union leadership if they couldn’t get the union to drop its pay demands. But this came up just weeks after the US entered World War II, and the union was never warned by OCF about asbestos. OCF later bought the Kaylo business from O-I and never applied health warning labels until 1970 or later.

Asbestos industry documents show that the companies went to great lengths “to find some way of preventing Dr. Selikoff from creating problems and affecting sales,” as a 1965 OCF memo put it. Asbestos Textile Institute (ATI) minutes describe member companies’ protests and threats, preventing the distribution of press releases at the historic asbestos conference in New York in 1964. The press releases were retained in the ATI minutes, warnings of a menace to the general public the companies suppressed, diminishing media coverage of the conference.

ATI minutes noted a 1949 *Scientific American* article citing asbestos as a cause of lung cancer. The 1956 minutes noted a medical publication saying asbestos factory neighbors were at risk of lung cancer. The minutes recorded a vote in 1957 against supporting an experimental study on asbestos and cancer (“such an investigation would stir up a hornet’s nest and put the whole industry under suspicion”). In 1965, the ATI noted

that the Quebec Asbestos Mining Association saw the need for “alliance with some university such as McGill, so that authoritative background publicity can be had.” Thus began decades of industry-sponsored research at McGill University in Montreal.

Johns-Manville filed for “reorganization” in bankruptcy court in 1982, based on a steeply rising volume of lawsuits by asbestos victims and jury awards of punitive damages, but J-M continued to press a case against the US government. J-M claimed that the government was partly responsible for asbestos disease in shipyards arising from use of J-M asbestos products during World War II. J-M argued that the government should partially reimburse the company for damages J-M had paid to asbestos victims from wartime exposure. In response, the US Justice Department did a thorough job of discovery of J-M records, finding highly incriminating documents. Months before the trial in 1987, I was asked to testify and was shown the new material by the government lawyers. Partly because of the cover-up evidence from the 1930s and early 1940s, J-M lost that case.

The archive of millions of historic Johns-Manville documents then became accessible as part of the firm’s bankruptcy re-organization, including many documents implicating **other** companies. Other companies that went through bankruptcy proceedings over asbestos also had to create repositories of their documents, including memos and sales records implicating yet other companies.

When US Gypsum finally put the required OSHA warning on its drywall patching compounds in 1973, one commercial customer was the manufacturing homes division of Westinghouse. Westinghouse was initially unwilling to pay USG more for an asbestos-free formula. A USG man noted that two-thirds of the Westinghouse workers walked off in protest. “Westinghouse’s reaction was to accept the non-asbestos formulation and to fire an agitator and the entire work force that had left their jobs.” Westinghouse’s corporate industrial hygienist had recommended controls for asbestos dust at least as early as 1946 and 1948, though it is not known whether his recommendations were implemented by plant management.

Union Carbide bought an asbestos mine in 1963 and pursued new markets such as oil-drilling “muds”. A Carbide asbestos salesman in

London received the proceedings of the 1964 New York asbestos conference just before reporting on his unsuccessful effort to get a British company to use asbestos to make “sanitary tissue of the internal type.” The “tampon memo” is emblematic of the industry’s lack of restraint in selling asbestos for anything and everything – including children’s modeling compounds, socks, towels, women’s coats, gas mask filters, cigarette filters and cigars.

Chase Manhattan Bank sued Britain’s asbestos industry leader, for the cost of removing T&N sprayed asbestos used to build Chase’s corporate headquarters in 1959-61. Chase’s asbestos removal, half completed in the early 1990s, was expected to total \$85 million, and Chase did a job of discovery on T&N’s 10 million documents that no other plaintiff could do. T&N documents showed that the 33-year-old woman whose death from asbestosis was reported in the *British Medical Journal* in 1924 was named Nellie Kershaw. Her desperate efforts to obtain some money in her last days and the company men’s decision to not create a precedent by helping her were preserved in the T&N archive.

As they tunneled through the archive, the Chase lawyers sent me boxes and boxes of documents. In the late 1920s, T&N led in forming a global cartel to promote asbestos use and fix prices. T&N was able to get the UK government to exclude asbestos product users such as insulators and many asbestos factory workers from being covered by the 1933 workplace asbestos regulations. T&N’s top lawyer lied to the UK government that none of their insulation company workers had gotten asbestosis, in order to avoid regulations protecting insulators and other shipyard workers in the 1940s and 1950s. A T&N executive privately ridiculed the asbestos-containing dust limit advised (but not followed) in the US in 1955: “complete safeguard to health is only obtained by having no dust at all.” The authors of internal company documents like this never expected them to be seen by anyone outside the company.

Two T&N men were on the committee that developed the medical basis for the 1969 British airborne asbestos exposure limits. A few years later, the T&N doctor who replaced the one who had read the X-rays on which the UK exposure limit of 2 f/cc was based found ten times

as much asbestosis as his predecessor had in the same X-rays. This was not reported, but the new doctor's published report on X-rays of the work force in the same plant five years later made it clear that the first company doctor's diagnoses had to be questioned. The prevalence of asbestosis could not have gone up that much, that fast, in largely the same work force. T&N files show collusion with doctors at the Medical Research Council and the Trades Union Congress to keep Dr. Selikoff from reviewing the X-rays or even getting an independent expert review of them in Britain. US workplace standards for asbestos, like standards in countries all over the world, were strongly influenced by the UK exposure limit, which was based on those 1966 X-ray readings and clinical evaluation by a company doctor with no training in radiology or occupational medicine.

A scathing UK documentary, "Alice: A Fight for Life," was broadcast by Yorkshire Television in 1982, focused on a woman dying in her late 30s from brief employment in her youth for T&N. To contain the damage at the company's flagship plant near Manchester, England, the company brought in Sir Richard Doll, a medical authority, to reassure the plant workers and supervisors that their risk of death from occupational cancer was **only** 2 ½ percent. The transcript of Doll dismissing that as a "pretty outside chance" like winning a 40-to-one shot at the horse races was preserved in T&N files. T&N's success at preventing the Alice program from being aired in Swaziland, where the company mined asbestos, was also recorded in the T&N archive.

Chase lawyers freely shared the T&N documents. At my request, they sent boxes of documents to activists and public health workers in Africa, Australia, and India. A 1993 BBC radio documentary reported that T&N's operations in Africa and India operated at a lower standard of hygiene than that required in Britain in the 1970s and 1980s. BBC even tracked down the founding editor of the *British Journal of Industrial Medicine*, who recalled a T&N man asking him to suppress Doll's epidemiological study when it was in press in 1954. Chase lawyers promptly arranged a deposition, thereby preserving Dr. Richard Schilling's sworn recollection of throwing the dark-haired director from T&N out of his lab upon hearing this "appalling request."

Decades of litigation over asbestos and discovery of corporate documents have unearthed a veritable encyclopedia of toxic corporate crime. This history has involved the asbestos industry worldwide. The actions documented include: suppression of medical and experimental findings, manipulation of published reports, suppression of reference to asbestos hazards in the trade press, publication of statements and reports by trade associations that asbestos products are not toxic, prolonged violation after regulations required health warning labels on asbestos products, marketing of products without warning labels in some countries after starting to affix warnings on the same products in other countries, targeting of doctors raising public awareness about asbestos hazards, settlement of damage suits on condition that the lawyer representing the workers file no more similar cases, non-disclosure to employees of asbestosis revealed in their medical examinations, firing workers and busting unions for protesting asbestos hazards, firing and replacing workers before they had time to develop asbestos diseases from their exposures, exporting banned asbestos products, labeling asbestos-containing products “asbestos-free”, selling asbestos for use in children’s modeling compounds, sub-contracting of hazardous asbestos maintenance work, wanton disposal of wastes around asbestos factories, and prolonged failure to take basic sanitary precautions to keep workers from taking asbestos home to their families on their clothes (1,2).

Legal discovery has also shown that some companies facing regulation and liability exported their asbestos products to countries where they were still legal to sell. This happened with asbestos insulation in the 1970s and other products in the 1980s. Some giant asbestos mining companies at first limited health warning labeling to sacks of asbestos sold in the US and Canada.

An Eternit executive, Etienne van der Rest (who would eventually die from mesothelioma) pressed the British firms in 1978 to not use the UK warning label on product shipments to Europe. The minutes of the Asbestos International Association meeting show that the industry wanted to avoid mandatory labeling requiring the skull-and-crossbones symbol or the word “cancer”. Their fallback position was to use the British label if labeling became “unavoidable.” The UK industry label, designed with

help from corporate damage control experts Hill & Knowlton and accepted by the UK government, did not even harm sales. It read: “Take Care with Asbestos/warning breathing asbestos can damage health/observe the safety rules.” The lack of product liability in Europe may have been a factor in the prolonged lack of warning labeling on asbestos products in Europe through the 1980s.

17.5.

DISINFORMATION IN THE SCIENTIFIC LITERATURE: PRODUCT DEFENSE ARTICLES

In the new century, former asbestos interests have spent great sums contracting and publishing “product defense” articles to exonerate chrysotile asbestos exposures (3). Much of this infusion to the scientific literature is being supported by companies no longer using asbestos. Ford Motors disclosed that the corporation spent nearly \$40 million between 2001-2016 funding journal articles and expert testimony concluding there is no evidence brake mechanics are at increased risk of developing mesothelioma (4). This contributed practically nothing new scientifically, it was mainly re-analyses of previously published work intended to create controversy where a public health consensus had been achieved long before: the US brake industry trade association publicly warned of the cancer hazard from brake dust in 1978.

With all that money, Ford could have done the first adequate scientific investigation of the mesothelioma risk to mechanics. The lack of a large union of mechanics presents a great obstacle to independent researchers doing an epidemiological mortality study of the trade. But through its dealerships, Ford has exclusive access to records of large numbers of mechanics that did regular brake servicing through their working lives. Unfortunately, the Ford lawyers who hired the expensive consultants were more interested in defending lawsuits over Ford’s failure to affix even mild health warnings on boxes of Ford brake pads until 1980.

Former asbestos gasket manufacturers have similarly contributed product defense consultant articles to the literature, to limit their liabilities from the past. Corporate documents show that high levels of exposure

(up to 5.44 f/cc) were measured in 1973 around the gasket cutting table at Dow, warranting extensive protective recommendations. Shell recorded exposures of 28.4 f/cc where adhering old gasketing was removed by a pipefitter using a grinder in 1985. Past corporate failures to warn have given rise to continuing public health disinformation that may help prolong the epidemic of asbestos disease among vehicle mechanics around the world.

There has been dramatic growth of science consulting firms over the past 20 years that serve corporations with problems of liability and regulation over toxic substances. The best scientists money can buy are available to re-analyze published work or even add new data in publishing “product defense” articles, and appear as experts to present their findings at scientific conferences and in the courts. Former OSHA chief David Michaels used a 1969 tobacco industry memo in titling his first book about this, “Doubt is Their Product” (2008). In a later book by Michaels, examples are given of these mercenary science consultants’ services to a number of industries (The Triumph of Doubt”, 2020).

Asbestos is little if at all used anymore in new vehicles. But replacement asbestos brake pads, clutches and gaskets continue to be made and sold in countries that have not banned asbestos. The US, where these products have not been made with asbestos for about 20 years, still continues to import small quantities of them because there is no official asbestos ban.

17.6.

PRODUCT LIABILITY’S ROLE IN PUBLIC HEALTH

The United States has a legal system that makes sellers of products responsible for the toll on individuals from unsafe and defective products. Especially with products like asbestos, whose exposures can precede the effects by decades, this is a substantial measure of public protection. This aspect of US law has had a tremendous role in improving the safety of drugs and other products beyond anything separately achievable through regulation by governmental agencies.

The public health benefits of product liability flow from the motivation of industry to replace intrinsically dangerous products such as asbestos

products with products made from **safer** substitute materials. There is also the matter of providing some measure of justice to persons who might have avoided the risks if they had been properly warned before using the products. In the US, unlike other countries, the government effort to ban almost all asbestos products was blocked by the industry in court, in 1991. The subsequent continuing decline in asbestos use, to the extent that no asbestos products are any longer made in the US, is largely the result of product liability.

Time Line – Public Health History of Asbestos

- 1899 - Lady Inspectors of Factories in UK report lung damage in asbestos workers
- 1906 - UK Parliamentary inquiry describes death from lung scarring in asbestos worker
- 1918 - Life insurers decline to insure workers in the “injurious” asbestos industry
- 1925 - “Asbestosis” named in medical literature
- 1927 - Worker’s compensation for asbestosis in Massachusetts
- 1930 - UK survey reports 26% of asbestos workers have asbestosis
- 1933 - UK asbestos regulations take effect
- First reports of asbestosis in asbestos product users (insulation workers)
- 1935 - Case reports of deaths from asbestosis and lung cancer (US, UK)
- US surveys report 25%, 53% of asbestos factory workers have asbestosis
- 1939 - Germany awards workers’ compensation for lung cancer with slight asbestosis
- 1943 - Pleural cancers (2) deemed occupational in workers with asbestosis (Germany)
- 1948-52 - widespread recognition of lung cancer danger from asbestos dust
- 1954-55 - epidemiology studies confirm lung cancer excess in asbestos-exposed workers

- 1960 - 32/33 cases of pleural mesothelioma have occupational and environmental asbestos exposure
- 1962 - Mesotheliomas throughout the shipyard trades (N. Ireland)
- 1964 - High excess death rate in insulation workers from occup cancers and asbestosis
- Major conference in US on occup. and envir. hazards of asbestos (publ. 1965)
- 1965 - Epidemiology links mesothelioma to household and neighborhood environmental asbestos exposure (UK)
- 1968 - Asbestos insulation work and smoking increase lung cancer risk 92-fold
- 1969 - Conference on asbestos hazards to brake repair workers (UK, publ. 1970)
- 1970 - US Congress creates Environmental Protection Agency (EPA), Occupational Safety and Health Administration (OSHA) beginning era of regulation in US
- 1972 - OSHA issues workplace standard for asbestos
- 1973 - EPA issues emission standard for asbestos as hazardous air pollutant
- US asbestos consumption hits all-time high of 803,000 m.t.
- 1974 - Rats inhaling all varieties of asbestos get lung cancer and mesothelioma from all varieties
of asbestos, for exposures as short as 7 hours of one day
- Man dies from mesothelioma, his only exposure was one day of sawing asbestos boards for chicken coups
- 1975 - US Food and Drug Administration regulates against use of asbestos filters for preparation of drugs
- US EPA bans asbestos in thermal insulation as hazardous air pollution source
- US National Institute of Occupational Safety and Health issues alert on asbestos hazards to mechanics from brake and clutch servicing
- 1977 - International Agency for Research on Cancer: no known

- exposure threshold for cancer risk from asbestos
- 1978 - US asbestos litigation unearths “Pentagon Papers” of asbestos industry cover-up in 1930s and 1940s
- 1982 - Largest US asbestos company, Manville, seeks protection from lawsuits in bankruptcy court
- 1983-1986 - Iceland becomes first country to ban all types of asbestos (followed by Norway, Denmark, Sweden)
- 1986 - International Labor Organization (ILO) issues asbestos convention (162) and recommendation (172)
- 1989 - US EPA issues rules to phase out all major asbestos uses by 1997 (rules overturned in court before taking effect, in 1991)
- Construction workers’ union federation (now Building and Wood Workers’ International) calls for global ban of asbestos
- 1993 - Germany joins The Netherlands, Switzerland, Finland, Austria, Italy in banning all forms of asbestos – only exception is asbestos diaphragms in a chlorine manufacturing process
- 1994 - US OSHA lowers permissible exposure limit for asbestos to 0.1 fiber/cc
- 1999 - Canada challenges French asbestos ban at World Trade Organization (WTO rejects “controlled use” argument and rules in favor of France, 2000)
- Last multinational asbestos company sells asbestos mine and converts to non-asbestos fiber-cement manufacturing (Saint-Gobain, in Brazil)
- International Ban Asbestos Secretariat established
- 2000 - Major conference of asbestos activists, unionists, health professionals, victims’ groups in Osasco, Brazil
- 2001 - Chile and Argentina ban all forms of asbestos
- 2002 - Spain and Uruguay ban all forms of asbestos
- 2004 - Japan and Honduras ban all forms of asbestos
- 2005 - All European Union countries impose asbestos bans
- 2006 - ILO and World Health Organization call for worldwide bans on asbestos

- 2007 - World Bank calls for avoiding use of asbestos materials in new construction and development of management plans for facilities where asbestos material is already present (followed by Asbestos Guidance Note in 2009)
- 2008 - South Africa and Oman ban all types of asbestos
- Brazil Supreme Court supports bans on asbestos by Sao Paulo and other states
- 2009 - South Korea bans all types of asbestos
- 2010 - Qatar, Mozambique, and Turkey ban all types of asbestos
- 2011 - Israel, Serbia ban all types of asbestos
- 2012 - Taiwan bans all forms of asbestos
- 2014 - Macedonia and Nepal ban all forms of asbestos
- 2016 - Iraq bans all forms of asbestos
- 2017 - Brazil Supreme Court bans all forms of asbestos
- 2018 - Canada bans all forms of asbestos

For more detailed information on bans, see http://www.ibasecretariat.org/chron_ban_list.php

DISCLOSURE

The author has testified as an expert witness on the public health and corporate history of asbestos, usually at the request of plaintiffs, in over 400 trials in the US, Australia, and Italy, starting in 1979.

REFERENCES

CASTLEMAN, B. **Asbestos: Medical and Legal Aspects**. 5th Ed. New York: Aspen, 2005.

MCCULLOCH, J.; TWEEDALE, G. **Defending the Indefensible/The Global Asbestos Industry and its Fight for Survival**. Oxford Univ. Press, 2008.

LADOU, J. *et al.* The Case for a Global Ban on Asbestos. *Environ. Health Perspect.* 118: 897-901, July 2010. Disponível em: <http://ehp03.niehs.nih.gov/article/fetchArticle.action?articleURI=info%3Adoi%2F10.1289%2Fehp.1002285>. Acesso em: 17 jan. 2018.

MORRIS, J. Ford Spent \$40 Million to Reshape Asbestos Science. **Center for Public Integrity** (Feb. 16, 2016). Disponível em: <https://www.publicintegrity.org/2016/02/16/19297/ford-spent-40-million-reshape-asbestos-science>. Acesso em: 17 jan. 2018.



OS AUTORES

Norma Sueli Padilha
Luciano Lima Leivas
Márcia Kamei López Aliaga
Estêvão Fragallo Ferreira
Ney Maranhão
Luis Fernando Silva de Carvalho
Rodrigo Goldschmidt
Carla Reita Faria Leal
Rafael Mondego Figueiredo
Sylvio Roberto Corrêa de Borba
Camille da Silva Azevedo Ataíde
Dennis Verbicaro
Poliana Ribeiro dos Santos
Ariê Scherreier Ferneda
Rafaela Rodrigues da Silva
Jeffer Castelo Branco
Sílvia Maria Tagé Thomaz
Giovanna Sampaio
Thomires Elizabeth Pauliv Badaró de Lima
Luiz Eduardo Gunther
Marco Antônio César Villatore
Roberta Marina Cioatto
Maria Misrelma Moura Bessa
Luciana de A. Grillo Schaefer
Celina Naconeski
Daniel Nascimento-e-Silva
Maria Carolina Santiago
Guilherme Edson Merege de Mello Cruz Pinto
Pedro Gabriel de Melo Ruiz
Eduardo Ramos
Prudente José Silveira Melo
Fernando Grass Guedes
Giovane Canonica
Barry Castleman

