

REVISTA 2025 • 3ª EDIÇÃO



TRABALHO SEGURO

Programa Nacional de Prevenção
de Acidentes de Trabalho

 **JUSTIÇA DO TRABALHO**

Estudos em
Homenagem
ao Centenário do
**Ministro Carlos Coqueijo
Torreão da Costa**

Revista do Programa Trabalho Seguro

Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT)

Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho (Ministro Presidente)

Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos (Vice-Presidente)

Ministro José Roberto Freire Pimenta (Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho) – Ministra Maria Helena Mallmann

Ministro Breno Medeiros – Ministro Alexandre Luiz Ramos – Desembargadora Márcia Andrea Farias da Silva

Desembargador Ricardo Martins-Costa – Desembargador Jorge Alvaro Marques Guedes

Desembargador Eugênio Cesário – Desembargadora Denise Alves Horta – Juíza Manuela Hermes de Lima

Conselho Editorial/Científico

Ministro Alexandre Agra Belmonte – Ministro Amaury Rodrigues Pinto Júnior

Desembargadora do Trabalho Neide Alves dos Santos – Desembargadora do Trabalho Vilma Leite Machado Amorim

Juiz Ney Stany Morais Maranhão – Juiz Claudio Victor de Castro Freitas – Juíza Hella de Fátima Maeda

Desembargadora Márcia Regina Leal Campos – Juíza Patrícia Maeda – Juiz Sandro Nahmias Melo

Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho –

Programa Trabalho Seguro

Comissão Nacional do Programa Trabalho Seguro

Ministro Alexandre Agra Belmonte (Coordenador-Geral – TST)

Ministro Amaury Rodrigues Pinto Júnior (Vice-Cordenador-Geral – TST)

Desembargadora Neide Alves dos Santos (TRT 9) – Desembargadora Vilma Leite Machado Amorim (TRT 20)

Juiz Sandro Nahmias Melo (TRT 11) – Juiz Ney Stany Morais Maranhão (TRT 8)

Juiz Claudio Victor de Castro Freitas (TRT 1) – Juíza Hella de Fátima Maeda (TRT 24)

Gestoras e Gestores Regionais do Programa Trabalho Seguro

TRT 1: Desembargador José Monteiro Lopes; Juíza Flávia Nóbrega Cozzolino – **TRT 2:** Desembargador Álvaro Alves Nôga; Juíza Juliana Varela de Albuquerque Dalprá – **TRT 3:** Desembargador Marcelo Lamego Pertence; Ângela Castilho Rogêro Ribeiro – **TRT 4:** Desembargador Marçal Henri dos Santos Figueiredo; Juiz do Trabalho Márcio Lima do Amaral – **TRT 5:** Jeferson Alves Silva Muricy; Máira Guimarães Araújo de La Cruz – **TRT 6:** Desembargador Virgínio Henriques de Sá e Benevides; Juíza Márcia de Windsor Nogueira – **TRT 7:** Desembargadora Regina Gláucia Cavalcante Nepomuceno; Juiz Raimundo Dias de Oliveira Neto – **TRT 8:** Desembargador Paulo Isan Coimbra da Silva Júnior; Juiz Albeniz Martins e Silva Segundo – **TRT 9:** Juíza Ana Paula Seffrin Saladini; Juíza Sandra Mara Flügel Assad – **TRT 10:** João Otávio Fidanza Frota; Mariana Nascimento Ferreira – **TRT 11:** Desembargador Audaiphil Hildebrando da Silva; Juíza Carolina de Souza Lacerda Aires França; Juíza Andrezza Lins Vieira; Juíza Bárbara de Oliveira Villas Bôas Silveira – **TRT 12:** Desembargador Cesar Luiz Pasold Júnior; Juiz Ricardo Jahn – **TRT 13:** Desembargador Wolney de Macedo Cordeiro; Juíza Rafaela Queiros de Sá Benevides – **TRT 14:** Desembargador Francisco José Pinheiro Cruz; Juíza do Trabalho Cândida Maria Ferreira Xavier – **TRT 15:** Desembargador Edmundo Fraga Lopes; Juíza Marina de Siqueira Ferreira Zerbinati – **TRT 16:** Desembargadora Ilka Esdra Silva Araújo; Juíza Fernanda Franklin da Costa Ramos – **TRT 17:** Juiz Jedson Marcos dos Santos; Juíza Germana de Morelo – **TRT 18:** Desembargador Wellington Luís Peixoto; Juiz Cleidimar Castro de Almeida – **TRT 19:** Juiz Alan da Silva Esteves; Juíza Carolina Bertrand Rodrigues Oliveira – **TRT 20:** Desembargadora Rita de Cássia Pinheiro de Oliveira; Juíza Gilvânia Oliveira de Rezende – **TRT 21:** Desembargador Bento Herculano Duarte Neto; Juiz Michel Wegner Knabben – **TRT 22:** Desembargador Francisco Meton Marques de Lima; Juiz Roberto Wanderley Braga – **TRT 23:** Desembargadora Eliney Bezerra Veloso; Juíza Leda Borges de Lima – **TRT 24:** Desembargador João de Deus Gomes de Souza; Juíza Hella de Fátima Maeda.

Revista do Programa Trabalho Seguro

Rev. Progr. Trab. Seg.	Brasília, DF	n. 3	p. 1-297	jan./dez. 2025
------------------------	--------------	------	----------	----------------



2025. Conselho Superior da Justiça do Trabalho (Brasil)

Este trabalho está licenciado sob CC BY-NC-SA 4.0. Para visualizar uma cópia desta licença, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>.

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

Presidente: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho

Vice-presidente: Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos

Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho: Ministro José Roberto Freire Pimenta

Coordenação-Geral: Ministro Alexandre Agra Belmonte

Conselho editorial/científico:

Ministro Alexandre Agra Belmonte

Ministro Amaury Rodrigues Pinto Júnior

Desembargadora do Trabalho Neide Alves dos Santos

Desembargadora do Trabalho Vilma Leite Machado Amorim

Juiz Ney Stany Moraes Maranhão

Juiz Claudio Victor de Castro Freitas

Juiza Hella de Fátima Maeda

Desembargadora Márcia Regina Leal Campos

Juiza Patrícia Maeda

Juiz Sandro Nahmias Melo

Projeto editorial:

Daniilo Silva Barbosa – Assessor-Chefe da Assessoria de Promoção do Trabalho Decente e dos Direitos Humanos

Eliane Monteiro Dantas Medeiros – Servidora da Assessoria de Promoção do Trabalho Decente e dos Direitos Humanos

Oton Tássio Silva Luna – Servidor da Assessoria de Promoção do Trabalho Decente e dos Direitos Humanos

Kassandra Trindade Clatworthy – Coordenadora da Coordenadoria de Documentação do TST

Projeto gráfico: Lex Editora

Diagramação: Lex Editora

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

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

n. 3 (jan./dez. 2025)
Anual.

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

CDU 331.4

Catalogação elaborada por Leandro Augusto dos Santos Lima – CRB 10/1273

Endereço para correspondência:

Conselho Superior da Justiça do Trabalho

SAFS Qd. 8 Conjunto A, Bloco A, 5º Andar

CEP: 70070-600. E-mail: csjt@csjt.jus.br

Sumário

Apresentação	7
01. Excludentes do nexo causal nas relações de trabalho <i>Alexandre Agra Belmonte.....</i>	11
02. <i>Greenwashing</i> no meio ambiente do trabalho e a nova dimensão do branding empresarial <i>Gabriela Ohana, Dennis Verbicaro e Ney Maranhão.....</i>	25
03. Meio ambiente do trabalho: síntese nomológica de ecologia, trabalho e tutela da pessoa humana <i>Guilherme Guimarães Feliciano.....</i>	44
04. Hiperconexão laboral e o dano à saúde digital <i>Sandro Nahmias Melo</i>	86
05. Trabalho seguro e saudável: governança corporativa para além dos requisitos legais <i>Cirlene Luiza Zimmermann.....</i>	106
06. A escravidão digital e o retrocesso humanista ao século XIX, a partir da tecnologia <i>Silvia Teixeira do Vale e Rosangela Rodrigues Lacerda.....</i>	124
07. O risco climático no futebol profissional e a tutela do meio ambiente do trabalho do atleta: limites das pausas para hidratação <i>Elthon José Gusmão da Costa e Letiane Corrêa Bueno</i>	146
08. Discriminação e violência de gênero em relação aos trabalhadores em plataformas digitais de transporte e entrega <i>Juliana Varela de Albuquerque Dalprá.....</i>	165
09. O paradoxo da prevenção: como a doutrina social da Igreja ilumina os obstáculos à saúde e segurança ocupacional <i>Alan Esteves e Carolina Bertrand.....</i>	199
10. Jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos em matéria de higiene e segurança no trabalho <i>Ana Júlia Sila Pereira Garcia e Quésia Falcão de Dutra</i>	210
11. Teletrabalho e saúde do trabalhador: o papel das normas da OIT na proteção da saúde física e mental <i>João Pedro Ignácio Marsillac e Sandra Regina Cavalcante</i>	230

12. Segurança do trabalho e riscos psicossociais <i>Raimundo Dias de Oliveira Neto, Valdélcio de Sousa Muniz e Jaime Luiz Bezerra de Araújo</i>	243
13. A importância da perícia judicial na Justiça do Trabalho: subsídio técnico para decisões precisas <i>Marconi Cláudio de Campos Santos e Saulo Tarcísio de Carvalho Fontes</i>	258
14. O assédio moral virtual nas relações de trabalho: desafios jurídicos na era da hiperconectividade e na busca pelo equilíbrio do meio ambiente digital <i>Solainy Beltrão dos Santos e Adriano Marcos Soriano Lopes.....</i>	273
15. Impactos da NR-36 na saúde de trabalhadores em frigoríficos: um estudo de caso <i>Lisiane Vieira.....</i>	292

Apresentação

É com profundo senso de *dever institucional* e *entusiasmo intelectual* que o *Programa Trabalho Seguro* entrega à comunidade jurídica e à sociedade brasileira mais um volume de sua Revista. Esta *edição de 2025* transcende a natureza de um mero repositório doutrinário; constitui-se como um manifesto da vitalidade do Direito frente às transformações tectônicas que desafiam a proteção da saúde e a segurança daqueles que vivem do próprio labor.

Nesta oportunidade, rendemos nossas homenagens à memória indelével do *Ministro Carlos Coqueijo Torreão da Costa*. Baiano de nascimento e universal de espírito, Coqueijo não foi apenas um Presidente desta Corte Superior (1984-1986) ou um processualista de vanguarda. Foi, na acertada síntese de seu amigo Jorge Amado, “*o numeroso Coqueijo*”: magistrado, jurista, músico, poeta e humanista. Sua capacidade de vislumbrar o Direito não como ciência estanque, mas como parte integrante de uma vasta sinfonia social, inspira a concepção contemporânea de um meio ambiente de trabalho que deve ser, primordialmente, humano. Igualmente, se o Direito Processual do Trabalho deve-lhe a sistematização científica, a Justiça do Trabalho deve-lhe a alma. Coqueijo ensinou-nos que a técnica jurídica, quando despida de sensibilidade social e cultura humanística, torna-se um corpo inerte. Que esta obra, focada na salvaguarda da vida, ecoe sua voz, que sempre clamou por *uma justiça célere, efetiva e humanizada*.

A seleção de artigos deste ano *espelha a complexidade dos novos tempos*, transitando da dogmática fundamental aos desafios da era digital, da ética corporativa às mudanças climáticas.

Tive a honra de inaugurar esta coletânea com o estudo “*Excludentes do Nexo Causal nas Relações de Trabalho*”. Nele, revisito as fronteiras da responsabilidade civil trabalhista, sustentando que, em tempos de riscos ampliados, é imperioso distinguir com precisão cirúrgica o fortuito interno do externo, reafirmando que o dever de precaução não admite excludentes que transfiram ao trabalhador os ônus da atividade econômica.

Em sequência lógica, a obra assume contornos de denúncia necessária com o artigo de *Gabriela Ohana, Dennis Verbicaro e Ney Maranhão* (este um valioso membro do Comitê Nacional do Programa Trabalho Seguro) sobre o “*Greenwashing no Meio Ambiente do Trabalho*”. Os autores desvelam a dissonância corporativa daqueles que projetam uma imagem externa

de sustentabilidade enquanto negligenciam, intramuros, a saúde de seus colaboradores, alertando para os perigos de um marketing desconectado da ética laboral.

Aprofundando o arcabouço teórico, *Guilherme Guimarães Feliciano*, enfocando o tema do meio ambiente do trabalho, brinda-nos com uma “*Síntese Nomológica de Ecologia, Trabalho e Tutela da Pessoa Humana*”. Sob a ótica da Teoria dos Sistemas Complexos, o autor propõe um salto qualitativo na dogmática, superando a visão atomizada da saúde e segurança para abraçar uma abordagem holística, onde o ambiente laboral é compreendido como um sistema dinâmico de interações.

O fenômeno tecnológico e seus impactos ocupam posição central nesta edição. *Sandro Nahmias Melo*, em “*Hiperconexão Laboral e o Dano à Saúde Digital*”, dissecar a “infociação” e o *Burnout Digital*, defendendo o direito à desconexão não como bem-estar, mas como barreira sanitária indispensável à integridade psicofísica.

Dialogando com as modernas exigências de mercado, *Cirlene Luiza Zimmermann* explora o “*Trabalho Seguro e Saudável*” sob a perspectiva da Governança Corporativa, demonstrando, com *clareza solar*, que a gestão responsável (ESG) deve ultrapassar o cumprimento burocrático, integrando a segurança como valor inegociável da cultura empresarial.

Em tom de alerta contundente, *Silvia Teixeira do Vale e Rosângela Rodrigues Lacerda* traçam, em “*A Escravidão Digital e o Retrocesso Humanista ao Século XIX*”, um paralelo perturbador entre as condições laborais oitocentistas e a gestão algorítmica contemporânea, denunciando a precarização que se oculta sob o manto da modernidade tecnológica.

A crise climática, tema de urgência global, é abordada de forma arguta por *Elthon José Gusmão da Costa e Letiane Corrêa Bueno* em “*O Risco Climático no Futebol Profissional*”. O texto analisa o estresse térmico e propõe um diálogo normativo com as NRs 15, 17 e 21 para proteger quem trabalha a céu aberto em um planeta em aquecimento. Já a interseccionalidade entre tecnologia e gênero é o foco de *Juliana Varela de Albuquerque Dalprá*, que investiga a discriminação nas plataformas digitais, revelando como a suposta neutralidade algorítmica pode aprofundar desigualdades históricas.

No campo da ética, *Alan Esteves e Carolina Bertrand* apresentam “*O Paradoxo da Prevenção*”. À luz da Doutrina Social da Igreja, criticam o “economismo” que reduz a segurança a custos, defendendo uma cultura de prevenção enraizada na primazia absoluta da dignidade humana. Expandindo

o horizonte para a proteção internacional, *Ana Júlia Sila Pereira Garcia* e *Quésia Falcão de Dutra* analisam a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, evidenciando como a responsabilidade estatal na ordem internacional serve de norte magnético para a aplicação do direito interno.

Retomando as nuances do teletrabalho, *João Pedro Ignácio Marsillac* e *Sandra Regina Cavalcante* examinam a tensão entre o dever de segurança e a inviolabilidade do domicílio, pugnando por uma regulamentação que equilibre proteção e privacidade. A saúde mental, flagelo deste século, é esmiuçada por *Raimundo Dias de Oliveira Neto*, *Valdério de Sousa Muniz* e *Jaime Luiz Bezerra de Araújo*, que convocam a uma reflexão urgente sobre o gerenciamento dos riscos invisíveis que adoecem silenciosamente.

No âmbito processual, *Marconi Cláudio de Campos Santos* e *Saulo Tarcísio de Carvalho Fontes* discorrem sobre a centralidade da prova técnica, reforçando o papel do perito como elo fundamental entre o saber especializado e a jurisdição. Expandindo o conceito de violência laboral para a era da hiperconectividade, *Solainy Beltrão dos Santos* e *Adriano Marcos Soriano Lopes* tratam do “*Teleassédio*”, desafiando-nos a atualizar os mecanismos de defesa da dignidade.

Por fim, encerrando a seleção com um estudo de caso de alto impacto prático, *Lisiane Vieira* comprova, com dados empíricos sobre frigoríficos, como a regulação estatal e a atuação do Ministério Público do Trabalho foram decisivas para a redução de doenças ocupacionais, reafirmando que a norma técnica, quando efetiva, salva vidas.

Que o absorver do conteúdo destes importantes textos inspire não apenas a reflexão acadêmica, mas a *ação concreta*. Que, movidos pela verve humanista de Coqueijo Costa, possamos continuar edificando uma Justiça do Trabalho que não apenas repare danos, mas que, acima de tudo, *preserve a existência humana*.

Boa leitura a todos!

Brasília/DF, fevereiro de 2026.

ALEXANDRE DE SOUZA AGRABELMONTE

Ministro do Tribunal Superior do Trabalho

Coordenador-Geral do Programa Trabalho Seguro – CSJT

EXCLUDENTES DO NEXO CAUSAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

LEGAL DEFENSES OF CAUSAL LINK IN EMPLOYMENT RELATIONS

Alexandre Agra Belmonte¹

RESUMO: O presente artigo analisa o nexo de causalidade como pressuposto determinante da responsabilidade civil no âmbito das relações de trabalho. O objetivo central é investigar as hipóteses de rompimento do liame causal – as excludentes do nexo causal – e sua aplicação prática diante da dicotomia entre a responsabilidade subjetiva (baseada na culpa) e a responsabilidade objetiva (fundamentada no risco). Por meio de uma metodologia analítico-dedutiva e revisão bibliográfica e jurisprudencial, o estudo examina as figuras do fato exclusivo da vítima, fato de terceiro, caso fortuito, força maior e o *factum principis*. A investigação destaca a distinção fundamental entre os elementos “internos” e “externos” de tais excludentes, demonstrando que fatos inerentes à dinâmica da atividade econômica (fortuito interno) não eximem o empregador do dever de indenizar, especialmente em atividades de risco. Conclui-se que, embora o sistema jurídico ainda guarde raízes no conceito de culpa, a evolução para a teoria do risco e o dever de precaução impõem uma interpretação restritiva das excludentes, visando a máxima efetividade das normas de saúde e segurança do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: responsabilidade civil; nexo causal; excludentes; acidente de trabalho; risco ocupacional.

ABSTRACT: This article analyzes the causal link as a determining prerequisite for civil liability within the scope of labor relations. The central objective is to investigate the hypotheses for breaking the causal connection – the excludents of the causal link – and their practical application given the dichotomy between subjective liability (based on fault) and objective liability (based on risk). Through an analytical-deductive methodology and a review of literature and case law, the study examines the figures of the victim's exclusive act, third-party acts, fortuitous events, force majeure, and *factum principis*. The investigation highlights the fundamental distinction between the “internal” and “external” elements of such excludents, demonstrating that events inherent to the dynamics of economic activity (internal fortuitous events) do not exempt the employer from the duty to compensate, especially in hazardous activities. It concludes that, although the legal system remains rooted in the concept of fault, the evolution toward risk theory and the duty of precaution requires a restrictive

1 Ministro do Tribunal Superior do Trabalho; pós-doutorado em Direito pela Universidade de Coimbra (Portugal); doutor em Justiça e Sociedade e mestre em Direito das Relações Sociais pela Universidade Gama Filho; doutor honoris causa pela USU; professor permanente do Programa de Pós-Graduação da UNESA; coordenador-geral do Programa Trabalho Seguro (PTS) da Justiça do Trabalho (Biênio 2025/2027); presidente da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (ABDT); membro do Instituto Brasileiro de Responsabilidade Civil (IBERC).

interpretation of excludents, aiming for the maximum effectiveness of occupational health and safety standards.

KEYWORDS: *civil liability; causal link; legal defenses (excludents); occupational accidents; occupational risk.*

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Fato exclusivo da vítima; 3 Fato exclusivo de terceiro. Elementos externos e internos; 4 Caso fortuito. Elementos externos e internos; 5 Força maior. Elementos externos e internos; 6 Fortuitos natural e humano: pressupostos de caracterização e efeitos; 7 *Factum principis* externo e interno; 8 Conclusão; Referências.

1 Introdução

De forma sintética, responsabilidade civil consiste no dever de indenizar o dano causado ao patrimônio ou a bem personalíssimo de alguém. O fundamento pode variar: por culpa, dolo, risco da atividade, ofensa a dispositivo de lei ou de cláusula contratual e falta de prevenção, cuidado ou precaução, quando exigível.

De forma mais precisa e abrangente, responsabilidade civil é a relação jurídica que consiste no dever atribuído por lei, obrigação ou contrato, de prevenir, fazer cessar, reparar ou compensar o dano individual ou coletivo patrimonial ou extrapatrimonial direto ou reflexo causado pelo ofensor ou por pessoa, animal, atividade ou coisa sob a sua guarda ou domínio.

São requisitos, pressupostos ou elementos da responsabilidade civil o fato lesivo, o nexo causal e o dano.

Dano é o prejuízo ou risco de prejuízo suscetível de ser prevenido, reparado ou compensado. Indenização é a forma financeira de reparar ou compensar o prejuízo.

O dano pode ser individual ou coletivo; patrimonial ou extrapatrimonial; contratual ou extracontratual; direto ou reflexo.

Se o Ministério Público do Trabalho ingressa com Ação Civil Pública visando à interdição de um estabelecimento pelo risco que apresenta aos trabalhadores, estará atuando compositivamente em relação ao presente pela submissão dos empregados ao risco e preventivamente em relação ao futuro para evitar infortúnios.

Para o professor Antonio Pinto Monteiro, “Indemnizar é, assim, tornar alguém indemne, isto é, sem dano. O dano constitui, simultaneamente, o pressuposto e o limite da indenização”².

2 MONTEIRO, Antonio Pinto. Dano e acordo das partes. In: BARBOSA, Mafalda Miranda; MUNIZ, Francisco (coord.). *Responsabilidade civil: 50 anos em Portugal, 15 anos no Brasil*. Salvador: JusPodivm, 2017. p. 19.

Como fato jurídico suscetível de causar dano, o fato lesivo pode ser considerado em relação ao comportamento do ofensor, ou seja, subjetivamente considerado; ou considerado em relação ao fato em si mesmo, independentemente de conduta, ou seja, objetivamente considerado. Quando subjetivamente considerado, precisa configurar-se como comportamento voluntário comissivo ou omissivo, caracterizador de um ato ilícito, para adquirir aptidão indenizatória. Objetivamente considerado, precisa configurar-se na realização de uma situação específica, prevista em lei ou como decorrência do risco de uma atividade.

Nexo de causalidade é a relação entre o fato lesivo e o dano, como pressuposto juridicamente determinante de imputação de ressarcimento. Num acidente de trânsito o fato ou evento lesivo pode ser a imprudência, uma ação de terceiro ou um defeito mecânico que leva à colisão com outro veículo ou a um atropelamento.

Na verdade, se considerarmos a doutrina portuguesa, o nexo de causalidade tem natureza binária e concorrente: a) a causalidade que fundamenta a responsabilidade, ligando o comportamento do agente à lesão do direito ou ao interesse protegido (primeiro dano); e b) a causalidade que preenche a responsabilidade, ligando a lesão do direito ou interesse protegido aos danos consequenciais (segundo dano)³.

Tomemos como exemplo a empresa que fornece ao trabalhador que labora em alturas, em jaús, equipamento de proteção desgastado (cordas, cinto de segurança etc.) e ele vem a falecer por acidente de trabalho decorrente de queda por rompimento do cinto de segurança. A negligência da empresa ao atendimento das normas de segurança (a) e a negligência causadora da morte do trabalhador (b) compõem o nexo causal binário.

De igual sorte, se o acidente de trabalho não ocorrer, a negligência da empresa ao atendimento das normas de segurança (a) e a negligência causadora do risco de acidente a que o trabalhador é submetido (b) compõem o nexo causal binário.

Todavia, a causa não se confunde com as condições que a antecedem e que podem ou não influir na verificação do evento. O fato de os pneus do automóvel funcional estarem gastos e o acidente ter ocorrido num dia de fortes chuvas não significa, por si só, que os pneus desgastados trafegando em piso

3 BARBOSA, Mafalda Miranda. Sentido e intencionalidade do requisito causal: o antes e o depois do Código Civil de 1966. In: BARBOSA, Mafalda Miranda; MUNIZ, Francisco (coord.). *Responsabilidade civil*: 50 anos em Portugal, 15 anos no Brasil. Salvador: JusPodivm, 2017. p. 124.

escorregadio tenham sido a causa. Apesar dessas condições, nada impede que esse veículo estivesse parado num sinal de trânsito quando então foi abalroado por outro carro, dirigido por um motorista que se distraiu ao olhar mensagens recebidas no celular e que por essa razão não viu o sinal fechar e não conseguiu frear a tempo por causa do chão escorregadio, provocando assim o acidente e o dano consequente. Hipótese em que as condições antecedentes não influíram na caracterização do acidente.

No exemplo acima citado, os pneus desgastados revelaram-se irrelevantes para o acidente. Já o fechamento do sinal, as fortes chuvas e o chão escorregadio foram condições antecedentes ou supervenientes que contribuíram para o acidente. Mas a causa eficiente foi a distração do motorista, cuja conduta negligente o impediu de prevenir, por meio da diminuição da velocidade e freada a tempo num dia chuvoso, que o acidente acontecesse. O nexo de causalidade ou causa determinante consistiu na relação entre o fato lesivo (a distração na condução do veículo) e o dano verificado.

Para Rosenvald, nexo causal é o elo entre o evento lesivo e o fator de atribuição previamente selecionado pelo legislador⁴. Ele permite investigar se há ligação entre o fato lesivo e o dano produzido; e, havendo, se decisivo, foi para a produção do resultado, e assim apurar quem ou o que o titularizou e como, para, conforme o caso, caracterizar ou descaracterizar a responsabilidade.

Ocorre que há fatos jurídicos causadores de dano que são estranhos à conduta do agente ou à dinâmica da atividade que desenvolve. Tais fatos são imputáveis à própria vítima, a terceiros, ao fortuito natural ou humano e ao príncipe. Nesses casos, depende da ordem jurídica responsabilizar ou não o agente. Esses fatos podem atuar como excludentes do nexo causal.

São excludentes do nexo causal os fatores primitivos efetivamente causadores do dano, capazes de eliminar a relação de causalidade entre o dano verificado e a imputação da responsabilidade ao agente.

No Direito Civil, em se tratando de responsabilidade subjetiva e inexistindo norma específica em contrário, em tese afastam o nexo causal as excludentes subjetivas (fato exclusivo da vítima e fato exclusivo de terceiro) e as excludentes objetivas (caso fortuito, força maior e fato do príncipe).

4 ROSENVALD, Nelson; BRAGA NETTO, Felipe. *Responsabilidade civil: teoria geral*. Indaiatuba, SP: Foco, 2024. p. 945.

Como o fato lesivo é exclusivamente imputável à própria vítima, a terceiro, a caso fortuito, a força maior, ou a fato do príncipe, não se estabelece o liame causal ensejador de responsabilidade ou por falta de culpabilidade na conduta; ou pela falta de autoria; ou porque a atividade não é de risco; ou porque o fato jurídico ensejador do dano é involuntário.

No tocante à responsabilidade objetiva, o viés de análise é outro: importa indagar se há pertinência entre o dano ocorrido e o risco da atividade desenvolvida. Ou seja, se os elementos caracterizadores da ocorrência são típicos, previsíveis, ou se são estranhos ao risco ou à dinâmica da atividade.

Com efeito, se o pneu dianteiro vem a furar e o motorista perde a direção do transporte coletivo, acidentando passageiros, esse risco, previsível, ainda que inevitável, está inserido na dinâmica da atividade de transporte. De igual sorte, se o motorista passar mal e perder a direção do veículo. Tanto é previsível, que as aeronaves de carreira contam com piloto e copiloto.

Todavia, se um raio cai numa ponte e ela rui no momento em que o veículo está a atravessá-la, despencando e matando o motorista, a responsabilidade de a transportadora indenizar danos patrimoniais e extrapatrimoniais à família do trabalhador fica afastada, por se tratar de fato absolutamente alheio à dinâmica ou risco habitual ou ordinário do negócio.

Em se tratando de responsabilidade objetiva, o fato exclusivo da vítima e as excludentes objetivas que não guardam relação com a dinâmica da atividades costumam afastar a responsabilidade de quem desenvolve um negócio ou operação de risco.

Na maioria dos casos de responsabilidade objetiva o fato de terceiro não rompe o nexo causal, a exemplo do transporte de passageiros (art. 735 do CC), do dano por causado por animal (art. 936 do CC) e da responsabilidade dos pais, pelos filhos menores que estiverem sob sua autoridade e em sua companhia; do tutor e do curador, pelos pupilos e curatelados, que se acharem nas mesmas condições; do empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; dos donos de hotéis, hospedarias, casas ou estabelecimentos onde se albergue por dinheiro, mesmo para fins de educação, pelos seus hóspedes, moradores e educandos; e dos que gratuitamente houverem participado nos produtos do crime, até a concorrente quantia (art. 932, I a V, do CC).

Outrossim, por força de lei, há casos em que nem mesmo a força maior ou o caso fortuito afastam a responsabilidade, como ocorre em acidente na exploração de energia nuclear.

De igual sorte, até mesmo a culpa exclusiva da vítima não afasta a obrigação de a seguradora indenizar o interesse contratado.

2 Fato exclusivo da vítima

Há fato exclusivo da vítima quando a ocorrência de dano se deve exclusivamente à sua conduta.

No caso, não há formação de nexo causal, afastando a responsabilidade, porque inexistente identificação de ofensor que pratique ato ilícito à vítima e nem ele é decorrência de atividade de risco sob a sua responsabilidade. Na prática, a vítima é a causadora do dano a si mesma. Assim, se um piloto empregado resolve arremessar a aeronave contra um morro, o empregador não possui qualquer responsabilidade em relação à família do falecido, não importando se a atividade é ou não de risco.

Lógico, se ficar comprovado que o fato decorreu de situação de estresse por carga excessiva de trabalho ou outra situação inerente e previsível em relação ao risco da atividade em que inserida a vítima, a excludente será afastada.

Questão interessante diz respeito à negligência ou imprudência em se tratando de trabalho em atividade de risco. Há vozes de peso que sustentam que, em princípio, atos derivados dessas causas, que configurariam culpa exclusiva da vítima na responsabilidade subjetiva, na objetiva seriam previsíveis à dinâmica da atividade. Nessas condições, caracterizaria fatos concorrentes, que apenas provocariam a diminuição do valor indenizatório.

Com efeito, o descuido, a desatenção e o arrojo eventual são fatos previsíveis em atividades de risco, pelo que estariam, em princípio, dentro da dinâmica da cadeia produtiva. Quer, por exemplo, em relação ao motorista (passar num sinal ou farol amarelo, acreditando que dará tempo); a quem trabalha em andaimes (retirada episódica do cinto de segurança); ou em relação a quem trabalha em sistema de energia elétrica de alta tensão (esquecimento de desligar um vetor).

No entanto, caracteriza culpa exclusiva, pelo tamanho da imprudência e risco assumido, avançar o sinal vermelho; fazer ultrapassagem em linha amarela dupla.

3 Fato exclusivo de terceiro. Elementos externos e internos

Fato exclusivo de terceiro ocorre quando se identifica que o dano causado à vítima decorre da conduta de terceiro.

O fato exclusivo de terceiro é suscetível de romper o nexo de causalidade entre a conduta do agente e o dano provocado na vítima, posto que o dano ocorre em virtude da conduta de outra pessoa, identificada como a real causadora.

Nas relações de trabalho, fato de terceiro é o dano causado por pessoa estranha à relação jurídica estabelecida entre empregado e empregador. O fato de terceiro exclui a responsabilidade do empregador quando de natureza subjetiva, como ocorre quando um assaltante ingressa numa padaria e dá um tiro no empregado. É um fato de terceiro considerado externo ou estranho à dinâmica da atividade, porque o negócio de padaria em tese não é de risco. A outra conclusão se chegaria se se tratasse de um banco, em que assaltos são previsíveis e assim inerentes ao negócio.

Na atividade de transporte de passageiros, o fato exclusivo de terceiro não elide a responsabilidade, *ex vi* do art. 735 do CC: “A responsabilidade contratual do transportador por acidente com o passageiro não é elidida por culpa de terceiro, contra o qual tem ação regressiva”. No mesmo sentido, a Súmula 187 do STF. Também assim a responsabilidade objetiva do empregador pelos atos do empregado; do pai em relação aos atos do filho menor; do tutor em relação aos atos do tutelado; etc., previstos no art. 932 do Código Civil⁵.

Especificamente nas relações trabalhistas, o fato de terceiro comum não exclui a responsabilidade quando de natureza objetiva nos casos dos riscos previstos em lei (inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial; colisões, atropelamentos ou outras espécies de acidentes ou violências nas atividades profissionais dos agentes das autoridades de trânsito; atividades de trabalhador em motocicleta – art. 193 da CLT). Assim também quanto ao risco oferecido nos serviços de reparo ou conservação na rodovia ou ainda em decorrência de assalto a banco, atividade igualmente de risco, o caixa adquire síndrome do pânico.

No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de

5 BRASIL. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm?ref=blog.suitebras.com. Acesso em: 6 ago. 2024.

lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, definido no art. 486 da CLT como fato do príncipe, estaremos diante de um fato de terceiro qualificado pela titularidade, em que a responsabilidade objetiva do governo ou do Estado afasta a responsabilidade do dono do negócio. Fica a cargo do governo responsável o pagamento da indenização (art. 487).

4 Caso fortuito. Elementos externos e internos

Caso fortuito é o evento ou fenômeno extraordinário da natureza, imprevisível ou não, mas inevitável, que produz efeitos jurídicos aquisitivos, modificativos ou extintivos nas relações jurídicas em que incide. Em matéria de responsabilidade civil, esse efeito pode consistir em dano casual provocado por raio, terremoto, tsunamis, inundação e outros motivos acidentais. É um fato jurídico *stricto sensu*, de caráter extraordinário, também denominado fortuito natural. Imprevisível ou não, o fato é que não pode ser controlado, exceto, no máximo, quanto aos efeitos.

Extraordinário é o fenômeno que foge do comum, enquanto inevitável é o evento que não pode ser controlado quanto à respectiva verificação.

Como o dever de reparar o dano costuma alcançar apenas o responsável pela produção do fato lesivo e no caso fortuito inexistente possibilidade de responsabilizar alguém, porque a natureza é imputável, em princípio o nexo causal tem a sua formação rompida.

No entanto, o caso fortuito ou fortuito natural tanto podem ser externos ou estranhos à relação jurídica na qual interfere, como interno ou inerente à dinâmica da relação jurídica sobre a qual incide.

Leciona Sergio Cavalieri Filho: “Entende-se por fortuito interno o fato imprevisível e, por isso, inevitável, que se liga à organização da empresa, que se relaciona com os riscos da atividade”. Prosseguindo, fornece como exemplos o estouro de um pneu do ônibus, o incêndio do veículo, o mal súbito do motorista, o defeito de concepção de produto destinado ao consumo, fatos ligados à organização do negócio.

Já o fortuito externo, ensina, “é também fato imprevisível e inevitável, mas estranho à organização do negócio”, fornecendo como exemplos tempestades e enchentes.

Conclui que a presunção de responsabilidade do transportador e do fabricante ou fornecedor é tão forte, que somente o fortuito externo, correspondente

a fato estranho à empresa e sem qualquer ligação com a organização do negócio, é capaz de exonerar do dever de indenizar⁶.

Se um motorista da empresa está dirigindo em condições normais de segurança, um raio atinge o automóvel no meio da rodovia e ele bate em outro carro, falecendo, o empregador não é responsável pelo acidente. É hipótese de caso fortuito externo, que interrompe o nexo causal, por não se vislumbrar uma conduta causadora do dano ou um responsável que a titularize. Em outras palavras, o raio é, nas circunstâncias da atividade, estranho ao risco e assim elimina a imputação do fato ao empresário.

Enfim, embora se trate de atividade de risco, com responsabilidade objetiva, o fato jurídico é absolutamente extraordinário em relação à atividade, não integrando assim a relação jurídica entre empregado e empregador.

No Recurso Especial nº 2.114.079/RS (2023/0313380-5), Redator do voto prevalecente Ministro Moura Ribeiro e Relatora vencida a Ministra Nancy Andrighi, o STJ, com base na teoria do fortuito externo, isentou de responsabilidade um hotel em que, por briga envolvendo dois hóspedes, um deles atirou e matou o outro. A *ratio decidendi* foi a de que a atividade desenvolvida não criou o risco, figurando o balneário apenas como palco da discussão, com resultado totalmente alheio ao negócio de hospedagem (Data do julgamento: 24/04/2024, Data da publicação no DJe/STJ: 30/04/2024).

Contudo, quando se tratar de fortuito interno a solução será outra. Se o trabalhador a céu aberto é atingido por um raio em região de ocorrência de raios sem que a empresa conte com coberturas de proteção nas épocas de incidência do fortuito, o empregador responde pelo dano. Ou seja, em se tratando de fatos previsíveis, corriqueiros à atividade, podem ser controlados, contornados e gerenciados. E por isso mesmo ingressa internamente na relação entre empregado e empregador, por não ser a ela estranho que nas circunstâncias um raio possa atingir o trabalhador.

A responsabilidade também não cede em caso de assalto a banco em relação ao qual se espera que a instituição dê aos clientes e empregados toda a segurança necessária à atividade de risco (fortuito interno), mas a instituição bancária não responde pela morte de cliente que venha a falecer em virtude de atropelamento, quando utilizava um caixa 24 horas situado na rua (fortuito externo).

6 CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de responsabilidade civil*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 176 e 302.

Constando da apólice de seguro a cláusula de indenizar ocorrência derivada de fortuito ou de força maior, as duas situações não servirão de excludente. De igual sorte, pela lei previdenciária (Lei nº 8.213/1991), o acidente de trabalho derivado de fortuito, quer humano ou natural.

Outrossim, na extinção do contrato de trabalho por motivo de força maior (expressão, no caso, genericamente utilizada pela CLT e que abrange o caso fortuito) e que implique em extinção do estabelecimento ou da empresa, cabe indenização patronal ao empregado que ali trabalhe, embora por metade (art. 502 da CLT).

5 Força maior. Elementos externos e internos

Força maior é o fato humano extraordinário, imprevisto, inevitável e transcendente à vontade das partes, que interfere numa relação jurídica, alterando-a ou extinguindo-a, a exemplo da invasão de território, da guerra ou revolução, do pânico coletivo. Cuida-se, portanto, de um fortuito humano. Tal como ocorre no fortuito natural, em princípio inexistente possibilidade de imputação de responsável, o que faz romper o nexo causal.

Contudo, também a força maior pode ser externa e interna. Vejamos: se, em razão de pânico coletivo ocorrido no estabelecimento do empregador e por ele não causado, um trabalhador é pisoteado e falece, a empresa não é responsável, por se tratar de força maior. Ou seja, de força maior de origem externa à relação jurídica desenvolvida entre empregado e empregador e sobre a qual as partes não têm ingerência.

Todavia, os casos que decorram da imprevidência do empregador não excluem da empresa a imputação pelo dano (art. 501, § 1º, da CLT). Se agindo com cautela e prevenção, a empresa poderia contornar ou evitar a ocorrência do fato ou dos efeitos por ele produzidos, não se trata de força maior externa e sim interna, que passa a compor a relação jurídica entre empregado e empregador, porque os seus efeitos poderiam ser evitados ou controlados.

Utilizando o mesmo exemplo acima, se, em razão de pânico coletivo ocorrido no estabelecimento do empregador, um trabalhador é pisoteado e falece, a empresa será responsável se o dano for decorrente do fato de o estabelecimento não ter áreas de escape em caso de incêndio ou tumulto. Trata-se de força maior interna, cuja imprevidência do empregador ingressa na relação jurídica então mantida com o falecido.

6 Fortuitos natural e humano: pressupostos de caracterização e efeitos

Os pressupostos de caracterização do caso fortuito são a involuntariedade, a extraordinariedade e a inevitabilidade, podendo ou não ser previsíveis.

Os pressupostos de caracterização da força maior são a involuntariedade, a extraordinariedade, a imprevisibilidade e a inevitabilidade ou impossibilidade objetiva de evitar o acontecimento.

Evento involuntário é o casual, assim entendido aquele para o qual as partes não concorrem para a sua verificação.

Evento extraordinário é aquele que se distancia do acontecimento comum ou habitual.

Evento imprevisível é o acontecimento inesperado, que não pode ser antevisto.

Evento inevitável é aquele que não pode ser evitado ou controlado, quer quanto ao acontecimento em si, quer quanto aos seus efeitos.

Os efeitos jurídicos desses acontecimentos, que podem influir na integridade de bens e pessoas, frustrar compromissos assumidos e gerar prejuízos financeiros, são solucionados por meio da teoria do fortuito, geralmente mediante a resolução *ex tunc* da obrigação ou do contrato, sem perdas e danos, ou simplesmente por meio do afastamento da responsabilidade civil.

O parágrafo único do art. 393 do Código Civil define caso fortuito ou de força maior como o fato necessário, cujos efeitos não era possível evitar ou impedir.

Nas relações civis, exceto nos casos previstos em lei; ou quando o devedor expressamente por eles se responsabilizou; ou quando se tratar de fortuito natural ou humano interno ou integrante normal de uma atividade, não responde pelos prejuízos decorrentes de caso fortuito ou de força maior (art. 393, *caput*).

Nas relações de trabalho, salvo casos pontuais, o legislador abrange no conceito de força maior os eventos da natureza.

Outrossim, ressalvadas as situações em que o fortuito natural ou humano imponha a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, determina-se a manutenção do contrato, mediante a possibilidade de recuperação do tempo perdido com paralisação da atividade empresarial, mediante horas extras compensatórias (art. 61, § 3º) ou a revisão temporária da jornada e do salário (art. 503 da CLT).

Nos casos de extinção necessária da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, por motivo de força maior, diante da assunção do risco da contratação (art. 2º, *caput*, da CLT), cabe ao empregador indenizar o trabalhador em caso de despedida, embora por metade (art. 502 da CLT), dividindo, assim, as partes o prejuízo decorrente de fato em que não foram culpadas.

7 *Factum principis* externo e interno

O *nomen iuris* fato do príncipe remonta ao período monárquico e absolutista da história, em que o príncipe, que concentrava em si os poderes de Estado, decretava medidas que precisavam ser observadas pelo súdito. O príncipe de hoje é o governo ou o Estado.

Fato do príncipe é espécie de fato de terceiro⁷ qualificado pela origem, posto que titularizado pelo governo ou pelo Estado. Cuida-se de ato administrativo federal, estadual ou municipal, ou mesmo de lei ou resolução, capaz de inviabilizar, para atendimento a interesse público, de forma permanente ou temporária, a utilização ou funcionamento de uma atividade, estabelecimento ou propriedade. Com isso, altera ou extingue relações jurídicas privadas já constituídas, alcançando interesses subjetivos.

Trata-se de espécie de fato de terceiro, porque o governo (ou o Estado) tem a responsabilidade de indenizar o dano causado a um (ou seja, o sacrifício imposto ao proprietário do prédio ou titular de uma atividade), pelo benefício social que a sua intervenção visa proporcionar à comunidade.

Como ato de Estado, podemos citar o caso dos bingos, que, com a revogação dos arts. 59 a 81 da Lei nº 9.615/1988 pela Lei nº 9.981/2000, se tornaram atividade ilícita, fazendo com que os investidores desse negócio precisassem, entre outras providências, romper contratos de locação de estabelecimento e contratos de fornecimento, despedir e indenizar os trabalhadores.

Como ato de governo, podemos citar a desapropriação de um estabelecimento para a construção de um viaduto ou praça pública, ou mesmo uma obra

7 Seguindo a doutrina tradicional, em edições anteriores qualificamos o fato do príncipe como de força maior qualificada. Melhor refletindo a respeito, chegamos à conclusão de tratar-se de fato de terceiro qualificado pela origem, não apenas porque o fato gerador é identificável quanto à autoria, como também porque gera para o real responsável pelo ato, o terceiro, que é a autoridade federal, estadual ou municipal, o dever de indenizar.

pública temporária prolongada, por exemplo, para a construção ou ampliação de metrô, que paralisa as atividades comerciais num certo local.

Não há que se confundir ato administrativo ou lei de costumes com determinação de fechamento temporário de atividades para, por exemplo, que sejam evitadas contaminações. Em casos tais, o fato que enseja o ato é o caso fortuito ou de força maior.

O fato do príncipe pode ser externo e interno.

O fato do príncipe externo, sobre o qual os sujeitos de uma relação jurídica não têm ingerência, transfere à autoridade pública a responsabilidade da indenização, a exemplo da desapropriação.

Já o fato do príncipe interno conserva a responsabilidade nas mãos do sujeito passivo da relação jurídica por ele afetada, por ter sido ele o causador mediato do ato de intervenção. Como exemplos, a interdição ou fechamento de estabelecimento ou prédio que ponham em risco os seus usuários. Nas relações de trabalho, o art. 486 da CLT define o *factum principis* e a responsabilidade: “No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável”⁸.

8 Conclusão

O atual sistema jurídico de responsabilidade ainda permanece arraigado à ideia de culpa, embora cada vez mais, numa sociedade de risco, a objetivação da responsabilidade, os casos de imputação jurídica referidos no parágrafo único do art. 927 do CC (a exemplo dos arts. 932, 734 e 735 do CC) e o seguro, estejam se tornando a regra.

Como decorrência da ainda arraigada ideia de culpa, os fortuitos natural e humano, como excludentes do nexo causal, afastam a responsabilidade, mesmo na concepção objetiva, no fundo pela ausência de culpa, embora isso tenha sido atenuado pela teoria da previsibilidade.

De se aplaudir, portanto, o disposto no art. 7º, XXII, da Constituição Federal (redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança como dever das empresas), que desloca a imputação

8 BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 6 ago. 2024.

da responsabilidade para o terreno da precaução, do cuidado que se deve ter no exercício de qualquer atividade numa sociedade caracterizada pelo risco.

Referências

BARBOSA, Mafalda Miranda. Sentido e intencionalidade do requisito causal: o antes e o depois do Código Civil de 1966. In: BARBOSA, Mafalda Miranda; MUNIZ, Francisco (coord.). *Responsabilidade civil: 50 anos em Portugal, 15 anos no Brasil*. Salvador: JusPodivm, 2017.

BELMONTE, Alexandre Agra. *Danos extrapatrimoniais nas relações de trabalho*. 4. ed. Salvador: JusPodivm, 2023.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 6 ago. 2024.

BRASIL. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm?ref=blog.suitebras.com. Acesso em: 6 ago. 2024.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial nº 2.114.079/RS (2023/0313380-5). Redator do voto prevalecente: ministro Moura Ribeiro. Data do julgamento: 24/04/2024. *Diário da Justiça eletrônico*, publ. 30.04.2024.

CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de responsabilidade civil*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MONTEIRO, Antonio Pinto. Dano e acordo das partes. In: BARBOSA, Mafalda Miranda; MUNIZ, Francisco (coord.). *Responsabilidade civil: 50 anos em Portugal, 15 anos no Brasil*. Salvador: JusPodivm, 2017.

ROSENVALD, Nelson; BRAGA NETTO, Felipe. *Responsabilidade civil: teoria geral*. Indaia-tuba, SP: Foco, 2024.

GREENWASHING NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A NOVA DIMENSÃO DO *BRANDING* EMPRESARIAL

GREENWASHING IN THE WORK ENVIRONMENT AND THE NEW DIMENSION OF BUSINESS BRANDING

Gabriela Ohana¹

Dennis Verbicaro²

Ney Maranhão³

RESUMO: Problematisa-se a conduta empresarial de exploração identitária mercadológica baseada em discurso de responsabilidade ambiental não condizente com a

-
- 1 *Mestra em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Estado do Pará – UFPA; especialista em Direito Público pelo CESUPA; pesquisadora do Grupo de Pesquisa Consumo e Cidadania – CNPQ; membro do Instituto de Direito Administrativo do Pará – IDAPAR; professora da Graduação em Direito na UNIESAMAZ e UNAMA; advogada e consultora jurídica. E-mail: gabiohanaa@gmail.com.*
 - 2 *Pós-doutorado (Visiting Scholar) pela Universidad Complutense de Madrid (UCM) e pela Universidad de Salamanca (USAL); doutor em Direito do Consumidor pela USAL; mestre em Direito do Consumidor pela Universidade Federal do Pará (UFPA); professor da graduação e dos programas de pós-graduação (mestrado e doutorado) da UFPA e do Centro Universitário do Pará (Cesupa); diretor do Instituto Brasileiro de Política e Direito do Consumidor (Brasilcon); procurador do Estado do Pará e advogado. E-mail: dennisverbicaro@bol.com.br.*
 - 3 *Pós-doutorado em Direito pela Universidade de Coimbra (Portugal); 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 Material e Processual do Trabalho da Universidade Federal do Pará (UFPA); professor permanente do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará (mestrado e doutorado – CAPES 6); professor do Programa de Pós-Graduação Lato Sensu em Direito do Trabalho do Centro Universitário do Pará (CESUPA); professor da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT/TST), da Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU) e da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados da Justiça Militar da União (ENAJUM/STM); professor convidado de todas as Escolas Judiciais de Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil e de diversas Escolas Judiciais de Tribunais de Justiça; autor, coautor, coordenador e organizador de dezenas de obras jurídicas; subscritor de mais de uma centena de artigos científicos; possui textos publicados no Brasil, Uruguai, EUA, Portugal, Espanha, Itália e Nova Zelândia; tem livros publicados nos idiomas português e inglês; membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (Cadeira nº 30) e da Academia Paraense de Letras Jurídicas (Cadeira nº 25); membro do Comitê Nacional do Programa Trabalho Seguro (CSJT/TST – biênio 2026/2027); juiz titular de Vara da Justiça do Trabalho da 8ª Região (TRT-8/PA-AP). E-mail: ney.maranhao@gmail.com. Instagram: @neymaranhao.*

realidade ambiental de seus próprios trabalhadores. Explora-se a noção de *branding* e denuncia-se a prática do *greenwashing* também quando se negligencia o equilíbrio do meio ambiente de trabalho. A pesquisa é qualitativa, eminentemente bibliográfica, tendo sido utilizado o método hipotético-dedutivo.

PALAVRAS-CHAVE: *greenwashing*; identidade mercadológica; meio ambiente do trabalho.

ABSTRACT: *The problem revolves around the entrepreneurial conduct of the exploration of the market identity from a discourse of environmental responsibility that is not in harmony with the environmental reality of its own workers. It explores the notion of brand and denounces the practice of greenwashing also when the balance of the work environment is neglected. The research is qualitative, eminently bibliographical, using the hypothetical deductive method.*

KEYWORDS: *greenwashing; marketing identity; work environment.*

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Globalização, capitalismo predatório e novas vulnerabilidades sociais; 3 O movimento ambientalista e o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado; 4 Responsabilidade socioambiental da empresa e prática de *greenwashing*; 5 Conclusão; Referências.

1 Introdução

O capitalismo, dentro da dinâmica camaleônica que lhe é peculiar, tem ensejado, em sua forma predatória mais recente, novas vulnerabilidades sociais. Para os fins deste trabalho, colocaremos em destaque a injustificada prática empresarial de exploração da identidade mercadológica denominada de *greenwashing*, cujo propósito é alcançar máxima fidelização de consumidores.

De fato, um dos instrumentos utilizados pelo empresariado para promover ascensão mercadológica tem sido agregar à sua marca o ideal de *responsabilidade socioambiental*. Contudo, no contexto de exagerada busca por lucro imediato, essa construção pode se estabelecer em contraste com uma realidade marcada pela negligência aos direitos fundamentais ambientais dos trabalhadores, reunidos na dimensão jurídica omnicompreensiva do direito ao meio ambiente laboral equilibrado (CF, art. 7º, XXII; art. 200, VIII; e art. 225, *caput*).

A partir desse panorama, propomo-nos a expor algo a respeito da globalização e do vigente capitalismo predatório indutor de novas vulnerabilidades sociais, abrindo espaço para, em seguida, problematizarmos a prática patronal de exploração de identidade mercadológica ligada a uma ideia de responsabilidade ambiental pouco alinhada à concreta realidade ambiental imposta a seus próprios trabalhadores.

2 Globalização, capitalismo predatório e novas vulnerabilidades sociais

Para Bauman (1999, p. 7), “[...] a globalização é o destino irremediável do mundo, um processo irreversível; é também um processo que nos afeta a todos na mesma medida e da mesma maneira”. A sociedade global, então, seja em seus processos estruturais, sociais, econômicos, culturais, políticos, laborais e mesmo ambientais, sofre e continua sofrendo modificações significativas.

Em face da acentuação desse fenômeno globalizatório, o mercado empresarial e de consumo fortaleceu-se sobremaneira, passando a exprimir, nas palavras de Canclini (2010), uma visão transcendente das culturas locais, estas que preservavam o enraizamento territorial e os espaços de produção e fruição de bens e serviços, mas que, agora, passaram a uma racionalidade econômico-consumerista vista pelo paradigma de um processo de montagem multinacional, não mais vislumbrando a internacionalização e, sim, um patamar mais amplo, tornando-se mais importante a velocidade em que se percorre o mundo e o que este tem a oferecer do que propriamente as posições geográficas para a satisfação da “necessidade”. O capitalismo, enfim, porta-se como ente cada vez mais desprovido de raízes territoriais.

A maior interação funcional e integração mundial se intensificaram no Brasil em meados dos anos 1980 e início dos anos 1990. Com isso, o capitalismo, a globalização e o consumo passaram a trilhar seus caminhos de maneira intimamente atrelada. Ocorre que o lucro mercadológico continua a figurar como intrinsecamente atado à produção de bens e serviços, circunstância que tem ocasionado conflituoso cenário entre capital de mercado e relações de trabalho/desemprego local. A respeito, explana Trierweiler (2009, p. 81 *apud* Massi, 2013, p. 22):

Essa tendência empresarial, de ultrapassar as fronteiras para instalação da produção, tem como escopo a busca de novas condições sociais, de normas trabalhistas diversas que se apresentam em cada Estado. Afinal, no meio da turbulenta crise econômica que vem se espalhando pelo mundo, nada mais coerente do que se buscar formas de atenuar custos que são diretamente ligados ao preço final do produto – os custos da mão de obra. Migrando-se para países com uma legislação trabalhista mais branda, as grandes multinacionais conseguem reduzir seus custos com a mão de obra empregada, tornando seus produtos mais competitivos no comércio exterior.

Sob essa ótica, a perspectiva de uma retração estatal em vários setores se torna visivelmente perceptível, minimizando as intervenções econômicas e laborais, em decorrência da implantação de políticas cada vez mais neoliberais,

deixando transparecer que o capital empresarial passa a ter peso maior sobre o capital produtivo, tal como preleciona Coutinho (2006, p. 168):

O projeto neoliberal se apresenta como novo, o pós-moderno, o inevitável. Em verdade, enseja novas vulnerabilidades sociais na medida em que propaga a capitulação do trabalho como categoria central de construção das relações pessoais na sociedade – esquecendo-se que tal categoria se constitui no “elemento estabilizador da sociedade capitalista” – sem propor novo instrumento de coesão e pacificação social. Da mesma forma, a maior liberdade em prol do capitalista, assim como a primazia de seus interesses, não ocasionou a retomada do crescimento econômico sustentando tal qual propugnado, mas intensificou a concentração mundial e reforçou a preponderância do capital financeiro sobre o produtivo.

Para Silva (2014, p. 185), “o grande problema gerado por essa nova gestão econômica é que os valores de mercado deixaram de ser restritos aos aspectos da economia de compra e venda de bens materiais; eles passaram a governar, de forma crescente e imperialista, nossa vida como um todo”. Com isso, o respeito à dignidade da pessoa humana e a atenção a sadios preceitos éticos foram sendo deixados em segundo plano, dando margem à era do capitalismo predatório.

Tal modalidade capitalista figura como a busca incessante por se manter aceso no mercado global, devorando a sociedade consumerista por meio dos desejos despertados pelas “falsas” ambições de necessidade de bens e serviços materiais, implantando uma ditadura econômica que se volta mais para o lucro dos fornecedores/empresários do que para o bem-estar da coletividade como um todo. Assim, em tempos da hipermodernidade, vivencia-se uma espécie de felicidade paradoxal⁴, sendo esta a peça fundamental em prol da movimentação da máquina capitalista.

Em linhas gerais, o fato que se acentua é que a cultura do consumo tende a enraizar-se no cidadão. Nesse aspecto, a economia de mercado na democracia capitalista globalizada tem se tornado cada vez mais hábil em direcionar a escolha do cidadão-consumidor, conduzindo-o a consumir necessidades cada vez mais artificiais. Não por outro motivo, nas palavras de Bauman (2008), vivem-se tempos líquidos, nos quais se consome a própria vida como se mercadoria fosse.

4 Expressões como “hipermodernidade” e “felicidade paradoxal” são usadas por Gilles Lipovetsky. A respeito, consulte-se: LIPOVESTKY, Gilles. *Os tempos hipermodernos*. São Paulo: Barcarolla, 2004; e LIPOVESTKY, Gilles. *A felicidade paradoxal: ensaios sobre a sociedade de hiperconsumo*. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

Tangencialmente, como resultante dessa complexidade de fatores, o mercado e os empresários-fornecedores apresentam-se cada vez mais competitivos e concorrentes entre si, promovendo intensa mercantilização dos produtos e serviços e, por corolário, difundindo suas marcas para o máximo possível de consumidores. Assim, a identidade das marcas, mais conhecida como *branding*, e a imagem dos concorrentes empresariais passam a constituir influências diferenciais e determinantes nas escolhas do consumidor.

Com efeito, o *branding* se caracteriza justamente por ser a identidade que a marca transpore no mercado de consumo, bem *imaterial* por demais valioso na dinâmica do capitalismo contemporâneo. Trata-se de um leque de valores publicamente abraçados (*brand equity*), quais sejam, honestidade, confiabilidade, respeito, justiça, integridade, imparcialidade, lealdade, consideração com o próximo e responsabilidade coletiva, entre outros. Logo, avulta hoje todo um plexo de atributos éticos e uma rede de significados imateriais que os fornecedores assumem enquanto postura mercadológica, os quais, atrelados aos bens e serviços disponíveis comercialmente, são capazes de gerar junto ao consumidor um prazeroso sentimento de identificação e satisfação subjetiva com a marca, com consequente anelo pelo desejo pessoal de fidelização – o que, claramente se percebe, vai muito além da simples avaliação nominal de preços. A concorrência no mercado, portanto, na atualidade, não tem mais relação com o clássico e singelo *cotejo de preços*, passando a englobar, também, um dinâmico *cotejo de identidades*.

Importante asseverar que, no cenário empresarial, a identidade e a imagem concorrencial são impulsionadas, em grande medida, devido ao fato de que a cada dia surgem novas marcas e tendências, oferecendo e desenvolvendo mercadorias inéditas e/ou já existentes, contudo em versões mais “atuais”, as quais serão dispostas ao consumidor, possibilitando uma maior oferta, informação e quantidade de escolhas. Tal fato torna o cidadão capitalista um “nômade” quanto ao tema do consumo, de ordem a impulsionar as empresas a atuarem em um contexto de fomento à máxima lealdade a seus produtos e/ou serviços.

A propósito, a ideia de “consumo responsável” acaba se tornando bastante explorada nesse acirrado jogo concorrencial. Deveras, enquadrar-se publicamente nesses moldes de atuação identitária não raro pode representar muito mais que uma simples opção de rumos empresariais, mas, em verdade, o único caminho para a própria sobrevivência no mercado de consumo.

Todavia, nos tempos atuais, essa liderança focada em manter o *branding* em alta, conjugada com a busca incessante pelo lucro sem limites, pode conduzir

uma ou outra empresa, internamente, ao atrativo caminho da burla a direitos fundamentais dos trabalhadores, nada obstante os chamativos apelos externos certificando compromisso forte para com valores solidaristas. É o caso de se valer, por exemplo, de mão de obra sujeita a práticas assediadas, condições de trabalho análogas à escravidão ou trabalho infantil, ou mesmo grave negligência quanto ao fornecimento de equipamentos básicos de proteção individual e coletiva, vindo a comercializar, justamente por isso, produtos com preços bem inferiores aos de mercado, extirpando a comercialização dos concorrentes leais por meio da prática de *dumping* social⁵ e, ainda, publicizando uma falsa imagem de responsabilidade socioambiental perante a comunidade dos consumidores, ganhando, assim, ilicitamente, “nas duas pontas”.

Qualquer linha de raciocínio que recaia nessa ideologia de desrespeito às condições laborais em prol de ímpetos exclusivamente lucrativos deve-se ao fato de que na atual sociedade pós-industrial consagra-se, por vezes, o trabalho como uma mera interação abstrata com a natureza, pela qual é possível alcançar e garantir o acesso aos bens necessários para subsistência, deixando de lado a importância em preservar o trabalho enquanto atividade que garante direitos fundamentais ao homem. Vislumbra-se o trabalho, nessa perspectiva, pela mera percepção capitalista salarial, sem considerar que salário não é tudo para o trabalhador; este, por sua vez, também necessita de reconhecimento e prevalência de condições sociais e labor-ambientais dignas (Coutinho, 2006, p. 170).

Propaga-se, então, principalmente na realidade atual dos altos índices de desemprego, a ideia de que o trabalho abstrato, oferecido sem o mínimo zelo para com condições dignas, é uma recompensa quando comparado aos trabalhadores desempregados. Comparação insana, quando, a bem da verdade, em palavras mais claras, por exemplo, essas condições análogas à escravidão nada mais configuram do que a brutal coisificação e vergonhosa marginalização social desses trabalhadores, excluindo-os e os impossibilitando de exercerem sua cidadania plena.

5 *Dumping social* pode ser entendido como a prática de concorrência desleal consistente, em apertada síntese, na comercialização de bens de consumo a preços inferiores aos padrões de mercado, justo pelo fato de que tal condição especial foi conquistada em detrimento de direitos fundamentais socioambientais de seus trabalhadores ou dos obreiros de suas contratadas, na cadeia de terceirização. Ou seja, a vantagem no mercado foi desleal, porquanto angariada através de expediente ilícito. Quanto à figura do *dumping social* nas relações trabalhistas, confira-se, entre outros: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MENDES, Ranúlio; SEVERO, Valdete Souto. *Dumping social nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.

Não à toa, explana-se que o ato de comprar pelo consumidor deve contornar a compulsão e a falsa necessidade, os quais apenas refletem a alienação gerada pelo capitalismo predatório. Deve-se, antes de qualquer coisa, ponderar e avaliar de modo consciente a identidade real das marcas (*branding*), a efetiva responsabilidade socioambiental destas, primordialmente para com os seus trabalhadores, os quais constroem suas mercadorias e imagem perante o mercado. Em outras palavras, torna-se inadmissível 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).

3 O movimento ambientalista e o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado

Sem sombra de dúvida, o movimento ambientalista está entre os movimentos sociais que mais impactaram a sociedade nas últimas décadas do século XX. Castells destaca, por exemplo, que nos anos 1990, 80% dos norte-americanos e mais de dois terços dos europeus consideravam-se ambientalistas. Não sem razão, candidatos e partidos dificilmente conseguem construir planos de ação sem algum “verdeamento” de suas plataformas. Da mesma maneira, frisa que grandes empresas, inclusive as responsáveis por uma grande emissão de poluentes, passaram, estrategicamente, a incluir em sua agenda de relações públicas e em seus novos mercados a temática da responsabilidade ambiental (Castells, 2008, p. 141).

De início, o movimento ambientalista centrou-se em discutir a proteção do meio ambiente natural. Não demorou para que o movimento da justiça ambiental desafiasse essa visão e trouxesse o debate ambiental também para os espaços urbanos, incluindo os locais de trabalho e localidades marginalizadas e expostas a riscos ambientais, relativizando esse incômodo dualismo entre meio ambiente natural e meio ambiente artificial no tocante às discussões públicas de sustentabilidade (Zoller, 2009, p. 297).

No caso brasileiro, nosso arcabouço jurídico-constitucional enfatiza a promoção da dignidade humana (art. 1º, III) e o bem de todos (art. 3º, IV), com resguardo da vida, saúde e segurança (arts. 5º, *caput*, e 6º) e necessário equilíbrio em qualquer contexto ambiental (arts. 23, VI, e 225, *caput*). Afigura-se inteiramente coerente, portanto, que significativa parte da população que diuturnamente exerce o papel social de trabalhador também faça jus a tais direitos fundamentais quando imersa no específico microcosmo labor-ambiental,

máxime quando a própria Carta Maior também reconhece, inequivocamente, que o meio ambiente do trabalho integra o meio ambiente em geral (art. 200, VIII). Deveras, a pactuação de uma relação de trabalho, seja ela de que natureza jurídica for, por certo não implica renúncia a qualquer daqueles direitos, porquanto inerentes à dignidade humana, impondo-se, assim, incontornável *eficácia horizontal dos direitos fundamentais*, de maneira a também atingir relações jurídicas firmadas entre particulares (CF, art. 5º, § 1º) (Maranhão, 2018, p. 646-647).

Frise-se, ademais, que a nova ordem constitucional instaurada em 1988 inovou ao se valer da palavra saúde quando do arrolamento de direitos da classe trabalhadora. De fato, a referência à saúde no inciso XXII do art. 7º da Carta Constitucional, em comento, empregada em contexto de anunciação de direitos dos trabalhadores, aliada à previsão do meio ambiente do trabalho especificamente quando da referência a atribuições do Sistema Único de Saúde (art. 200, VIII), deixam a nu a circunstância de que a integração do meio ambiente do trabalho ao bem jurídico ambiental também decorre do reconhecimento constitucional acerca da fortíssima ligação havida entre trabalho, meio ambiente e saúde pública, a reforçar o incontornável foco publicista que deve nortear esse tipo de assunto, tendo-o, acertadamente, como matéria de genuíno *interesse público primário* (Maranhão, 2018, p. 647).

Importa também registrar que o meio ambiente laboral, de acordo com o pensamento científico contemporâneo, é realidade resultante de uma complexa interação de fatores naturais, técnicos e psicológicos que condiciona, direta ou indiretamente, a qualidade de vida daquele que presta qualquer modalidade de trabalho, valendo lembrar, ademais, que a ideia de saúde, no âmbito do mundo do trabalho, também abarca a dimensão mental (Convenção nº 155 da OIT, art. 3º, alínea “e”, e Decreto nº 1.254/1994). Assim, revela-se sobremodo insuficiente a clássica construção conceitual que vê o meio ambiente do trabalho como simples “local da prestação de serviço”. De fato, não importa o contexto, o local da execução do trabalho sempre representará apenas e tão somente uma parcela da realidade labor-ambiental – quicá a sua expressão mais visível e tangível, mas que, certamente, a ela não se resume.

Nesse diapasão, o meio ambiente do trabalho deixa de ser compreendido somente como uma realidade estático-espacial ligada a fatores exclusivamente físico-naturalísticos, condizentes com os tradicionais riscos físicos, químicos e biológicos, e passa a ser encarado como produto de um sistema dinâmico e genuinamente social, abarcador não apenas das condições físico-estruturais

havidas no ambiente de trabalho (*condições de trabalho* – interação homem/ambiente), mas também do arranjo técnico-organizacional estabelecido para a execução do trabalho (*organização do trabalho* – interação homem/técnica) e da própria qualidade das interações socioprofissionais travadas no cotidiano do trabalho (*relações interpessoais* – interação homem/homem), passando a admitir, assim, outras modalidades de risco, como os ergonômicos e psicossociais (Maranhão, 2017, p. 123-124).

Nessa luz, o *meio ambiente do trabalho* revela-se como realidade 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. Por corolário, *meio ambiente laboral equilibrado* ou *sadio* pode ser tido como a realidade labor-ambiental que acomoda condições de trabalho, organização do trabalho e relações interpessoais continuamente seguras, saudáveis e respeitosas, com a adoção de uma visão protetiva integral do ser humano (saúde física e mental) (Maranhão, 2017, p. 251 e 255).

No que tange à abordagem específica que nos anima neste texto, é preciso considerar que, como é sabido, o capitalismo revela-se como máquina voraz que impulsiona as relações empresariais em múltiplos níveis de ação. E, por certo, a garantia do direito fundamental ao equilíbrio do meio ambiente laboral há de ser firmemente resguardada em qualquer desses níveis de ação empresarial, sobretudo naquelas situações em que se busca, inescrupulosamente, angariar dividendos com a exploração pública de uma imagem relacionada à preocupação ambiental, quando, em verdade, tal respeito se mostra falacioso no que diz com o seu específico microcosmo labor-ambiental – o que se daria, por exemplo, como já referimos, em ambientes de trabalho marcados por práticas assediantes ou mesmo em condições análogas à escravidão, circunstâncias deploráveis que podem representar incômodo descolamento entre a realidade concreta dos trabalhadores e a publicidade mercadológica ligada ao *branding* de grandes marcas frente aos seus consumidores.

Destarte, a referência à vulnerabilidade ambiental trabalhista soa por demais adequada e oportuna também aqui, justamente para jogar luz sobre a realidade concreta laborativa em tempos contemporâneos, visto que também a higidez do meio ambiente de trabalho tem se encontrado profundamente vulnerável diante da agressividade mercadológica capitalista vigente, obcecada por altas taxas de produtividade, máxima captação de lucro e intensa valorização

das marcas como patrimônio imaterial, muitas vezes em franco detrimento da garantia de qualidade de vida ao trabalhador quando do exercício de suas atividades, inafastável direito humano e fundamental.

O trabalho, visto na ótica dos direitos fundamentais, é, sem sombra de dúvidas, uma peça-chave na engrenagem de um Estado verdadeiramente preocupado em garantir bem-estar à população que trabalha e patamares mínimos de justiça social (Padilha, 2013, p. 176), visando à quebra do individualismo dos direitos clássicos e primando pela prevalência dos direitos coletivos. Tal perspectiva afirma-se, assim, como mecanismo de combate a exclusões sociais e à ausência de eficácia concreta de direitos fundamentais da classe trabalhadora. Nessa linha, preleciona Coutinho (2006, p. 168):

No espaço consolidado da democratização do país, especialmente com o despertar constitucional, o aviltamento da condição humana que se vê expropriada do direito de sobreviver com o fruto do seu trabalho, nesta sociedade em que se coabita o regime escravocrata com o trabalho livre na casa da sociedade pós-industrial, encontra os olhos quem percebe a emergência de uma eficácia dos direitos fundamentais como resposta ao descalabro.

A não se abraçar essa ótica, elementos como a vida, bem constitucionalmente consagrado no art. 5º, inciso X, da CRFB/88, e a própria sadia qualidade de vida, garantida nos arts. 7º, inciso XXII, e 225, *caput*, ambos também da CRFB/88, entre outros, deixam de ser amparados em perspectiva abrangente e integradora, desencadeando grave lesão a complexos de bens materiais e imateriais. Para além disso, a postura mercadológica em desrespeito ao direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado conflita ainda com a própria ideia de livre concorrência, ordem econômica e valorização do trabalho humano, a teor do art. 170, incisos IV e VI, da mesma Magna Carta. Logo, nenhum expediente empresarial, seja a que nível for, pode se desvencilhar desses relevantes fatores humanos e solidários materializadores de uma genuína sociedade civilizada.

4 Responsabilidade socioambiental da empresa e prática de *greenwashing*

A ideia de responsabilidade socioambiental da empresa, a cada dia que passa, torna-se mais comum, afirmando-se não raro como o diferencial entre empresários que desejam se manter no mercado capitalista. Assim, como afirma Wakahara (2017, p. 166), tal iniciativa “deixou de ter um caráter meramente ético e passou a constituir um bem jurídico, uma forma de a empresa melhorar sua imagem e agregar valor ao seu produto”. Logo, é sabido que a ideologia

de responsabilidade se interliga diretamente aos moldes em que o *branding* das marcas se apresenta, no qual o consumidor, de fato e em potencial, toma suas decisões visando não meramente aos aspectos descritivos do produto e/ou serviço, mas sopesando os valores defendidos pelas empresas.

Já por isso, as empresas têm buscado colar à sua imagem discursos de conscientização ambiental e valorização de direitos fundamentais, inclusive dos trabalhadores. Assim, ser uma empresa responsável e “sustentável” passa a significar ir além da mera teoria contratualista da relação de trabalho, primando-se, acima de tudo, pelo firme prestígio a direitos reconhecidos ao ser humano que trabalha, nacional e internacionalmente.

A propósito, o Conselho de Direitos Humanos da ONU aprovou, em 16 de julho de 2011, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, elaborados pelo Representante Especial do Secretário-Geral para Empresas e Direitos Humanos, professor John Ruggie. A finalidade dos tais trinta e um princípios orientadores é justamente tentar impedir que empresas violem direitos humanos no curso de suas atividades e exigir a reparação devida quando infrações a tais direitos se perpetrarem no contexto empresarial. Objetivando dar concretude a esse vetor internacional de proteção de direitos humanos, inclusive no tocante à classe trabalhadora, o Presidente da Câmara dos Deputados brasileira, Rodrigo Maia, no exercício do cargo de Presidente da República, fez publicar o Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018, estabelecendo as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos no âmbito do território brasileiro⁶.

Referente ao meio ambiente de trabalho equilibrado e sadio, deve ser considerado que o custo e o lucro são fatores essenciais da produção, contudo nem só desses componentes podem crescer os empresários, mercadologicamente. Nessa esteira, destaca-se a primazia ao respeito dos direitos obreiros como um dos maiores investimentos realizados para fomentar o *marketing* positivo e o *branding* da marca. Afinal, na mesma escala em que o ser humano que consome merece respeito por sua vulnerabilidade na relação de consumo, o ser humano que trabalha também merece semelhante tratamento, porquanto igualmente sujeito a vulnerabilidades na relação laboral.

Impende destacar que o *marketing* social, compreendido nas técnicas informacionais usadas pelas empresas para estimular comportamentos positivos e

6 Para um estudo mais detalhado dessa alvissareira tendência internacional que vincula empresas e direitos humanos, confira-se: MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de direitos humanos*. 5. ed. São Paulo: Método, 2018. p. 533-560.

desestimular atividades negativas empresariais, é atualmente a ponte de lealdade que fideliza o consumidor e a empresa. Assim, a publicidade mercadológica, nos moldes do art. 37 do CDC, objetiva agregar valores empresariais para que o consumidor hipermoderno neles compatibilize seus anseios e necessidades. Como se vê, a tônica contemporânea reside justamente na construção de laços mais densos e prolongados com o consumidor, para além de liames estritamente instantâneos e contratuais, cativando-os mediante a exploração de uma dimensão imaterial que, de alguma maneira, possa tocar-lhe a própria subjetividade. Nessa linha, segundo Solomon (2016, p. 142):

A responsabilidade social corporativa (RSC) é mais do que uma boa ideia; é também um bom negócio. Uma recente pesquisa do consumidor demonstra convincentemente que, se todos os demais fatores permanecerem iguais, a probabilidade é de que as pessoas escolham uma marca que ofereça algo de volta à comunidade.

Contudo, o discurso de preservação ambiental, valorização dos direitos humanos e respeito à justiça social pode mascarar intenções movidas pelo exclusivo interesse capitalista de captar novos consumidores e fidelizar os atuais. Desse modo, quando uma empresa propaga a imagem de ícone de responsabilidade socioambiental, buscando auferir benefícios desse discurso perante o concorrido mercado consumerista, todavia a realidade labor-ambiental vivenciada passa deveras longe desse perfil, decerto estará sendo praticado ato ilícito. Neste ponto, convém distinguir *bluewashing* e *greenwashing*, práticas empresariais ilícitas similares, contudo distintas entre si.

O *bluewashing*, nas palavras de Wakahara (2017, p. 169), denomina-se por ser “a prática corporativa na qual a empresa se denomina ‘azul’, ou seja, socialmente responsável, mas, na verdade, desrespeita direitos sociais de forma grave e constante ou desagrega ainda mais uma determinada comunidade marginalizada”. Em outras palavras, tal fenômeno, conceitualmente derivado da língua inglesa (*blue* – azul e *washing* – lavagem), pode ser compreendido como a atitude empresarial que se dita como observadora da legislação trabalhista, mas que, na realidade, porta-se pautada em descumprimentos reiterados aos preceitos e direitos humanos fundamentais dos trabalhadores.

Nesse contexto, as empresas nacionais e/ou transnacionais, públicas e/ou privadas, ao assumirem tal postura não condizente com a realidade laboral, acabam indo de encontro com a ideologia basilar da Responsabilidade Social Corporativa – RSC, ocasionando situações danosas à cadeia produtiva, aos seus empregados, prestadores de serviços e terceirizados quando submetidos a condições de mão de obra degradante, humilhante, análoga à situação de

escravos, trabalho infantil e, por conseguinte, aos consumidores, cerceados do direito informacional e exercício qualificado da liberdade de escolha.

Em se tratando de *greenwashing*, em português entendido como “lava-gem verde”, “*marketing ecológico*” ou “*marketing social verde*”, este pode ser conceituado como a prática empresarial que assume publicamente contornos e condutas positivas acerca dos valores sociais de responsabilização ambiental/ecológica, transparecendo aos consumidores uma imagem corporativa preocupada com o meio ambiente, malgrado inexistam medidas concretas e efetivas que colaborem, minimizem ou solucionem problemas ambientais, tratando-se, em verdade, de nítida publicidade enganosa. Vale registrar, a propósito, que, para este trabalho, conferimos ênfase ao *greenwashing* à vista de nosso específico escopo acadêmico de acentuar que essa prática se configura quando o embuste publicitário envolver negligência quanto a qualquer das dimensões do meio ambiente, nele incluído o meio ambiente do trabalho – espelhando, no particular, exatamente os horizontes do ordenamento jurídico pátrio, como já pontuamos.

A respeito desse fenômeno, Pagotto (2013) explana que o termo *greenwashing* foi popularizado nos anos 1990 pela atuação do Greenpeace, constituída para atuar em prol da defesa do meio ambiente, sendo considerado, pelo autor, como uma violação ética, haja vista a indução do consumidor a erro, criando um conflito racional e comprometendo a autonomia e a coerência da escolha. Assim, conceitualmente, sobre tal fenômeno, nas palavras de Andreolli (2018, p. 43), pode-se identificar ainda que:

O *greenwashing* pode ser entendido, então, como uma tentativa equivocada de se praticar o *marketing verde*, e de se usufruir de seus benefícios, baseando-se meramente na adequação da variável promocional aos anseios ecológicos, que passa a vender uma imagem não coerente ao restante do processo mercadológico, sem a devida readequação dos demais componentes do composto de *marketing*.

A identificação das atividades de *marketing verde* na abordagem apresentada pode ser averiguada nas etapas de preço, planejamento, processo, produção, promoção e na de pessoas (compradores ou trabalhadores), manifestando-se de diversas maneiras por meios táticos, estratégicos e logísticos, sendo principalmente motivado por encobrir um fraco desempenho socioambiental na busca por oportunidades mercadológicas, competição e redução de custos (Pagotto, 2013).

Nesse sentido, acerca dos fatores que influenciam as práticas empresariais de *greenwashing*, de acordo com Delmas e Burbano (2011 *apud* Correa, 2018, p. 26), podem-se destacar os fatores externos não comerciais, compreendidos

no aporte regulatório e de monitoramento empresarial; os fatores externos ao mercado, quer sejam as demandas dos clientes, demandas dos investidores, competitividade e pressão da concorrência; os fatores organizacionais, que tratam exatamente sobre as características da empresa, estrutura e cultura de incentivo, eficácia da comunicação intraempresa e inércia organizacional e, por fim, os fatores psicológicos individuais.

Ademais, em 2009, a TerraChoice Environmental Marketing Inc., empresa especialista em *marketing* ambiental, divulgou os resultados de suas pesquisas realizadas nos anos de 2007 e 2008 na América do Norte sobre o fenômeno de maquiagem verde resultando na exposição de “Sete Pecados” – The Seven Sins – cometidos pelas empresas⁷, quais sejam: a escolha camuflada do custo ambiental, a ausência de provas, a incerteza sobre as expressões utilizadas em favor do meio ambiente, o culto a rótulos falsos, a consideração da irrelevância informacional aos consumidores, o menor de dois males – quando uma afirmação pode até ser verdadeira, contudo, ainda assim esconde riscos de maiores impactos ambientais – e a mentira informacional.

Ora, quanto à distorção informacional decorrente do *greenwashing*, por certo configura publicidade enganosa, consoante o art. 37, § 1º, do CDC, correspondendo àquela modalidade publicitária que, de modo inteiro ou parcial, pela ação ou pela omissão, é capaz de induzir o consumidor em erro, no que se refere à natureza, características, qualidade, quantidade, propriedades, origem, preço e quaisquer outros dados sobre produtos ou serviços.

Considera-se que a informação social atrelada à marca componha seus objetos de venda. Por corolário, quando uma empresa incorre nessa prática que aqui denunciemos, deverá ser penalizada. Antes de tudo, porque a informação é um dos direitos básicos do consumidor (CDC, art. 6º, III). Demais disso, quando uma informação é falsamente exposta ou distorcida apenas com o intuito de favorecer o lucro empresarial, haverá ilícito cerceamento das demais possibilidades de escolhas consumeristas individuais e coletivas, além de possível prática do crime de concorrência desleal (Lei nº 9.279/1996, art. 195, I e III).

Ainda quanto à prática de publicidade enganosa, em caso de responsabilidade não condizente com a realidade labor-ambiental, cumpre também considerar que, na publicidade enganosa, “verifica-se que o liame jurídico entre os sujeitos é meramente factual, pois o fornecedor expôs toda a coletividade

7 Maiores dados sobre os resultados da pesquisa sobre os “sete pecados do *greenwashing*” disponíveis em: <http://sinsofgreenwashing.com/findings/the-seven-sins/index.html>. Acesso em: 30 abr. 2019.

à mesma prática irregular” (Verbicaro, 2017, p. 326), não trazendo prejuízo apenas aos consumidores, mas também desestabilizando o mercado e violando regras de lealdade concorrencial (Wakahara, 2017, p. 173).

Fato também a ser destacado é que os Estados detêm o dever fiscalizatório sobre o cumprimento dos direitos humanos pelas empresas, quer sejam públicas ou privadas, não podendo beneficiar e nem conceder investimentos para quaisquer empresas que não respeitem direitos fundamentais socioambientais (Wakahara, 2017, p. 167), devendo ainda apurar e pleitear punições nas esferas cíveis, por meio de ações individuais ou de natureza coletiva, penais e administrativas, por meio dos órgãos de regulação, tais como o Conselho Nacional de Autorregulamentação Publicitária – CONAR e o Conselho Administrativo de Defesa Econômica – CADE, sem prejuízo, ainda, de encaminhamento de peças ao respectivo Ministério Público, para os fins de direito.

Tangente à responsabilização por danos, para além do reconhecimento individual, os danos metaindividuais podem ser pleiteados pela técnica processual coletiva, como modo de alavancar a expressão dos direitos fundamentais coletivos no Estado Democrático de Direito. Assim, na hipótese de *greenwashing* em destaque, estar-se-á diante de lesões paralelas às ordens labor-ambiental e consumerista (lesão “de ponta a ponta”), legitimando a incidência da tutela transindividual em múltiplos enfoques⁸. Seria o caso de alcance de vantagens no mercado, com expressiva influência em decisões de consumidores, ao custo de jornadas extensivas⁹, acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, utilização de mão de obra escrava e/ou infantil, de assédio moral e sexual, dentre outros, circunstância cada vez mais comum em grandes marcas disponíveis no mercado de consumo, muitas das quais se intitulam e propagam serem responsáveis social e ambientalmente¹⁰.

8 Já o dissemos, em outra ocasião, que, na esfera laboral, reconhecer o dano moral coletivo “é coadunar com a própria gênese supraindividual do ramo justrabalista e, por isso, naturalmente, tender a encontrar nas relações de trabalho, com maior facilidade, realidades fenomênicas denunciadoras de sua existência” (Molina; Maranhão, 2018, p. 252).

9 A fabricante da marca Coca-Cola, a Spal Indústria Brasileira de Bebidas, passou a integrar a lista cuja divulgada pelo Ministério Público do Trabalho em 2018, haja vista que foi autuada por manter seus funcionários sob regime de trabalho exaustivo. Mais informações disponíveis em: <https://horadopovo.org.br/coca-cola-integra-lista-suja-do-mpt-por-manter-rotina-exaustiva-de-trabalho/>. Acesso em: 20 jan. 2018.

10 Um exemplo é o caso da empresa Zara Brasil, a qual foi condenada pelo Tribunal Regional do Trabalho em 2018 em razão de ser considerada como responsável por implantar trabalho análogo à escravidão registrado na cadeia produtiva da marca em 2011. Mais informações disponíveis em: <https://oglobo.globo.com/economia/justica-decide-que-zara-responsavel-por-trabalho-escravo-flagrado-em-2011-22070129>. Acesso em: 20 jan. 2019.

Isso significa que, no caso em questão, estar-se-á face a direitos de proteção difusa, assim considerados aqueles “abstratos, indeterminados, indivisíveis e internamente litigiosos [...] sendo irrelevante identificar uma relação jurídica entre as partes” (Verbicaro, 2017, p. 334-335). Em havendo violação moral coletiva, poderão ser acionadas as vias judiciais por meio das ações civis públicas e ações civis coletivas, nos moldes procedimentais e de legitimidade extraordinária (Ministério Público, Defensoria Pública, associações de classes constituídas há mais de um ano, entre outros contidos na Lei nº 7.347/85 – Lei da Ação Civil Pública e no Código de Defesa do Consumidor – CDC), inclusive com a possibilidade de o valor indenizatório ser destinado aos Fundos de Direitos Difusos e Coletivos previstos no art. 13 da LACP.

5 Conclusão

O *greenwashing* ou “maquiagem verde” pode ser compreendido como a prática empresarial em que as empresas se intitulam e transparecem ser responsáveis com o meio ambiente em sua ampla extensão (incluindo, pois, o meio ambiente laboral), mas, na realidade, publicizam uma imagem identitária (*branding*) enganosa, apenas no intuito de angariar maiores dividendos advindos da falaciosa exploração “responsável” face aos consumidores. Noutros termos: *greenwashing* é a exploração pública de uma imagem identitária ligada à responsabilidade ambiental não condizente com a prática empresarial implementada a qualquer das dimensões ambientais juridicamente reconhecidas.

Nesse viés, tendo em vista o capitalismo sob a ótica de impulsionador das relações empresariais, percebe-se condução mercadológica às novas tendências socioeconômicas em prol de ultrapassar fronteiras, sempre almejando maior produção com menor valor de custo, acentuação dos lucros por meio de maximização de consumidores e utilização de mão de obra barata, que não raras vezes são caracterizadas por trabalhadores submissos a ambientes laborais poluídos, desequilibrados e indignos, tais como aqueles relacionados a condições análogas à escravidão e/ou mão de obra infantil, ou sem fornecimento de equipamentos básicos de proteção individual e coletiva.

Contudo, em meio ao contexto exposto, ressalta-se a importância dos movimentos ambientalistas e dos contornos atuais acerca do meio ambiente do trabalho. São estes que têm possibilitado uma compreensão para além do sentido estático-espacial e do discurso capitalista empresarial, proporcionando panoramicamente uma visão que abarca as múltiplas dinâmicas ambientais havidas nas relações laborais, quer sejam as condições de trabalho, a interação

organizacional e a própria qualidade socioprofissional, em busca do respeito e efetivo cumprimento aos direitos socioambientais fundamentais positivados no ordenamento jurídico, especificamente relacionados com a sadia qualidade de vida do trabalhador.

Como destacamos alhures, também o espectro labor-ambiental reflete direta e proporcionalmente na seara consumerista, na medida em que com a identificação e divulgação daquele que exerce sua atividade empresarial de modo desonesto, ímprobo, não transparente, em termos de publicidade enganosa (art. 37 do CDC), suceder-se-á naturalmente a perda de credibilidade e decadência da reputação mercadológica e identidade empresarial frente ao mercado de consumo, franqueando aos consumidores a possibilidade de realizar escolhas verdadeiras, porquanto mais condizentes com a realidade dos fatos e com suas legítimas propensões identitárias.

Assim, na contemporaneidade, o ato de consumo, individual ou coletivo, atrai novas abordagens que se medem para muito além da mera compulsão e falsa necessidade perpetrada pelo capitalismo em sua forma mutacional pró-lucro.

Hoje, o consumidor, através do seu direito fundamental à informação e ao exercício qualificado de sua liberdade de escolha, tende conscientemente a ponderar e avaliar o verdadeiro *branding*, elevando os padrões éticos dos agentes econômicos do mercado, pelos quais apenas empresas leais e verdadeiramente comprometidas com as causas ambientais se manterão relevantes, evitando-se, assim, a prática do *greenwashing*. Também essa preocupação, como bem se observa, conjuga interesses os mais variados que não apenas os próprios da seara consumerista, no que decerto há de se também incluir o equilíbrio ambiental trabalhista, como item de idêntico e valiosíssimo relevo sociojurídico.

Referências

ANDREOLI, Tais Pasquotto. *Atenção ao greenwashing: análise da influência da atenção e do ceticismo no comportamento do consumidor diante do greenwashing*. 2018. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Administração, Universidade Municipal de São Caetano do Sul, São Paulo, 2018. Disponível em: <http://repositorio.uscs.edu.br/bitstream/123456789/1220/2/Tese%20-%20Tais%20Pasquotto%20Andreoli.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2019.

BARROS, Amon. Empresas e direitos humanos: premissas, tensões e possibilidades. *O&S*, Salvador, v. 25, n. 84, p. 087-099, jan./mar. 2018. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/14970>. Acesso em: 16 jan. 2019.

BAUMAN, Zygmunt. *Vida para consumo: transformando pessoas em mercadorias*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Diário Oficial [da] União*, Brasília, DF, 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 13 jan. 2019.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil de 2002. *Diário Oficial [da] União*, Brasília, DF, 10 de janeiro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm. Acesso em: 13 jan. 2019.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direitos humanos*. São Paulo: LTr, 2015.

CANCLINI, Néstor Garcia. *Consumidores e cidadãos: conflitos multiculturais da globalização*. 8. ed. Rio de Janeiro: UFRJ, 2010.

CASTELLS, Manuel. *O poder da identidade*. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2008.

CORREA, Caroline Miranda. *Uma análise sobre o comportamento do consumidor diante das características do greenwashing presentes em produtos no varejo*. 2018. Dissertação (Mestrado em Agronegócio e Desenvolvimento) – Faculdade de Ciências e Engenharia, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Tupã, 2018.

COUTINHO, Aldacy Rachid. A autonomia privada: em busca da defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org.). *Constituição, direitos fundamentais e direito privado*. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

LIPOVETSKY, Gilles. *A felicidade paradoxal: ensaios sobre a sociedade de hiperconsumo*. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

LIPOVETSKY, Gilles. *Os tempos hipermodernos*. São Paulo: Barcarolla, 2004.

MARANHÃO, Ney. Comentários ao art. 7º, inciso XXII, da Constituição do Brasil. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz (coordenadores científicos). *Comentários à Constituição do Brasil*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

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.

MASSI, Juliana Machado. *A crise econômica e o dumping social: a necessidade de mudança de paradigmas entre o comércio e as relações de trabalho para se atingir o verdadeiro interesse social*. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito). Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2013.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de direitos humanos*. 5. ed. São Paulo: Método, 2018.

MOLINA, André Araújo; MARANHÃO, Ney. Dano moral coletivo nas relações trabalhistas. In: ROSENVALD, Nelson; TEIXEIRA NETO, Felipe (coord.). *Dano moral coletivo*. Indaiatuba, SP: Foco, 2018.

PADILHA, Norma Sueli. Meio ambiente do trabalho: um direito fundamental do trabalhador e a superação da monetização do risco. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 79, n. 4, out./dez. 2013.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e do espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 77, n. 4, out./dez. 2011.

PAGOTTO, E. L. *Greenwashing: os conflitos éticos da propaganda*. São Paulo: USP, 2013. Dissertação (Mestrado em Ciências) – Programa de Pós-Graduação em Mudança Social e Participação Política, Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo, 2013. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/100/100134/tde-22072013-141652/en.php>. Acesso em: 17 abr. 2019.

SENNET, Richard. *A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. 14. ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SILVA, Ana Beatriz B. *Mentes consumistas: do consumismo à compulsão por compras*. São Paulo: Globo, 2014.

SOLOMON, Michael R. *O comportamento do consumidor*. 11. ed. Porto Alegre: Bookman, 2016.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MENDES, Ranúlio; SEVERO, Valdete Souto. *Dumping social nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.

TEPEDINO, Gustavo. *Temas de direito civil*. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

VERBICARO, Dennis. *Consumo e cidadania: identificando os espaços políticos de atuação qualificada do consumidor*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

WAKAHARA, Roberto. *Bluewashing, desrespeito aos direitos fundamentais e propaganda enganosa*. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 50, 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108698>. Acesso em: 16 jan. 2018.

ZOLLER, Heather. The social construction of occupational health and safety: barriers to environmental-labor health coalitions. *New Solutions*, v. 19, n. 3, 2009, p. 289-314.

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: SÍNTESE NOMOLÓGICA DE ECOLOGIA, TRABALHO E TUTELA DA PESSOA HUMANA

WORKPLACE ENVIRONMENT: A NOMOLOGICAL SYNTHESIS OF ECOLOGY, WORK, AND THE PROTECTION OF THE HUMAN PERSON

Guilherme Guimarães Feliciano¹

RESUMO: O presente artigo analisa o meio ambiente do trabalho sob a égide da Teoria dos Sistemas Complexos, propondo um salto qualitativo na dogmática juslaboralista contemporânea. Partindo da evolução do pensamento ecológico – de Ernst Haeckel a Edgar Morin –, o estudo supera a visão atomizada da higiene e segurança do trabalho (SST) para consolidar uma abordagem labor-ambiental holística e gestáltica. Sustenta-se que o meio ambiente do trabalho não é um mero conjunto de elementos, mas um sistema dinâmico de interações físicas, químicas, biológicas, ergonômicas e psicológicas que incidem sobre o ser humano. Metodologicamente, a pesquisa explora a natureza difusa desse bem jurídico, defendendo sua autonomia normativa fundamentada nos princípios da prevenção, precaução e melhoria contínua. Conclui-se que a tutela jurídica labor-ambiental deve transcender o *locus* físico e o fetiche da subordinação clássica, alcançando as novas morfologias do trabalho – incluindo o ambiente digital e o *crowdsourcing* – em estrita observância à universalidade dos direitos humanos e à dignidade da pessoa humana.

PALAVRAS-CHAVE: meio ambiente do trabalho; dignidade da pessoa humana; saúde do trabalhador; direito ambiental do trabalho; sustentabilidade.

ABSTRACT: This article analyzes the working environment under the aegis of Complex Systems Theory, proposing a qualitative leap in contemporary labor law dogmatics. Starting from the evolution of ecological thought – from Ernst Haeckel to Edgar Morin –, the study moves beyond the atomized view of occupational safety and health (OSH) to consolidate a holistic and Gestalt labor-environmental approach. It is argued that the working environment is not a mere collection of elements, but a dynamic system

1 Professor associado da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP); pós-doutorado (Universidade de Coimbra), livre-docente (Universidade de São Paulo) e doutor (Universidade de Lisboa, Universidade de São Paulo) em Direito; juiz do trabalho (Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região); titular da Cadeira nº 53 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (ABDT); presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) no biênio 2017-2019; coordenador-chefe dos Núcleos de Pesquisa e Extensão “O Trabalho Além do Direito do Trabalho” e “Meio Ambiente do Trabalho” (DTBS/USP).

of physical, chemical, biological, ergonomic, and psychological interactions affecting the human person. Methodologically, the research explores the diffuse nature of this legal interest (bien jurídico), advocating for its normative autonomy grounded in the principles of prevention, precaution, and continuous improvement. The study concludes that labor-environmental judicial protection must transcend the physical locus and the “fetish” of classical subordination, reaching the new morphologies of work – including the digital environment and crowdsourcing – in strict compliance with the universality of human rights and the dignity of the human person.

KEYWORDS: work environment; human dignity; worker's health; occupational environmental law; sustainability.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Saúde, segurança e higiene do trabalho no Brasil: breve esboço histórico. Pelo desenho normativo de uma nova ecologia do trabalho; 3 Meio ambiente do trabalho: conceito e preceito. Explorando as nuances do conceito; 3.1 O meio ambiente do trabalho como sistema; 3.2 O meio ambiente do trabalho em perspectiva funcional: para além do *locus*; 3.3 O meio ambiente do trabalho e a universalidade dos direitos humanos. Os sujeitos; 4 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

Ecologia, segundo a aceção proposta por Ernst Haeckel em 1866, é a ciência que estuda as relações entre os seres vivos e o meio ambiente²; ou, mais contemporaneamente, o ramo da biologia que estuda a distribuição e a abundância dos seres vivos e suas respectivas interações – entre si e com o entorno –, capazes de determinar ou influenciar aquela distribuição.³ A expressão, como se sabe, vem de “*oikos*”, expressão grega que significa “casa”, e de “*logos*”, que tem o sentido de “ciência”, “estudo” ou “conhecimento”.

O pensamento ecológico universal nasce, pois, nos estritos lindes da biologia, com discretas perspectivas, para se expandir ao longo do século XX e hodiernamente basear sistemas e modelos de grande complexidade. Vale citar, p. ex., a portentosa obra de Edgar Morin, desde “*Le paradigme perdu: la nature humaine*” (1973) até “*Enseigner à vivre: manifeste pour changer l’éducation*” (2014). Segundo Morin, tardamos já a internalizar as lógicas próprias da chamada “ecologia da ação”: toca compreender que

[...] desde o momento em que um indivíduo empreende uma ação, qualquer que seja ela, esta começa a escapar de suas intenções. Ela entra num universo de interações e finalmente o meio ambiente apossa-se dela num sentido que pode se tornar

-
- 2 V., por todos, ROBINSON, Gloria. “Ernst Haeckel”. *Encyclopedia Britannica*, 5 Aug. 2022. Disponível em: <https://www.britannica.com/biography/Ernst-Haeckel>. Acesso em: 2 fev. 2023.
- 3 V. BEGON, Michael; TOWNSEND, Colin R.; HARPER, John L. *Ecologia: de indivíduos a ecossistemas*. Porto Alegre: Artmed Editora, 2009. *Passim*.

contrário ao da intenção inicial. Com frequência a ação retorna em bumerangue sobre nossa cabeça.⁴

E assim é, em particular, na seara ecológica.

Nessa ordem de ideias, devemos compreender que as questões sociais já não podem ser cogitadas com alguma utilidade sem considerar, com a devida urgência e relevo, as questões ambientais – dir-se-ia, com Haeckel, “ecológicas” – a elas subjacentes; e, reciprocamente, o debate dos grandes problemas ambientais não pode ser estabelecido consistentemente sem tomar em consideração os seus desdobramentos no campo social. Nessa esteira, discussões em torno das relações entre a pobreza e a degradação ambiental⁵, do papel urbanístico dos cinturões verdes⁶ e do racismo ambiental⁷, por exemplo, são cada vez mais recorrentes e necessárias.

Mas como isso se reflete, mais concreta e visivelmente, no perímetro do Direito do Trabalho? Uma concepção “ecológica” de mundo pode ter alguma serventia para a construção de uma dogmática juslaboralista mais atenta ao ser humano?

É o que veremos a seguir.

2 Saúde, segurança e higiene do trabalho no Brasil: breve esboço histórico. Pelo desenho normativo de uma nova ecologia do trabalho

No Brasil, a expressão “meio ambiente”, constitucionalmente positivada, admite exegese abrangente, abrigando uma acepção lata (meio ambiente como bem jurídico universal, pleno e complexo) e outra estrita (meio ambiente como elementos ou objetos ambientais constitutivos do objeto universal). Os elementos ambientais têm materialidade própria, autonomia fenomênica e, não raro, são objetos de tratamentos legislativos específicos (*e.g.*, Lei nº 5.197/1967, para a fauna; a Lei nº 9.433/1997, para as águas; a Lei nº 12.651/2012, para a flora; a Lei nº 13.123/2015, para a biodiversidade genética; e assim sucessi-

4 MORIN, Edgar. *Introdução ao pensamento complexo*. 4. ed. Porto Alegre: Sulina, 2005. p. 80 e ss.

5 V., *e.g.*, BRAUN, Bruce; CASTREE, Noel. *Remaking reality: nature at the millennium*. New York: Routledge, 1998. p. 90 e ss.

6 V., *e.g.*, AMATI, Marco (ed.). *Urban green belts in the twenty-first century*. New York: Routledge, 2008. p. 83-104 (especialmente).

7 V., *e.g.*, PACHECO, Tania. Inequality, environmental injustice, and racism in Brazil: beyond the question of colour. *Development in Practice*, 2008, 18(6), p. 713-725; PACHECO, Tania; FAUSTINO, Cristiane. A iniludível e desumana prevalência do racismo ambiental nos conflitos do mapa. In: PORTO, Marcelo Firpo; PACHECO, Tania (org.). *Injustiça ambiental e saúde no Brasil*. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2013. p. 73-114.

vamente). São eles: *a) os recursos naturais*, que são a atmosfera (aí incluída a higidez acústica, termo-climática, ozonométrica e eletromagnética), o solo e o subsolo (aí incluídos os recursos minerais), os recursos hídricos em geral, a diversidade biológica (aí incluídos, para melhor sistematização, a flora, a fauna, os recursos genéticos e os aspectos de biossegurança) e as energias (solar, hidrelétrica, geotérmica, eólica, nuclear, de biomassa, etc.); *b) os bens do patrimônio histórico, artístico, paisagístico, arqueológico, paleontológico e científico* (meio ambiente artificial – urbano e rural – e cultural); e, por fim, a própria *pessoa humana*, no contexto da respectiva *higidez ocupacional* (= meio ambiente do trabalho). No último caso, os objetos materiais das condutas comissivas ou omissivas são, via de regra, os próprios corpos dos trabalhadores.

Há, consabidamente, certa resistência doutrinal – hoje francamente minoritária – em admitir a autonomização de uma identidade dogmática e normativa para o *meio ambiente do trabalho*, apesar das expressas referências legislativas no direito interno (CF, art. 200, VIII⁸; CE-SP, art. 223, VI⁹; Lei n° 8.080/1990, art. 6°, V¹⁰; NR 18, item 18.1.1¹¹, etc.) e também no direito internacional (v., e.g., Convenção OIT n° 155, preâmbulo e arts. 4°, 5°, 6°, 7°, 9°,

8 “Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...] VIII – colaborar na proteção do *meio ambiente*, nele compreendido o do trabalho” (g.n.).

9 “Art. 223. Compete ao Sistema Único de Saúde, nos termos da lei, além de outras atribuições: [...] VI – a colaboração na proteção do *meio ambiente*, incluindo do trabalho, atuando em relação ao processo produtivo para garantir: *a) o acesso dos trabalhadores às informações referentes a atividades que comportem riscos à saúde e a métodos de controle, bem como aos resultados das avaliações realizadas; b) a adoção de medidas preventivas de acidentes e de doenças do trabalho;* [...]” (g.n.). Referenciamos a Constituição do Estado de São Paulo, por se tratar de Tese de Titularidade apresentada à Congregação da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo; poder-se-iam citar, todavia, várias outras constituições estaduais com previsão similar, como a Constituição do Estado do Rio Grande do Sul (art. 243, XV: “[...] em cumprimento à legislação referente à salubridade e segurança dos ambientes de trabalho, promover e fiscalizar as ações em benefício da saúde integral do trabalhador rural e urbano”), a Constituição do Estado do Ceará (art. 248, XVII: “[...] colaborar com a proteção do meio ambiente e do trabalho”), a Constituição do Estado de Minas Gerais (art. 190, VIII: “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o de trabalho”), a Constituição do Estado de Goiás (art. 153, VII) – conquanto utilize o artigo “a” e não “o” (i.e., “a proteção” do trabalho, não “o meio ambiente” do trabalho, como diz a CRFB; no entanto, o preceito não deixa dúvidas quanto à conexão normativa entre a proteção do meio ambiente e a *consequente* proteção do trabalho) e a Constituição do Estado do Pará (art. 270, XIV), apenas para citar um Estado de cada uma das regiões geoeconômicas do Brasil.

10 “Art. 6° Estão incluídas ainda no campo de atuação do Sistema Único de Saúde (SUS): [...] V – a colaboração na proteção do *meio ambiente*, nele compreendido o do trabalho [...]” (g.n.).

11 “18.1.1. Esta Norma Regulamentadora – NR estabelece diretrizes de ordem administrativa, de planejamento e de organização, que objetivam a implementação de medidas de controle e sistemas preventivos de segurança nos processos, nas condições e *no meio ambiente de trabalho* na Indústria da Construção” (g.n.).

14 e 28¹², e Convenção OIT nº 161, arts. 1º, 5º e 14¹³), como ainda a despeito do seu amplo reconhecimento jurisprudencial (v., e.g., STF, ADI 2.609/RJ-ED, TP¹⁴; STF, ARE 1.059.077, 1ª T.¹⁵; TST, E-ED-RR 600004020095090659,

-
- 12 O preâmbulo e todos os artigos citados utilizam, no original em inglês, a expressão “*working environment*”, corretamente traduzida pelo Escritório da OIT no Brasil como “meio-ambiente do trabalho” (v., por todos, https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm, acesso em: 12 mar. 2020). Importa recordar que o Brasil *aprovou e promulgou* o texto da Convenção OIT nº 155 (que *integra*, portanto, o direito interno brasileiro), por meio do Decreto Legislativo nº 2, de 17.3.1992 (Congresso Nacional), e do Decreto nº 1.254, de 29.9.1994 (Presidência da República), respectivamente.
- 13 Todos os artigos citados igualmente utilizam, no original em inglês, a expressão “*working environment*” (traduzidos, no Brasil, como “ambiente de trabalho”). A Convenção nº 161 também compõe o direito interno brasileiro (aprovada pelo Decreto Legislativo nº 86, de 14.12.1989, e promulgada pelo Decreto nº 127, de 22.5.1991). Ainda que a OIT não refira ou reconheça textualmente a aplicação de *todos* os princípios jurídico-ambientais às questões de saúde e segurança no trabalho (porque *reconhece a de vários*, como os princípios da prevenção e da precaução – e.g., Convenção nº 155, arts. 4º, 2, e 12, “a” –, o princípio da informação – e.g., Convenção nº 161, art. 13, Convenção nº 148, arts. 7.2 e 13, e Convenção nº 155, art. 12, “b” – e o princípio da participação – e.g., Convenção nº 169, art. 6º, item 1, alíneas “a” e “b”), é indiscutível que, na língua inglesa, a expressão “*environment*” remete precisamente à ideia de “meio ambiente” que baseou toda a estrutura normativa do Direito Ambiental (e que tem norteado, no Brasil, os debates em torno do meio ambiente do trabalho). Veja-se, a partir do *Cambridge Dictionary*: “*Environment* (noun) (UK) (Nature) /ɪnˈvaɪərən-mənt, -ˈvaɪ-ərən-/ [...] the air, water, and land in or on which people, animals, and plants live [...] (Surroundings) [...] the conditions that you live or work in and the way that they influence how you feel or how effectively you can work [...]” (v. <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/environment>, acesso em: 12 mar. 2020).
- 14 STF, ADI 2.609/RJ-ED, Rel. Min. Dias Toffoli, Tribunal Pleno, j. 18.11.2016, publ. 1º.12.2016). *In verbis*: “EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. LEI Nº 3.623/01 DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. CRITÉRIOS DE PROTEÇÃO DO *MEIO AMBIENTE DO TRABALHO* E DA SAÚDE DO TRABALHADOR. NATUREZA TRABALHISTA DOS TEMAS TRATADOS NA LEI. COMPETÊNCIA PRIVATIVA DA UNIÃO PARA LEGISLAR SOBRE DIREITO DO TRABALHO. INEXISTÊNCIA DE OMISSÃO, CONTRADIÇÃO OU OBSCURIDADE. REDISCUSSÃO DE TEMAS JÁ DEBATIDOS EM JULGAMENTO DE MÉRITO. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO REJEITADOS. 1. Não há omissão ou obscuridade no acórdão embargado quanto à natureza da matéria tratada na Lei estadual nº 3.623/01 e à alegada possibilidade de o Estado regulamentar critérios para a manutenção da saúde dos trabalhadores. No julgamento da presente ação direta, restou assentada a natureza trabalhista dos temas tratados na lei do Estado do Rio de Janeiro, motivo pelo qual foi reconhecida a usurpação da competência privativa da União para legislar sobre direito do trabalho. Também foi afastada a possibilidade de o Estado do Rio de Janeiro, com fundamento na competência concorrente prevista na Carta da República, legislar sobre as matérias veiculadas no citado diploma legal, uma vez que essa competência não abrange a disciplina acerca da saúde dos trabalhadores e do meio ambiente do trabalho. 2. Não estão presentes quaisquer das hipóteses autorizadas da oposição dos embargos de declaração. Na realidade, pretende a embargante rediscutir a decisão invocando matérias já enfrentadas no acórdão atacado, fim para o qual não se presta o recurso aclaratório. 3. Embargos declaratórios rejeitados” (g.n.).
- 15 STF, ARE 1.059.077 AgR/SP, Rel. Min. Roberto Barroso, 1ª T., publ. DJe 5.8.2019. *In verbis*: “DIREITO CONSTITUCIONAL E TRABALHISTA. AGRAVO INTERNO EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. SAÚDE DOS TRABALHADORES E *MEIO AMBIENTE DO TRABALHO*. COMPETÊNCIA DA UNIÃO. PRECEDENTES. 1. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal é firme no sentido de ser competência privativa da União legislar sobre saúde dos trabalhadores e do meio ambiente do trabalho. Precedentes. 2. Nos termos do art. 85, § 11, do CPC/2015, fica majorado

SBDI-1¹⁶; TST, RR 164006620095150023, 1ª T.¹⁷)¹⁸ e de uma consistente ela-

em 25% o valor da verba honorária fixada anteriormente, observados os limites legais do art. 85, §§ 2º e 3º, do CPC/2015. 3. Agravo interno a que se nega provimento” (g.n.).

- 16 TST, E-ED-RR 600004020095090659, Rel. Min. Waldir Oliveira da Costa, j. 22/11/2018, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, publ. DEJT 30/11/2018. *In verbis*: “RECURSO DE EMBARGOS. REGÊNCIA DA LEI Nº 11.496/2007. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ADEQUAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. SERVIDORES ESTADUAIS ESTATUTÁRIOS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. 1. A eg. Quarta Turma não conheceu do recurso de revista, sob o fundamento de que a Justiça do Trabalho é incompetente para resolver controvérsias envolvendo servidor público estatutário mesmo nos casos que envolvam o meio ambiente e a segurança do trabalho e as condições de saúde do servidor. 2. O Plenário do Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Reclamação nº 3.303/PI, DJe 16.05.2008, concluiu que a restrição da competência da Justiça do Trabalho para julgar as causas de interesse de servidores públicos, resultante do decidido na ADI nº 3.395/DF-MC, não alcança as ações civis públicas propostas pelo Ministério Público do Trabalho, cuja causa de pedir seja o descumprimento de normas de segurança, saúde e higiene dos trabalhadores. Recurso de embargos conhecido e provido” (g.n.).
- 17 TST, RR 164006620095150023, Rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, j. 21/6/2017, 1ª T., publ. DEJT 23/6/2017. *In verbis*: “RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ADEQUAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. SERVIDORES MUNICIPAIS ESTATUTÁRIOS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. 1. Hipótese em que o Tribunal Regional declarou a incompetência desta Justiça Especializada para processar e julgar ação civil pública que busca a adequação do meio ambiente de trabalho no âmbito do Município réu, ao fundamento de que “é incontroverso nos autos que os servidores do Município recorrido estão sob a égide de regime jurídico estatutário” e de que a “Excelssa Corte tem se manifestado de forma reiterada no sentido de que o disposto no art. 114, I, da Constituição da República, não abrange as causas instauradas entre o Poder Público e servidor que lhe seja vinculado por relação jurídico-estatutária, seja qual for a causa de pedir formulada”. 2. Todavia, considerando que o que se tutela na presente demanda é a higidez do local de trabalho – e não o indivíduo trabalhador em si – não guarda relevância a qualificação do vínculo jurídico que os servidores possuam com o ente público réu. Com efeito, esta Corte tem decidido que a restrição da competência da Justiça do Trabalho para julgamento de servidores estatutários, resultante do decidido pelo STF na ADI 3395-6, não alcança as ações cuja causa de pedir seja o descumprimento de normas trabalhistas de segurança, saúde e higiene dos trabalhadores. Não há, pois, como conferir outra solução à lide, que não a de considerar a Justiça do Trabalho competente para processar e julgar o feito. Inteligência da Súmula nº 736 do STF. Precedentes. 3. Violação do art. 114, IX, da Constituição Federal que se reconhece. Recurso de revista conhecido e provido” (g.n.).
- 18 Essa consistente e progressiva assimilação judicial do conceito de meio ambiente do trabalho, inclusive no âmbito do C. STF, tem relevância não apenas teórica, no sentido da possibilidade de afirmação de um Direito Ambiental do Trabalho, mas também relevância prática, inclusive competencial, especialmente em organizações judiciárias que se especializam organicamente para a matéria ambiental. Os melhores exemplos, ao menos do ponto de vista jurídico-positivo, seriam os dos Estados do Ceará e da Bahia: a Constituição do Ceará prevê, no art. 119, que “[o] Tribunal de Justiça designará juiz de entrância final, com competência exclusiva para conhecer e julgar danos e crimes ecológicos, lesivos ao meio ambiente”, enquanto a Constituição baiana dispõe, no art. 133 (“*Da Justiça Ambiental e Cultural*”), que “[o]s atos de agressão ao meio ambiente, patrimônio histórico e valores culturais serão julgados pela Justiça Ambiental e Cultural, com competência e estrutura definidas em lei complementar, cabendo ao Tribunal de Justiça expedir resoluções e atos normativos, em caráter regulamentar”. Independentemente das regras estaduais e federais de organização judiciária, porém, tratando-se de meio ambiente do trabalho, o C. STF tem fixado reiteradamente a competência material da Justiça do Trabalho. Assim é que “[c]ompete à justiça do trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores” (Súmula 736), inclusive quando se tratar de *servidores públicos estatutários*. Veja-se, a propósito, o

boração doutrinária a respeito¹⁹.

De minha parte – como, aliás, demonstrei alhures²⁰, com estes mesmos argumentos –, compreendo que as balizas legislativas, jurisprudenciais e doutrinárias daquela autonomia relativa já estão seguramente postas, desde meados da década retrasada, permitindo-nos inclusive desdobrar relevantes consequências de cariz normativo – como a aplicação, às questões de saúde e segurança do trabalho, das normas-princípios de base jurídico-ambiental (como os princípios da prevenção, da precaução, da melhoria contínua²¹ e do poluidor-

teor da Reclamação nº 3.303/PI (Rel. Min. Carlos Ayres Britto, j. 19.11.2007): “O Tribunal julgou improcedente reclamação ajuizada pelo Estado do Piauí contra decisão proferida em ação civil pública promovida pelo Ministério Público do Trabalho, em que se alegava ofensa à autoridade da decisão tomada pelo Supremo na ADI 3.395 MC/DF (DJU de 19.4.2006), na qual se fixara orientação no sentido de que o disposto no art. 114, I, da CF, não abrange as causas instauradas entre o Poder Público e servidor que lhe seja vinculado por relação jurídico-estatutária. Entendeu-se não contrariado o que decidido na referida ADI, haja vista que a ação civil pública em questão teria por objeto exigir o cumprimento, pelo Poder Público piauiense, das normas trabalhistas relativas à higiene, segurança e saúde dos trabalhadores, no âmbito do Instituto de Medicina Legal do Estado – IML (CF, art. 129, II c/c o art. 7º, XXII; Enunciado da Súmula nº 736 do STF: “Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores”) (g.n.).

- 19 Assim, e.g., no campo jurídico-laboral, as já referidas obras de Sebastião Geraldo de Oliveira (*Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional*, já na 10ª edição, e *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*, com 6ª edição de 2011), ou ainda a coleção “*Direito Ambiental do Trabalho: Apontamentos para uma Teoria Geral*”, pela Editora LTr. Vejam-se ainda: MELO, Raimundo Simão. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008; FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. *Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores*. São Paulo: LTr, 2000; e PADILHA, Norma Sueli. *Do meio ambiente do trabalho equilibrado*. São Paulo: LTr, 2002. No campo estritamente jurídico-ambiental (e jurídico-constitucional), por sua vez, vejam-se: PADILHA, Norma Sueli. *Fundamentos constitucionais do Direito ambiental brasileiro*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p. 373-404; FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 650-661; SILVA, José Afonso da. *Direito ambiental constitucional*. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 23; SIRVINSKAS, Luís Paulo. *Manual de direito ambiental*. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 753. Todos os autores citados reconhecem entidade constitucional ao meio ambiente do trabalho e, em graus variados, autonomizam-no para efeitos de estudo dogmático. Na contramão, praticamente ignorando o art. 200, VIII, da CRFB, citem-se: MILARÉ, Édís. *Direito do ambiente: doutrina, prática, jurisprudência, glossário*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001, *passim*; ANTUNES, Paulo de Bessa. *Direito ambiental*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1996, *passim*; MACHADO, Paulo Affonso Leme. *Direito ambiental brasileiro*. 21. ed. São Paulo: Malheiros, 2013, *passim* (a única referência ao “meio ambiente de trabalho” surge na p. 1022, ao reportar a Convenção OIT nº 155, para tratar da proteção dos trabalhadores dos portos contra os riscos da atracação de navios nucleares...).
- 20 FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Responsabilidade civil no meio ambiente do trabalho: nexo causal, nexo normativo e teoria da imputação objetiva*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021. *Passim*.
- 21 Já reconhecido e positivado, aliás, no item 6.1 do Anexo 13-A (benzeno) da NR 15. *In verbis*: “6.1. O princípio da melhoria contínua parte do reconhecimento de que o benzeno é uma substância comprovadamente carcinogênica, para a qual não existe limite seguro de exposição. Todos os esforços devem ser dispendidos continuamente no sentido de buscar a tecnologia mais adequada para evitar a

pagador²²) – e também de cariz científico – como o desenvolvimento de um *Direito Ambiental do Trabalho*²³, com suas respectivas balizas metodológicas e conceituais –, sem as quais o debate das questões de saúde e segurança do trabalho ainda remontaria às estruturas discursivas do terceiro quartel do século passado²⁴.

exposição do trabalhador ao benzeno”. Para o exame do princípio da melhoria contínua como princípio especial do Direito Ambiental, v., por todos, ANTUNES, Paulo de Bessa. *Direito ambiental*, p. 25-26 (que localiza o dever de melhoria contínua no chamado “princípio do limite”): “O princípio do limite tem assento constitucional no inciso V do parágrafo 1º do art. 225 da Lei Fundamental. A expressão mais notável da aplicação do princípio do limite se faz quando a Administração Pública estabelece padrões de qualidade ambiental que se concretizam em limites de emissões de partículas, de limites aceitáveis de presença de determinados produtos na água, etc. [...] A fixação de parâmetros de forma que estes possam estimular o desenvolvimento tecnológico, com vistas ao alcance de índices mais baixos de emissão de partículas, mas elevados de pureza da água e outros é um importante elemento para que se alcance a modernização tecnológica e a ampliação dos investimentos em pesquisas de proteção ambiental. Os limites devem ser estabelecidos em função das necessidades de proteção ambiental e da melhor tecnologia disponível. O princípio do limite deve ser aplicado e compreendido simultaneamente com o princípio da prudência” (g.n.). V. ainda, sobre a aplicação da melhoria contínua como vetor de estudos técnicos em sede de gestão e licenciamento ambiental, USSIER, Luiz Fernando; ARAÚJO, Marcela Renata Rodrigues; GONÇALVES, Renata Franco de Paula; CAMPANATTI, Viviane. *Gestão do meio ambiente*: longo caminho até a incorporação dos princípios de melhoria contínua de desempenho ambiental no processo de licenciamento. Disponível em: https://cetesb.sp.gov.br/escolasuperior/wp-content/uploads/sites/30/2016/06/Luiz_Fernado_Ussier.pdf. Acesso em: 12 mar. 2020.

- 22 De especial interesse para o tema desta Tese, especialmente quanto à definição da natureza jurídica da responsabilidade civil aplicável à espécie dos acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais. Cf., de minha lavra, FELICIANO, Guilherme Guimarães. Saúde e segurança no trabalho: o meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal. In: THOME, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (org.). *Direito individual do trabalho*: curso de revisão e atualização. São Paulo: Elsevier, 2011. p. 287-306.
- 23 Movidos por esse desiderato, chegamos à publicação, neste ano de 2020, do 5º volume da coleção “*Direito Ambiental do Trabalho: Apontamentos para uma Teoria Geral*” (com diversas coautorias), sempre guiada estruturalmente por sete grandes eixos que, em minha concepção, “devem compor a teoria geral do Direito Ambiental do Trabalho, a saber, (i) a sua dimensão propedêutica (i.e., o conceito de meio ambiente do trabalho), (ii) a sua dimensão jusfundamental (i.e., a ancoragem constitucional da questão labor-ambiental), (iii) a sua dimensão preventiva (ou preventivo-precaucional); (iv) a sua dimensão repressiva; (v) a sua dimensão reparatória; (vi) a sua dimensão instrumental (com ênfase nuclear para o conceito de poluição); e (vii) a sua dimensão transversal (i.e., a interdependência entre o Direito Ambiental do Trabalho e as ciências afins)”. Cf., para o excerto, FELICIANO, Guilherme Guimarães; EBERT, Paulo Roberto Lemgruber (org.). *Direito ambiental do trabalho*: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2018. p. 7. Os volumes iniciais foram compilados a partir das pesquisas realizadas por pós-graduandos no âmbito da cadeira “Saúde, Ambiente e Trabalho I: Novos Rumos para a Regulamentação”, coordenada por este autor junto à Pós-Graduação *stricto sensu* da FDUSP. O volume 4º, em especial, dedicou cuidadoso enfoque ao sétimo eixo e ao drama nacional do *amianto*, desnudando as diversas implicações biológicas, econômicas e sociológicas derivadas das décadas de exposição que só conheceram fim a partir do julgamento das ADIs 3.406 e 3.470, em 29.11.2017.
- 24 Para o resgate histórico da evolução dos debates de SST no panorama brasileiro, cf., por todos, CHAGAS, Ana Maria de Resende; SALIM, Carlos Amorim; SERVO, Luciana Mendes Santos (org.). *Saúde e segurança no trabalho no Brasil*: aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores. Brasília: Ipea, 2011, *passim*.

Com efeito, o estudo da saúde dos trabalhadores (e dos temas correlatos) tem seu mais relevante marco retrospectivo com a publicação do clássico “*De Morbis Artificum Diatriba*”, em 1700, pelo médico italiano Bernardino Ramazzini, considerado o “pai da Medicina do Trabalho”. Na referida obra, Ramazzini apresentou os resultados de seus estudos empíricos de associação causal entre afecções e atividades profissionais, especialmente por exposição a agentes químicos, poeiras, metais e outros elementos identificados em cinquenta e duas ocupações diferentes. O casuísmo ao longo dos capítulos é notório: “doenças dos mineiros”, “doenças dos douradores”, “doenças dos iatraliptas” (massagistas), “doenças dos químicos”, “doenças dos oleiros”, “doenças dos estanhadores”, “doenças dos pintores”, “doenças dos farmacêuticos”, “doenças dos cloaqueiros”, “doenças dos trabalhadores de fumo”, etc.²⁵.

A partir desse padrão inicial, as pesquisas sobre saúde e segurança do trabalho robusteceram-se, ampliaram-se para outras centenas de ocupações, consolidaram seus fundamentos teóricos, sistematizaram-se e se espraiaram por outras áreas do saber (engenharias, matemáticas – notadamente a Estatística –, ciências sociais, ciências sociais aplicadas – notadamente o Direito – etc.). Essa trilha evolutiva trouxe-nos ao início do século XX – durante o qual se conheceram os mais importantes avanços técnicos da temática sob análise –, quando se instituiu nos EUA, em 1914 (antes mesmo da criação da OIT, em 1919), o *National Institute of Safety and Health* (NIOSH), responsável pelo desenvolvimento de metodologias de avaliação dos riscos ocupacionais atualmente utilizadas em praticamente todos os países do mundo; e, mais tarde, em 1938, criava-se a ACGIH (*American Conference of Governmental Industrial Hygienist*), associação de profissionais de higiene ocupacional que desenvolve, entre outras tantas²⁶, pesquisas sobre os limites de exposição ocupacional a agentes químicos, físicos e biológicos (os *Threshold Limit Values*, que basearam, em larga medida, os parâmetros hoje utilizados pelas Normas Regulamentadoras instituídas, no Brasil, a partir da Portaria MTb nº 3.214/1978). Esses dois órgãos praticamente redesenharam, no mundo todo, os métodos e conceitos ligados à medicina e à segurança do trabalho.

25 Cf. RAMAZZINI, Bernardino. *As doenças dos trabalhadores*. 3. ed. São Paulo: Fundacentro, 2000, *passim*.

26 Atualmente, as pesquisas da ACGIH têm foco nos seguintes temas: “agricultural safety and health, air sampling instruments, bioaerosols, biological exposure indices, industrial ventilation, international, small business, chemical substance TLVs, and physical agent TLVs. V. <http://www.acgih.org/> (acesso em: 12 mar. 2020).

No Brasil, o tema chega ao direito positivo com o Decreto nº 1.313/1891, que “[e]stabelece providencias para regularisar o trabalho dos menores empregados nas fabricas da Capital Federal”, cuidando ainda, à altura, da preservação de condições “no interesse da hygiene” (art. 9º), sem nem ao menos referir os vocábulos “saúde” ou “segurança”. Ulteriormente, com a Consolidação das Leis do Trabalho, o Brasil passa a ter, em sua legislação, um capítulo coerente e sistematizado de normas sobre “higiene e segurança do trabalho” (Capítulo V do Título I), fiando-se ainda em uma expressão tributária do conceito de “*Occupational Hygiene*”, predominante na primeira metade do século XX. Com o Decreto-Lei nº 229, de 28.2.1967, os núcleos do título se invertem e passamos a ter um capítulo sobre “segurança e higiene do trabalho”.

Dez anos depois, com a Lei nº 6.514, de 22.12.1977, a denominação novamente se altera e o capítulo passa a se denominar “*Da Segurança e da Medicina do Trabalho*”, perdurando até os dias de hoje. No campo doutrinal, todavia, a expressão “higiene” foi praticamente abandonada, prevalecendo atualmente a expressão “Occupational Safety and Health”, ou somente “Occupational Health”²⁷ – ou ainda, em português, “Saúde e Segurança do Trabalho” (SST) –, sinalizando para a necessária abordagem interdisciplinar dos temas de saúde e segurança do trabalho, à luz das medicinas (“health”) e das engenharias (“safety”). A Constituição brasileira, quiçá por respeito à primeira tradição da CLT, manteve a expressão “higiene” no art. 7º, XXII, da CRFB, assim como fez o próprio STF, no verbete da Súmula nº 736.

Neste ponto, temos exatamente proposto um novo *salto qualitativo* na metodologia de abordagem dos temas de saúde e segurança do trabalho, caminhando para a sua cognição *holística e gestáltica*²⁸, sob a matriz envolvente do

27 Cf., e.g., nas páginas oficiais da OMS junto à rede mundial de computadores, <https://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health> (acesso em: 12 mar. 2020), tratando de “occupational health and safety standards”.

28 Nesse sentido, cf. SOARES, Guido Fernando Silva. *As responsabilidades no direito internacional do meio ambiente*. Campinas: Komedi Editores, 1995, *passim* (de quem primeiramente extrai a concepção “gestáltica” do meio ambiente humano, depois utilizada em todas as reflexões ulteriores a propósito do tema). Utilizo a expressão “*Gestalt*”, portanto, para designar o caráter complexo, sistêmico e sinérgico do meio ambiente humano. Leia-se: “Há uma indissociabilidade ontológica entre o meio ambiente natural e o meio ambiente humano (aqui com sentido diverso daquele alvitrado na Declaração de Estocolmo, significando o meio ambiente urbano, rural, cultural e do trabalho), i.e., entre o *trabalho* e a *terra*: o trabalho humano revelou-se outrora como ‘*espécie de ajuda e apoio*’ à fecundidade da terra e, hoje, revela-se como ‘*factor produtivo das riquezas espirituais e materiais*’, cruzando-se necessariamente com o trabalho de outros homens (donde o seu matiz social e coletivo): *trabalhar é um trabalhar com os outros* e um *trabalhar para os outros*, donde as responsabilidades recíprocas. Daí sustentarmos que o meio ambiente – o conceito e a entidade – *apreende-se como ‘gestalt’*, ali em acepção filosófica (significando que a interpretação do objeto modifica ou condiciona a própria

meio ambiente do trabalho (= abordagem labor-ambiental). Alberga-se, com isto, a compreensão sistemática de todos os riscos envolvidos nas atividades laborais: os físicos, os químicos e os biológicos²⁹, assim como os ergonômicos³⁰ e os psicológicos³¹⁻³². Eis o inexorável devir da SST no século XXI: *saúde e segurança do trabalho como elementos necessários* – mas não suficientes – *do conceito de meio ambiente do trabalho equilibrado*.

Dadas, pois, essas premissas, impende situar constitucionalmente a temática do meio ambiente do trabalho e, a partir disso, desenvolvê-la brevemente, nos limites que interessam ao presente estudo.

experiência com o objeto) e aqui em acepção fenomênica (o meio ambiente não deve ser tomado como soma de elementos a isolar, analisar e dissecar, mas como sistema constituído por 'unidades autônomas, manifestando uma solidariedade interna e possuindo leis próprias, donde resulta que o modo de ser de cada elemento depende da estrutura do conjunto e das leis que o regem, não podendo nenhum dos elementos preexistir ao conjunto '))" (g.n.).

- 29 Já tratados, em boa e consistente medida, pelas NRs (em especial a NR 15, para os riscos de *insalubridade* – físicos, químicos e biológicos – e a NR 16, para os riscos de *periculosidade*, todos físicos).
- 30 Tratados genérica e parcialmente pela NR 17; e, de modos mais específicos, em diversas outras NRs, conforme as peculiaridades das atividades laborais regulamentadas (e.g., construção civil, abate e processamento de carnes, trabalho subterrâneo, trabalho confinado, etc.). Entendo que os riscos ergonômicos, ao lado dos riscos psicológicos, deverão compor a base epistemológica do conceito de *penosidade*, quando o legislador pátrio finalmente regulamentar a 3ª parte do inciso XXIII do art. 7º da Constituição (“adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei”). É o que se identifica, p. ex., no PLS nº 138/2016, de autoria do Senador Paulo Paim (prevendo como penosas “aquelas [atividades] que, por sua natureza ou métodos de trabalho, submetem o trabalhador à fadiga física ou psicológica”); e é também, ademais, o que se tem visto em diversos instrumentos coletivos pelo país afora, que preveem o adicional de *penosidade* para atividades especialmente fatigantes, como os turnos ininterruptos de revezamento, ou especialmente perigosas, como o trabalho em altura ou em construção de torres ou elevadores de serviço (cf., e.g., a cláusula 5ª do Acordo Coletivo de Trabalho de 2000/2001 entre Centrais Elétricas de Santa Catarina S/A e Intersindical dos Profissionais de Nível Médio e Universitário; a cláusula 11.15 do Acordo Coletivo de Trabalho de 2000/2002 entre a Companhia de Saneamento do Pará e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas do Estado do Pará e outros; a cláusula 7ª, I, da Convenção Coletiva de Trabalho de 2014/2015 para o setor da construção civil do Estado de Tocantins; e, na jurisprudência, veja-se o Proc. 0558-2008-129-03-00-4, do TRT da 3ª Região, concedendo o referido direito a trabalhador de Pouso Alegre, igualmente com base em norma coletiva da sua categoria).
- 31 Até o momento em que encerramos este texto, os riscos psicológicos seguem sem qualquer tratamento específico relevante no âmbito das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho (a não ser pelo que, no âmbito da NR 17, pode ser relacionado à saúde psíquica). A propósito, foi Ernst Haeckel – ele mesmo, o “pai da ecologia” reportado na introdução – um dos primeiros acadêmicos a considerar a psicologia como um ramo da fisiologia.
- 32 A divisão quinária dos riscos labor-ambientais, que adotamos, é frequentemente utilizada na literatura de língua espanhola. Cf., por todos, ANDRÉS, Rosa; OLANO, Iñaki; COBOS, David; TORADA, Rebeca; TORRENTE, Rafael; UBERTI-BONA, Valéria. *Curso básico para delegados y delegadas de prevención [de riesgos específicos] de PYME*. Valencia: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2005, *passim*. Disponível em <http://istas.net/descargas/RiesEsp.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2020. V. ainda, na Espanha, a Ley 31/1995 (“de prevención de riesgos laborales”).

3 Meio ambiente do trabalho: conceito e preceito. Explorando as nuances do conceito

O constituinte baseou a ordem econômica brasileira na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa (CF, art. 170, *caput*). O primeiro baldrame converge para a dignidade da pessoa humana, que é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, IV). O desenvolvimento econômico não pode solapar as bases naturais de subsistência da humanidade, como tampouco pode vilipendiar a dignidade humana do trabalhador ou malferir seus direitos fundamentais (como flagrantemente se deu, a propósito, durante a primeira e a segunda Revolução Industrial³³). Nesses termos, tanto a tutela do meio ambiente quanto a tutela da condição social do trabalhador manifestam a opção constitucional pela primazia da pessoa humana, em quaisquer contextos de tensão crítica com outros valores constitucionais (como, p. ex., a livre iniciativa³⁴).

Nessa alheta, a tutela jurídica do trabalhador manifesta-se em três planos distintos de concreção: a *tutela individual* (inclusos todos os direitos individuais do art. 7º da CRFB e da CLT, como ainda os dos arts. 5º e 6º que lhe sejam pertinentes – como, e.g., o direito à vida, à integridade física, à honra, à imagem, à saúde, etc. –, inclusive quando dispostos como interesses individuais homogêneos: art. 81, parágrafo único, III, do CDC), a *tutela coletiva em sentido estrito* (relativa a interesses indivisíveis, titularizados por sujeitos indeterminados que se identificam a partir de uma relação jurídica de base e, de resto,

33 Cf., por todos, FELICIANO, Guilherme G., *Curso crítico...*, subseção 2.2.2. *In verbis*: “O emprego das ‘meias-forças’ generalizou-se, disseminando práticas especialmente funestas para as crianças e os adolescentes, sobretudo a partir de meados do século XVIII, quando as normas gremiais limitativas do número de aprendizes, comuns nos tempos das guildas, desapareceram por completo. Mineiros escoceses chegavam a ser ‘negociados’ com os próprios filhos, em contratos de longo prazo ou mesmo vitalícios, que exigiram a intervenção do Estado para suprimir, por decretos parlamentares de 1774 e 1799, a servidão vitalícia no trabalho das minas [...]. A exploração sistemática do trabalho infantil resistiu praticamente até o início do século XX (e ainda resiste, mais ou menos residualmente [...]). É emblemático, a respeito, o excerto de um contrato de ‘engache’ para empresa agrícola de extração de látex vegetal, recolhida por Alonso Olea nos registros históricos do protocolo notarial espanhol (20.03.1901), a indicar um regime de semi-escravidão seguido por anos de servidão por dívidas”.

34 Não por outra razão, diz-se, da dignidade da pessoa humana, tratar-se mesmo de um “sobreprincípio” constitucional. Cf., por todos, BULOS, Uadi Lammêgo. *Constituição Federal anotada*. São Paulo: Saraiva, 2000. p. 48-49. *In verbis*: “A dignidade da pessoa humana, enquanto vetor determinante da atividade exegética da Constituição de 1988, consigna um *sobreprincípio*, ombreado os demais pórticos constitucionais, como o da legalidade (art. 5º, II), o da liberdade de profissão (art. 5º, XIII), o da moralidade administrativa (art. 37), etc. Sua observância é, pois, obrigatória para a exegese de qualquer norma constitucional, devido à força centripeta que possui. Assim, a dignidade da pessoa humana é o carro-chefe dos direitos fundamentais na Constituição de 1988. Esse princípio conferiu ao texto uma tônica especial, porque o impregnou com a intensidade de sua força. Nesse passo, condicionou a atividade do intérprete” (g.n.).

geralmente patrocinada pelos sindicatos profissionais: art. 8º, III, da CRFB e do art. 81, parágrafo único, II, do CDC) e a *tutela difusa* (relativa a interesses indivisíveis, titularizados por sujeitos indeterminados que se identificam a partir de uma condição de fato e, de resto, geralmente patrocinada pelo Ministério Público do Trabalho ou, menos frequentemente, pelos sindicatos profissionais: art. 81, parágrafo único, I, do CDC).

Dessa derradeira natureza – *difusa* – é, por excelência, a tutela jurídica “*in abstracto*” do meio ambiente do trabalho, que tem *expressão constitucional*, como já anotado acima (no art. 200, VIII, da CRFB, relativamente às atribuições do sistema único de saúde). Mas a tutela constitucional labor-ambiental não se revela apenas aí. Está presente, p. ex., no art. 7º da Constituição, quanto à redução dos riscos inerentes ao trabalho (= “princípio do risco mínimo regressivo”³⁵) por meio de normas de saúde, higiene e segurança no trabalho (inciso XXII); quanto aos adicionais de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas (inciso XXIII); quanto às compensações financeiras – seguro e indenização – em caso de acidente de trabalho (inciso XXVIII); e quanto ao compromisso constitucional da ordem econômica com os ditames de justiça social e a defesa do meio ambiente (art. 170, *caput* e inciso VI).

Mais minudente é a Constituição do Estado de São Paulo, também ao estabelecer as diretrizes do SUS, compreendendo a “colaboração na proteção do meio ambiente, incluindo do trabalho”, e prevendo atuação em relação ao processo produtivo para garantir (a) o acesso dos trabalhadores às informações referentes a atividades que comportem riscos à saúde e a métodos de controle, bem como aos resultados das avaliações realizadas, e (b) a adoção de medidas preventivas de acidentes e de doenças do trabalho (art. 223, IV). Essas diretrizes foram minudenciadas, oito anos depois, pela Lei Estadual nº 9.505 de 11.03.1997, que disciplinou, em São Paulo, as ações e os serviços de saúde correspondentes e estabeleceu, em seu art. 1º, o dever de o SUS promover o estado de saúde física e mental dos trabalhadores e a respectiva segurança nos processos produtivos e no meio ambiente de trabalho. Além disso, a Constituição paulista consagrou o direito de resistência dos trabalhadores, na linha do art. 13 da Convenção OIT nº 155³⁶, autorizando paralisações individuais ou coletivas (“greves”) ao dispor que, “em condições de risco grave ou iminente no local

35 Cf. OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. *Proteção...*, p. 148. O “princípio do risco mínimo regressivo” nada mais é, a rigor, que a representação do princípio da melhoria contínua nas relações de trabalho.

36 Convenção OIT nº 155, art. 13: “Em 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

de trabalho, será lícito ao empregado interromper suas atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação do risco” (art. 229, § 2º).

Para mais, a definição do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado (abstratamente considerado) como um direito ou interesse *difuso*, na acepção do art. 81, parágrafo único, III, do CDC – e não, v.g., um interesse coletivo “*stricto sensu*” –, explica-se pela natureza abrangente da respectiva tutela. A rigor, seguindo o escólio de Nery Jr.³⁷, o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado pode se concretizar dos mais diversos modos: como um interesse individual unitário (e.g., o direito de determinado empregado ao fornecimento do EPI), como interesses individuais homogêneos (e.g., o direito de todos os empregados de um dado setor ao fornecimento dos EPIs ou, sucessivamente, ao pagamento do adicional de insalubridade), como um interesse coletivo em sentido estrito (e.g., o direito de todos os empregados ativados em certa função da empresa, atuais e futuros, à redução de jornada prevista no acordo coletivo de trabalho, por se tratar de atividade penosa) ou propriamente como um interesse difuso (e.g., o direito de todos os trabalhadores da empresa, atuais e futuros, e dos habitantes do seu entorno a que o estabelecimento faça cessar os procedimentos que têm promovido a contaminação química dos seus próprios trabalhadores e também dos moradores próximos³⁸).

para sua vida ou sua saúde”. Tratando-se de paralisação coletiva, poder-se-á inclusive falar de “greve ambiental”.

- 37 Cf. NERY JR., Nelson. O processo do trabalho e os direitos individuais homogêneos: um estudo sobre a ação civil pública trabalhista. *Revista LTr*, São Paulo: LTr, fev. 2002, v. 64, n. 2, *passim*.
- 38 Refira-se, como emblemático exemplo dessa modalidade de dano difuso, o caso conhecido como “Recanto dos Pássaros”, ocorrido em Paulínia, interior de São Paulo. Nesse longo litígio (Proc. 22200-28.2007.5.15.0126), o TRT 15 terminou por reconhecer que as atividades de risco desenvolvidas com organoclorados (família “drin”) pela Shell, pela Basf e pela Cyanamid, com patentes desconformidades, entre 1977 e 2002, intoxicou centenas de trabalhadores ativados no local, com reflexos deletérios para as famílias e respectivas proles, além de expor a própria comunidade residente no bairro (Recanto dos Pássaros) aos agentes contaminantes, exigindo a remoção de moradores de sessenta e seis chácaras (2001). Leia-se a respeito, por todos, MELO, Raimundo Simão. Indenização do caso Shell foi bem aplicada na construção de hospital. *Revista Consultor Jurídico*, São Paulo: Conjur, 23.3.2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-mar-23/reflexoes-trabalhistas-indenizacao-shell-foi-bem-aplicada-construcao-hospital>. Acesso em: 13 mar. 2020. *In verbis*: “A empresa Shell Química fabricou vários tipos de agrotóxicos em Paulínia (SP) entre 1975 e 1993, causando grande contaminação do lençol freático nas proximidades do rio Atibaia, com os organoclorados aldrin, endrin e dieldrin, com níveis até 11 vezes acima do permitido na legislação brasileira. [...] A comercialização desses produtos foi interrompida no Brasil em 1985 (Portaria nº 329/85 do Ministério da Agricultura), mas a fabricação para exportação continuou até a década de 1990. Em 1998, por meio da Portaria nº 12 do Ministério da Saúde, esses produtos foram completamente proibidos. Hoje, os ‘drins’ também são banidos pela Organização das Nações Unidas (ONU), por estarem associados à incidência de câncer e a disfunções dos sistemas reprodutor, endócrino e imunológico. [...] Em um levantamento do passivo ambiental da Shell em 1994, foi identificada uma rachadura numa piscina de contenção de resíduos que havia contaminado parte do lençol freático. [...] Em 1996, o Instituto Lancaster dos Estados Unidos

Se, porém, a pretensão vazada em matéria labor-ambiental pode ter diferentes configurações, especialmente no respectivo trato processual (a depender, portanto, *do que e de como se pede*), é certo que, em termos mais abstratos, a nota mais característica do meio ambiente do trabalho é mesmo o *caráter difuso* do interesse suscitado (e, logo, a potencial *indeterminação* dos sujeitos protegidos).

Com efeito, não será sequer razoável entender, em um caso concreto qualquer, que a empresa deva fornecer EPIs aos seus empregados e possa recusá-los aos empregados terceirizados que se ativam no mesmo local e se sujeitam aos mesmos agentes insalubres (e, não por outra razão, o art. 4º-C da Lei nº 6.019/1974, com a redação da Lei nº 13.467/2017, dispõe que “são asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços [...], quando e enquanto os serviços [...] forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições: [...] II – sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço”). Afirmar aquele

detectou a presença de contaminantes por drins na água do subsolo da região, quando a situação apavorou moradores da região (cerca de 100) e ex-funcionários da empresa, que sabiam da existência de quatro aterros clandestinos dentro da área da fábrica, onde a Shell depositava cinzas do incinerador e resíduos industriais. [...] *Exames médicos indicaram resíduos tóxicos no organismo das pessoas, moradores e trabalhadores: intoxicação crônica, tumores hepáticos e da tireoide. Das 50 crianças com até 15 anos avaliadas, 27 manifestaram quadro de contaminação crônica.* [...] Em dezembro de 2001 a Justiça de Paulínia determinou que a Shell removesse os moradores de 66 chácaras do Recanto dos Pássaros. Ela também deveria garantir os tratamentos médicos necessários dessas pessoas, que foram desalojadas de suas casas e levadas para morarem em hotéis. Segundo a Associação dos Trabalhadores Expostos a Substâncias Químicas (Atesq) e o Ministério Público do Trabalho de Campinas, *dos 72 mortos, 62 foram funcionários das empresas e dez trabalharam como agricultores, ou foram proprietários de sítios na área próxima à fábrica.* [...] Em razão dessa grave situação, em 2002, *a planta da fábrica de Paulínia foi interdita pelo Ministério do Trabalho e, em 2002, o Ministério Público do Trabalho ajuizou uma ação civil pública, que foi julgada procedente pela Vara do Trabalho de Paulínia e pelo TRT da 15ª Região, terminando a discussão com um acordo judicial em 2013, perante o Tribunal Superior do Trabalho em Brasília.* [...] Por esse acordo, *a empresa assumiu, entre outras obrigações, as de dar atendimento médico vitalício a 1.058 vítimas, entre ex-trabalhadores e familiares, além de outras que comprovem sua necessidade no futuro, bem como a pagar uma indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 200 milhões, a serem destinados pelo Ministério Público do Trabalho a instituições por ele indicadas [...], para fins assistenciais.* [...] Esse valor de R\$ 200 milhões parece até elevado (a 1ª e a 2ª instância arbitram essa indenização em R\$ 622 milhões). Todavia, considerando-se o tamanho dos danos causados com referida contaminação, com a ceifa da vida de muitas pessoas, enquanto outras estão doentes e muitas na iminência da eclosão das doenças, e a capacidade econômica da empresa Shell, chega-se a outra conclusão, qual seja, a indenização, que tem por fim punir exemplarmente o ofensor, não foi elevada. [...]” (g.n.). Confirmam-se ainda, para o detalhamento do caso, <https://oglobo.globo.com/economia/uma-fabrica-de-contaminacao-mortes-em-paulinia-4405362>, acesso em: 13 mar. 2020; <http://mapadeconflitos.ensp.fiocruz.br/?conflito=sp-contaminacao-ambiental-produzida-por-industria-de-agrotoxicos-no-recanto-dos-passaros-em-paulinia-sp-continua-a-apresentar-consequencias-na-saude-de-moradores-e-trabalhadores>, acesso em: 25 maio 2020.

direito de recusa seria negar aos últimos o seu direito fundamental à saúde e à integridade física e, portanto, a sua própria dignidade humana.

Ora, se o interesse essencialmente protegido prossegue indivisível – porque um ambiente insalubre o será para todos os que se ativem no local (sejam ou não empregados da empresa tomadora de serviços) – e se a identificação dos titulares não parte de uma relação jurídica de base, mas de uma identidade factual baseada em “*fatores conjunturais ou extremamente genéricos*”³⁹ (na espécie, a própria condição humana e a sua suscetibilidade aos riscos criados pela empresa com a atividade produtiva), está claro que estamos diante de um interesse difuso “*in abstracto*” (ainda que, insista-se, possa se manifestar concretamente também como direito individual, individual homogêneo ou coletivo “*stricto sensu*”)⁴⁰.

Daí porque, à vista das articulações *supra*, e a partir do que dispõe o art. 3º, I, da Lei nº 6.938/1981⁴¹⁻⁴² – até para que o conceito historicamente construído (v., *supra*, seção 1) não se afaste demasiadamente daquilo que o legislador, oportunamente ou não⁴³, deliberou “conceituar” –, entendo o *meio ambiente do trabalho* como o *sistema de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e psicológica que incidem sobre o homem em sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem*.

39 GRINOVER, Ada Pellegrini. A problemática dos interesses difusos. In: GRINOVER, Ada Pellegrini (org.). *A tutela dos interesses difusos*. São Paulo: Max Limonad, 1984. p. 30-31.

40 Cf. FELICIANO, Guilherme Guimarães. Meio ambiente do trabalho: aspectos gerais e propedêuticos. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região*, São Paulo: LTr, 2002, n. 20, p. 166-170. Para mais, aduzia os argumentos de Jorge Luiz Ussier (*Justitia*, 171/45-48), quanto ao interesse difuso da sociedade em que a Previdência Social não se veja sobrecarregada por multidões de mutilados inábeis à vida útil e dependentes dos respectivos benefícios (o que perfaz, afinal, uma *externalidade negativa*: enquanto certas empresas reduzem seus custos com o desinvestimento em saúde e segurança do trabalho, a sociedade termina por suportar as despesas decorrentes da incapacidade total ou parcial dos trabalhadores acidentados ou adoecidos).

41 Lei nº 6.938/1981, art. 3º, I: “Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por [...] meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

42 É também o ponto de partida de Purvin de Figueiredo, chegando a conceito similar. Cf. FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. *Direito ambiental...*, p. 44 (g.n.).

43 Há quem pondere que a tarefa de conceituar deve ser reservada à doutrina, não à legislação. Em sede jurídico-ambiental, porém, os esforços conceituais do legislador pátrio têm sido bem recebidos por parte da doutrina. Assim, *e.g.*, com Abelha: “[t]em sido prática costumeira do legislador em matéria ambiental estabelecer logo no início de uma lei uma série de conceitos que serão utilizados ao longo do referido diploma. Torna-se, assim, mais fácil, segura e precisa a interpretação dos institutos pelos operadores do direito. [...] Se para outros ramos do direito a prática não é tão aconselhável, em se tratando de matéria ambiental tais definições tornam-se importantes, na medida em que se lida, necessariamente, com termos técnicos que podem ser de difícil compreensão para pessoas em geral” (RODRIGUES, Marcelo Abelha. *Direito ambiental esquematizado*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, subseção 6.5.8.3).

Conquanto existam outros bons conceitos em doutrina – cite-se, por todos, o de Franco Giampietro⁴⁴ –, bastar-nos-emos com esse acima disposto, derivado do texto legal em vigor, para todos os ulteriores desdobramentos teóricos (e, em especial, para o que faremos em torno do elenco de deveres e obrigações do empregador em sede labor-ambiental). Nessa esteira, ademais, reconhece-se como *poluição labor-ambiental*⁴⁵ *toda degradação da qualidade ambiental, em quaisquer espaços de trabalho* (físicos ou virtuais), *resultante de atividades humanas*⁴⁶ *que, direta ou indiretamente, prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população laboral* (empregados, prestadores de serviços e demais colaboradores) *e/ou criem condições adversas às respectivas atividades sociais e econômicas* (v. art. 3º, III, “a” e “b”, da Lei nº 6.938/1981⁴⁷).

Dito isto, exploremos os elementos nucleares daquele primeiro conceito, especialmente naquilo em que não coincide exatamente com o texto do art. 3º, I, da Lei nº 6.938/1981.

-
- 44 GIAMPETRO, Franco. *La responsabilità per danno all'ambiente*. Milano: Giuffrè, 1988. p. 113. *In verbis*: “L’ambiente di lavoro come complesso di beni immobili e mobili di pertinenza di un’impresa o di una società, eppertanto come oggetto di diritti soggettivi privati, nonché i diritti inviolabili della salute e dell’integrità fisica dei lavoratori, che lo frequentano, possono, peraltro, essere aggrediti e lesi da attività inquinante, proveniente da altra azienda o da insediamento civile di terzi”. Releva, nesse conceito, a percepção de que o direito subjetivo privado do empregador (= direito de propriedade) é *inoponível* ao direito subjetivo público dos trabalhadores a um sadio meio ambiente de trabalho. Esse entendimento revelará adiante, ao fixarmos o “rol” do empregador em face de seus empregados.
- 45 Sobre o conceito lato de *poluição labor-ambiental*, cf. FELICIANO, Guilherme G. *Meio ambiente do trabalho...*, p. 180-183. V. também PADILHA, Norma Sueli. *Do meio ambiente...*, p. 66; MARANHÃO, Ney. *Poluição labor-ambiental*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017. p. 254-255. Para Padilha, poluição labor-ambiental é “a degradação do meio ambiente do trabalho, resultante de atividades que prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores”. Já para Maranhão, poluição labor-ambiental é o “desequilíbrio sistêmico no arranjo das condições de trabalho, da organização do trabalho ou das relações interpessoais havidas no âmbito do meio ambiente laboral que, tendo base entrópica, gera riscos intoleráveis à segurança e à saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo, arrostando-lhe, assim, a saída qualidade de vida (CF, art. 225, *caput*)”.
- 46 Aqui se distinguem, essencialmente, as figuras da *degradação ambiental* (= gênero), que é toda “alteração adversa das características do meio ambiente” (Lei nº 6.938/1981, art. 3º, II), e da *poluição ambiental* (= espécie), que presume, em todo caso, a figura do *poluidor*, i.e., “a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental” (Lei nº 6.938/1981, art. 3º, IV). Logo, à luz da legislação brasileira, o fenômeno da poluição é necessariamente um fenômeno *entrópico*, como aponta Ney Maranhão (*Poluição...*, p. 254-255).
- 47 Lei nº 6.938/1981, art. 3º, III: “Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por [...] poluição, a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente: a) prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população; b) criem condições adversas às atividades sociais e econômicas; c) afetem desfavoravelmente a biota; d) afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente; e) lancem matérias ou energia em desacordo com os padrões ambientais estabelecidos [...]”.

3.1 O meio ambiente do trabalho como sistema

Retomando-se o conceito acima construído, podemos compreender o meio ambiente do trabalho como um *sistema de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e psicológica*, o que engendra toda a tipologia universal dos riscos labor-ambientais: riscos físicos, riscos químicos, riscos biológicos, riscos psicológicos e riscos ergonômicos⁴⁸. Vejamos.

Sendo uma manifestação particular do meio ambiente humano, o meio ambiente do trabalho não é e nem poderia ser um rele “conjunto” de condições, leis, influências e interações de diversas ordens, assim como não podemos afirmar que, p. ex., o corpo humano seja um mero “conjunto” de órgãos, tecidos e líquidos. Isto porque “conjuntos” são reuniões mais ou menos arbitrárias de elementos, que se identificam pelas características similares⁴⁹ e que relevam pela própria composição elementar absoluta (não, portanto, pelos conteúdos ou pelas interações de seus elementos); e não é disso que se trata quando está em causa o meio ambiente humano ou, e.g., o próprio corpo humano, precisamente porque, nesses complexos, os elementos interagem entre si de modo relevante e coordenado, tendendo à consecução das respectivas funções e atuando em *sinergia* (nesse sentido, diz-se que “o todo é maior que a soma das partes”⁵⁰). Estamos, nessas duas hipóteses, diante de genuínos *sistemas*: conjuntos de

48 A despeito de certa polêmica na literatura, entendo que se possa falar em *riscos ergonômicos*, no plano fenomenológico, e que o respectivo conceito tem utilidade científica. Nada obstante, é tautológico referir “interações ergonômicas”, porque a Ciência da Ergonomia só se entende *na perspectiva das interações*. *In verbis*: “Ergonomics (or human factors) is the scientific discipline concerned with the understanding of *interactions among humans and other elements of a system*, and the profession that applies theory, principles, data, and methods to design in order to optimize human well-being and overall system performance. The terms ergonomics and human factors are often used interchangeably or as a unit (e.g., human factors/ergonomics – HF/E or E/HF), a practice that is adopted by the IEA” (INTERNATIONAL ERGONOMICS ASSOCIATION. “*What is ergonomics?*”. Disponível em: <http://www.iea.cc/whats/index.html>. Acesso em: 15 mar. 2020. – g.n.). Aprofundaremos tais distinções adiante.

49 A rigor, tal como “reta”, “ponto” e “plano”, “conjunto” é um conceito matemático apenas primitivamente definido; mas em torno dele construiu-se toda uma teoria matemática, a partir dos estudos de Georg Ferdinand Ludwig Philipp Cantor (1845-1918). Cf., por todos, FREIRE, Antônio Acra. A teoria dos conjuntos de Cantor. *Paidéia*, Ribeirão Preto: Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto (USP), jul./1992, n. 2, *passim*.

50 Nesse sentido é que, p. ex., a aglutinação artificial dos órgãos e tecidos do corpo humano não gerará, por si mesma, um organismo vivo; daí, a propósito, a metáfora de Mary Shelley em seu *Frankenstein: Or the Modern Prometheus*, sobre os desafios que a Natureza impõe à ciência moderna – o romance foi escrito na Inglaterra, entre 1816 e 1817, sob os dilemas da Revolução Industrial –, limitando os devaneios de poder absoluto do intelecto humano (cf. SHELLEY, Mary Wollstonecraft. *Frankenstein: or the modern Prometheus*. [s.l.]: Planet PDF, [s.d.]. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/pp000020.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2020; v. também SHELLEY, Mary Wollstonecraft. *Frankenstein*: ou o Prometeu moderno. Edição comentada. São Paulo: Zahar, 2017, *passim*). Nos organismos vivos, a *vida* é o resultado da sinergia dos elementos combinados.

elementos dinamicamente relacionados entre si, desempenhando atividades tendentes à consecução dos objetivos, mediante operações sobre entradas e fornecimento de saídas processadas⁵¹; a ideia de sinergia, aliás, é típica da teoria dos sistemas⁵². O meio ambiente do trabalho, portanto, é um *sistema* de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e psicológica. Dessas interações, as que mais relevam para este estudo são os *riscos*⁵³. E, à vista do próprio conceito há pouco externado, como ainda à luz da legislação em vigor e da melhor doutrina, esses riscos podem ser *físicos*, *químicos*, *biológicos*, *psicológicos* e *ergonômicos* (aqui compreendidos os *psicossociais*). Já o dissemos alhures e repetimos logo acima; interessa, agora, circunstanciá-los, ainda que brevemente.

Mercê da Portaria MTb nº 3.214/1978 (e das que a complementaram), os riscos do trabalho classificam-se tradicionalmente em *riscos físicos* (como os derivados do ruído, da vibração, das temperaturas extremas, das pressões anormais e das radiações ionizantes e não ionizantes), *riscos químicos* (como os derivados das névoas, neblinas, poeiras, fumos, gases e vapores) e *riscos biológicos* (como os derivados de bactérias, fungos, helmintos, protozoários e vírus)⁵⁴. Para além deles, cabe ainda considerar os *riscos psicológicos*⁵⁵ (que,

-
- 51 Cf., para a base desse conceito, CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à teoria geral da administração*. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, p. 479 e ss. (e todo o capítulo 17, aplicando a teoria dos sistemas à Ciência da Administração). Em termos gerais, são clássicas as noções de Churchman, que entende os sistemas como conjuntos de partes coordenadas para realizar um plexo de finalidades (v. CHURCHMAN, Charles West. *The systems approach*. New York: Dell, 1984, *passim*), e de Bertalanffy, para quem os sistemas são “complexos de elementos colocados em interação” (*Teoria Geral...*, p. 33 e ss.). Todo sistema, portanto, é um conjunto; mas nem todo conjunto é necessariamente um sistema.
- 52 Cf., por todos, CORNING, Peter A. The synergism hypothesis: on the concept of synergy and its role in the evolution of complex systems. *Journal of Social and Evolutionary Systems*, [s.l.]: ScienceDirect/Elsevier, 1998, v. 21, n. 2, p. 133-172. Disponível em: <http://www.sciencedirect.com/science/journal/10617361>. Acesso em: 13 mar. 2020. Segundo Corning, “sinergia” é expressão que designa “functional effects produced by cooperative phenomena of various kinds”: “synergistic effects of various kinds have also played a major causal role in the evolutionary process; in particular, synergistic effects have provided the underlying functional basis for the evolution of complex systems, in nature and human societies alike”.
- 53 Sobre o conceito de *risco* e de *perigo*, v., por todos, FELICIANO, *Responsabilidade...*, subseções 1.3 e 2.1.
- 54 SALIBA, Tuffi Messias *et al.* *Higiene do trabalho e programa de prevenção de riscos ambientais*. São Paulo: LTr, 1997. p. 13.
- 55 Entendo por “riscos psicológicos” todas as interações (= relações) de ordem estritamente psíquica que possam interferir negativamente com a saúde mental e/ou emocional do trabalhador. Abrangemos, com a expressão, todos os riscos que, na classificação da EU-Osha, não têm efeitos físico-fisiológicos e nem comportamentais (porque esses, a meu ver, são tipicamente ergonômicos); logo, aqui estão compreendidos tanto os riscos relativos a efeitos psicológicos e psiquiátricos propriamente ditos (e.g., paranoias, depressão, esquizofrenia ou *burnout*), como os riscos relativos a efeitos emocionais (p. ex., isolamento, mau humor e problemas de sono, como a insônia ou a hipersonia) e a efeitos cognitivos (p. ex., lapsos de memória, confusões mentais, dificuldade de concentração, dificuldade de pensar

insista-se, estão carentes de regulamentação adequada entre nós) e os *riscos ergonômicos*⁵⁶⁻⁵⁷ (parcialmente tratados na NR 17). No Brasil, com efeito,

logicamente e tomar decisões, dificuldade de aprendizado, etc.). Cf. EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. *Guía electrónica para la gestión del estrés y de los riesgos psicosociales* [on-line]. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/tools-and-resources/e-guides/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>. Acesso em: 15 mar. 2020.

- 56 Entendo por “riscos ergonômicos” todas as interações (= relações) de ordem física ou psíquica que possam interferir negativamente com a saúde ou a integridade psicossomática do trabalhador, por desajuste grave entre as suas características psicofisiológicas e o próprio meio ambiente do trabalho. Fiamos-nos, como se vê, no conceito mais amplo de Ergonomia, que envolve a ergonomia física (dedicada às respostas do corpo humano às cargas físicas e psicológicas), a ergonomia cognitiva (dedicada aos processos mentais e suas interações com o meio ambiente e os demais seres humanos) e a ergonomia organizacional ou macroergonomia (dedicada à otimização dos sistemas sócio-técnicos na perspectiva do gerenciamento de recursos e pessoas, dos projetos de trabalho, da cultura organizacional, das formas de comunicação e dos modos temporais do trabalho). Cf., por todos, BRIDGER, Robert S. *Introduction to human factors and ergonomics*. 4. ed. Boca Raton: CRC Press, 2018, *passim*. Essa parece ser, ademais, a concepção adotada pela própria NR 17 – ao menos por aproximação –, ao dispor que “[e] sta Norma Regulamentadora visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente” (item 17.1) e, adiante, que “[a]s condições ambientais de trabalho devem estar adequadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado” (item 17.5.1). É que, nessas disposições, tanto se revela a influência da escola anglo-saxônica de Ergonomia (especialmente por dar relevo a normas baseadas em “parâmetros”, próprios da Antropometria e da Biomecânica, remetendo a métodos experimentais e demonstrações estatísticas), como também a influência da escola francesa (notadamente por incluir, no objeto de análise ergonômica, as características psicológicas dos trabalhadores – para além das físico-fisiológicas – e, outrossim, por estabelecer o objetivo de proporcionar o máximo de conforto e segurança, indicando que *o ambiente deve se adaptar à pessoa*, não o contrário). Cf., nesse derradeiro sentido, DIAS, Kelly Bossardi. Ergonomia no Brasil: comparativo entre a anglo-saxônica e a francesa. *Revista Científica Semana Acadêmica*, Fortaleza: Unieducar, dez. 2017, ano MMXVII, n. 118, *passim*.
- 57 Em vários sentidos, a noção de “risco ergonômico” poderia albergar todos os demais (riscos físicos, químicos, biológicos, psicológicos); mas preferimos *destacá-los* para evidenciar uma modalidade de risco que usualmente se conforma pela *combinação* dos riscos anteriores, nas suas variegadas manifestações. Assim, *e.g.*, são riscos ergonômicos típicos, indicados pela literatura especializada, o levantamento de peso excessivo, o trabalho em altura, a postura inadequada, o controle rígido de produtividade, as situações de estresse agudo, a monotonia e a repetitividade, as jornadas noturnas ou extraordinárias prolongadas, etc. Em todos esses casos, estão em causa não apenas fatores físicos (*e.g.*, a massa e a gravidade), como biológicos (*e.g.*, o “relógio biológico” humano) e sobretudo psicológicos (*e.g.*, a autoimagem, a tranquilidade pessoal, a autoestima ou a satisfação no trabalho). Esses últimos, ademais, em interação social com os demais sistemas psíquicos ativos no meio ambiente, originam o que a doutrina tem denominado de “*riscos psicossociais*”, que nada mais são que riscos ergonômicos de determinada espécie. Os riscos psicossociais, na compreensão da OIT, são riscos que dizem respeito, por um lado, à interação entre o trabalho, seu ambiente, a satisfação no trabalho e as condições de sua organização; e, por outro, às capacidades do trabalhador, suas necessidades, sua cultura e sua situação pessoal fora do trabalho, o que, por intermédio de percepções e experiências, impactará na saúde e no rendimento do trabalhador (v. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Genebra: OIT, 1984, *passim*). Veja-se ainda, para uma visão panorâmica do assunto (riscos psicossociais), CAMELO, Sílvia Helena Henriques; ANGERAMI, Emília Luigia Saporiti. Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. *Ciência, Cuidado e Saúde*, Maringá: UEM, abr./jun. 2008, v. 7, n. 2, p. 232-240.

os riscos laborais ganharam importante tratamento legal e administrativo, por intermédio da própria CLT (entre os seus arts. 154 e 201) e das normas administrativas postas sobre a matéria, notadamente nas trinta e sete normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho⁵⁸, todas derivadas da delegação legislativa insita ao art. 200 da CLT.

Somam-se à legislação nacional, ademais, os subsídios hauridos do Direito Internacional Público, que também buscam normatizar manifestações de tais riscos; assim, *e.g.*, as convenções internacionais relativas à saúde e à segurança do trabalho – como, *e.g.*, as Convenções OIT ns. 12⁵⁹, 16⁶⁰, 42⁶¹, 45⁶², 81⁶³, 103⁶⁴, 113⁶⁵, 115⁶⁶,

58 Cf., na sequência: NR 1 (Disposições Gerais); NR 3 (Embargo ou Interdição); NR 4 (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT); NR 5 (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA); NR 6 (Equipamento de Proteção Individual – E.P.I.); NR 7 (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – P.C.M.S.O.); NR 8 (Edificações); NR 9 (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – P.P.R.A.); NR 10 (Instalações e Serviços em Eletricidade); NR 11 (Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais); NR 12 (Máquinas e Equipamentos); NR 13 (Caldeiras e Vasos de Pressão); NR 14 (Fornos); NR 15 (Atividades e Operações Insalubres); NR 16 (Atividades e Operações Perigosas); NR 17 (Ergonomia); NR 18 (Condições e Meio Ambiente do Trabalho na Indústria da Construção); NR 19 (Explosivos); NR 20 (Líquidos Combustíveis e Inflamáveis); NR 21 (Trabalho a Céu Aberto); NR 22 (Trabalhos Subterrâneos); NR 23 (Proteção contra Incêndios); NR 24 (Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho); NR 25 (Resíduos Industriais); NR 26 (Sinalização de Segurança); NR 28 (Fiscalização e Penalidades); NR 29 (Segurança e Saúde no Trabalho Portuário); NR 30 (Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário); NR 31 (Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura); NR 32 (Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde); NR 33 (Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados); NR 34 (Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção, Reparação e Desmonte Naval); NR 35 (Trabalho em Altura); NR 36 (Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados); e NR 37 (Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo). Foram *revogadas* a NR 2 (Inspeção Prévia) – bem recentemente, pela Portaria Seprevt nº 915/2019 –, a NR 27 (Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no Ministério do Trabalho e Previdência Social) e as antigas NRPs (Normas Regulamentadoras Portuárias) e NRRs (Normas Regulamentadoras Rurais).

59 Sobre indenização por acidente de trabalho na agricultura.

60 Sobre exame médico de menores no trabalho marítimo.

61 Sobre indenização por enfermidade profissional.

62 Sobre emprego de mulheres nos trabalhos subterrâneos das minas.

63 Sobre inspeção do trabalho na indústria e no comércio.

64 Sobre o amparo à maternidade no trabalho.

65 Sobre exames médicos para pescadores.

66 Sobre proteção contra as radiações.

120⁶⁷, 124⁶⁸, 127⁶⁹, 136⁷⁰, 139⁷¹, 148⁷², 152⁷³, 155⁷⁴, 161⁷⁵, 162⁷⁶, 170⁷⁷, 174⁷⁸, 176⁷⁹, 178⁸⁰ e 190⁸¹ (cujos princípios foram recentemente reconhecidos como *fundamentais* no sistema de normas da Organização Internacional do Trabalho⁸²) – e os

-
- 67 Sobre higiene no comércio e nos escritórios.
- 68 Sobre exame médico dos adolescentes para o trabalho subterrâneo das minas.
- 69 Sobre o peso máximo das cargas.
- 70 Sobre a proteção contra os riscos da intoxicação pelo benzeno.
- 71 Sobre a prevenção e o controle de riscos profissionais causados por substâncias ou agentes cancerígenos.
- 72 Sobre a contaminação do ar, ruído e vibrações.
- 73 Sobre a segurança e a higiene dos trabalhadores portuários.
- 74 Sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores (em geral). A Convenção nº 155 deve funcionar, em minha opinião, como verdadeira “*convenção-quadro*” para o meio ambiente do trabalho, i.e., “un instrument conventionnel qui énonce les principes devant servir de fondement à la coopération entre les Etats parties dans un domaine déterminé, tout en leur laissant le soin de définir, par des accords séparés, les modalités et les détails de la coopération, en prévoyant, s’il y a lieu, une ou des institutions adéquates à cet effet” (KISS, Alexander. Les traités-cadres: une technique juridique caractéristique du droit international de l’environnement. In: *Annuaire Français de Droit International*. Paris: CNRS, 1993. v. XXXIX. p. 793). Nesse sentido, a Convenção nº 155 deita os fundamentos da tutela labor-ambiental no Direito Internacional Público e dita os conteúdos mínimos de proteção que, nessa seara, devem ser observados pela própria OIT e pelos Estados-partes, em quaisquer construções normativas a propósito do tema.
- 75 Sobre serviços de saúde no trabalho.
- 76 Sobre utilização do amianto com segurança.
- 77 Sobre segurança no trabalho com produtos químicos.
- 78 Sobre a prevenção de acidentes industriais maiores.
- 79 Sobre segurança e saúde nas minas.
- 80 Sobre a inspeção das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores marítimos.
- 81 Sobre violência e assédio no trabalho (aprovada em 2019, por ocasião da 108ª Conferência Internacional do Trabalho, e ainda não ratificada pelo Brasil, ao contrário de todas as anteriores). O tema do assédio laboral é, com efeito, *inerente* à problemática do meio ambiente do trabalho equilibrado; e, não por outra razão, a doutrina cunhou a expressão “assédio ambiental” (moral ou sexual), utilizada, com variações, no Brasil e no exterior. Cf., respectivamente, PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre assédio moral na relação de emprego. *Revista LTr*, São Paulo: LTr, set. 2006, v. 70, n. 9, p. 1079-1089; e MONTZ, Vivien Toomey. Shifting parameters: an examination of recent changes in the baseline of actionable conduct for hostile working environment sexual harassment. *The Georgetown Journal of Gender and the Law*, Washington-DC: Georgetown Law, 2002 (summer), v. III, n. 3, *passim*. Para Montz, há um “hostile working environment sexual harassment” se estão presentes os seguintes elementos: (a) “a membership in a protected group” (v. *Leibovitz v. New York City Transit Authority*); (b) “a conduct based on sex” (v. *Robinson v. Jacksonville Shipyards*); (c) “a conduct sufficiently severe or pervasive to alter the conditions of employment” (na percepção de uma “reasonable person”); e (d) “an unwelcome conduct” (“unwelcomeness”: v. *Meritor Savings Bank v. Vinson*). À vista desses elementos, e à luz da jurisprudência norte-americana, torna-se irrefutável a responsabilidade civil do empregador (v. *Farager v. City of Boca Raton*). E, como se pode constatar, há um conceito de *assédio sexual* (ambiental) que vai bem além dos lindes descritivos do art. 216-A do Código Penal brasileiro (“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”).
- 82 Nos termos do item “II.C” da *Declaração do Centenário*, aprovada pela OIT ao cabo da 108ª Conferência Internacional do Trabalho, entre 10 e 21 de junho de 2019 (e endossada pela Assembleia Geral das

programas internacionais de controle de riscos laborais elaborados e gerenciados no âmbito do sistema ONU.

Dentre esses últimos, aliás, cite-se, em especial, o Programa Internacional para a Melhora das Condições e do Meio Ambiente do Trabalho, aprovado em 1976 e executado juntamente com o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (a demonstrar, mais uma vez, como a ideia de “*working environment*”, no âmbito das Nações Unidas, relaciona-se com as temáticas ambientais gerais). O PIACT oficializa, no plano internacional, as políticas de *Quality Working Life (QWL*⁸³), e os seus objetivos incluem a proteção contra

Nações Unidas em setembro do mesmo ano), “a Conferência declara que [...] [a] *segurança e saúde no trabalho é um princípio e direito fundamental no trabalho, além dos enunciados na Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho* (1998)”; e, mais adiante, no item “III.B”, “[a] Conferência apela a todos os Estados-membros para trabalharem individual e coletivamente, numa base tripartida, a fim de promoverem a abordagem ao futuro do trabalho centrada no ser humano, adotando medidas no sentido de [...] [r]eforçar as instituições do trabalho para garantir a proteção adequada de todos os trabalhadores num contexto caracterizado por formas de trabalho novas e emergentes. *Independentemente da sua situação profissional ou vínculo contratual, todos os trabalhadores devem ter como garantia:* (i) o respeito pelos seus direitos fundamentais; (ii) um salário que assegure condições de vida adequadas; (iii) limites à duração máxima do trabalho; (iv) a *segurança e saúde no trabalho*; (v) a proteção da privacidade e dos dados pessoais; e (vi) oportunidades para conciliar melhor a vida pessoal e profissional graças a um maior controlo sobre o seu tempo de trabalho, em condições que respeitem as necessidades da empresa e promovam uma eficiência produtiva e benefícios comuns” (v., para o texto em português, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_706928.pdf, acesso em: 14 mar. 2020). Originalmente, como se sabe, a *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*, de 19.6.1998, registrava que “todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, 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 que são objeto dessas convenções, isto é: 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; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação” (v. https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf, acesso em: 15 mar. 2020). Nada se dizia quanto às convenções relativas à saúde e à segurança no trabalho, que não detinham, assim, explícita “fundamentalidade”. Somente agora, os princípios relativos aos direitos fundamentais à saúde e à segurança no trabalho (= meio ambiente do trabalho) passam a ter, no sistema ONU, o mesmo nível de dignidade e cogência que os demais referenciados no texto original de 1998, finalmente corrigindo – como vínhamos de apontar em diversos textos e falas – uma omissão histórica da Organização Internacional do Trabalho.

- 83 Ou “Qualidade de Vida no Trabalho” (QVT). Na verdade, “[s]e sua origem [da noção de QVT] pode ser encontrada no longínquo pós-guerra, como consequência da implantação do Plano Marshall para a reconstrução da Europa [...], sua trajetória tem passado por vários enfoques. Uns enfatizam aspectos da reação individual do trabalhador às experiências de trabalho (década de 1960); outros, aspectos de melhoria das condições e ambientes de trabalho, visando maior satisfação e produtividade (década de 1970) [...]. Articulada a esta última abordagem, a QVT também é vista como um movimento, no qual termos como gerenciamento participativo e democracia industrial são adotados frequentemente, como seus ideais (meados da década de 1970). Por fim, nos anos 80, adquire importância como um conceito globalizante, na busca de enfrentar as questões ligadas à produtividade e à qualidade total [...]”. Observa-se, assim, que a QVT dialoga com noções como motivação, satisfação, saúde-segurança

os efeitos desfavoráveis dos agentes físicos, químicos e biológicos no local de trabalho e no seu entorno (= riscos físicos, químicos e biológicos), a prevenção das tensões resultantes da duração excessiva, do ritmo, do conteúdo ou da monotonia do trabalho (= riscos psicológicos e psicossociais), a promoção de melhores condições de trabalho, com distribuição adequada do tempo e maior bem-estar dos trabalhadores (= riscos ergonômicos “*lato sensu*”), e a aplicação da ergonomia para a adaptação das instalações e dos locais de trabalho à capacidade mental e física dos trabalhadores (= riscos ergonômicos “*lato sensu*”). Já prenunciava há quase meio século, portanto, uma abordagem *sistêmica* dos riscos labor-ambientais, ainda que de modo incipiente.

3.2 O meio ambiente do trabalho em perspectiva funcional: para além do *locus*

O conceito adotado, fiel aos melhores fundamentos da ecologia natural, prima também por uma compreensão que *revele o homem em sua atividade laboral*. Supera-se, pois, o fetiche espacial: o risco labor-ambiental não se põe necessariamente no “local de trabalho” do trabalhador; ao revés, pode se manifestar *fora* dele, no tempo e/ou no espaço. Pode, aliás, revelar-se até mesmo fora da nossa realidade fenomênico-tridimensional.

Com efeito, as referidas leis, condições, influências e interações de ordem labor-ambiental – e, dentre essas, os riscos em especial – incidem sobre *o homem em sua atividade laboral*. Busca-se, nesse passo, a construção de um conceito *funcional*: já não basta considerar o espaço geográfico apropriado pelo empregador, ou mesmo aquele ocupado para a consecução do labor, porque o fenômeno do trabalho humano espalha-se cada vez mais agudamente para além das paredes das sedes ou dos estabelecimentos, alcançando os ambientes naturais (como são as florestas, para os seringueiros, os desertos, para os guias

no trabalho, envolvendo discussões mais recentes sobre novas formas de organização do trabalho e novas tecnologias [...]. E é justamente ‘a vertente que prioriza as condições, ambientes, organização do trabalho e as tecnologias’ que passa a ser fortemente advogada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) a partir de 1976, ‘quando lança e fomenta o desenvolvimento do Programa Internacional para o Melhoramento das Condições e dos Ambientes de Trabalho (PIACT)’. Trata-se de uma proposta que procura articular duas tendências: *uma dirigida ao melhoramento da qualidade geral de vida como uma aspiração básica para a humanidade hoje e que não pode sofrer solução de continuidade no portão da fábrica. [...]; a outra, concernente a uma maior participação dos trabalhadores nas decisões que diretamente dizem respeito à sua vida profissional [...]*” (LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. *Ciência & Saúde Coletiva* [on line], [s.l.]: [s.e.], 2000, v. 5, n. 1, p. 153. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232000000100013>. Acesso em: 6 jun. 2020). O texto cita, entre outros, René Mendes – no destaque em itálico (do original) – e Débora Feijó Villas Boas Vieira.

condutores, ou as águas fluviais e marítimas, para os mergulhadores), os espaços públicos de atividade e convivência (como são as rodovias, para os motoristas carreteiros, ou as praças públicas, para os respectivos jardineiros) e até mesmo a realidade virtual (como são as redes sociais ou os ambientes virtuais de desenvolvimento, para *social medias*, *web designers* ou teletrabalhadores em geral).

É preciso, pois, compreender o meio ambiente do trabalho a partir da sua “função” – i.e., das prestações teleológicas que dirige à satisfação ou à liberação das necessidades humanas⁸⁴ (“*in casu*”, as necessidades de produzir, de subsistir e de desenvolver-se) –, não a partir dos espaços físicos construídos ou preparados para o desenvolvimento dessa função. O último exemplo – da realidade virtual – é emblemático: irrompido o século XXI (que já caminha para seu segundo quartel), Pacheco Fiorillo⁸⁵ e outros jusambientalistas não tardaram em identificar, ao lado do meio ambiente natural, do meio ambiente artificial, do meio ambiente do trabalho e do meio ambiente cultural (na realidade, “dentro” deste), o *meio ambiente virtual* ou *digital*, uma vez que

[o] meio ambiente cultural [...] manifesta-se no século XXI em nosso país exatamente em face de uma cultura que passa por diversos veículos reveladores de um novo processo civilizatório adaptado necessariamente à sociedade da informação, a saber, de uma nova forma de viver relacionada a uma cultura de convergência em que as emissoras de rádio, televisão, o cinema, os *videogames*, a internet, as comunicações por meio de ligações de telefones fixos e celulares, etc. moldam uma “nova vida” reveladora de uma nova faceta do meio ambiente cultural, a saber, o meio ambiente digital.

Ora, o meio ambiente do trabalho nada mais é que a manifestação *funcionalizada* do meio ambiente em geral, na perspectiva do trabalho humano. Ele fenomenologicamente se destaca ora do meio ambiente natural (como, e.g., no caso dos seringueiros, dos canavieiros, dos mineiros, dos colhedores, dos extrativistas e de boa parte dos trabalhadores rurais), ora do meio ambiente artificial (como é geralmente o caso dos trabalhadores urbanos⁸⁶ e também

84 Cf. LUHMANN, Niklas. Funktionbegriff in der verwaltungswissenschaft. In: LUKAS, Ernst; TACKE, Veronika (ed.). *Schriften zur organisation: die wirklichkeit der organisation*. Heidelberg: Springer, 2018. Band 1. p. 3-13. Cf. também GIMÉNEZ ALCOVAR, Pilar. *El derecho...*, p. 48-50.

85 FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Curso...*, p. 64-65.

86 Não por outra razão, aliás, várias problemáticas tipicamente labor-ambientais são enfrentadas, por Michel Prieur, como problemas do *meio ambiente artificial* (cf. PRIEUR, Michel. *Droit de l'environnement*. 3. ed. Paris: Dalloz, 1996. p. 624-631 – sobre “l’environnement du travail”: “installations classées”, “protections particulières”, “droits des travailleurs sur les conditions de travail”). E é assim porque, na França, o conceito de meio ambiente do trabalho não se autonomizou, seja pela via constitucional (como se deu entre nós), seja pela via legal.

dos trabalhadores rurais que se ativam em espaços rurais modificados pelo homem⁸⁷). E, desde quando passa a haver possibilidade de trabalho no meio ambiente digital (compreendido como uma distensão do meio ambiente cultural), também ali o meio ambiente do trabalho destaca-se (= meio ambiente do trabalho digital), atraindo para as respectivas casuísticas os princípios e as técnicas próprias do Direito Ambiental do Trabalho.

Nessa linha, pense-se nas atividades laborais de “*crowdsourcing*” (“*on line*” ou “*off line*”), que têm em comum a intermediação de uma plataforma digital para a prestação de serviço (p. ex., Uber, Taxi 99, Rappi, Ifood, etc.): nas atividades “*off line*”, o trabalho pressupõe o contato pessoal com o cliente (i.e., execução local e “física” do serviço, como nas viagens com a Uber), embora boa parte da relação – e, a rigor, a própria celebração do contrato entre o usuário e a empresa de aplicativos⁸⁸ – desenvolva-se no ciberespaço. Já nas atividades desempenhadas exclusivamente “*on line*” (como nas tarefas do Amazon Mechanical Turk⁸⁹), por outro lado, denota-se a total prescindibilidade de qualquer contato físico entre o trabalhador e terceiros, como ainda a inexistência de um “local de trabalho” fora do próprio ciberespaço⁹⁰.

-
- 87 Nessa direção, Michel Prieur explora os diversos aspectos do “meio ambiente rural” (“l’environnement rural”), pontuando que “[l]’aménagement rural est devenu une nécessité de la survie de cet espace pour favoriser le maintien des populations y résidant encore et l’accueil des nouveaux habitants. Il implique une concertation de toutes les parties prenantes et une vision à long terme de l’utilisation de l’espace rural” (PRIEUR, Michel. *Droit...*, p. 722 e ss.).
- 88 Ou entre o consumidor e o motorista, consoante sustentam as empresas de aplicativo, que não se reconhecem como empresas de transporte. A meu ver, são inapelavelmente empresas de prestação (e intermediação) de serviços, não meras “empresas de tecnologia”. Cf., a respeito, FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (Re)descobrimo o direito do trabalho: *gig economy*, uberização do trabalho e outras reflexões. In: FELICIANO, Guilherme G.; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coord.). *Infoproletários e a uberização do trabalho*: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: LTr, 2019. p. 13-20.
- 89 Nesses casos, “[t]rata-se de um serviço de *crowdsourcing* (i.e., de busca por ideias, conteúdos ou serviços a partir de contribuições de comunidades virtuais) pelo qual indivíduos e empresas – conhecidos como *requesters* – coordenam o uso da inteligência humana para executar tarefas que os computadores atualmente não conseguem realizar (*Human Intelligence Tasks* – HITs), tais como escolher as melhores opções entre várias fotografias ou vídeos, identificar sentimentos ou pertinências a partir desses conteúdos, redigir descrições de produtos, etc. Os prestadores de serviços, coloquialmente conhecidos como *turkers* (ou *taskers*), navegam entre os trabalhos existentes e os concluem em troca de um pagamento monetário predefinido. O solicitante pode *aceitar* ou *recusar* o produto da tarefa, mesmo depois de concluída” (FELICIANO, Guilherme G. et al. (Re)descobrimo..., seção 2).
- 90 Cf. TODOLÍ-SIGNES, Adrian. *El contrato de trabajo en el s. XXI: la economía colaborativa, on-demand economy, crowdsourcing*, Uber economy y otras formas de descentralización productiva que atomizan el mercado de trabajo. [s.l.]: [s.e.], 2.11.2015. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705402. Acesso em: 15 mar. 2020. *In verbis*: “Por otra parte, otra diferenciación importante – dentro de los tipos de *crowdwork* – consiste en distinguir entre aquellas actividades que pueden ofertarse de forma global y aquellas que requieren una ejecución local. En el caso de que la

Eis porque, para “delimitar” o meio ambiente do trabalho, o intérprete não poderá mais se ater aos limites físicos das propriedades dos empregadores e tomadores de serviços, como sequer aos espaços físicos em que os trabalhadores se movimentam (ou não se movimentam) no universo tridimensional. Haverá que identificá-lo a partir do *fenômeno do trabalho* – ou, se se preferir, a partir das próprias “funções” do meio ambiente laboral (que convergem, em larga medida, para as funções do próprio trabalho humano, i.e., para as necessidades/possibilidades de se modificar o mundo da natureza, de se autorrealizar⁹¹ e de prover subsistência) –, ainda que as correspondentes atividades não se desenvolvam, total ou parcialmente, nos espaços físicos que acolhem a nossa vida biológica.

oferta pueda ser global, es decir, *la prestación de servicios no tenga por qué realizarse en ningún lugar en concreto*, los trabajadores de todas las partes del mundo podrán acometer la prestación. En estos casos, las leyes laborales de todos los países del mundo estarán compitiendo entre sí, dado que los trabajadores de países más protectores quedarán automáticamente fuera de la ‘subasta’ para poder ejecutar el servicio. Con estas plataformas, los trabajadores de todas las partes del mundo, pueden competir para realizar estos trabajos virtuales en una especie de subasta en la que solamente los trabajadores que estén dispuestos a realizar un trabajo a menor precio podrán tener empleo. De esta forma, los derechos locales (nacionales) de los trabajadores pasan, directamente, a ser un impedimento para poder entrar en el mercado laboral mundial. Ello debe cambiar el foco de atención de las reivindicaciones sociales hacia una lucha global, dado que mientras exista un país con menores protecciones –ej. SMI– este presionará a la baja los derechos de todos los demás países. [...] El *Crowdwork online* se basa en la existencia de una plataforma virtual que permite a las empresas conectar con un enorme número de trabajadores y distribuir las tareas entre un conjunto de individuos todos sentados enfrente de su ordenador [...]. Como se ha visto, la principal característica consiste en que puede realizarse todo el trabajo de forma virtual sin necesidad de un trabajo físico por parte del proveedor de servicios. *Ello lleva a que no exista un lugar de trabajo físico, sino que se realiza y se retribuye completamente en el ciberespacio, muchas veces de forma anónima y gobernado principalmente por acuerdo privados impuestos por la plataforma*. En efecto, las plataformas obligan a todos los participantes – tanto trabajadores como solicitantes – a aceptar las condiciones de uso de la plataforma, que en multitud de casos incluyen descargas de responsabilidad para la empresa que dirige la plataforma virtual” (g.n.). V. ainda, a esse mesmo respeito, ARAÚJO JÚNIOR, Francisco Milton. Parâmetros para delimitação do meio ambiente do trabalho na volatilidade da sociedade contemporânea (ciberespaço). In: FELICIANO, Guilherme G.; URIAS, João; MARANHÃO, Ney. *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2017. v. 3. p.41-48.

- 91 O que, para Marx, perde-se, no modo de produção capitalista, com o “estranhamento” do trabalho (MARX, Karl. *Manuscritos econômicos filosóficos*. São Paulo: Boitempo, 2004. p. 83-84). *In verbis*: “O animal é imediatamente um com a sua atividade vital. Não se distingue dela. É ela. O homem faz da sua atividade vital mesma um objeto da sua vontade e da sua consciência. Ele tem atividade vital consciente. Esta não é uma determinidade com a qual ele coincide imediatamente. A atividade vital consciente distingue o homem imediatamente da atividade vital do animal. Justamente, e por isso, ele é um ser precisamente porque é um ser genérico. Eis por que a sua atividade é atividade livre. *O trabalho estranhado inverte a relação a tal ponto que o homem, precisamente porque é um ser consciente, faz da sua atividade vital, da sua essência, apenas um meio para sua existência*” (g.n.). Na axiologia constitucional, porém, a *autorrealização* (i.e., o desenvolvimento integral das potencialidades da pessoa humana) é um desiderato logicamente *anterior* e *superior* ao de subsistência; e com esse senso de prioridade devem ser funcionalizadas as decisões legislativas e judiciais em relação ao meio ambiente do trabalho.

3.3 O meio ambiente do trabalho e a universalidade dos direitos humanos. Os sujeitos

O meio ambiente do trabalho alcança, por outro lado, o ser humano “*in genere*”, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem. Extrapola, nesse sentido, os lindes tradicionais do próprio Direito do Trabalho, circunscritos historicamente à figura do trabalhador subordinado (ressalvadas pouquíssimas exceções, como as que têm respaldo processual nos arts. 652, “a”, III e V, da CLT: empreiteiro operário ou artífice e trabalhador avulso).

É que o conceito, como o próprio fenômeno, deve necessariamente alcançar todas as pessoas em suas atividades laborais – atividades que são, a propósito, a projeção dinâmica das próprias personalidades humanas criativas –, *submetidas ou não ao poder hierárquico de um empregador*. Essa referência é importante, insista-se, para despregar o Direito Ambiental do Trabalho do fetiche secular do Direito do Trabalho, construído em derredor do trabalhador sob subordinação jurídica (eis que, nos termos do art. 3º, *caput*, da CLT, empregado é aquele que presta serviços de modo subordinado, pessoal, não eventual e oneroso). Já não poderá ser assim, porém, quando o que está em causa é o meio ambiente do trabalho e o direito humano fundamental ao meio ambiente ecologicamente equilibrado (CF, art. 225, *caput*); direito, aliás, que, à maneira de todos os demais direitos humanos, compartilha o atributo da *universalidade*. Observe-se, a propósito, que o preceito insculpido no art. 225 da Constituição estabelece indubitavelmente um direito humano fundamental, conquanto não integre topologicamente o rol do título II (“Dos direitos e garantias fundamentais”); e é assim porque, como se sabe, o catálogo de direitos fundamentais no sistema constitucional brasileiro é materialmente aberto (CF, art. 5º, § 2º). Nessa alheta,

[c]omo expressão do princípio da indivisibilidade dos direitos humanos fundamentais, o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado estende e reforça o significado dos direitos *à vida* (art. 5º, *caput*) e *à saúde* (arts. 6º, 196 e ss.), além da *dignidade* da pessoa humana (art. 1º, III), para garantir uma vida saudável e digna a se vivida, que propicie o desenvolvimento humano, antes da mera sobrevivência. [...] A consagração de um direito fundamental ao ambiente na Constituição do País significa uma importante decisão axiológica em favor de um bem *imaterial*, cuja efetiva proteção depende da cooperação dos diferentes atores sujeitos às respectivas obrigações legais. Tornam-se imprescindíveis também profundas alterações nos usos dos instrumentos normativos e administrativos bem como nas próprias atitudes de compreensão dos conflitos envolvidos, a partir da perspectiva da *solidariedade* (benefícios e responsabilidades comuns). [...] O

meio ambiente não ocupa uma posição de preferência absoluta em relação a outros bens e interesses. Como todos os direitos fundamentais, ele constitui um direito *prima facie* e atinge os seus contornos definitivos apenas na relação de reciprocidade com as outras categorias de direitos consagrados no texto da CF. O STF exige que o antagonismo entre os valores constitucionais relevantes do desenvolvimento nacional e da preservação ambiental seja superado mediante “ponderação concreta, em cada caso ocorrente, dos interesses e direitos postos em situação de conflito, em ordem a harmonizá-los e a impedir que se aniquilem reciprocamente, tendo-se como vetor interpretativo, para efeito da obtenção de um mais justo e perfeito equilíbrio entre as exigências da economia e as da ecologia, o princípio do desenvolvimento sustentável, [...] desde que [...] não importe em esvaziamento do conteúdo essencial dos direitos fundamentais, dentre os quais avulta, por sua significativa importância, o direito à preservação do meio ambiente”.⁹²

Está claro, portanto, que o art. 225 da Constituição (a) tutela um bem imaterial de natureza difusa, que aproveita a todas as pessoas (pela sua bastante condição de “pessoa”) e também às “futuras gerações” (abstração que dá força constitucional objetiva aos interesses de quem é, a rigor, “não pessoa” para efeitos jurídico-cíveis, mercê do art. 2º do CC⁹³); (b) engendra um direito fundamental conexo aos próprios direitos à vida, à saúde e à dignidade (que também são de fruição universal, independentemente dos papéis sociais “*in concreto*”); e (c) enuncia uma posição jurídica que, sobre abrigar todos os seres humanos (apenas pela condição humana), só pode ser definitivamente delimitada “*in concreto*”, sob ponderação, na aferição casuística das tensões estabelecidas com outros direitos ou interesses jusfundamentais, assegurando-se-lhe, em todo caso, a preservação de um “*minimum minimorum*” de proteção ambiental (i.e., preservando-se o *conteúdo essencial* do direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado⁹⁴).

92 CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz (org.). *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013. p. 2078-2080. Os comentários são de Andreas Joachim Krell.

93 Caminha, pois, na inovadora tendência identificada por Bobbio (entre outros), quanto às “novas titularidades” no campo do direito objetivo. Cf., por todos, BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Campus, 1992. p. 68 e ss.

94 Sobre a *compatibilidade entre a garantia do conteúdo essencial* (“*Wesensgehaltsgarantie*”) e os *juízos de ponderação* (“*Abwägung*”), mercê da *proporcionalidade* – seja ela um princípio (como entendo, ao lado de ampla jurisprudência e de autores como CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito constitucional e teoria da Constituição*. 3. ed. Coimbra: Almedina, 1999. p. 261-265), uma máxima (ALEXY, Robert. *Theorie der grundrechte*. 3. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1996. p. 272), uma regra (v. SILVA, Virgílio Afonso da. Princípios e regra: mitos e equívocos acerca de uma distinção. *Revista Latino-Americana de Estudos Constitucionais*, Belo Horizonte: Del Rey, jan./jun. 2003, n. 1, p. 607-630) ou um postulado (v. ÁVILA, Humberto. *Teoria dos Princípios*: da definição à aplicação dos princípios jurídicos. São Paulo:

Todos esses predicamentos estendem-se, obviamente, ao meio ambiente do trabalho (CF, art. 200, VIII), que é – já se disse – apenas uma manifestação funcionalizada do meio ambiente humano (CF, art. 225). Nessa esteira, incorrer-se-ia em insuperável “*contradictio in conceptu*” se afirmássemos que os direitos e as garantias próprias do meio ambiente humano estendem-se a todas as pessoas, mas os direitos e as garantias próprias do meio ambiente do trabalho – como, p. ex., o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho (risco

Malheiros, 2013. p. 204 e ss.) –, discorremos com vagar alhures (FELICIANO, Guilherme G., *Por um processo...*, p. 324-325). Alexy nega maior utilidade à referida garantia, entendendo que o problema do conteúdo essencial dos direitos fundamentais sempre se resolve pelos critérios da proporcionalidade (ALEXY, Robert. *Theorie...*, p. 272); no sentido contrário, sustentando a cientificidade e a utilidade da teoria (com base no art. 19, 2, da GG), v., por todos, HÄBERLE, Peter. *Die wesensgehaltsgarantie des art. 19 abs. 2 grundgesetz*. 3. Aufl. Heidelberg: Müller, 1983, *passim*. No Brasil, há ainda quem “não assume a máxima da proporcionalidade com o mesmo entusiasmo com que esta tem sido vista pela doutrina constitucional brasileira”, por entender, ao revés, que a garantia de conteúdo essencial, pela via da teoria absoluta, geralmente dispensa os próprios juízos de ponderação (assim, e.g., PEREIRA, Ruitemberg Nunes. *O princípio do devido processo legal substantivo*. Rio de Janeiro: Renovar, 2005. p. 445-446). De minha parte, entendo que “essa inteligência [negativa da utilidade/compatibilidade] rende ensejo a interpretações concretas capazes de *subtrair a própria literalidade* do artigo 19, 2, da GG – o que termina por *sacrificar* uma das regras basilares da interpretação constitucional, que é a da *função negativa do texto*. É da lógica mais cartesiana que, se em algum quadro concreto-factual (ainda que excepcional) um certo direito fundamental pode ser reduzido a nada, então a essência de um direito fundamental *poderia* – ao menos nesses casos residuais – ser trespassada. A ser assim, a norma do artigo 19, 2, da GG se confundiria com o próprio princípio da proporcionalidade, o que não é defensável; e – mais grave ainda – seria a rigor inútil. [...] Ademais, há inapeláveis indícios dessa autonomização conceitual até mesmo no plano protopositivo europeu: o artigo II-112º, 1, da malsucedida Constituição europeia – que o Tratado de Lisboa substituiria em 2007 – pretendeu claramente *distinguir* entre os dois conceitos, apresentando a proporcionalidade como uma garantia *diversa* da indenidade dos conteúdos essenciais dos direitos humanos fundamentais e *adicional* a ela. Com efeito, a norma assegurava, na sua primeira parte, a *estrita legalidade* das restrições e o *respeito ao conteúdo essencial* dos direitos e liberdades fundamentais; já na segunda parte, estabelecia que, *atendidos esses limites* (ou se trataria de texto redundante), qualquer restrição, para ser legítima, haveria de observar o princípio da proporcionalidade (i.e., haveriam de ser medidas necessárias e que correspondessem efetivamente a objetivos de interesse geral reconhecidos pela União Europeia ou à necessidade de proteção dos direitos e liberdades de terceiros). [...] Melhor seguir, portanto, com Martínez-Pujalte, para quem o núcleo essencial dos direitos fundamentais poderia ser inferido do sistema constitucional como *unidade substancial autônoma* (“*substantieller Wesenskern*”), estando a salvo de disposições legislativas independentemente de quaisquer ponderações concretas de direitos e interesses. [...] Assim, cada um dos direitos humanos fundamentais possuiria um espaço interior livre de qualquer intervenção estatal, insuscetível de limitação ou sequer de regulação restritiva por parte do legislador (o que não significa que, *concretamente*, não possa ser relativizado em função da delimitação natural do direito em causa ou dos direitos e interesses que – agora assim – o pressionam externa e circunstancialmente)” (*id.*, *ibid.*). Convergimos, pois, para o pensamento de Häberle; e, nada obstante, *admitimos que a garantia do conteúdo essencial possa ser perfeitamente articulada com a “lei de ponderação” alexyana* (“*Abwägungsgesetz*”); como, de resto, também parece admitir o Supremo Tribunal Federal, tanto no julgado citado por Joachim Krell – STF, ADI-MC 3.540-1/DF, Rel. Min. Celso de Mello, TP, j. 1.9.2005 –, como em outros de similar conteúdo (v., e.g., HC 82.424-2, Rel. Min. Celso de Mello; MS 24.045, Rel. Min. Joaquim Barbosa; HC 82.959, Rel. Min. Marco Aurélio – a referência está no voto do Min. Gilmar Mendes).

mínimo regressivo), o direito ao mínimo descanso e à desconexão, o direito à indenização por acidente de trabalho ou doença ocupacional, etc. – alcançam apenas o trabalhador *subordinado*, ante as limitações semânticas do Direito do Trabalho brasileiro (arts. 2º e 3º da CLT).

Tanto assim não é (e nem poderia ser) que, após afirmar que “[a]s NR obrigam, nos termos da lei, empregadores e empregados, urbanos e rurais”, a própria NR 1 dispõe, em seu item 1.2.1.2, que, “[n]os termos previstos em lei, aplica-se o disposto nas NRs *a outras relações jurídicas*” (*g.n.*), no que couber. E, na mesma direção – especificando a regra geral –, ao tratar das condições mínimas de higiene e conforto no local de trabalho, a NR 24 prevê que, “[p]ara os efeitos desta NR, trabalhadores usuários, doravante denominados trabalhador, é o conjunto de todos os trabalhadores no estabelecimento que efetivamente utilizem de forma habitual as instalações regulamentadas nesta NR” – i.e., instalações sanitárias, vestiários, refeitórios, cozinhas e alojamentos –, o que tanto alcança empregados como trabalhadores autônomos, eventuais, terceirizados, cooperativados, etc. (o que, aliás, foi reconhecido pelo TST no AIRR 74200-32.2007.5.17.0002⁹⁵). Há outros vários exemplos, dispersos entre as trinta e oito NRs⁹⁶.

Mais recentemente, ao alterar a Lei nº 6.019/1974, a Lei nº 13.467/2017 passou a igualmente prever (art. 4º-C) que

95 V. TST, AIRR 74200-32.2007.5.17.0002, Min. Vieira de Mello Filho, 4ª. T, j. 18.12.2012). Na emenda: “*AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO CONTRA O ESTADO DO ESPÍRITO SANTO. OBRIGAÇÃO DE FAZER. ADEQUAÇÃO DAS INSTALAÇÕES DOS HOSPITAIS DA REDE PÚBLICA ESTADUAL ÀS DISPOSIÇÕES DA NR 24 DA PORTARIA Nº 3.214/78 DO TEM. GARANTIA DO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL E APROPRIADO AOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS.* O dever de manter um ambiente de trabalho saudável, por meio da prevenção individual e coletiva dos riscos, é imposto, no art. 200, inciso VIII, c/c o art. 225, *caput* e § 3º, da Constituição Federal, àqueles que figuram como empregadores ou tomadores de serviços. Não é demais lembrar que, em caso de danos decorrentes de acidentes de trabalho, a responsabilidade do tomador de serviços e da empresa prestadora de serviços é solidária (conforme art. 942, *caput*, do Código Civil), não se aplicando as disposições do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93, que cuida de verbas trabalhistas e previdenciárias, e não de reparação de danos. Portanto, *descabe a pretensão do agravante, no sentido de se exonerar de qualquer responsabilidade pelas condições de trabalho suportadas por aqueles que lhe prestam serviços, de modo terceirizado, em suas próprias instalações.* E, no que tange à NR 24 da Portaria nº 3.214/78, cabe observar que os normativos do Ministério do Trabalho e Emprego se respaldam no art. 200 da CLT e 7º, XXII, da Constituição Federal, não se havendo de falar em exorbitância aos limites da legislação, eis que tais instrumentos apenas minuciam condições de trabalho que, pelas suas especificidades, não poderiam constar das normas constitucional e legal, não violando o princípio da legalidade. Agravo de instrumento desprovido” (*g.n.*).

96 Em janeiro de 2023. A última (NR 38), de dezembro de 2022, tratou da segurança e saúde no trabalho nas atividades de limpeza urbana e manejo de resíduos sólidos.

são asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições: [...] I – relativas a: [...] a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; [...] c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; [...] d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir. [...] II – sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

Pode-se, pois, afirmar validamente que, ante a maior vulnerabilidade associada aos vínculos jurídicos de subordinação (a exemplo do vínculo de emprego, *ut* art. 3º, *caput*, da CLT), as normas jurídicas labor-ambientais aplicam-se *integral e especialmente* aos trabalhadores empregados; e é o que efetivamente deriva da leitura dos arts. 154 a 201 da CLT e das próprias normas regulamentadoras. Afinal, escapa à razoabilidade supor a extensão, a não empregados, de direitos labor-ambientais *típicos* de relações empregatícias, como p. ex. os adicionais de remuneração do art. 7º, XXIII, da CRFB (já que aos trabalhadores não empregados sequer está assegurado o “*minus*”, i. e., o salário mínimo do art. 7º, IV)⁹⁷⁻⁹⁸. Outros direitos e garantias de mesma espécie, porém, claramente se estendem a *quaisquer* trabalhadores, mercê da inarredável compatibilidade e do próprio valor de solidariedade que informa o art. 225 da Constituição. É o que se dá com o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho (CF, art. 7º, XXII), o direito à desconexão (dessumido dos incisos XIII, XIV e XV do art. 7º da CF, ainda que não exatamente com a mesma conformação constitucional e legalmente prevista para os empregados), o direito ao seguro contra acidentes de trabalho (CF, art. 7º, XXVIII, 1ª

97 Cf., a propósito (e por todos), TRT 15, RO 0000564-59.2014.5.15.0029, Rel. Carlos Eduardo Oliveira Dias, 4ª Câmara, jan. 2018. O adicional de periculosidade só foi deferido ao reclamante porque se reconheceu o vínculo empregatício junto à reclamada, afastando-se a alegada condição de motorista “autônomo” (tratava-se de hipótese de “pejotização”: o motorista fora contratado como “pessoa jurídica” para prestar à empresa serviços subordinados, não eventuais, pessoais e onerosos).

98 Nada obstante, se aos trabalhadores não subordinados não são devidos os adicionais de remuneração – que correspondem, afinal, à pior faceta da proteção labor-ambiental: a *monetização* dos riscos –, é indiscutível o seu direito à *prevenção* (quando não à *precaução*) contra os danos oriundos desses riscos. Em relação ao *ruído* (contínuo ou intermitente), p. ex., os trabalhadores autônomos, eventuais e afins não têm direito ao adicional de insalubridade do art. 192 da CLT (c/c NR 15, item 15.2 e Anexo 1); mas *têm direito à prevenção ambiental contra os respectivos danos potenciais*, nos termos do item 17.5.2 da NR 17: “Nos locais de trabalho onde são executadas atividades que exijam solicitação intelectual e atenção constantes, tais como: salas de controle, laboratórios, escritórios, salas de desenvolvimento ou análise de projetos, dentre outros, são recomendadas as seguintes condições de conforto: a) níveis de ruído de acordo com o estabelecido na NBR 10152, norma brasileira registrada no INMETRO [...]”.

parte, há tempos previsto para segurados não empregados: art. 43, § 1º, “b”, da Lei nº 8.213/1991), o direito à indenização patronal em caso de acidentes de trabalho e a doenças ocupacionais (CF, art. 7º, XXVIII, 2ª parte) e até mesmo o direito à “greve ambiental” (CF, art. 9º, c/c Convenção OIT nº 155, art. 13); ou, no plano legal, o direito às mínimas condições de segurança nas edificações destinadas ao trabalho (e.g., a obediência aos requisitos técnicos de segurança em engenharia civil, a altura mínima das edificações, os pisos sem saliências ou depressões, a proteção contra queda de pessoas ou objetos, etc.: v. CLT, arts. 170 a 174, e NR 8), o direito à iluminação adequada (CLT, art. 175) e a condições de mínimo conforto térmico (CLT, arts. 176 a 178, e NR 17⁹⁹), o direito à segurança e à mínima informação em relação às instalações elétricas (CLT, arts. 179 a 181, e NR 10), o direito às condições de segurança na movimentação, armazenagem e manuseio de materiais (inclusive quanto aos limites de carga máxima: v. CLT, arts. 182 e 183, e NR 11), como também no manuseio de máquinas e equipamentos (CLT, arts. 184 a 186, e NR 12) e na atividade em caldeiras, fornos e recipientes sob pressão (CLT, arts. 187 e 188, e NRs 13 e 14); o direito às cautelas gerais nas atividades com explosivos (NR 19) e com inflamáveis e combustíveis (NR 20); o direito às cautelas gerais contra incêndios (NR 23); o direito às corretas sinalizações de segurança (NR 26); e assim sucessivamente.

São, a rigor, *dezenas de direitos labor-ambientais específicos* que protegem os trabalhadores não empregados, diante do silêncio da legislação (quando não especifica as titularidades), da sua expressa outorga (como, e.g., no art. 4º-C da Lei nº 6.019/1974) ou mesmo da inconstitucionalidade da limitação (que divisamos, p. ex., no art. 166 e no item 6.3 da NR 6, caso deles se extraia uma norma geral de isenção de responsabilidade da empresa tomadora¹⁰⁰).

-
- 99 Embora não seja específica para a questão do conforto térmico, a NR 15 obriga à manutenção, nos locais de trabalho em geral, de temperatura entre 20°C e 23°C, velocidade do ar em 0,75 m/s e umidade relativa mínima de 40% (item 17.5.2). Tais condições labor-ambientais obviamente não aproveitam apenas a empregados, mas a quaisquer trabalhadores que desempenhem atividades nesses locais de trabalho (o que mais evidencia, aliás, tratar-se de típico direito ambiental, remissível ao art. 225 da CRFB: como genuíno interesse difuso, é *indivisível*, de modo que a sua satisfação atende a todos os que estiverem sujeitos às condições daquele meio ambiente de trabalho, indistintamente).
- 100 Dita a NR 6, em seu item 6.3, que “[a] empresa é obrigada a fornecer aos *empregados*, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento [...]” (g.n.). A norma administrativa guarda, nesse passo, fidelidade à redação do art. 166 da CLT (“A empresa é obrigada a fornecer *aos empregados*, gratuitamente, equipamento de proteção adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados” – g.n.). Se, no entanto, os EPIs não forem fornecidos aos trabalhadores terceirizados que se ativaram nas dependências da tomadora e esses trabalhadores desenvolveram doenças pela ausência de equipamentos de proteção (e.g.,

Daí porque, de modo mais geral, convirá dizer que se estendem a todos os trabalhadores não empregados, a partir do seu direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado (CF, arts. 225, *caput*, c/c art. 200, VIII), os *direitos labor-ambientais genéricos* (a que nos reportamos em outros estudos¹⁰¹) e todos os seus desdobramentos jurídico-subjetivos: o direito à vida e à integridade psicossomática no meio ambiente do trabalho¹⁰², o direito à correção progressiva dos riscos labor-ambientais (coletiva e/ou individualmente, com a eliminação/neutralização/redução dos riscos)¹⁰³, o direito à informação (e

disacusias bilaterais neurossensoriais), certamente a empresa tomadora será chamada à responsabilidade, podendo responder civilmente (CC, arts. 927, 932, III – entendendo-se como “comitente” a empresa de prestação de serviços – e/ou art. 942, *caput* e parágrafo único). Logo, a “não obrigação” derivada do art. 166 da CLT e da própria NR 6 não a isentará da responsabilidade decorrente da sua omissão. Daí porque, em perspectiva sistemática, como também à vista da primazia da Constituição (art. 225, *caput*, c/c art. 200, III; art. 5º, *caput*; art. 6º; art. 7º, XXII), entendo que, dentro de suas dependências, a empresa tomadora está obrigada a fornecer os EPIs inclusive aos trabalhadores terceirizados – caso o empregador não o faça –, sob pena de responsabilidade civil e até mesmo criminal (a se individualizar, evidentemente). Propõe-se, portanto, para os referidos preceitos, uma *interpretação conforme a Constituição* (“*verfassungskonforme Auslegung*”) – no sentido de que a tomadora pode exigir da prestadora o fornecimento dos EPIs, como pode inclusive responsabilizá-la regressivamente, mas *não pode se esconder*, em relação aos direitos labor-ambientais dos trabalhadores terceirizados, na omissão alheia –, salvaguardando-se minimamente os textos em vigor. Não se trata, ademais, de hipótese de violação do paradigma da proibição de regresso (G. Jakobs; v. FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Responsabilidade...*, subseção 2.5).

101 Cf. FELICIANO, Guilherme G. *Meio ambiente do trabalho: aspectos...*, p. 160-203.

102 Direito indissociável do próprio direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, tal como visto há pouco, para o meio ambiente em geral: “[...] o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado estende e reforça o significado dos direitos à vida (art. 5º, *caput*) e à saúde (arts. 6º, 196 e ss.), além da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) [...]” (CANOTILHO, J. J. Gomes *et. al. Comentários...*, p. 2078).

103 CF, art. 7º, XXII; CLT, art. 194 (“*a contrario*”); NR 9, item 9.3.5.2; NR 15, item 15.4.1.2. Entendo como *eliminação* a extinção da fonte de risco (i.e., do agente nocivo), que deixa de existir no ambiente, enquanto a *neutralização* diz com a contenção de seus efeitos, de modo absoluto (e.g., evitando a liberação dos agentes nocivos existentes) ou relativo, mas abaixo dos marcos de tolerância administrativa. A *redução*, por sua vez, importa na diminuição dos efeitos deletérios da fonte de risco, mas ainda fora das margens de tolerância administrativa (assim, e.g., há redução do risco – que pode ter relevância, p. ex., em sede de uma futura ação indenizatória – se os EPIs lograrem reduzir os níveis médios de ruído no local de trabalho de 100 dB(A) para 87 dB(A); mas, ainda assim, o adicional de insalubridade será devido, se se trata de jornada de oito horas). Há, de resto, uma clara *hierarquização* das medidas de correção progressiva dos riscos labor-ambientais: o empregador deve implementar, como primeira prioridade, (a) as *medidas de proteção coletiva* (observando, nos termos item 9.3.5.2 da NR 9, a seguinte ordem: a.1-) medidas que eliminam ou reduzem a utilização ou a formação de agentes prejudiciais à saúde; a.2-) medidas que previnem liberação ou disseminação desses agentes no ambiente de trabalho; e a.3-) medidas que reduzam os níveis ou a concentração desses agentes no meio ambiente de trabalho); como segunda prioridade, (b) as medidas administrativas ou de organização do trabalho para o controle dos riscos; e, por fim, como terceira prioridade, (c) o fornecimento dos equipamentos de proteção individual (cf. CAMISASSA, Mara Queiroga. *Segurança e saúde no trabalho*: NRs 1 a 36. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018. p. 93). As medidas coletivas, portanto, sempre têm preferência sobre as medidas individuais (como o fornecimento de EPIs); e, da mesma forma, as medidas de eliminação preferem às de neutralização, que por sua vez preferem às de mera redução.

à participação¹⁰⁴) labor-ambiental¹⁰⁵, o direito de denúncia administrativa em matéria de saúde e segurança do trabalho¹⁰⁶ e o direito de resistência labor-ambiental¹⁰⁷, entre outros.

Para mais, na intenção de identificar o “rol” da pessoa natural ou jurídica (pública ou privada) ou do ente despersonalizado na sua função de *empregador*, interessa agregar o que a Convenção OIT nº 155 – que, vimos, tem força vinculante no direito interno brasileiro (aprovação pelo DLeg nº 2/1992 e promulgação pelo Decreto nº 1.254/1994) – enuncia como *objetivos necessários* no tratamento jurídico do meio ambiente do trabalho: (a) a higidez do local de trabalho; (b) a segurança na construção e no manejo de máquinas e ferramentas; (c) a proteção dos trabalhadores contra agentes químicos, biológicos e físicos; (d) a gestão e a adequação das atividades, das operações e dos processos relacionados ao trabalho, com a determinação dos seus graus de risco e a sua classificação como proibidos, limitados ou controlados; (e) a implementação de um sistema apropriado de fiscalização do meio ambiente do trabalho; (f) as pesquisas de acidentes de trabalho e a publicação periódica das informações; (g) a adoção compulsória de técnicas assecuratórias da segurança no trabalho e de processos de controle da ação de agentes químicos. Desse elenco, extrai-se que o objetivo global da tutela jurídica do meio ambiente do trabalho é, fundamentalmente, a *neutralização ou redução dos riscos inerentes ao trabalho e ao local de trabalho*, convergindo para o que dispõe o próprio art. 7º, XII, da CRFB.

Toda essa malha de direitos subjetivos compõe, portanto, o patrimônio jurídico-contratual dos trabalhadores que, permanente ou circunstancialmente, suportam os riscos criados ao ensejo da organização das atividades econômi-

104 Assim, *e.g.*, nos “diálogos de segurança” e também na formação e atuação da CIPA (cf. o art. 163 da CLT e todo o teor da NR 5).

105 Cf., *e.g.*, o art. 13 da Convenção OIT nº 161, o art. 19, § 3º, da Lei nº 8.213/1991, o item 1.7 da NR 1 e o item 9.5.2 da NR 9.

106 Disseminado por diversos dispositivos da lei (v., *e.g.*, o art. 22, § 2º, da Lei nº 8.213/1991, quanto à CAT) e da normativa administrativa (inclusive na antiga NRR 1, item 1.10, “c”); e, para mais, está presente também em algumas constituições estaduais. V., *e.g.*, o art. 229, § 1º, da Constituição do Estado de São Paulo: “Ao sindicato de trabalhadores, ou a representante que designar, é garantido requerer a interdição de máquina, de setor de serviço ou de todo o ambiente de trabalho, quando houver exposição a risco iminente para a vida ou a saúde dos empregados”.

107 Cf. Convenção OIT nº 155, art. 13; CF, art. 9º, *caput* (“[...] competindo aos trabalhadores decidir [...] sobre os interesses que devam por meio dele defender”); Lei nº 7.783/1989, art. 1º, *caput*; e, em São Paulo, Constituição do Estado de São Paulo, art. 229, § 2º. Em certo sentido, os efeitos próprios do exercício do direito de resistência – a saber, a manutenção de todos os direitos contratuais, apesar da paralisação de serviços – também se vê presente no art. 161, § 6º, da CLT (conquanto a paralisação, nesse caso, deva-se à ordem administrativa, não à ação dos trabalhadores).

cas – que, na forma do art. 2º, *caput*, da CLT, compete ao empregador –, para efeito de produção ou circulação de bens e/ou de serviços (CC, art. 966); e, bem assim, daqueles trabalhadores que suportam os riscos criados ao ensejo da organização de atividades sociais legalmente equiparadas (CLT, art. 2º, § 1º: profissionais liberais, instituições de beneficência, associações recreativas, condomínios residenciais¹⁰⁸, entidades desportivas sem estrutura de empresa, cooperativas em geral “ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores”). De modo reverso – ante a bilateralidade atributiva das normas jurídicas¹⁰⁹ –, compõem igualmente o “rol” do empregador, na melhor acepção jakobsiana.

Mas essa é outra história¹¹⁰.

4 Considerações finais

A ideia de ecologia, de Haeckel a Morin, metamorfoseou-se por completo. Ecologia é, hoje, um conceito que não pode mais ser despregado da própria noção de humanidade, como tampouco das nossas projeções de futuro. Desloca-se, em uma imagética kantiana, dos escaninhos da razão pura para as plagas da razão prática. A Lei nº 9.795, de 27/4/1999, aliás, ao tratar da Política Nacional de Educação Ambiental, insere entre os objetivos fundamentais da educação ambiental, com toda propriedade, “o desenvolvimento de uma compreensão integrada do meio ambiente em suas múltiplas e complexas relações, envolvendo aspectos ecológicos, psicológicos, legais, políticos, sociais, econômicos, científicos, culturais e éticos” (art. 5º, I), além do “estímulo e o fortalecimento de uma consciência crítica sobre a problemática ambiental e social” (art. 5º, III).

Nos lindes das relações de trabalho, incorporar os sentidos da “ecologia da ação” morineana significa pensar as questões de saúde, segurança e higiene do trabalho a partir de uma perspectiva sistemática, funcionalista e universalista, a partir de um conceito que não se perca em divagações retóricas inúteis. Para esse propósito, cunhamos um conceito de meio ambiente do trabalho

108 Cf. Lei nº 2.757/1956, arts. 1º e 3º (excluindo os empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais, “desde que a serviço da administração do edifício e não de cada condômino em particular”, da condição de empregados domésticos; e, por conseguinte, dispondo sobre a responsabilidade dos condomínios – e dos condôminos, proporcionalmente – pelas obrigações trabalhistas típicas).

109 Cf. REALE, Miguel. *Lições...*, p. 48 e ss.

110 V., por todos, FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Responsabilidade...*, subseção 3.2.1.

simples e objetivo, com raízes seguras na legislação brasileira em vigor (Lei nº 6.938/1981, art. 3º). É esse o conceito que temos desdobrado há mais de vinte anos, na academia e na jurisdição, em diversos postulados nomológicos. Este estudo trata de reapresentá-lo e revisitá-lo, com uma série de aportes críticos.

A proteção labor-ambiental é gestáltica, extensa, difusa, funcional e universal. Não pode ser lida a partir das suas concreções atomizadas, que são meros capítulos de um complexo romance normativo cujos capítulos finais serão escritos pelas futuras gerações. Tanto menos pode ser compreendida a partir das indenizações diversas – por danos morais, materiais, estéticos, futuros, etc. – que têm, por óbvio, imensa relevância, individual e coletiva, na perspectiva da “*restitutio in integrum*”, do “*neminem laedere*” e do “*suum cuique tribuere*”; mas que, a rigor, revelam apenas a *disfuncionalidade prática* da dogmática vigente e de seu manto normativo.

É de Godinho Delgado a afirmação de que o princípio da proteção se revela, no Direito do Trabalho, na exata medida em que esse ramo normativo “estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro –, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho”¹¹¹. Quanto se tem em perspectiva que, nas próximas décadas, “um ‘proletariado ambiental’ – cujos sinais já aparecem – surgirá quase inevitavelmente da combinação de degradação ecológica e dificuldades econômicas, particularmente na base da sociedade”, de modo que “as crises materiais que afetam a vida das pessoas serão cada vez mais indistinguíveis em seus múltiplos efeitos ecológicos e econômicos”¹¹², conclui-se que o juslaboralismo será mais presente e necessário, ao longo do século XXI, do que foi nos séculos XIX e XX. Parodiando uma conhecida expressão liberal, talvez pudéssemos dizer: “*É a ecologia, estúpido!*”.

Vale lembrar, em arremate, os versos certos de Renato Russo, em conhecida canção dos anos oitenta, conectando os porões industriais do trabalho indecente com os da degradação ambiental¹¹³:

111 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 213.

112 FOSTER, John Bellamy. Marxismo e ecologia: fontes comuns de uma grande transição. *Lutas Sociais*, São Paulo, v. 19, n. 35, p. 80-97, jul./dez. 2015. Para o autor, em típico exercício de futurologia pós-marxiana, “tais condições vão obrigar a maior parte da população trabalhadora da Terra a se revoltar contra o sistema”, inclusive as chamadas “classes médias”, que também serão arrastadas para a nova luta de classes (p. 93).

113 RUSSO, Renato. *Fábrica*. In: LEGIÃO URBANA. *Dois*. Rio de Janeiro: EMI, 1986. 1 CD. Faixa 11.

Nosso dia vai chegar
Teremos nossa vez
Não é pedir demais
Quero justiça
Quero trabalhar em paz
Não é muito o que lhe peço
Eu quero o trabalho honesto
Em vez de escravidão
Deve haver algum lugar
Onde o mais forte não
Consegue escravizar
Quem não tem chance
De onde vem a indiferença
Temperada a ferro e fogo?
Quem guarda os portões da fábrica?
O céu já foi azul, mas agora é cinza
E o que era verde aqui já não existe mais
Quem me dera acreditar
Que não acontece nada
De tanto brincar com fogo
Que venha o fogo então. [...]

Trabalho há de ser vida. O verde, em sede laboral, não combina com vermelho fogo. Menos ainda com vermelho sangue.

E nada mais se diga.

Referências

- ALEXY, Robert. *Theorie der grundrechte*. 3. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1996.
- AMATI, Marco (ed.). *Urban green belts in the twenty-first century*. New York: Routledge, 2008.
- ANDRÉS, Rosa; OLANO, Iñaki; COBOS, David; TORADA, Rebeca; TORRENTE, Rafael; UBERTI-BONA, Valéria. *Curso básico para delegados y delegadas de prevención [de riesgos específicos] de PYME*. Valencia: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2005. Disponível em <http://istas.net/descargas/RiesEsp.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2020.
- ANTUNES, Paulo de Bessa. *Direito ambiental*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1996.
- ÁVILA, Humberto. *Teoria dos princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos*. São Paulo: Malheiros, 2013.
- BEGON, Michael; TOWNSEND, Colin R.; HARPER, John L. *Ecologia: de indivíduos a ecossistemas*. Porto Alegre: Artmed Editora, 2009.
- BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Campus, 1992.
- BRAUN, Bruce; CASTREE, Noel. *Remaking reality: nature at the millennium*. New York: Routledge, 1998.

CAMELO, Silvia Helena Henriques; ANGERAMI, Emília Luigia Saporiti. Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. *Ciência, Cuidado e Saúde*, Maringá: UEM, abr./jun. 2008, v. 7, n. 2, p. 232-240.

CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito constitucional e teoria da Constituição*. 3. ed. Coimbra: Almedina, 1999.

CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz (org.). *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013.

CHAGAS, Ana Maria de Resende; SALIM, Carlos Amorim; SERVO, Luciana Mendes Santos (org.). *Saúde e segurança no trabalho no Brasil: aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores*. Brasília: Ipea, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à teoria geral da administração*. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHURCHMAN, Charles West. *The systems approach*. New York: Dell, 1984.

CORNING, Peter A. The synergism hypothesis: on the concept of synergy and its role in the evolution of complex systems. *Journal of Social and Evolutionary Systems*, [s.l.]: ScienceDirect/Elsevier, 1998, v. 21, n. 2, p. 133-172. Disponível em: <http://www.sciencedirect.com/science/journal/10617361>. Acesso em: 13 mar. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DIAS, Kelly Bossardi. Ergonomia no Brasil: comparativo entre a anglo-saxônica e a francesa. *Revista Científica Semana Acadêmica*, Fortaleza: Unieducar, dez. 2017, ano MMXVII, n. 118.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. *Guia electrónica para la gestión del estrés y de los riesgos psicosociales* [on-line]. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/tools-and-resources/e-guides/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>. Acesso em: 15 mar. 2020.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Curso crítico de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2017.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Meio ambiente do trabalho: aspectos gerais e propedêuticos. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região*, São Paulo: LTr, 2002, n. 20, p. 166-170.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Por um processo realmente efetivo*: tutela processual de direitos humanos fundamentais e inflexões do “due process of law”. São Paulo: LTr, 2016.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Responsabilidade civil no meio ambiente do trabalho*: nexos causal, nexos normativo e teoria da imputação objetiva. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Saúde e segurança no trabalho: o meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal. In: THOME, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (org.). *Direito individual do trabalho*: curso de revisão e atualização. São Paulo: Elsevier, 2011.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; EBERT, Paulo Roberto Lemgruber (org.). *Direito ambiental do trabalho*: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2018.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (Re) descobrindo o direito do trabalho: *gig economy*, uberização do trabalho e outras reflexões. In: FELICIANO, Guilherme G.; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coord.). *Infoproletários e*

a uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: LTr, 2019.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney. *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2017. v. 3.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. *Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores*. São Paulo: LTr, 2000.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

FOSTER, John Bellamy. Marxismo e ecologia: fontes comuns de uma grande transição. *Lutas Sociais*, São Paulo, v. 19, n. 35, p. 80-97, jul./dez. 2015.

FREIRIA, Antônio Acra. A teoria dos conjuntos de Cantor. *Paidéia*, Ribeirão Preto: Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto (USP), jul./1992, n. 2.

GIAMPETRO, Franco. *La responsabilità per danno all'ambiente*. Milano: Giuffrè, 1988.

GRINOVER, Ada Pellegrini. A problemática dos interesses difusos. In: GRINOVER, Ada Pellegrini (org.). *A tutela dos interesses difusos*. São Paulo: Max Limonad, 1984.

HÄBERLE, Peter. *Die wesensgehaltsgarantie des art. 19 abs. 2 grundgesetz*. 3. Aufl. Heidelberg: Müller, 1983.

INTERNATIONAL ERGONOMICS ASSOCIATION. *What is ergonomics?* Disponível em: <https://www.iea.cc/whats/index.html>. Acesso em: 15 mar. 2020.

KISS, Alexander. Les traités-cadres: une technique juridique caractéristique du droit international de l'environnement. In: *Annuaire Français de Droit International*. Paris: CNRS, 1993. v. XXXIX.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. *Ciência & Saúde Coletiva* [on line], [s.l.]: [s.e], 2000, v. 5, n. 1, p. 153. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232000000100013>. Acesso em: 6 jun. 2020.

LUHMANN, Niklas. Funktionbegriff in der verwaltungswissenschaft. In: LUKAS, Ernst; TACKE, Veronika (ed.). *Schriften zur organisation: die wirklichkeit der organisation*. Heidelberg: Springer, 2018. Band 1.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. *Direito ambiental brasileiro*. 21. ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

MARANHÃO, Ney. *Poluição labor-ambiental*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

MARX, Karl. *Manuscritos econômicos filosóficos*. São Paulo: Boitempo, 2004.

MELO, Raimundo Simão. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

MELO, Raimundo Simão. Indenização do caso Shell foi bem aplicada na construção de hospital. *Revista Consultor Jurídico*, São Paulo: Conjur, 23.3.2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-mar-23/reflexoes-trabalhistas-indenizacao-shell-foi-bem-aplicada-construcao-hospital>. Acesso em: 13 mar. 2020.

MILARÉ, Édís. *Direito do ambiente: doutrina, prática, jurisprudência, glossário*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

- MONTZ, Vivien Toomey. Shifting parameters: an examination of recent changes in the baseline of actionable conduct for hostile working environment sexual harassment. *The Georgetown Journal of Gender and the Law*, Washington-DC: Georgetown Law, 2002 (summer), v. III, n. 3.
- MORIN, Edgar. *Introdução ao pensamento complexo*. 4. ed. Porto Alegre: Sulina, 2005.
- NERY JR., Nelson. O processo do trabalho e os direitos individuais homogêneos: um estudo sobre a ação civil pública trabalhista. *Revista LTr*, São Paulo: LTr, fev. 2002, v. 64, n. 2, *passim*.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2018.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Genebra: OIT, 1984.
- PACHECO, Tania. Inequality, environmental injustice, and racism in Brazil: beyond the question of colour. *Development in Practice*, 2008, 18(6), p. 713-725.
- PACHECO, Tania; FAUSTINO, Cristiane. A iniludível e desumana prevalência do racismo ambiental nos conflitos do mapa. In: PORTO, Marcelo Firpo; PACHECO, Tania (org.). *Injustiça ambiental e saúde no Brasil*. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2013.
- 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.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre assédio moral na relação de emprego. *Revista LTr*, São Paulo: LTr, set. 2006, v. 70, n. 9, p. 1079-1089.
- PEREIRA, Ruitemberg Nunes. *O princípio do devido processo legal substantivo*. Rio de Janeiro: Renovar, 2005.
- PRIEUR, Michel. *Droit de l'environnement*. 3. ed. Paris: Dalloz, 1996.
- RAMAZZINI, Bernardino. *As doenças dos trabalhadores*. 3. ed. São Paulo: Fundacentro, 2000.
- REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.
- ROBINSON, Gloria. “Ernst Haeckel”. *Encyclopedia Britannica*, 5 Aug. 2022. Disponível em: <https://www.britannica.com/biography/Ernst-Haeckel>. Acesso em: 2 fev. 2023.
- RODRIGUES, Marcelo Abelha. *Direito Ambiental esquematizado*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.
- RUSSO, Renato. Fábrica. In: LEGIÃO URBANA. *Dois*. Rio de Janeiro: EMI, 1986. 1 CD. Faixa 11.
- SALIBA, Tuffi Messias *et al.* *Higiene do trabalho e programa de prevenção de riscos ambientais*. São Paulo: LTr, 1997.
- SHELLEY, Mary Wollstonecraft. *Frankenstein: or the modern Prometheus*. [s.l.]: Planet PDF, [s.d.]. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/pp000020.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2020.

SHELLEY, Mary Wollstonecraft. *Frankenstein: ou o Prometeu moderno*. Edição comentada. São Paulo: Zahar, 2017.

SILVA, José Afonso da. *Direito ambiental constitucional*. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

SILVA, Virgílio Afonso da. Princípios e regras: mitos e equívocos acerca de uma distinção. *Revista Latino-Americana de Estudos Constitucionais*, Belo Horizonte: Del Rey, jan./jun. 2003, n. 1, p. 607-630.

SIRVINSKAS, Luís Paulo. *Manual de direito ambiental*. São Paulo: Saraiva, 2010.

SOARES, Guido Fernando Silva. *As responsabilidades no direito internacional do meio ambiente*. Campinas: Komedi Editores, 1995.

TODOLÍ-SIGNES, Adrian. *El contrato de trabajo en el s. XXI: la economía colaborativa, on-demand economy, crowdsourcing, Uber economy y otras formas de descentralización productiva que atomizan el mercado de trabajo*. [s.l.]:[s.e.], 2.11.2015. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705402. Acesso em: 15 mar. 2020.

USSIER, Luiz Fernando; ARAÚJO, Marcela Renata Rodrigues; GONÇALVES, Renata Franco de Paula; CAMPANATTI, Viviane. *Gestão do meio ambiente: longo caminho até a incorporação dos princípios de melhoria contínua de desempenho ambiental no processo de licenciamento*. Disponível em: https://cetesb.sp.gov.br/escolasuperior/wp-content/uploads/sites/30/2016/06/Luiz_Fernado_Ussier.pdf. Acesso em: 12 mar. 2020.

HIPERCONEXÃO LABORAL E O DANO À SAÚDE DIGITAL

HYPERCONNECTION AT WORK AND DAMAGE TO DIGITAL HEALTH

Sandro Nahmias Melo¹

RESUMO: O mundo do trabalho mudou. Teve seus elementos – materiais e, em especial, imateriais – ampliados e alterados pelos avanços tecnológicos. A sociedade pós-moderna, em especial a pós-pandêmica, está totalmente influenciada pela necessidade de conexão perene com a internet. Comunicação, trabalho e lazer dependem cada vez mais disso. O *smartphone* e tantas outras telas conectadas têm, generosamente, proporcionado esta hiperconectividade. Entretanto, várias pesquisas têm indicado que o uso excessivo de telas tem afetado negativamente a nossa saúde, em especial a mental. Neste contorno, diante da relativa escassez de dados, optou-se por uma pesquisa qualitativa. Defende-se, neste ensaio, que o teletrabalhador necessita de fronteiras definidas – e respeitadas – de desconexão sob pena de configurado verdadeiro dano à saúde digital.

PALAVRAS-CHAVE: hiperconexão laboral; saúde digital; *burnout* digital; teletrabalho; direito à desconexão.

ABSTRACT: *Post-modern society, especially post-pandemic society, is totally influenced by the need for a permanent connection to the internet. Communication, work and leisure increasingly depend on it. The smartphone and so many other connected screens have generously provided this hyperconnectivity. However, several studies have indicated that excessive use of screens has negatively affected our health, especially our mental health. In this context, given the relative scarcity of data, qualitative research was chosen. This essay argues that teleworkers need defined – and respected – boundaries of disconnection, otherwise there will be real damage to their digital health.*

KEYWORDS: *hyperconnection at work; digital health; digital burnout; teleworking; mental health; right to disconnect.*

SUMÁRIO: 1 A hiperconexão como o novo normal; 2 Intoxicação e saúde mental; 3 O uso excessivo de telas; 4 O *burnout* digital; 5 Saúde digital: uma nova proposta conceitual; 6 O direito à saúde digital e o direito à desconexão; 7 Responsabilidade quanto ao dano à saúde digital; 8 Conclusão; Referências.

1 Pós-doutorado em Direito pela USP; doutor e mestre em Direito pela PUC-SP; professor associado da Universidade do Estado do Amazonas; membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (cadeira 20); juiz do trabalho desde 1994 (TRT da 11ª Região).

1 A hiperconexão como o novo normal

Nas últimas décadas está em curso uma revolução cultural causada pelos avanços tecnológicos, com a inserção de meios de comunicação de última geração (internet, televisão, satélites, computadores, telefones celulares) que têm alterado a forma de agir e de pensar, modificado os padrões de consumo, influenciaram política, economia e, como não poderia deixar de ser, refletiram nas relações e condições de trabalho. O mundo mudou. São tempos modernos. Um mundo cada vez mais conectado, de relações e vidas cada vez mais virtualizadas. E como devemos avaliar tudo isso? Com cautela e com limites, segundo estudos recentes.

Nesse particular, a pandemia catapultou a conectividade e a dependência no uso de telas *ao infinito e além*. O *smartphone* se tornou verdadeiro apêndice do corpo humano. Onipresente, o *smartphone* é a prioridade ao acordar, faz companhia no banheiro, café, almoço, trabalho, academia, jantar e é aquele a receber a última atenção antes de um sono cada vez mais postergado pela radiação de sua tela. Que jogue o primeiro *smartwatch* quem nunca.

A nossa sociedade pós-moderna está totalmente influenciada pela necessidade de conexão perene com a internet. *É o novo normal*, pelo menos por enquanto. Comunicação, trabalho e lazer dependem cada vez mais disso. O *smartphone* e tantas outras telas conectadas têm, generosamente, proporcionado esta hiperconectividade. Entretanto, várias pesquisas têm indicado que o uso excessivo de telas tem afetado negativamente a nossa saúde, em especial a mental. As gerações atuais de crianças e adolescentes estão, cada vez mais, sendo “educadas pelas telas”. Nos dias de hoje qual é a criança que faz refeições sem a companhia de um vídeo projetado por uma pequena tela? Qual a criança que, atualmente, prefere andar de bicicleta a jogar *online* com seus amiguinhos? As perguntas são retóricas. Neste sentido, a UNESCO, em relatório de estudo sobre o tema feito em 2023², recomendou aos países a proibição do uso de *smartphones* nas escolas, apontando que os riscos do excesso de tecnologia incluem a distração e falta de interação humana. A legislação em vários países e no Brasil tem avançado no sentido de desconectar as crianças dos *smartphones* pelo menos durante o horário escolar³.

2 GOUVEIA, Aline. Celular: Unesco alerta sobre o uso em escolas e cita países que proibiram. *Correio Brasiliense*, 31.07.2023. Disponível em: <https://www.correiobrasiliense.com.br/euestudante/educacao-basica/2023/07/5113100-celular-unesco-recomenda-proibicao-em-escolas-de-todo-o-mundo.html>. Acesso em: 04 jan. 2024.

3 GOMES, Tamires. Celular na escola: quais países proíbem o uso de celular em sala de aula. *CNN Brasil*, 23.09.2024. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/educacao/celular-na-escola-quais-paises-proibem-o-aparelho-em-sala-de-aula/>. Acesso em: 4 dez. 2024.

Os adultos não estão imunes aos efeitos da hiperconexão. Os casos de ansiedade, angústia, agressividade têm aumentado na proporção da velocidade 2x do WhatsApp. Reflexos de uma sociedade acelerada que exige respostas instantâneas, imediatas. Não apenas imediatas, mas multitarefa, até porque hoje é possível “teclar” ao mesmo tempo com duas ou mais pessoas, enquanto participa de uma reunião telepresencial e “adianta” a redação de algum documento importante, sem esquecer de postar o “êxito multitarefa” no *Instagram*.

Ora, a hiperconexão impôs uma mudança cultural, assim como o *fast food* mudou o ritmo e modo como nos alimentamos. A diferença é que há muito se sabe que o *fast food* em excesso faz mal à saúde, talvez porque os efeitos sejam mais evidentes no físico. Os efeitos nocivos do excesso no uso de telas, de conectividade, do excesso no uso de *smartphone* na saúde mental estão, todavia, cada vez mais evidentes. É essencial que sejam levantadas barreiras garantidoras de limites razoáveis para o uso de telas, uma vez que a mudança cultural veio para ficar. Em síntese, o novo normal exige novos limites.

2 Intoxicação e saúde mental

Estamos diante de uma cultura de excessos. E, por isso, estamos intoxicados. Intoxicados pelo excesso de informações, conforme termo cunhado pelo físico espanhol Alfons Cornella⁴. O cérebro humano não foi projetado para tarefas concomitantes e em velocidade 2 ou 3x. É como “forçar o motor”, em metáfora simplista. Um *tsunami* diário de informações tem nos deixado *intoxicados*.

Acordamos e, instintivamente, consultamos *WhatsApp*, *Facebook*, *Twitter* (*X*), *sites*, *blogs*, *Instagram*. São muitas plataformas diferentes, todas elas fontes de informação importantes, outras nem tanto, para o trabalho e também o lazer. Mas, qual é o volume de informações que está à nossa disposição diariamente?

Segundo o relatório “*Data Age 2025*”⁵ da IDC (*International Data Corporation*), patrocinado pela Seagate, em 2015, cada pessoa no mundo gerou

4 Cf. CORNELLA, Alfons. *Intoxicación*: buscando un orden en la información. 2. ed. Barcelona: Zero Factory S.L., 2010.

Disponível em: <https://exame.com/colunistas/sofia-esteves/intoxicacao-como-navegar-em-seguranca-pelo-mar-de-informacoes/>. Acesso em: 04 abr. 2024.

5 REINSEL, David; GANTZ, John; RYDNING, John. The evolution of data to life-critical. Don't focus on big data; focus on the data that's big. IDC, abr. 2017. Disponível em: <https://www.seagate.com/files/www-content/our-story/trends/files/Seagate-WP-DataAge2025-March-2017.pdf>. Acesso em: 28 jun. 2024.

cerca de 1,3 GB de dados por dia. E esse número cresceu exponencialmente ao longo dos anos. A previsão é que, em 2025, cada pessoa gere 5,3 GB de dados por dia, incluindo interações em redes sociais, pesquisas na web, uso de aplicativos, comunicações e outras atividades digitais.

Ainda segundo o relatório, o mundo todo gera, atualmente, cerca de 2,5 *quintilhões de bytes de dados*. E 90% dos dados disponíveis hoje foram gerados nos últimos três anos. Espera-se, de acordo com a IDC, que a quantidade de dados gerados no mundo alcance 175 zettabytes até 2025.

Só para efeitos de comparação, a cada dia, 197 anos de vídeos são carregados para o YouTube. *197 anos de tempo de vídeo!* É muita informação, impossível de assimilação por um ser humano. Destaque-se que o YouTube só representa aproximadamente 0,17% dos dados gerados diariamente no globo⁶.

Aqui um registro necessário, toda esta informação só é acessível através de telas, o que nos conduz a um outro problema: o uso excessivo de telas no nosso cotidiano.

O uso excessivo de telas está ligado a uma piora da saúde mental de seus usuários, independentemente da idade, segundo mostra tese defendida no Programa de Pós-Graduação em Medicina Molecular da Faculdade de Medicina da UFMG⁷. Os resultados mostraram, de forma inesperada, a presença da nomofobia (medo de ficar longe do celular) em idosos. Além disso, dos estudos que avaliaram as crianças, 72% deles encontraram aumento da depressão associado ao uso excessivo de telas.

Como apontado, a maré informacional não para de subir. Entretanto seu reflexo na saúde mental tem sido potencializado por outro elemento gerador de verdadeira mudança cultural: *a velocidade nas comunicações tem aumentado em escala geométrica*. Assim, respostas virtuais ainda mais rápidas têm sido exigidas de todos os portadores de *smartphone*, já que não há mais as desculpas de se estar no trânsito, no cinema ou... no trabalho. No mundo do *trabalho virtual* o excesso de informações também é um problema.

No âmbito do teletrabalho, do ambiente do trabalho virtual, o *aríete informacional é implacável*. As demandas para um trabalhador em *home office* nunca

6 Disponível em: <https://blogmegabonus.com.br/como-o-youtube-consegue-armazenar-tantos-videos/>. Acesso em: 28 jun. 2024.

7 PEPINO, Vitor. *Uso excessivo de telas está associado à saúde mental de diferentes gerações*. Faculdade de Medicina da UFMG, 25 out. 2023. Disponível em: <https://www.medicina.ufmg.br/uso-excessivo-de-telas-esta-associado-a-saude-mental-de-diferentes-geracoes/>. Acesso em: 28 jun. 2024.

foram tão grandes. Em ambientes improvisados, o teletrabalhador pós-pandemia tem que administrar, além de *e-mails*, os incontáveis grupos de *WhatsApp* onde transbordam informações, mensagens de texto, vídeos, memes e notícias, muitas notícias, a maioria *fake*. Especial atenção aos grupos *do trabalho*: dos setores (um de cada); dos coordenadores (ou da função correspondente); da gerência de crise; do curso de EAD obrigatório; do sindicato. O número de grupos é proporcional ao nível do(s) cargo(s) de chefia exercido(s). A demanda por resposta imediata nestes grupos de *WhatsApp* tornou-se a representação na terra dos *nove círculos do inferno de Dante*, uma tortura interminável.

Com tanto ruído de informação, *infoxicados*, é impossível refletir, elaborar pensamentos e desenvolver ideias. A ansiedade só aumenta. O excesso de informações e a exigência – sem limite – de atividades virtuais afetam a saúde do teletrabalhador. Pesquisa conduzida na Califórnia, em 398 adultos que passaram por reclusão na pandemia, investigou as respostas psicossociais. O resultado demonstrou várias evidências de transtorno por estresse pós-traumático (TEPT). A reclusão – por si só – gera vários problemas emocionais, como a *depressão*, humor rebaixado, *insônia*, raiva, *exaustão emocional* e irritabilidade⁸. O excesso de cobranças virtuais, de trabalho inclusive, tem gerado um único resultado inexorável: *o adoecimento*.

As fronteiras entre a vida virtual e a vida pessoal/presencial devem ser soerguidas. O direito ao descanso, ao lazer, à saúde mental⁹, ainda que mitigado pela nova cultura de hiperconexão, precisa ter seus *núcleos essenciais preservados*. Psicólogos, como Cristiano Nabuco, enfatizam a necessidade do estabelecimento de rotinas, de “previsão” de seu cotidiano, “pois tais sensações de manejo são fortes o suficiente para acalmar sua mente e seu cérebro mais primitivo”¹⁰. Assim, a delimitação de horários para o trabalho, descanso e lazer é um imperativo. O cérebro reage mal à confusão. O descanso e o lazer devem estar, preferencialmente, desconectados dos ambientes virtuais. A própria OMS divulgou diretrizes para proteger nossa *saúde mental* durante a pandemia e, em essência, tratam de combate à *infoxicação*, tais como evitar assistir, ler ou ouvir notícias de maneira descontrolada, principalmente aquelas que podem

8 Disponível em: <https://cristianonabuco.blogosfera.uol.com.br/2020/03/24/os-impactos-psicologicos-da-quarentena-e-como-reduzi-lo/?cmpid>. Acesso em: 10 abr. 2020.

9 MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. *Direito à desconexão do trabalho*: com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017). Teletrabalho, novas tecnologias e dano existencial. São Paulo: LTr, 2018.

10 Disponível em: <https://cristianonabuco.blogosfera.uol.com.br/2020/03/17/efeitos-do-covid-19-em-sua-saude-mental-veja-dicas-para-lidar-melhor/?cmpid>. Acesso em: 10 abr. 2020.

nos deixar mais ansiosos e angustiados¹¹. *A desconexão programada combate a infoxicação.*

3 O uso excessivo de telas

Como apontado alhures, a cultura da hiperconexão tem seus reflexos inexoráveis no mundo do trabalho. O trabalhador está hiperconectado. *Estamos diante de uma hiperconexão laboral*, onde o teletrabalho passou de exceção à regra nas atividades em que tal transição foi possível. *Não sem custos para a saúde deste.*

Vários têm sido os elementos que compõem o meio ambiente do trabalho do teletrabalhador que, em exagero, têm afetado negativamente a saúde do obreiro.

Um elemento tornou-se onipresente na rotina de todo teletrabalhador: *a tela de equipamento eletrônico*, ou melhor, *as telas*. As telas dos *notebooks*, *tablets*, *smartphones*, são usadas de forma concomitante na execução das tarefas. O cérebro sofre, a visão embaça e partes do corpo latejam.

E através das telas são realizadas as *videoconferências*, raras antes da pandemia e agora praticamente obrigatórias. O jeito de assistir aulas, participar de reuniões, de audiências judiciais mudou. Ferramentas como Zoom, Google Hangouts e Skype se tornaram essenciais para o trabalho e a vida social, mas o acúmulo de atividades nesses meios virtuais tende a ser exaustivo. Pesquisas mostram que o excesso de videoconferências afeta a saúde do trabalhador¹². Há, inclusive, uma nova síndrome decorrente deste modelo chamada de *Zoom Fatigue*, ou a fadiga do Zoom, em referência a um dos aplicativos mais populares para videoconferências.

O cansaço destas videoconferências, segundo os especialistas, é porque o cérebro não se concentra apenas nas palavras. Ele coleta uma variedade de significados adicionais a partir de dezenas de sugestões não verbais, como olhares, movimentos do corpo e até a frequência respiratória. Estas manifestações ajudam o cérebro a entender o que está sendo transmitido. “Como somos

11 NABUCO, Cristiano. Covid-19 e saúde mental: entenda como a pandemia afeta nossas emoções. *Viva Bem UOL*, 17.03.2020. Disponível em: <https://cristianonabuco.blogosfera.uol.com.br/2020/03/17/efeitos-do-covid-19-em-sua-saude-mental-veja-dicas-para-lidar-melhor/>. Acesso em: 10 abr. 2020.

12 LANCHÁ, Luciana; LANCHÁ JUNIOR, Antonio Herbert. A fadiga do Zoom e dos encontros e reuniões virtuais. *Veja Saúde*, 18.08.2020. Disponível em: <https://saude.abril.com.br/blog/com-a-palavra/a-fadiga-do-zoom-e-dos-encontros-e-reunioes-virtuais/>. Acesso em: 21 set. 2021.

animais sociais, perceber essas pistas no contato direto é natural, requer pouco esforço cognitivo e pode estabelecer as bases para relações mais íntimas como a amizade”, afirma o psicólogo carioca Alberto Filgueiras, do Instituto de Psicologia da UERJ. “Contudo, no caso de uma chamada de vídeo, essa habilidade é parcialmente prejudicada”, explica ele. “Além disso, a imagem da galeria onde todos os participantes da reunião aparecem desafia a visão central do cérebro, forçando-o a decodificar tantos indivíduos simultaneamente que nada é absorvido de maneira significativa, o que gera tensão – e *stress*”¹³.

Com o contato presencial desligado, o cérebro trabalha muito mais, fazendo com que, no fim do expediente, o trabalhador sinta como se houvesse passado o dia em uma longa e interminável reunião.

Neste particular, não tem sido observado qualquer limite de tempo a estas reuniões telepresenciais. Aulas, a título de exemplo, apesar de evidentemente mais cansativas no modelo de videoconferência, têm cumprido a mesma carga horária do modelo presencial. Reuniões? Longas e seguidas uma da outra, já que as barreiras geográficas e de tempo de deslocamento do modelo presencial ruíram.

Intermináveis reuniões – sem qualquer intervalo – só para ficar em um exemplo – nos forçam a ficar diante de uma tela tal qual o protagonista do filme *Laranja mecânica*, de Stanley Kubrick. O trabalho telepresencial – sem fronteiras ou limites claros – tem afetado nossa saúde física e mental. O novo normal, entretanto, não pode legitimar retrocesso social. Reitere-se, não é apenas a mente que padece, o trabalho contínuo diante das telas cobra seu preço também do corpo do trabalhador.

Segundo o especialista Cristiano Nabuco, há evidências de que o uso excessivo de telas afeta a visão, com risco de adquirir a “síndrome do olho de computador”. “A gente pisca em média a cada 9 segundos. Quando você tem uma tela, você pisca 3, 4 vezes menos, produzindo também ressecamento do globo ocular, criando aí um pequeno trauma”¹⁴. A audição também pode ser afetada. “Nós temos fones de ouvido com decibéis equivalentes a turbinas de

13 LOPES, André. Zoom fatigue: o esgotamento provocado pelo excesso de videoconferências. *Veja.com*, 15.05.2020. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/tecnologia/zoom-fatigue-o-esgotamento-provocado-pelo-excesso-de-videoconferencias/>. Acesso em: 21 set. 2021.

14 O efeito do excesso de telas para crianças e adolescentes durante a pandemia. *Fundação Telefônica Vivo*, 26.03.2021. Disponível em: <https://fundacaotelefonicaativo.org.br/noticias/o-efeito-do-excesso-de-telas-para-criancas-e-adolescentes-durante-a-pandemia/>. Acesso em: 20 set. 2021.

avião. Então eu posso ter também um trauma transitório ou um trauma, que é mais permanente, e vai causando a destruição dessas células”, observa.

O teletrabalho através de telas exige, portanto, adaptações e, em especial, limites temporais. Não se pode exigir que o trabalhador administre verdadeira aglomeração de janelas na tela do computador, em reuniões longas e seguidas. O cérebro, como relatam os especialistas, não foi projetado para processar tanta informação e por tanto tempo.

Segundo o coordenador do grupo de dependências tecnológicas do Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas da USP, Cristiano Nabuco, o cérebro tem dificuldade de tornar inteligível grande parte das informações que antes absorvia por interações presenciais¹⁵.

Assim, imperiosa é a conclusão da imprescindibilidade do soerguimento das barreiras temporais para o trabalho através de telas. O teletrabalhador deve ter respeitado o seu direito à desconexão. Devem ser repensados e reduzidos o número e o tempo de chamadas, fazer pausas entre elas, levantar da cadeira e se movimentar um pouco, sentar e posicionar celular ou computador de forma adequada. O teletrabalhador não deve ser exposto às multitarefas. Nada de fechar a câmera para responder *WhatsApp*, ler *e-mail* enquanto assiste à reunião. A não observância de limites à hiperconexão laboral gera adoecimento, gera danos à saúde do trabalhador e, em última instância, dano ao meio ambiente do trabalho.

4 O *burnout* digital

A hiperconexão laboral tem contribuído para um verdadeiro problema de saúde pública. Pesquisas têm evidenciado aumento de casos de verdadeiro “esgotamento digital”, verdadeira exaustão mental e emocional devido à exposição prolongada a dispositivos digitais e atividades *online*¹⁶.

Um estudo produzido a pedido da VOCÊ RH, em universo de 101 entrevistados, constatou que 63% dos trabalhadores relacionam o excesso de exposição a dispositivos eletrônicos a sentimentos de *estresse e ansiedade* e,

15 GÓMEZ, Natalia. Excesso de tecnologia na quarentena cria problemas físicos e emocionais. *VC S/A*, 15.09.2020. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/excesso-de-tecnologia-na-quarentena-cria-problemas-fisicos-e-emocionais/>. Acesso em: 21 set. 2021.

16 NÓR, Bárbara. *Burnout* digital: novo fenômeno leva empresas a incentivar a desconexão. *VC RH*, 7 abr. 2023. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/saude-mental/burnout-digital-novo-phenomeno-leva-empresas-a-incentivar-a-desconexao/mobile>. Acesso em: 23 jun. 2024.

ainda, 73% destes declararam que a maior quantidade de tempo em frente à tela acontece no trabalho¹⁷.

Reitere-se, não é só a hiperconexão do trabalhador que tem afetado a sua saúde mental. A velocidade e o número de tarefas cada vez maior exigido têm potencializado os sintomas de *fadiga, ansiedade, estresse e até depressão*. Um levantamento da Microsoft identificou que o número de reuniões semanais telepresenciais (videoconferências) aumentou 148% entre os anos de 2020 e 2021. Identificou-se que durante as videoconferências metade dos participantes enviam mensagem no bate-papo em menos de cinco minutos após provocados, indicando que os trabalhadores se sentem cobrados por uma urgência nas manifestações¹⁸.

Segundo Guilherme Mancin, líder do RH do Banco Citi Brasil:

Vemos várias pessoas em videoconferências respondendo e-mails no celular, vendo notificações no computador, e isso é algo que contribui muito para a exaustão [...] *Os casos de burnout que venho acompanhando têm relação direta com tempo de tela e com o multitasking* [...] Muitos acreditam que, por estar com o celular à mão, conseguem cuidar do trabalho e da vida pessoal ao mesmo tempo, e isso agrava a exaustão¹⁹ (grifou-se).

Os casos de *burnout* que têm relação direta com a hiperconectividade imposta, combinada com o uso excessivo de telas para trabalhar e, em especial, a exigência de ser o trabalhador multitarefa, configuram, indiscutivelmente, o *burnout digital*.

Segundo o psiquiatra Luiz Rigonatti, do grupo de saúde mental e psiquiatria do trabalho da USP, os efeitos do *burnout digital* são similares ao do *burnout* “clássico”, com exaustão emocional, despersonalização – um distanciamento afetivo das pessoas à sua volta – e baixa realização profissional. “No *burnout* digital, o quadro é desencadeado pela sobrecarga de conectividade, inclusive no trabalho, a que dedicamos maior parte do tempo”²⁰.

Nestes tempos modernos, à medida que os trabalhadores são inundados com notificações incessantes, cargas de trabalho esmagadoras e limites confusos

17 Cf. NÓR, Bárbara. *Burnout digital: novo fenômeno leva empresas a incentivar a desconexão*. VC RH, 7 abr. 2023. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/saude-mental/burnout-digital-novo-fenomeno-leva-empresas-a-incentivar-a-desconexao/mobile>. Acesso em: 23 jun. 2024.

18 *Ibidem*.

19 *Ibid*.

20 *Ibid*.

entre as suas vidas profissionais e pessoais, cabe aos empregadores implementar estratégias para garantir sadia qualidade de vida no meio ambiente de trabalho.

Aquele que atua em regime de teletrabalho, pelas peculiaridades de sua atividade, demanda limites claros para o tempo – virtualmente – à disposição do seu empregador, sob pena de ver afetada sua sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho. Note-se que o direito ao repouso e ao lazer é assegurado pela Constituição da República. Nesse sentido, entende-se que o teletrabalhador, em especial, tem direito à sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho virtualizado (art. 225 c/c o art. 200, inc. VIII, da CR), tem, portanto, direito à *saúde digital*.

5 Saúde digital: uma nova proposta conceitual

A Organização Mundial da Saúde, no guia *Recommendations on Digital Interventions for Health System Strengthening*, define saúde digital como “o uso da tecnologia da informação e comunicação no apoio à saúde e a áreas relacionadas à saúde”²¹. No seu sentido mais amplo, a saúde digital tem como objetivo aumentar a qualidade e ampliar o acesso à atenção à saúde através do uso das tecnologias de informação.

Segundo o Ministério da Saúde do Brasil, a estratégia para saúde digital no Brasil “trata do uso de recursos de Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC) para produzir e disponibilizar informações confiáveis, sobre o estado de saúde para quem precisa, no momento que precisa”²².

O conceito médico de saúde digital engloba, portanto, todas as transformações que as novas tecnologias promovem na medicina, com destaque especial para a telemedicina. Note-se que o uso da tecnologia na área da saúde já era bastante discutido antes de 2020, principalmente no setor da telemedicina. A atividade chegou a ser regulamentada em 2002 com a Resolução nº 1.643 do CFM, para viabilizar novas ferramentas de assistência, pesquisa e educação em saúde.

Entretanto, os serviços médicos a distância esbarravam no Código de Ética Médica, que proibia procedimentos sem exame direto do paciente. A mudança ocorreu com a pandemia, que impôs a necessidade de distanciamento social, culminando na Resolução nº 2.314/2022 do Conselho Federal de Medicina, que regulamentou a prática da medicina remota de maneira definitiva.

21 Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789241550505>. Acesso em: 26 fev. 2024.

22 Disponível em: [https://datasus.saude.gov.br/sausedigital/#:~:text=A%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Mundial%20da%20Sa%C3%BAde,Sa%C3%BAde%20\(WHO%2C%202006\)](https://datasus.saude.gov.br/sausedigital/#:~:text=A%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Mundial%20da%20Sa%C3%BAde,Sa%C3%BAde%20(WHO%2C%202006)). Acesso em: 26 fev. 2024.

Feitos estes registros conceituais necessários, no âmbito do atendimento médico, cumpre ressaltar que, para efeitos do presente ensaio, *a proposta conceitual para saúde digital é outra*.

Entende-se que em um mundo cada vez mais conectado e dependente de internet e de telas, como já exposto alhures, em um mundo no qual as relações sociais e de trabalho são, cada vez mais, *digitais*, é necessária a reflexão sobre instrumentos que garantam a saúde das pessoas no ambiente virtual/digital. É necessária a reflexão sobre o direito à *saúde digital*, entendido como o direito à sadia qualidade de vida das pessoas em ambientes de relacionamentos e de trabalho cada vez mais virtualizados.

A *saúde digital*, considerados os reflexos biopsicossociais de relações em ambiente virtual, trata das práticas necessárias para viabilizar a saúde física e mental de pessoas envolvidas em verdadeira epidemia de hiperconexão.

Aqui um registro necessário. A condição de trabalho mais gravosa à saúde do teletrabalhador, diante do contexto de hiperconectividade, demanda reflexão urgente sobre os limites necessários para garantia da saúde do mesmo, da sua *saúde digital*.

Note-se que o direito à saúde, considerando as normas constitucionais brasileiras, tem relação umbilical com o meio ambiente e com o trabalho. A Constituição da República, ao tratar de meio ambiente, no *caput* do seu art. 225, tutela mediatamente o *direito à sadia qualidade de vida*. Em evidente conexão, o art. 200, inc. VIII, da mesma Carta, ao tratar do Sistema Único de Saúde, dispõe expressamente a obrigação deste em: “*VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho*”.

É inafastável a conclusão, portanto, que a questão da saúde digital, em especial do trabalhador moderno e hiperconectado, é uma questão de meio ambiente do trabalho e de direito ambiental do trabalho. Entende-se, assim, que o exercício do direito à saúde em ambientes de trabalho cada vez mais virtualizados passa pelas normas de direito ambiental do trabalho, as quais têm como objeto central de sua tutela jurídica o direito à sadia qualidade de vida do homem no seu meio ambiente de trabalho.

6 O direito à saúde digital e o direito à desconexão

Em termos sucintos: a *saúde digital*, em ambiente de hiperconexão, não pode ser alcançada se não estabelecidos limites mínimos para uma *desconexão*.

O teletrabalho exige, portanto, adaptações e, em especial, exige limites temporais. Não se pode exigir que o trabalhador administre verdadeira aglomeração de janelas na tela do computador, em reuniões longas e seguidas. O cérebro, como apontado alhures, não foi projetado para processar tanta informação e por tanto tempo.

A hiperconexão laboral deve ser combatida com a desconexão necessária. Devem ser repensados e reduzidos o número e o tempo de chamadas, fazer pausas entre elas, levantar da cadeira e se movimentar um pouco, sentar e posicionar celular ou computador de forma adequada. O trabalhador não deve ser exposto às multitarefas. Nada de ser exigido trabalho em horários reservados ao descanso de lazer, como almoço, finais de semana e férias.

O direito a desligar-se do trabalho, em momentos programados para descanso e lazer, apresenta-se essencial ao bem-estar físico e mental do trabalhador, importando em sua qualidade de vida e saúde, *em sua saúde digital*.

O direito à desconexão é antes de tudo fator de resgate da natureza humana que, na era da *conexão em tempo integral*, encontra-se comprometida pelo uso sem limites no ambiente laboral das ferramentas telemáticas.

Entende-se, portanto, o direito à desconexão como limite ao excesso de conectividade ao trabalho, garantidor de sadia qualidade de vida ao trabalhador. É o direito do trabalhador, em seus momentos de folga, férias, feriados, ou ao fim de sua jornada diária, de não estar à disposição do tomador de serviços, devendo se desconectar totalmente de seus afazeres, com a finalidade de descansar e se revigorar física e mentalmente.

A base jurídica do direito à desconexão e, em consequência, do direito à saúde digital, está fundamentada em vários direitos constitucionais conexos, em especial, *os direitos à saúde, ao descanso e ao lazer*. Relaciona-se, ainda, com a dignidade da pessoa humana e o meio ambiente sadio e equilibrado (art. 225), neste compreendido o do trabalho (inc. VIII do art. 200).

O direito fundamental à saúde é direito básico diretamente ligado à vida e à integridade física e psíquica, pressupondo não apenas a ausência de doenças, mas importa em qualidade de vida, em completo bem-estar físico e mental. Assim, o descanso e o lazer são fundamentais ao cuidado com a saúde – *digital inclusive* – e à dignidade da pessoa humana. As novas tecnologias não têm o condão de relativizar o objetivo da Constituição ao limitar a jornada de trabalho (inc. XIII do art. 7º).

Ressalte-se que o direito à saúde digital e à desconexão é direito de todos os trabalhadores, subordinados ou não, aí incluídos os ocupantes de altos cargos, trabalhadores externos e teletrabalhadores, não sendo razoável ou mesmo constitucional a exclusão destas profissões do regime geral de jornada de trabalho, nos termos dos incisos do art. 62 da CLT. Em síntese, nos termos do inciso XIII do art. 7º da CR, todos os trabalhadores têm assim direito à limitação de jornada de trabalho.

Assim, imperiosa é a conclusão da imprescindibilidade do estabelecimento das barreiras temporais para o trabalho através de telas ou em ambiente virtual. O trabalhador em hiperconexão laboral deve ter respeitado o seu direito à desconexão. *Sem isso não há saúde digital.*

7 Responsabilidade quanto ao dano à saúde digital

Ao tratarmos dos efeitos nocivos da hiperconexão laboral, estamos falando, é claro, de meio ambiente do trabalho e do direito à sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho (art. 225 c/c o inc. VIII, art. 200 da CR).

E nesse sentido, como apurar a responsabilidade por dano à saúde digital, por dano infligido à saúde do trabalhador decorrente do seu meio ambiente do trabalho virtual? Mais especificamente, terá o trabalhador em ambiente virtual o ônus de provar a culpa do tomador de serviços pelo dano infligido? A título de exemplo, cabe ao teletrabalhador o ônus de provar a culpa por dano à sua saúde decorrente da não observância do seu direito à desconexão? A resposta nos parece negativa, como se verá a seguir.

Ora, no que se refere ao meio ambiente, o art. 14, § 1º, da Lei de Política Nacional do Meio Ambiente (Lei nº 6.938/81) também abriga a responsabilidade civil objetiva, e foi integralmente recepcionada pela Constituição da República de 1988, em seu art. 225, § 3º²³.

Em relação ao dano ambiental, o Decreto nº 79.347/77, que trouxe a promulgação da Convenção Internacional sobre Responsabilidade Civil por danos causados por poluição por óleo, abrigou, pela primeira vez no ordenamento jurídico pátrio, em seu art. 4º, a tese da responsabilidade objetiva pelos danos ambientais. No caso da legislação em comento, os danos são oriundos de atividade nuclear.

23 “§ 3º As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados”.

Cumprе ressaltar que o desenvolvimento da teoria da responsabilidade objetiva não exclui a existência da culpa como elemento da responsabilidade civil. Pelo contrário, as duas teorias passam a coexistir nos ordenamentos jurídicos, tendo apenas campos de aplicação diferenciados. Nesse sentido, a teoria do risco como base da responsabilidade objetiva não compreende mais uma exceção, mas foi adotada paralelamente à teoria subjetiva, conforme o parágrafo único do art. 927 do CC:

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, *nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.*

Nessa medida, o conceito trazido pelo dispositivo legal citado é aberto e comporta uma série de interpretações a ser realizada pela doutrina e jurisprudência que poderão adotar posições restritivas ou ampliativas, em virtude da inexistência de regulamentação legal expressa do que seja atividade de risco²⁴.

Nesse sentido, cumpre destacar o fato de ter sido o viés preventcionista que levou o constituinte a escolher o regime objetivo em detrimento do subjetivo ao abordar a responsabilidade por danos ambientais. Dessa forma, a responsabilidade objetiva compreende um instrumento auxiliar de medidas de prevenção por parte daqueles que desenvolvem atividade de risco. Logo, é possível obter do empreendedor resultados mais satisfatórios do que aqueles gerados pelo seu zelo ordinário, fomentando a noção de gestão do risco e prevenção de danos, alinhando-se com os princípios do direito ambiental e com o comando do art. 7º, XXII, da Constituição Federal.

Verifica-se, portanto, que o fundamento geral da responsabilidade civil encontrava-se na prática de um ilícito e no dever de reparar o dano realizado. Todavia, quando se trata de responsabilidade ao meio ambiente, não interessa se o ato praticado constitui um ilícito ou não, se é ilegal ou legal. Nessa hipótese, se existe um ato que tenha provocado danos ao meio ambiente, seu causador responderá pelos prejuízos implementados, independentemente de culpa ou intenção em sua prática²⁵.

Assim, em relação ao dano ambiental laboral, verifica-se que a Constituição Federal (art. 225, § 3º) e a Lei nº 6.938/81 (art. 14, § 1º) adotam a teoria do risco integral, onde há a *desnecessidade* de apuração da culpa do agente para

24 MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 282.

25 MELO, Raimundo Simão de. *Op. cit.*, p. 216.

verificar o dever de reparar os danos causados. Em relação às demandas envolvendo o meio ambiente do trabalho, *ai compreendido o virtual, os princípios da precaução e da prevenção* fundamentam a inversão do ônus probatório e a consequente atribuição do encargo ao empregador, em decorrência de duas razões: primeiro, porque possui as melhores condições de produzir a prova; segundo, porque ao empregador compete assumir o desenvolvimento de condutas de prevenção e precaução²⁶.

Importante frisar que uma série de outros autores adota a inversão do ônus da prova quando se trata de lesões ao meio ambiente do trabalho. Como exemplo, pode-se citar José Cairo Jr., que defende a existência de uma cláusula tácita de incolumidade para todos os contratos de trabalho subordinados. Tal cláusula seria vinculada ao conteúdo mínimo legal do contrato de trabalho e compreenderia a justificativa maior da responsabilidade civil do empregador pelos danos provocados ao empregado, mesmo nos acidentes involuntários (art. 7º, XXVIII, da CF/88). Sendo assim, em virtude dessa obrigação contratual de cautela do empregador, o ônus da prova seria invertido no caso de acidente laboral com vítima humana, competindo ao contratante provar a culpa exclusiva da vítima, caso fortuito ou força maior, hipóteses que excluiriam a responsabilidade do empregador²⁷.

No caso da proteção ao meio ambiente do trabalho, em virtude de estarem ameaçados direitos de natureza fundamental, a inversão do ônus da prova em relação ao empregador é a medida mais aconselhável.

Nesse sentido, imperioso registrar que todas as considerações feitas até aqui quanto ao ônus da prova em matéria de meio ambiente do trabalho são integralmente aplicáveis ao meio ambiente do trabalho virtual, não existindo motivo para qualquer matriz de discrimen. *Em síntese, em caso de dano à saúde (burnout digital, depressão, doenças físicas) infligido ao trabalhador decorrente da hiperconexão laboral, atrairá a responsabilidade objetiva do tomador de serviços, o qual terá o ônus de provar que não contribuiu para o evento danoso.*

Um registro se faz necessário. Considerando a responsabilidade objetiva do empregador com relação à sadia qualidade de vida no meio ambiente do

26 GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. Meio ambiente do trabalho – Precaução e prevenção – Princípios norteadores de um novo padrão normativo. *LTr: Revista Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 76, n. 10, p. 1199-1208, out. 2012.

27 FELICIANO, Guilherme Guimarães. Distribuição dinâmica do ônus da prova no processo do trabalho: critérios e casuística. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 34, n. 131, p. 51-63, jul./set. 2008.

trabalho virtual, caberá a este demonstrar que diligencia quanto à observância do direito à desconexão de seus empregados. O ônus de fiscalização é do empregador, tal qual ocorre nos casos de fiscalização do uso de EPIs pelos empregados.

Destaca-se, ainda, que a inversão do ônus da prova no caso da tutela de direitos fundamentais ou de hipossuficientes econômicos não constitui uma inovação no meio jurídico. Para o caso dos hipossuficientes, o art. 6º, VIII, do Código de Defesa do Consumidor prevê a possibilidade dessa inversão. E em relação às liberdades públicas, J. J. Gomes Canotilho (Portugal) e M. Nierhaus (Alemanha) defendem que os modelos de distribuição de ônus da prova são obsoletos para a defesa dos direitos fundamentais, cabendo uma adequação das regras legais como forma de proteger-se a supremacia desses direitos. Nessa linha, o regime de distribuição do ônus da prova deve atender à necessidade do caso concreto, portanto, distribuição dinâmica, com fundamento, inclusive, no art. 5º, XXXV, da CF²⁸.

Portanto, em virtude de a responsabilidade pela implementação de condutas de prevenção e precaução pertencer ao empregador como forma de assegurar-se um meio ambiente de trabalho seguro, é ele que possui melhor aptidão para a produção de provas. Assim, nas demandas envolvendo a tutela do meio ambiente laboral a inversão ocorrerá *ope judicis*, explicado pelo magistrado na fase de instrução processual, assegurando-se, assim, integralmente, o devido processo legal, evitando-se insegurança jurídica e proporcionando maior certeza às partes sobre seus deveres processuais²⁹.

Logo, a atribuição do ônus probatório ao empregador nas ações de tutela do meio ambiente do trabalho virtual é medida que busca equilibrar a real aptidão das partes à produção de provas, assegurando-se julgamento justo na defesa dos direitos fundamentais do trabalhador, principalmente aqueles relacionados à sua saúde digital.

8 Conclusão

A hiperconexão impôs uma mudança cultural, assim como o *fast food* mudou o ritmo e modo como nos alimentamos. A diferença é que há muito se sabe que o *fast food* em excesso faz mal à saúde, talvez porque os efeitos sejam mais evidentes no físico. Os efeitos nocivos do excesso no uso de telas,

28 FELICIANO, Guilherme Guimarães. Tutela inibitória em matéria labor-ambiental. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Rio de Janeiro, v. 77, n. 4, p. 140-161, out./dez. 2011.

29 GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. *Op. cit.*

de conectividade, do excesso no uso de *smartphone* na saúde mental estão, todavia, cada vez mais evidentes. É essencial que sejam estabelecidos limites razoáveis para o uso de telas e para o trabalho em ambiente virtual, uma vez que a mudança cultural veio para ficar.

Os reflexos desta mudança de paradigma cultural têm cobrado seu preço de nossa saúde mental, com efeitos potencializados pelo aumento, em escala geométrica, na velocidade das comunicações. Respostas virtuais ainda mais rápidas têm sido exigidas de todos os portadores de *smartphone*. No mundo do *trabalho virtual* o excesso na exigência de velocidade nas respostas também é um problema. *É a hiperconexão laboral*.

Vários têm sido os elementos que compõem o meio ambiente do trabalho do teletrabalhador que, em exagero, têm afetado negativamente a saúde do obreiro. Um elemento tornou-se onipresente na rotina de todo teletrabalhador: *a tela de equipamento eletrônico*, ou melhor, *as telas*. As telas dos *notebooks*, *tablets*, *smartphones*, são usadas de forma concomitante na execução das tarefas. O cérebro sofre, a visão embaça e partes do corpo latejam.

Os efeitos nocivos da hiperconexão têm sido evidenciados em casos cada vez mais frequentes de “esgotamento digital”, verdadeira exaustão mental e emocional devido à exposição prolongada a dispositivos digitais e atividades online, constituindo verdadeiro problema de saúde pública.

Aquele que atua em ambiente virtual, geralmente em regime de teletrabalho, pelas peculiaridades de sua atividade, demanda limites claros para o tempo – virtualmente – à disposição do seu empregador, sob pena de ver afetada sua sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho. Note-se que o direito ao repouso e ao lazer é assegurado pela Constituição da República. Nesse sentido, entende-se que o teletrabalhador, em especial, tem direito à sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho virtualizado (art. 225 c/c o art. 200, inc. VIII, da CR), tem, portanto, direito à *saúde digital*.

Em um mundo cada vez mais conectado e dependente de internet e de telas, em um mundo no qual as relações sociais e de trabalho são, cada vez mais, *digitais*, é necessária a reflexão sobre instrumentos que garantam a saúde das pessoas no ambiente virtual/digital. É necessária a reflexão sobre o direito à *saúde digital*, entendido como o direito à sadia qualidade de vida das pessoas em ambientes de relacionamentos e de trabalho cada vez mais virtualizados.

A *saúde digital*, considerados os reflexos biopsicossociais de relações em ambiente virtual, trata das práticas necessárias para viabilizar a saúde física e mental de pessoas envolvidas em verdadeira epidemia de hiperconexão.

A saúde digital, em ambiente de hiperconexão, não pode ser alcançada se não estabelecidos limites mínimos para uma desconexão. Sem que seja garantido o direito à desconexão, assim entendido, no âmbito do trabalho, como limite ao excesso de conectividade, garantidor de sadia qualidade de vida ao trabalhador. É o direito do trabalhador, em seus momentos de folga, férias, feriados, ou ao fim de sua jornada diária, de não estar à disposição do tomador de serviços, devendo se desconectar totalmente de seus afazeres, com a finalidade de descansar e se revigorar física e mentalmente.

Considerada a principiologia do Direito Ambiental, plenamente aplicável ao meio ambiente do trabalho, inclusive em sua dimensão virtual, deve prevalecer a responsabilidade objetiva do empregador em caso de dano à saúde digital do trabalhador. *Em síntese, em caso de dano à saúde (burnout digital, depressão, doenças físicas) infligido ao trabalhador decorrente da hiperconexão laboral, atrairá a responsabilidade objetiva do empregador; o qual terá o ônus de provar que não contribuiu para o evento danoso.*

Um registro se faz necessário. Considerando a responsabilidade objetiva do empregador com relação à sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho virtual, caberá a este demonstrar que diligencia quanto à observância do direito à desconexão de seus empregados. O ônus de fiscalização é do empregador, tal qual ocorre nos casos de fiscalização do uso de EPIs pelos empregados.

A atribuição do ônus probatório ao empregador nas ações de tutela do meio ambiente do trabalho virtual é medida que busca equilibrar a real aptidão das partes à produção de provas, assegurando-se julgamento justo na defesa dos direitos fundamentais do trabalhador, principalmente aqueles relacionados à sua *saúde digital*.

Referências

- AGUIAR, Antonio Carlos. *Direito do trabalho 2.0: digital e disruptivo*. São Paulo: LTr, 2018.
- ASIMOV, Isaac. *Eu, robô*. São Paulo: Aleph, 2014.
- CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. Subordinação por algoritmo nas relações de trabalho. Revolução tecnológica permite novas formas de controle sobre o empregado. *Jota Info*, 17.06.2019. Disponível em: https://www.jota.info/paywall?redirect_to=/www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/subordinacao-por-algoritmo-nas-relacoes-de-trabalho-17062019. Acesso em: 2 abr. 2020.

CLARK, L. S. *Desconexão digital: como combater o burnout no ambiente de trabalho* (Portuguese Edition) (p. 32). Edição do Kindle. 2024.

COELHO, Carlos. Máquina pensante desafia fronteiras da tecnologia. *Gazeta do Povo*, 17.06.2016. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/economia/inteligencia-artificial/machina-pensante-desafia-fronteiras-da-tecnologia-bgs1ui5dcfgbwckmeqo3r38n6>. Acesso em: 20 abr. 2020.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Distribuição dinâmica do ônus da prova no processo do trabalho: critérios e casuística. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 34, n. 131, p. 51-63, jul./set. 2008.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Tutela inibitória em matéria labor-ambiental. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Rio de Janeiro, v. 77, n. 4, p. 140-161, out./dez. 2011.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. Meio ambiente do trabalho – Prevenção e prevenção – Princípios norteadores de um novo padrão normativo. *LTr: Revista Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 76, n. 10, p. 1199-1208, out. 2012.

GOMES, Tamires. Celular na escola: quais países proíbem o uso de celular em sala de aula. *CNN Brasil*, 23.09.2024. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/educacao/celular-na-escola-quais-paises-proibem-o-aparelho-em-sala-de-aula/>. Acesso em: 4 dez. 2024.

GONÇALVES, Lúcio Lage. *Dependência digital: tecnologias transformando pessoas, relacionamentos e organizações*. 2. ed. Rio de Janeiro: Barra Livros, 2022.

HBR Ascend. *How companies can help prevent digital burnout*. Disponível em: <https://hbrascend.org/topics/how-companies-can-help-prevent-digital-burnout/>. Acesso em: 20 mar. 2023.

HUMMEL, Guilherme S. *Patient engagement 5.0: habitus-digital da saúde no século XXI*. São Paulo: Scottecci, 2023.

JANSSEN, D. J.; SCHAUFELI, W. B. Burnout and work engagement: do individual differences make a difference? Personality and individual differences. Eurofound. *Sixth European Working Conditions Survey – Overview Report*, v. 48, n. 4, p. 429-433, 2017. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>. Acesso em: 20 mar. 2023.

LANCHA, Luciana; LANCHA JUNIOR, Antonio Herbert. A fadiga do Zoom e dos encontros e reuniões virtuais. *Veja Saúde*, 18.08.2020. Disponível em: <https://saude.abril.com.br/blog/com-a-palavra/a-fadiga-do-zoom-e-dos-encontros-e-reunioes-virtuais/>. Acesso em: 21 set. 2021.

LOPES, André. Zoom fatigue: o esgotamento provocado pelo excesso de videoconferências. *Veja.com*, 15.05.2020. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/tecnologia/zoom-fatigue-o-esgotamento-provocado-pelo-excesso-de-videoconferencias/>. Acesso em: 21 set. 2021.

LIMA, Anne Floriane da Escóssia. *O dano existencial no teletrabalho sob a perspectiva do direito à desconexão*. Leme-SP: Mizuno, 2023.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Direito Trabalhista*, Brasília, v. 10, n. 09, p. 12-18, out. 2003.

MELLO, Gabriela. Candidatos a entregador do iFood mais que dobram após coronavírus. *Reuters*, 01.04.2020. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/reuters/2020/04/01/candidatos-a-entregador-do-ifood-mais-que-dobram-apos-coronavirus.htm>. Acesso em: 24 abr. 2020.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

MELO, Sandro Nahmias. Eu, algoritmo. *Jota info*, 13 mar. 2020. Disponível em: https://www.jota.info/paywall?redirect_to=https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/eu-algoritmo-13032020. Acesso em: 20 abr. 2020.

MELO, Sandro Nahmias. *Meio ambiente do trabalho: direito fundamental*. São Paulo: LTr, 2001.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. *Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da Reforma Trabalhista* (Lei n. 13.467/2017): teletrabalho, uberização, infoxicação, reflexos da pandemia Covid – 19. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021.

NABUCO, Cristiano. Covid-19 e saúde mental: entenda como a pandemia afeta nossas emoções. *Viva Bem UOL*, 17.03.2020. Disponível em: <https://cristianonabuco.blogosfera.uol.com.br/2020/03/17/efeitos-do-covid-19-em-sua-saude-mental-veja-dicas-para-lidar-melhor/>. Acesso em: 10 abr. 2020.

NEDER, Vinicius. Aumento do trabalho por conta própria pode ser estrutural, relacionado a aplicativos, aponta o Ipea. *O Estado de S. Paulo*, 12 dez. 2019. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,aumento-do-trabalho-por-conta-propria-pode-ser-estrutural-relacionado-a-aplicativos-aponta-ipea,70003123328>. Acesso em: 20 fev. 2020.

NÓR, Bárbara. *Burnout digital: novo fenômeno leva empresas a incentivar a desconexão*. *VC RH*, 7 abr. 2023. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/saude-mental/burnout-digital-novo-fenomeno-leva-empresas-a-incentivar-a-desconexao/mobile>. Acesso em: 23 jun. 2024.

PEPINO, Vitor. *Uso excessivo de telas está associado à saúde mental de diferentes gerações*. Faculdade de Medicina da UFMG, 25 out. 2023. Disponível em: <https://www.medicina.ufmg.br/uso-excessivo-de-telas-esta-associado-a-saude-mental-de-diferentes-geracoes/>. Acesso em: 28 jun. 2024.

ROCHA, Claudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. O teletrabalho à luz do art. 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 87/88, n. 57, p. 101-115, jan./dez. 2013.

ROSA, Natalie. *Site inspirado em Black Mirror revela o quanto seu relacionamento vai durar*. *Caltech*, 15 fev. 2018. Disponível em: <https://canaltech.com.br/curiosidades/site-inspirado-em-black-mirror-revela-o-quanto-o-seu-relacionamento-vai-durar-108272/>. Acesso em: 20 fev. 2020.

SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

VIDIGAL, Viviane; KROST, Oscar; ESTRADA, Manoel (org.). *Direito, tecnologia e trabalho*. Leme-SP: Mizuno, 2022.

ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI*. São Paulo: LTr, 2019.

TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL: GOVERNANÇA CORPORATIVA PARA ALÉM DOS REQUISITOS LEGAIS

SAFE AND HEALTHY WORK: CORPORATE GOVERNANCE BEYOND LEGAL REQUIREMENTS

Cirlene Luiza Zimmermann¹

RESUMO: O artigo aborda a importância de uma governança corporativa eficaz no contexto da saúde da pessoa trabalhadora e da segurança do trabalho (SST), explorando como uma gestão empresarial responsável vai além do cumprimento de requisitos legais. Com base no conceito e nos princípios da governança corporativa disseminados pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), discute-se a integração dos aspectos do meio ambiente do trabalho seguro e saudável e da saúde do trabalhador e da trabalhadora como fundamentos para os princípios da Governança Corporativa, dos padrões ESG (Meio Ambiente, Social e Governança) e dos objetivos da Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável da ONU. Exemplos práticos ilustram a incompatibilidade entre uma suposta governança corporativa eficaz e a violação de normas de SST ou a ocultação deliberada de dados sobre doenças e acidentes relacionados ao trabalho. A conclusão destaca a relevância do projeto “Segurança e Saúde nas Escolas”, promovido pelo MPT, na formação de uma cultura de prevenção.

PALAVRAS-CHAVE: meio ambiente do trabalho; saúde das pessoas trabalhadoras; governança corporativa; princípios; segurança e saúde nas escolas.

ABSTRACT: This article addresses the importance of effective corporate governance in the context of occupational health and occupational safety (OSH), exploring how responsible business management goes beyond compliance with legal requirements. Based on the concept and principles of corporate governance disseminated by the Brazilian Institute of Corporate Governance (IBGC), the text discusses the integration of the aspects of the safe and healthy work environment and the health of workers as foundations for the principles of Corporate Governance, ESG (Environmental, Social and Governance) standards and the objectives of the UN 2030 Agenda for sustainable development. Practical examples illustrate the incompatibility between supposedly effective corporate governance and the violation of OSH standards or the deliberate concealment of data on work-related diseases and accidents. The conclusion highlights the relevance of the “Safety and Health in Schools” project, promoted by the Public Ministry of Labor, in the formation of a culture of prevention.

1 Procuradora do Ministério Público do Trabalho desde 2016; coordenadora nacional da Coordenadoria de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora – CODEMAT desde 2023; procuradora federal na Advocacia-Geral da União de 2007 a 2016; mestra e bacharela em Direito pela Universidade de Caxias do Sul – UCS. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8479316729680785>. E-mail: cirlene.zimmermann@mpt.mp.br.

KEYWORDS: *work environment; health of workers; corporate governance; principles; safety and health in schools.*

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Princípios da governança corporativa; 3 Meio ambiente do trabalho seguro e saudável como fundamento principiológico da governança corporativa; 4 A incompatibilidade entre governança corporativa e violação de normas de SST; 5 Importância da educação na segurança do trabalho e na saúde do trabalhador e da trabalhadora; 6 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

A Constituição Federal de 1988 (CF/88), em seu art. 170, estabelece que a ordem econômica brasileira é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, com o objetivo de assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social. Esse artigo delinea princípios fundamentais como a função social da propriedade, a redução das desigualdades regionais e sociais, a busca pelo pleno emprego e a defesa do meio ambiente, incluindo o trabalho seguro e saudável, como elementos centrais para o desenvolvimento econômico e social.

A governança corporativa é definida pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC, 2024) como um “sistema formado por *princípios, regras, estruturas e processos* pelo qual as organizações são dirigidas e monitoradas, com vistas à *geração de valor sustentável* para a organização, para seus sócios e para a sociedade em geral”. A adesão a esse sistema busca garantir que os agentes de governança e demais indivíduos de uma organização atuem tendo como balizas a “busca pelo *equilíbrio entre os interesses de todas as partes*, contribuindo positivamente para a *sociedade e para o meio ambiente*”.

O alinhamento dos interesses de todas as partes assegura o cumprimento dos princípios da governança corporativa, quais sejam: integridade, transparência, equidade, responsabilização e sustentabilidade, que, por sua vez, visam promover o crescimento sustentável da empresa, incluindo a promoção de um ambiente de trabalho decente, seguro e saudável.

A importância de um ambiente de trabalho decente, seguro e saudável é inquestionável, pois, além de ser um direito fundamental dos trabalhadores e das trabalhadoras, a promoção da saúde e da segurança no trabalho (SST) está diretamente ligada à sustentabilidade, à reputação e à rentabilidade das empresas.

Ao cotejar o art. 170 da CF/88 com o conceito de governança corporativa, observa-se uma convergência significativa entre a valorização do trabalho hu-

mano e a busca por uma gestão corporativa transparente e responsável. Ambas as abordagens enfatizam a necessidade de práticas que garantam a dignidade humana, a segurança e a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras, indo além do mero cumprimento de requisitos legais.

Assim, uma governança corporativa eficaz pode complementar e fortalecer os objetivos constitucionais de promover ambientes de trabalho que respeitem e valorizem o ser humano em todas as suas dimensões, integrando práticas que visam ao bem-estar dos trabalhadores e das trabalhadoras e ao equilíbrio ambiental em todas as suas perspectivas.

2 Princípios da governança corporativa

A prática eficaz da governança corporativa exige o atendimento de cinco princípios, conforme estabelecido pelo IBGC (2024), quais sejam:

Integridade: A integridade na governança corporativa significa praticar e promover o contínuo aprimoramento da *cultura ética* na organização, *evitando decisões sob a influência de conflitos de interesses*, mantendo a *coerência entre discurso e ação* e preservando a lealdade à organização e o *cuidado com suas partes interessadas*, com a sociedade em geral e com o meio ambiente.

No que diz respeito à SST, isso implica seguir rigorosamente as normas, os regulamentos e os princípios, mesmo quando não há supervisão direta. Empresas íntegras buscam manter ambientes de competição concorrencial leal, não buscando atalhos ou tentando economizar às custas da saúde, da vida e da integridade física e emocional de trabalhadores e trabalhadoras.

Transparência: A transparência é um princípio essencial que envolve a *disponibilização, para as partes interessadas, de informações verdadeiras, tempestivas, coerentes, claras e relevantes, sejam elas positivas ou negativas*, e não apenas aquelas exigidas por leis ou regulamentos. Essas informações não devem restringir-se ao desempenho econômico-financeiro, contemplando também os *fatores ambiental, social e de governança*, especialmente aquelas relacionadas à saúde e à segurança dos trabalhadores e das trabalhadoras. A promoção da transparência favorece o desenvolvimento dos negócios e estimula um ambiente de confiança para o relacionamento de todas as partes interessadas.

Uma empresa transparente não esconde dados de doenças e acidentes relacionados ao trabalho, mas os comunica de forma clara a todas as partes

interessadas, o que melhora a confiança dos *stakeholders* e abre os caminhos para uma gestão mais eficaz da SST.

A notificação das doenças e dos acidentes pela empresa é o pontapé inicial para a melhoria das ações preventivas. O gestor de ambiente do trabalho que não reconhece a ocorrência do acidente ou do adoecimento por meio da notificação declara à sociedade sua condição de inocente e mantém sua omissão ou, melhor dizendo, sua predisposição a gerar vítimas por meio das condições de trabalho por ele mal geridas.

A divulgação dos dados de acidentalidade discriminados por CNPJ, englobando tanto as Comunicações de Acidente do Trabalho – CATs quanto os benefícios acidentários concedidos pelo INSS, vigorou por curto período em 2016 e precisa ser retomada pelo Ministério do Trabalho, nesse esforço coletivo de tirar o trabalhador acidentado ou adoecido da invisibilidade, inclusive fornecendo informações ao consumidor ou ao investidor consciente para eleger de forma subsidiada em dados as empresas de quem adquirem ou em que investem.

Equidade: A equidade pressupõe tratar todos os sócios e demais partes interessadas de *maneira justa*, levando em consideração seus *direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas*, como indivíduos ou coletivamente. O cumprimento do princípio exige uma *abordagem diferenciada conforme as relações e demandas* de cada parte interessada com a organização, motivada pelo *senso de justiça, respeito, diversidade, inclusão, pluralismo e igualdade de direitos e oportunidades*.

No contexto de SST, isso significa assegurar que todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras, independentemente de seu nível hierárquico, setor de atuação (inclusive teletrabalho), condição especial de saúde (pessoa com deficiência, gestante, reabilitado etc.) ou tipo de vínculo (empregado, terceirizado, autônomo, estagiário etc.) tenham igual direito de acesso a condições, ambientes, organização e processos de trabalho seguros e saudáveis. Imprescindível, ainda, assegurar o direito de serem ouvidos quanto à percepção dos riscos ocupacionais e meios de eliminação ou mitigação, inclusive com a criação de mecanismos de participação, como comitês de saúde e segurança, pesquisas de SST e canais de denúncia. Políticas de SST equitativas garantem que nenhum grupo de trabalhadores seja mais exposto a riscos do que outro, promovendo um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo.

Responsabilização: Esse princípio exige que gestores e conselhos desempenhem suas funções com *diligência, independência e com vistas à gera-*

ção de valor sustentável no longo prazo, assumindo a responsabilidade pelas consequências de seus atos e omissões, incluindo aquelas que afetam a saúde e a segurança dos trabalhadores e das trabalhadoras. Além disso, devem prestar contas de sua atuação de modo claro, conciso, compreensível e tempestivo, cientes de que suas decisões podem responsabilizá-los individualmente, além de impactar a organização, suas partes interessadas e o meio ambiente.

A prestação de contas envolve a realização de auditorias regulares, inclusive sobre a política de SST, a comunicação aberta sobre os resultados e a implementação de ações corretivas quando necessário. Isso cria um ciclo de melhoria contínua e garante que as práticas de SST estejam sempre evoluindo.

Sustentabilidade: A sustentabilidade na governança corporativa está diretamente relacionada ao dever de zelar pela *viabilidade econômico-financeira* da organização, *reduzir as externalidades negativas* de seus negócios e operações, e *aumentar as positivas*, levando em consideração, no seu modelo de negócios, os diversos capitais (financeiro, manufaturado, intelectual, humano, social, natural, reputacional) no curto, médio e longo prazos. Nessa perspectiva, compreender que as organizações atuam em uma relação de interdependência com os ecossistemas social, econômico e ambiental, fortalecendo seu protagonismo e suas responsabilidades perante a sociedade.

Esse princípio destaca a necessidade das empresas de assumirem a responsabilidade por suas ações e pelos impactos que causam, tanto internamente quanto externamente. No campo da SST, a responsabilidade corporativa implica reconhecer adequadamente os riscos ocupacionais oriundos do negócio; incluir todos os trabalhadores no mesmo nível de proteção, independentemente do vínculo; implementar medidas preventivas eficazes (e não as de menor custo); realizar os treinamentos contínuos e necessários; estar preparado para responder de forma eficaz a emergências.

Recentemente, num cenário de catástrofe natural no Rio Grande do Sul, deparamo-nos com um expressivo número de denúncias relacionadas à exigência de comparecimento obrigatório ou permanência de empregados em áreas inundadas ou sob risco (Carta Capital, 2024), fato que evidencia reduzida responsabilidade social, com incremento das externalidades negativas de seus negócios e operações e redução ou mesmo inexistência de quaisquer externalidades positivas.

Cada um desses princípios é interdependente e reforça os outros, criando uma estrutura robusta que sustenta a governança corporativa eficaz.

Empresas que aderem a esses princípios de forma consistente são capazes de criar um ambiente de trabalho que cumpre os requisitos legais relativos à SST com naturalidade, promovendo a saúde, a segurança e o bem-estar dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras de maneira sustentável, e ainda sendo produtiva e rentável.

3 Meio ambiente do trabalho seguro e saudável como fundamento principiológico da governança corporativa

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhece ambientes de trabalho seguros e saudáveis como um princípio fundamental do trabalho desde 2022. A Resolução da ONU nº 76-300, também aprovada em 2022, reforça o direito humano a um meio ambiente limpo, saudável e sustentável, incluindo a perspectiva do trabalho.

Contudo, grande parte da poluição ambiental se origina em ambientes de trabalho, em decorrência da degradação provocada por processos produtivos inseguros e insalubres, o que ressalta a interdependência entre a saúde do trabalhador e da trabalhadora e a sustentabilidade ambiental.

O meio ambiente do trabalho é indivisível, assim como seus impactos sobre a natureza não conseguem ser inteiramente isolados. Em razão disso, imprescindível que a prevenção contra os riscos seja assegurada a todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras, independentemente do tipo de vínculo, incluindo terceirizados, autônomos, servidores públicos e estagiários, sempre assegurada pelo gestor do meio ambiente do trabalho, nos termos do art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019/74.

Isso reforça nosso dever de combater iniciativas de exclusão de trabalhadores do direito à proteção, a exemplo da ADPF 1.068, proposta pelo Estado do Espírito Santo, com o único objetivo de obter do STF decisão que exclua os servidores públicos do direito à redução dos riscos no ambiente de trabalho com base em normas regulamentadoras. As NRs são técnicas utilizadas como parâmetro de proteção na Administração Pública, considerando que os entes públicos, em geral, são omissos na regulamentação da saúde e da segurança do trabalho. A omissão, contudo, não pode beneficiar a Administração Pública em detrimento do direito dos trabalhadores à redução dos riscos ocupacionais.

O Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho indica que, de 2002 a 2022, tivemos mais de 12.653.000 acidentes do trabalho notificados no Brasil por meio de Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT (Smartlab, 2024).

Esse número alarmante, entretanto, não computa trabalhadores informais, servidores públicos e os inúmeros adoecimentos relacionados ao trabalho que são subnotificados no nosso país.

São quase 70 acidentes do trabalho notificados por hora, número praticamente naturalizado e aceito como custo do progresso, já que os índices se mantêm em patamares semelhantes em todos esses anos. Entretanto, diferentemente das mudanças climáticas que, segundo especialistas, chegaram a um “ponto de não retorno”, no caso dos acidentes do trabalho é necessário e é possível mudar esse cenário. Para tanto, imprescindível que “meio ambiente do trabalho seguro e saudável” seja uma pauta empresarial e que envolva toda a empresa, desde a alta gestão até o chão da fábrica.

E esse cuidado se justifica porque as doenças e os acidentes relacionados ao trabalho geram custos econômicos e sociais para as empresas e para a sociedade como um todo, tal como exposto no documentário do MPT “Abril Verde: Juntos por um Ambiente de Trabalho Seguro e Saudável” (MPT, 2024). Há estudos que apontam que, para cada R\$ 1,00 gasto com prevenção, a empresa economizaria R\$ 4,00 que seriam gastos caso acontecesse um acidente (Revista *Cipa*, 2024). Apenas de despesa pública previdenciária com benefícios por incapacidade decorrente de acidentes do trabalho, foram mais de R\$ 136 bilhões gastos de 2012 a 2022 (Smartlab, 2024).

Por tudo isso, o meio ambiente do trabalho seguro e saudável deve ser um dos pilares dos princípios ESG (*Environmental, Social and Governance* ou, em português, Ambiental, Social e Governança) e da Agenda 2030 da ONU, que visa promover o desenvolvimento sustentável.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da ONU destacam a importância de garantir a saúde e o bem-estar dos trabalhadores e das trabalhadoras, sendo esse um aspecto fundamental para a sustentabilidade das empresas. Empresas que adotam práticas de SST podem promover o desenvolvimento sustentável e contribuir de forma efetiva para o cumprimento desses objetivos, em especial, os objetivos 3 (Saúde e Bem-Estar) e 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico), que propõem: 3.4 – Até 2030, reduzir em um terço a mortalidade prematura por doenças não transmissíveis via prevenção e tratamento, e promover a saúde mental e o bem-estar; 3.d – Reforçar a capacidade de todos os países, particularmente os países em desenvolvimento, para o alerta precoce, redução de riscos e gerenciamento de riscos nacionais e globais de saúde; e 8.8 – Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos

para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários.

Para entender melhor a relação entre meio ambiente do trabalho e saúde do trabalhador e da trabalhadora, é importante considerar que o impacto ambiental nunca se limita ao meio ambiente do trabalho e nem se resume ao meio ambiente natural. Ambientes de trabalho insalubres e inseguros contribuem para a degradação ambiental. A exposição a substâncias tóxicas e a má gestão de resíduos industriais podem causar agravos à saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras e na população do entorno, além de danos ao meio ambiente.

Portanto, empresas que cumprem rigorosamente as normas de SST e adotam práticas de saúde e segurança adequadas e suficientes tendem a ser mais sustentáveis e ter uma abordagem mais sustentável em relação ao meio ambiente, enquanto o contrário nem sempre é verdadeiro, considerando as recorrentes práticas de *greenwashing*, isto é, as maquiagens feitas pelas empresas para se divulgarem como empresas socioambientalmente sustentáveis quando, na realidade, não são.

O *compliance* com as normas de SST é uma demonstração de responsabilidade corporativa e compromisso com a sustentabilidade. Isso se alinha com os princípios ESG, contribui para a imagem positiva da empresa e, sobretudo, é bom para quem trabalha.

A saúde do trabalhador e da trabalhadora está intrinsecamente ligada ao meio ambiente do trabalho. Exige uma visão holística, focada na saúde pública e coletiva. Condições de trabalho inseguras e insalubres podem levar a acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho, que afetam a qualidade de vida, impactam a saúde física e mental e, muitas vezes, tiram a vida dos trabalhadores e das trabalhadoras, além de aumentar os custos para as empresas devido ao absenteísmo e à baixa produtividade (que inclusive pode ser consequência do presenteísmo). Investir em saúde do trabalhador (que é muito mais do que fazer medicina do trabalho ou saúde ocupacional, com seu olhar fragmentado e práticas cartoriais) é, portanto, uma prática inteligente, sustentável e rentável.

A promoção do bem-estar dos trabalhadores e das trabalhadoras vai além de cumprir normas regulamentadoras ou mesmo de prevenir acidentes e doenças. Envolve criar um ambiente em que as pessoas se sintam física e emocionalmente seguras, valorizadas, confiantes e motivadas. Assim, não basta disponibilizar assistência psicológica se as causas do adoecimento psíquico na empresa não forem reconhecidas e enfrentadas. Essa, aliás, uma das principais

críticas em face da Lei nº 14.831/2024, que institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental.

A responsabilidade social corporativa visa assegurar a conformidade legal, mas também executar projetos e ações que efetivamente beneficiam o público interno (trabalhadores e trabalhadoras, sócios e investidores) e externo (população do entorno, clientes e fornecedores). Portanto, não basta elaborar programas de SST, é preciso harmonizá-los e implementá-los de forma efetiva, assegurando melhores condições de trabalho e de saúde.

Isso somente é possível com o envolvimento efetivo de todos os *stakeholders* na implementação eficaz de práticas de SST, incluindo as agências reguladoras das mais diversas atividades econômicas, que devem se abster de regulamentar aspectos que envolvam a saúde e a segurança dos trabalhadores e das trabalhadoras, ou seja, estranhos à sua atribuição legal, remetendo os temas à regulamentação tripartite do Ministério do Trabalho. Excepcionalmente, poderiam regular dispondo sobre medidas de proteção mais benéficas aos trabalhadores e às trabalhadoras, tudo com o propósito de assegurar o ambiente de segurança e de confiabilidade que o setor econômico necessita, mas jamais em sentido oposto ao piso de proteção constitucional, legal ou regulamentado pela autoridade competente.

Os trabalhadores precisam ser chamados a se envolver no levantamento de perigos e na avaliação dos riscos ocupacionais, ser ouvidos quanto às melhores práticas preventivas e se sentirem seguros em colaborar com a construção de um ambiente de trabalho mais seguro e mais saudável. A diretoria precisa manter canais de comunicação com os trabalhadores, conhecer e monitorar a efetividade das ações de SST assim como monitoram a produção e o faturamento. A gestão da SST precisa estar no topo da estrutura organizacional e não ser subordinada ao setor de Recursos Humanos ou de Gestão de Pessoas.

Para garantir a eficácia das práticas de SST, é necessário um monitoramento constante e avaliações periódicas. Isso permite a identificação de áreas de melhoria e a implementação de ações corretivas. Ferramentas de monitoramento, como auditorias internas e externas, são essenciais para promover melhoria contínua e manter altos padrões de SST. Portanto, totalmente contraditória e inócua a discussão do prazo de validade dos programas de saúde e segurança do trabalho (dois ou três anos, segundo a Norma Regulamentadora 01). A empresa que permanece durante todo esse período sem rever seu programa de gerenciamento de riscos, certamente, não está promovendo saúde e segurança no trabalho.

A inovação tecnológica pode desempenhar um papel importante na melhoria das condições, da organização, dos processos e do meio ambiente do trabalho e na promoção da saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras. Desde a automação de processos perigosos até a implementação de tecnologias de monitoramento de saúde, as empresas podem utilizar a tecnologia para criar ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis, sempre associando as inovações tecnológicas à necessidade de rever continuamente seu gerenciamento de riscos.

A vigilância contínua ativa e passiva em relação à saúde do trabalhador e da trabalhadora é a forma mais eficiente de promover ambientes de trabalho seguros e saudáveis porque permite intervenções tempestivas para corrigir eventuais falhas na gestão dos riscos ocupacionais e a efetiva consideração das condições especiais de saúde no PCMSO, com vistas a acompanhar de forma diferenciada o trabalhador ou a trabalhadora cujo estado de saúde possa ser especialmente afetado pelos riscos ocupacionais, nos termos do item 7.3.2 da NR 7 (Brasil, 2021).

4 A incompatibilidade entre governança corporativa e violação de normas de SST

A governança corporativa não pode ser considerada eficaz se uma empresa descumpre ou flexibiliza normas de SST, incluindo as relativas à jornada de trabalho, que é um fator de risco ocupacional relevante.

Empresas que escondem ou subnotificam doenças e acidentes relacionados ao trabalho estão violando os princípios da transparência e da integridade. Isso impede a implementação de medidas corretivas e prejudica a confiança dos trabalhadores e das trabalhadoras e da sociedade como um todo na organização, inclusive podendo manchar sua reputação em casos de acidentes de maior gravidade.

A fidedignidade dos dados é elemento indispensável para a formulação de políticas públicas, inclusive no que se refere aos adoecimentos e acidentes relacionados ao trabalho. Para alcançar essa fidedignidade, faz-se necessário um árduo trabalho de sensibilização de profissionais da saúde e de empresas sobre a importância das notificações dos agravos à saúde e à integridade física e psíquica relacionados ao trabalho, tanto por meio da Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT, prevista na Lei nº 8.213/91, para assegurar dados estatísticos e epidemiológicos para os sistemas previdenciário e laboral, quanto por meio do Sistema de Informação de Agravos de Notificação – SINAN, criado

a partir da Lei nº 6.259/75, cujos dados coletados guiam a atuação do Sistema Único de Saúde – SUS, em todas as instâncias, no tocante à promoção da saúde do trabalhador.

Entretanto, parte significativa das empresas, grandes ou pequenas, segue subnotificando, especialmente os adoecimentos dos trabalhadores e os casos suspeitos.

A negligência de muitos médicos e médicas do Trabalho na realização de exames médicos ocupacionais, escancarada na fundamentação do Projeto de Lei nº 1083/2021 (Câmara, 2021), compromete a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras e viola os princípios da sustentabilidade e da prestação de contas. Os exames médicos são essenciais para identificar perigos, avaliar riscos e prevenir agravos à saúde do trabalhador e devem ser executados com a devida diligência, com especial atenção para os agentes de riscos e agravos à saúde identificados na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho do Ministério da Saúde (Brasil, 2023) e das listas de doenças profissionais e do trabalho e de nexos técnicos epidemiológicos previdenciários estabelecidos no Regulamento da Previdência Social (Decreto nº 3.048/99).

Em cenários de crises, como os observados durante a pandemia da covid-19 e do desastre climático enfrentado pelo Rio Grande do Sul em 2024, a suspensão de exames ocupacionais não pode ser uma proposta aceitável, pois expõe os trabalhadores e as trabalhadoras a perigos desnecessários em quadros de riscos agravados e viola os princípios da equidade e da responsabilidade. Momentos de catástrofes exigem adaptações, mas que devem privilegiar uma terapia de fortalecimento da saúde mental, por exemplo, sempre com base no conceito sistêmico da saúde do trabalhador previsto na Lei nº 8.080/1990, e nunca cancelar a omissão de quem tem o dever de zelar pela saúde das pessoas que trabalham.

Empresas que mantêm ambientes de trabalho insalubres, em que os trabalhadores estão expostos aos mais diversos agentes de riscos químicos, físicos, biológicos, ergonômicos, psicossociais e de acidentes sem as devidas e suficientes medidas de prevenção, estão desrespeitando os princípios da responsabilidade corporativa e da integridade. Tais condições podem levar a graves problemas de saúde e comprometem a sustentabilidade da empresa, além de gerar externalidades negativas refletidas em gastos com saúde e previdência, que são arcados por toda a sociedade.

Esse aspecto passa pela questão dos limites de tolerância que definem as possibilidades de exposição de trabalhadores a agentes insalubres previstos na NR 15, que seguem o modelo dominante da toxicologia clássica, acreditando na relação linear dose-resposta que permitiria calcular uma dose segura para não afetar a saúde humana. Na prática, contudo, não funciona assim. Essa metodologia ignora aspectos qualitativos que podem influenciar no processo de adoecimento, em especial os relacionados ao contexto socioambiental e ao processo produtivo. E empresas socioambientalmente sustentáveis precisam estar atentas a esse aspecto, reduzindo os níveis de exposição independentemente dos ultrapassados limites de tolerância da NR 15.

A falta ou a insuficiência de treinamento adequado em SST é uma violação direta dos princípios da responsabilidade e da sustentabilidade. Trabalhadores não treinados ou treinados de forma insuficiente (inclusive nos casos de certificados de treinamentos falsificados ou vendidos sem a efetiva contrapartida do treinamento) são mais propensos a acidentes, o que aumenta os custos para a empresa e coloca a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras em risco. Esse quadro também se aplica às situações de desvio de função, em que os trabalhadores são expostos a riscos para os quais não foram treinados para lidar.

A ausência de planos de emergência e de resposta a incidentes, acidentes e desastres naturais, incluindo os decorrentes das mudanças climáticas, é um sinal claro de governança corporativa inadequada e ineficaz. Empresas responsáveis e sustentáveis devem estar preparadas para responder a emergências decorrentes de riscos internos (originados no seu processo produtivo) e externos² de maneira eficiente para minimizar os danos aos trabalhadores e às trabalhadoras e ao meio ambiente.

A implementação de medidas de prevenção deve observar a ordem de prioridade estabelecida na CLT (art. 166 – fornecimento de equipamento de proteção individual adequado ao risco sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde) e na NR 01 (item 1.4.1, alínea “g”: eliminação dos fatores de risco; minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva; minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e adoção de medidas de proteção individual).

2 Item 1.5.4.3.2 da NR 01. A identificação dos perigos deve abordar os perigos externos previsíveis relacionados ao trabalho que possam afetar a saúde e segurança no trabalho.

O mero fornecimento de EPIs sem a observância da hierarquia das medidas de prevenção, como costumeiramente ocorre nas empresas, expõe os trabalhadores a riscos preveníveis e viola os princípios da equidade, da responsabilidade e da sustentabilidade.

A falta de envolvimento dos trabalhadores no desenvolvimento e na implementação de políticas e programas de SST é uma falha significativa na governança corporativa. Empresas devem incentivar a participação ativa dos trabalhadores para garantir que as políticas sejam eficazes e relevantes, e isso passa pela escuta qualificada, pois ninguém melhor do que quem trabalha, executa o processo produtivo, para indicar as fraquezas e as melhorias necessárias.

A origem da palavra prevenção indica a ação de “pré-ver”, ou seja, ver/chegar antecipadamente para evitar um dano. Portanto, não há como ser preventivo sem ser proativo. Empresas que adotam uma abordagem reativa em vez de proativa em relação à SST estão falhando em cumprir os princípios da integridade, da responsabilidade e da sustentabilidade. A prevenção de doenças e acidentes relacionados ao trabalho deve ser sempre uma prioridade e não uma resposta a acidentes e adoecimentos já ocorridos. Ainda assim, uma vez ocorrido o acidente, imprescindível a notificação e a investigação adequada de suas causas para que as medidas corretivas sejam implementadas e acidentes ou doenças da mesma natureza não se repitam.

Verifica-se que violações de normas e princípios de SST representam sérias violações dos princípios de governança corporativa e podem ter um impacto severo na reputação da empresa, especialmente num cenário em que diversas instituições que não são típicas do mundo do trabalho, a exemplo do Banco Central (2021), também começam a se preocupar com os efeitos nocivos sobre suas reputações de se envolverem comercialmente com empresas que mantêm ambientes de trabalho inseguros e insalubres, com falta de transparência e má gestão da SST, condutas que podem levar à perda de confiança por parte dos *stakeholders* e do público, resultando em consequências financeiras e legais significativas.

5 Importância da educação na segurança do trabalho e na saúde do trabalhador e da trabalhadora

O projeto Segurança e Saúde nas Escolas (SSE), do Ministério Público do Trabalho, é uma iniciativa que foca na educação escolar para preparar crianças, adolescentes e jovens para um mundo do trabalho decente, sustentável, seguro

e saudável. Atualmente, a Iniciativa SSE (2023) é desenvolvida em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego e a Organização Internacional do Trabalho – OIT.

O projeto também contribui para o alcance dos objetivos 3 (Saúde e Bem-Estar) e 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico) da Agenda 2030 da ONU, já sustentados neste artigo, e do objetivo 4 (Educação de Qualidade), especialmente quanto aos subitens: 4.7 – Até 2030, garantir que todos os alunos adquiram conhecimentos e habilidades necessárias para promover o desenvolvimento sustentável, inclusive, entre outros, por meio da educação para o desenvolvimento sustentável e estilos de vida sustentáveis, direitos humanos, igualdade de gênero, promoção de uma cultura de paz e não violência, cidadania global e valorização da diversidade cultural e da contribuição da cultura para o desenvolvimento sustentável; e 4.a – Construir e melhorar instalações físicas para educação, apropriadas para crianças e sensíveis às deficiências e ao gênero, e que proporcionem ambientes de aprendizagem seguros e não violentos, inclusivos e eficazes para todos.

O art. 14 da Convenção nº 155 da OIT estabelece que os Estados-Partes devem adotar medidas no sentido de promover, de maneira conforme à prática e às condições nacionais, a inclusão das questões de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho em todos os níveis de ensino e de treinamento.

Com vistas a concretizar tal disposição, a Lei nº 12.645/2012 instituiu o dia 10 de outubro como o dia dedicado à Segurança e à Saúde nas Escolas e sugeriu a adoção de atividades para o tratamento dessa temática no ambiente escolar, como palestras, concursos de frase ou redação, eleição de cipeiro escolar e visitas em empresas.

Analisando o perfil da acidentalidade por idade no Brasil, no período de 2012 a 2022, verifica-se que mais de 16% do total de acidentes notificados envolveu trabalhadores menores de 18 anos (cerca de 21 mil) ou de 18 a 24 anos (cerca de 1,1 milhão) (Smartlab, 2024), o que evidencia o impacto social negativo da educação que não forma para o trabalho seguro e saudável.

Um estudo conduzido pelo Instituto Nacional de Investigação e Segurança para a Prevenção de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais da França (INRS) em 2018 revelou que a taxa de acidentes do trabalho era 50% inferior entre os trabalhadores jovens que tinham se beneficiado de educação em SST quando comparados com os trabalhadores jovens que não tinham qualquer educação sobre aquelas matérias.

O projeto Segurança e Saúde nas Escolas e no Trabalho visa à efetiva implementação das ações previstas na Lei nº 12.645/2012 e à formação de uma cultura de prevenção, que é fundamental para a promoção do trabalho decente e a sustentabilidade das práticas de SST no ambiente empresarial.

Assim, o tema da segurança e saúde nas escolas e no trabalho e da prevenção de acidentes, doenças e violências deve ser apresentado de forma progressiva em todos os níveis de ensino, visando à compreensão das dimensões estruturantes da cultura da prevenção; ao entendimento dos perigos e dos riscos associados às atividades cotidianas, escolares e profissionais e respectivas medidas de prevenção e proteção para promover ambientes de vida e de trabalho seguros e saudáveis.

Estimular a inclusão de conteúdos relativos a noções de segurança e saúde no trabalho, como tema transversal nos currículos da educação básica, contribuirá de forma eficaz para a sensibilização e o conhecimento acerca do mundo do trabalho decente, sustentável, seguro, saudável e livre de violências, além de permitir a formação de uma mentalidade preventiva nos estudantes, de todas as faixas etárias e todos os níveis socioeconômicos, que se tornam multiplicadores de conhecimento em suas famílias e comunidades, ampliando o alcance das práticas de segurança e saúde.

Essa abordagem possibilitará o desenvolvimento de um perfil de competências em matéria de SST nas futuras gerações de trabalhadores, trabalhadoras, gestores e gestoras de ambientes de trabalho públicos e privados, baseado na cultura da prevenção como um valor inegociável. Além disso, tem um forte potencial para alcançar a necessária redução dos índices de acidentes, adoecimentos e mortalidade no trabalho, especialmente entre os jovens e novos trabalhadores, que são os mais vulneráveis a riscos ocupacionais.

Ademais, a capacitação em noções básicas de primeiros socorros de professoras, professores, funcionários e funcionárias de estabelecimentos de ensino públicos e privados de educação básica e de estabelecimentos de recreação infantil, bem como de estudantes, está alinhada ao propósito e, sobretudo, ao direito de crianças, adolescentes e jovens de receberem formação básica obrigatória em matéria de prevenção, segurança e saúde no trabalho, nas escolas e em todos os ambientes. Tal capacitação está prevista na Lei nº 13.722/2018 e é essencial para criar ambientes educacionais mais seguros e preparados para lidar com emergências, promovendo a segurança e o bem-estar de toda a comunidade escolar.

A participação de empresas em projetos educacionais de SST é uma demonstração de responsabilidade social corporativa, reforçando o compromisso com a saúde, a segurança e o bem-estar de seus trabalhadores e trabalhadoras e da comunidade em geral e com a promoção de ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e produtivos.

O engajamento de empresas, organizações não governamentais e outras entidades que compartilhem o compromisso com a segurança no trabalho e a saúde do trabalhador e da trabalhadora na execução do projeto é muito importante, pois podem levar ou receber os estudantes para realização de atividades práticas e simuladas, ajudando-os na melhor compreensão dos riscos labor-ambientais e das medidas preventivas, tornando o aprendizado mais eficaz e aplicável.

O investimento na educação de crianças, adolescentes e jovens sobre SST tem um impacto social positivo de curto, médio e longo prazo, pois melhora de imediato o ambiente escolar e influencia na melhoria da saúde e da segurança das comunidades escolares alcançadas, além de formar uma força gerencial e de trabalho mais consciente e preparada para lidar com os desafios da segurança no trabalho e da saúde do trabalhador e da trabalhadora como fundamentos principiológicos de uma governança corporativa verdadeiramente eficaz e sustentável.

6 Considerações finais

A governança corporativa eficaz deve ir além dos requisitos legais, integrando práticas que promovam a saúde e a segurança dos trabalhadores e das trabalhadoras de forma sustentável e ética. É imprescindível que a sociedade pare de aceitar as doenças e os acidentes relacionados ao trabalho como efeitos colaterais do progresso. Não há empresa que possa se qualificar de “verde” e sustentável se não promove trabalho decente e nem devolve seus trabalhadores e trabalhadoras para a vida familiar e comunitária de forma íntegra e sadia.

Iniciativas como o projeto Segurança e Saúde nas Escolas são fundamentais para desenvolver uma cultura de prevenção e garantir que futuras gerações de trabalhadores sejam preparadas para um ambiente de trabalho seguro e saudável. As empresas devem assumir um compromisso genuíno com a transparência e a responsabilidade, assegurando que suas práticas de governança reflitam um verdadeiro cuidado com o bem-estar dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, independentemente do vínculo, com a qualidade de vida da

população do entorno potencialmente afetada por suas atividades produtivas e com a promoção do meio ambiente sadio e equilibrado.

Referências

BANCO CENTRAL DO BRASIL – BCB. *Resolução CMN nº 4.944/2021*. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/exibenormativo?tipo=Resolu%C3%A7%C3%A3o%20CMN&numero=4944>. Acesso em: 29 jun. 2024.

BANCO CENTRAL DO BRASIL – BCB. *Resolução CMN nº 4.945/2021*. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/exibenormativo?tipo=Resolu%C3%A7%C3%A3o%20CMN&numero=4945>. Acesso em: 29 jun. 2024.

BRASIL. *Lei nº 6.019/1974*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm. Acesso em: 24 out. 2024.

BRASIL. *Norma Regulamentadora nº 1*. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2024.pdf>. Acesso em: 29 jun. 2024.

BRASIL. *Norma Regulamentadora nº 7*. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-07-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 29 jun. 2024.

BRASIL. *Norma Regulamentadora nº 15*. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-15-nr-15>. Acesso em: 29 jun. 2024.

BRASIL. *Portaria GM/MS nº 1.999, de 27 de novembro de 2023*. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-1.999-de-27-de-novembro-de-2023-526629116>. Acesso em: 29 jun. 2024.

BRASIL. *Sinan*. Disponível em: <https://portalsinan.saude.gov.br/>. Acesso em: 29 jun. 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. *PL nº 1.083/2021*. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2275549&fichaAmigavel=nao>. Acesso em: 29 jun. 2024.

CARTA CAPITAL. *MPT recebe 60 denúncias de comparecimento obrigatório ao trabalho em áreas alagadas no RS*. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/cartaexpressa/mpt-recebe-60-denuncias-de-comparecimento-obrigatorio-ao-trabalho-em-areas-alagadas-no-rs/>. Acesso em: 29 jun. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA (IBGC). *Governança corporativa*. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa>. Acesso em: 29 jun. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Juntos por um ambiente de trabalho seguro e saudável*. Disponível em: <https://lutapelotrabalhoseguro.com.br/>. Acesso em: 29 jun. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Segurança e saúde nas escolas*. Disponível em: <https://segurancaesaudenasescolas.mte.gov.br/pt>. Acesso em: 29 jun. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. *Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável*. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em: 29 jun. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Melhorar a segurança do trabalho e a saúde dos trabalhadores jovens*. Genebra, 2018.

REVISTA CIPA. *Investir em prevenção de doenças ocupacionais significa economia para empresas*. Disponível em: <https://revistacipa.com.br/investir-em-prevencao-de-doencas-ocupacionais-significa-economia-para-empresas/>. Acesso em: 29 jun. 2024.

SMARTLAB. *Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho*. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst>. Acesso em: 29 jun. 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL – STF. *ADPF 1068*. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6650659>. Acesso em: 29 jun. 2024.

A ESCRAVIDÃO DIGITAL E O RETROCESSO HUMANISTA AO SÉCULO XIX, A PARTIR DA TECNOLOGIA

DIGITAL SLAVERY AND THE HUMANIST REGRESSION TO THE 19TH CENTURY, DRIVEN BY TECHNOLOGY

Silvia Teixeira do Vale¹

Rosângela Rodrigues Lacerda²

RESUMO: O presente artigo examina o fenômeno da “escravidão digital” e o potencial retrocesso das garantias humanistas nas relações de trabalho contemporâneas, traçando um paralelo comparativo com as condições laborais do século XIX. O objetivo central é investigar como o uso desenfreado da tecnologia e a gestão por algoritmos têm promovido a precarização do trabalho, a invisibilidade do vínculo empregatício e a erosão da dignidade do trabalhador. Através de uma abordagem crítico-analítica e metodológica bibliográfica, o estudo discute a transição do modelo fordista para o sistema de plataformas (*gig economy*), destacando a intensificação da jornada e a vigilância constante como mecanismos de sujeição. Conclui-se que, sem uma reintervenção ética e jurídica que reafirme o valor social do trabalho, a tecnologia atua como vetor de involução civilizatória, exigindo a reconstrução dos paradigmas de proteção social para evitar a reiteração de formas arcaicas de exploração sob roupagem tecnológica.

PALAVRAS-CHAVE: escravidão digital; retrocesso social; dignidade da pessoa humana; tecnologia e trabalho; uberização.

ABSTRACT: This article examines the phenomenon of “digital slavery” and the potential regression of humanist guarantees in contemporary labor relations, drawing

-
- 1 Juíza do trabalho no TRT da 5ª Região; mestra em Direito pela UFBA; doutora pela PUC-SP; pós-doutorado pela Universidade de Salamanca; professora convidada de diversos cursos de pós-graduação lato sensu e Escolas Judiciais; diretora da EMATRA5, biênio 2019/2021; membra do Conselho Editorial da Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Quinta Região e da Revista Vistos etc. e do Conselho Acadêmico da ENAMATRA, órgão de docência da ANAMATRA; coordenadora acadêmica da EJUD5, no biênio de 2021/2023; autora de livros, capítulos de livros e artigos jurídicos; ex-professora substituta da UFRN.
 - 2 Procuradora do trabalho do Ministério Público do Trabalho da 5ª Região; professora adjunta da Universidade Federal da Bahia; mestre em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia; doutora em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo; professora convidada do curso de pós-graduação lato sensu da Faculdade Baiana de Direito, CERS, UCSAL, UNIFACS e das Escolas Judiciais do TRT da 5ª, 6ª e 16ª Regiões; membro honorário do Instituto dos Advogados da Bahia – IAB.

a comparative parallel with 19th-century labor conditions. The primary objective is to investigate how the unrestrained use of technology and algorithmic management have promoted labor precariousness, the invisibility of the employment bond, and the erosion of worker dignity. Through a critical-analytical approach and bibliographic methodology, the study discusses the transition from the Fordist model to the platform system (gig economy), highlighting the intensification of working hours and constant surveillance as mechanisms of subjection. It concludes that, without an ethical and legal re-intervention that reaffirms the social value of work, technology acts as a vector of civilizational involution, demanding the reconstruction of social protection paradigms to prevent the recurrence of archaic forms of exploitation under a technological guise.

KEYWORDS: *digital slavery; social regression; human dignity; technology and work; uberization.*

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Conceito de escravidão digital; 3 Elementos para configuração do trabalho escravo digital; 3.1 Trabalho forçado; 3.2 Jornada exaustiva; 3.3 Condições degradantes de trabalho; 3.4 Escravidão por dívida; 4 Violência nas relações de trabalho plataformizado; 5 Conclusões; Referências.

1 Introdução

O presente estudo versa sobre a escravidão digital, abordando a sua evolução conceitual ao longo do tempo e fincando premissas sobre a sua configuração, tendo por principal dispositivo norteador o art. 149 do Código Penal. Apesar dessa acepção, trata-se de ensaio com perspectiva trabalhista sobre o problema, que tem por objetivo elucidar a delimitação do tema e as violências consumadas nas relações de trabalho uberizado, quer pela negativa de acesso aos direitos juslaborais, quer pelas condições de meio ambiente do trabalho a que estão submetidos os trabalhadores plataformizados.

O direito do trabalho é enormemente impactado pelas novas tecnologias e precisa reestruturar seus fundamentos e temas mais sensíveis, no escopo de conferir maior proteção aos trabalhadores que oferecem os seus serviços a partir de aplicativos ou plataformas digitais. No capitalismo do século XXI, ressurgem formas de exploração típicas do século XIX, embora camufladas sob o rótulo de relações de trabalho autônomo, nas quais a liberdade está presente no discurso, mas não na realidade fática. Trata-se de um retorno às formas primevas de capitalismo, nas quais se configura prevalente a violência nas relações sociais, especialmente pela negativa de direitos celetistas e pela inobservância de normas de saúde e segurança do trabalho. O tema é atual e relevantíssimo, pois os referidos vínculos proliferam na mesma medida em que recrudesce o desemprego estrutural e a força de trabalho não consegue ser absorvida pelo mercado.

Em um primeiro momento, são tecidas considerações sobre o conceito de escravidão digital, perpassando pela evolução do tema ao longo do tempo, para em seguida serem feitas digressões a respeito da sua configuração, em consonância com a tipologia do art. 149 do Código Penal. Por derradeiro, são elucidadas as formas de violência nas relações de trabalho plataformizado, concluindo-se pela sua consumação enquanto uma violência do trabalho (porque causa adoecimento físico e mental, além de acidentes de trabalho) e no trabalho (porque os motoristas e entregadores de aplicativo estão sujeitos a violências de toda sorte, agressões físicas e até morte, por parte dos clientes).

As metodologias utilizadas, precipuamente, foram a pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental. A pesquisa bibliográfica envolveu a busca de livros, monografias, teses, dissertações, artigos publicados em revistas especializadas, jornais e revistas; em ambas, houve a precaução de incluir os fundamentos das diversas correntes de pensamento, em busca dos alicerces para firmar a tese de proteção à saúde do trabalhador plataformizado e combate à escravidão digital.

2 Conceito de escravidão digital

A locução “escravidão digital” foi utilizada pela primeira vez por Ricardo Antunes em 2010, em uma reportagem do Jornal Folha de São Paulo³, referindo-se ao teletrabalho, não ao trabalho por meio de plataformas digitais, que somente veio a obter relevância social a partir de 2015, considerando que a empresa Uber Technologies Inc. foi fundada em 2010, na cidade de São Francisco, nos Estados Unidos, e somente se instalou no Brasil em 2014, inicialmente apenas na cidade do Rio de Janeiro⁴. Assim, em um primeiro momento, a escravidão digital significou a intensificação do trabalho na era digital, tornando-se impossível distinguir os períodos de trabalho dos períodos de não trabalho, porquanto a demarcação entre o tempo dedicado à organização empresarial e o tempo dedicado aos próprios interesses deixou de ser nítida e perceptível. Assim, foi destacado, já naquela época, o adoecimento físico e mental decorrente da aparência de liberdade no horário de trabalho que se traduz na verdadeira prestação de labor em qualquer hora do dia ou da noite. Em síntese, portanto,

3 FOLHA DE SÃO PAULO. *Aparelhos são “escravização digitalizada”*, afirma sociólogo. 22 ago. 2010. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/mercado/me2208201008.htm>. Acesso em: 03 jun. 2024.

4 UBER. *Fatos e dados sobre a Uber*. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>. Acesso em: 03 jun. 2024.

o termo escravidão digital estava inicialmente mais relacionado ao tema do direito à desconexão e às implicações da sua inobservância.

Apesar dessa primeira delimitação, a partir de 2018 o termo passou a ser mais estruturado conceitualmente e se tornou amplamente utilizado no âmbito acadêmico, tanto nas obras de sociologia do trabalho quanto nas obras jurídicas. No interstício de quase uma década, adquiriu um outro significado: o de trabalho através de plataformas digitais⁵. Segundo Ricardo Antunes, é preciso analisar quem é o novo proletariado de serviços e qual a configuração essencial desse novo proletariado, que realiza as suas atividades a partir de novos aparelhos e tecnologias, mas que continua a ser superexplorado, se “tiver a sorte” de possuir um emprego ou alguma ocupação, como os trabalhadores plataformizados. Destarte, sob a ótica do capitalismo do século XXI, ser explorado, adoecer física e mentalmente por causa da jornada exaustiva e eventualmente morrer pelo esgotamento de forças é um privilégio de alguns poucos escolhidos que tiveram o apanágio de se tornarem colaboradores de uma empresa que apenas disponibiliza a tecnologia para junção entre prestadores de serviços e consumidores. Viver como escravo do aparelho celular, portanto, é um benefício para os trabalhadores, que em outras circunstâncias nem mesmo à escravidão teriam direito, pois estariam desempregados. Em síntese, portanto, o discurso utiliza o mesmo raciocínio da escravidão no âmbito rural ou urbano: trabalhar em condições desumanas e degradantes é o que resta para essa parte da população que, se não percorrer esse caminho, estará alijada de quaisquer outros direitos, inclusive a sua dignidade. A economia das empresas 4.0, portanto, não tornou factível o ócio para a humanidade; muito ao revés, sobrecarregou de trabalho aqueles que estão com alguma ocupação (formal ou não) e criou uma imensa quantidade de pessoas que estão à margem do mercado de trabalho, sem perspectivas de nele ingressar.

O novo proletariado de serviços, portanto, é um pouco diferente do proletariado tradicional, que em geral trabalhava na indústria. Entretanto, as duas categorias possuem um ponto em comum: a apropriação da mais-valia, sendo possível asseverar, no caso do proletariado de serviços, que a acumulação do capital ocorre em escala exponencial. Nas palavras de Ricardo Antunes:

O capitalismo contemporâneo vem trazendo profundas alterações na composição da classe trabalhadora em escala global.

5 O marco teórico para o tema da escravidão digital, indubitavelmente, reside na obra de Ricardo Antunes intitulada “O privilégio da servidão”, publicada em 2018 e com segunda edição em 2020. Para maiores detalhes, vide ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

Ao mesmo tempo em que o proletariado industrial se reduz em várias partes do mundo, particularmente nos países de capitalismo avançado, em decorrência há uma significativa expansão de novos contingentes de trabalhadores e trabalhadoras nos setores de serviços, bem como na agroindústria e na indústria, especialmente em países no Sul do mundo: Índia, China (e várias outras nações asiáticas), Brasil, México, dentre tantos exemplos que poderiam ser mencionados.

A conceituação mais propalada e discutida de Ricardo Antunes quanto à escravidão digital aproxima-a do trabalho uberizado, não do teletrabalho, como inicialmente foi concebida a expressão. Com efeito, a grande maioria dos textos sobre o tema citam a escravidão digital em referência ao trabalho precarizado por meio de plataformas digitais⁶, com raras exceções⁷. Assim, na lição de Ricardo Antunes, a escravidão digital é decorrente do processo de coisificação do proletariado de serviços, que por sua vez é corroborado pela alienação e estranhamento ínsitos ao capitalismo. O trabalhador, enquanto coisa, enquanto *res*, é escravo do capital; esta conceituação, portanto, é mais abrangente e com maior tônica sociológica do que a conceituação jurídica de trabalho escravo prevista no art. 149 do Código Penal. Para o sociólogo, a coisificação (reificação) do ser humano, em diferentes contextos históricos, é uma estratégia perene do capitalismo que, de diferentes maneiras ao longo do tempo, objetiva o trabalho a partir da subsunção de todos os seus aspectos humanos vitais à forma fator-de-produção⁸.

-
- 6 É o caso dos seguintes trabalhos pesquisados: BARRETO, Alana Maria Passos; ANDRADE, Diogo de Calasans Melo; SOUSA, Jefferson Menezes de. Escravidão moderna na era digital: a uberização como precarização do trabalho. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, a. 8, n. 1, p. 01-21, 2022; GIRARDI, Márcia da Cruz; ABREU, Anderson Jordan Alves. Escravidão digital: trabalho uberizado e a(s) violência(s) trabalhista(s) sofrida(s) pelos trabalhadores algorítmicos. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v. 5, p. 01-40, 2022; RAPOSO, Clarissa Tenório Maranhão. A escravidão digital e a superexploração do trabalho: consequências para a classe trabalhadora. *Revista Katálysis*, Florianópolis, v. 23, n. 3, p. 510-518, set./dez. 2020; REIS JÚNIOR, Neuber Teixeira dos. *Escravidão digital: caracterização jurídica do trabalho escravo contemporâneo nas relações de trabalho intermediadas por plataformas digitais*. 2023. Dissertação (Mestrado em Direito) – Escola de Direito, Turismo e Museologia, Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto; VIDIGAL, Viviane; KROST, Oscar. A alquimia capitalista no processo de escravidão digital. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 129-148, jul./dez. 2020.
- 7 No sentido de que a escravidão digital se refere ao teletrabalho e/ou ao direito à desconexão, vide CARDIM, Talita Corrêa Gomes. Servidão digital no trabalho: a escravatura dos tempos modernos. *Revista Laborare*, a. 5, n. 9, p. 92-110, jul./dez. 2022. Vide também D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes; ARRUDA, Maria Júlia Cabral de Vasconcelos. Admirável escravo novo? A escravidão digital X o direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo. *Journal Research, Society and Development*, v. 9, n. 4, p. 01-32, 2020.
- 8 ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 27.

Não há dúvidas de que este ensaio considera que o trabalho uberizado ou plataformizado é uma espécie de contrato de emprego, sendo configurada a subordinação estrutural na prestação de serviços em relação à empresa (pessoa jurídica) que detém o *software* ou aplicativo a partir do qual é possibilitada a intermediação de mão de obra. Todavia, no particular, o cerne da discussão não residirá na existência ou não de vínculo laboral, mas na existência de condições degradantes de trabalho e de jornada excessiva, que são elementos caracterizadores do trabalho escravo. Além disso, será verificada a possibilidade de serem adotadas medidas judiciais, como a ação civil pública, em face das empresas que se autoproclamam de tecnologia, mas que em verdade são empresas prestadoras de serviços. A questão fulcral, por conseguinte, é deslindar se existe trabalho escravo prestado pelos trabalhadores uberizados e, em caso positivo, como ocorre a sua configuração.

3 Elementos para configuração do trabalho escravo digital

Prima facie, cumpre destacar que a caracterização do trabalho escravo, seja em meio digital ou presencial, terá por fundamentação jurídica o art. 149 do Código Penal. Insta ressaltar ainda que a configuração do tipo penal, que é a *ultima ratio* do ordenamento jurídico, exige o preenchimento de todos os elementos caracterizadores da norma legal, o que não é exigido para caracterização do ilícito trabalhista. Em outras palavras, o ilícito trabalhista pode estar configurado e ser indenizável, em ações individuais ou coletivas, mas ao mesmo tempo pode não ser configurado o tipo penal, pela ausência de algum detalhe normativo – o inverso, contudo, não é admissível. Por essa razão, embora a configuração do ilícito trabalhista seja independente da configuração do ilícito penal, o ponto de partida para o estudo do trabalho escravo é a dicção do art. 149 do Código Penal, que dispõe:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena – reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I – contra criança ou adolescente;

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

O trabalho escravo digital é, do mesmo modo que outras espécies de trabalho escravo, uma violação ao direito fundamental ao trabalho digno. A alegação de que os trabalhadores plataformizados se inscrevem voluntariamente na plataforma e também trabalham voluntariamente, com a carga horária que desejarem, já se encontra há muito superada, porque também os trabalhadores rurais são normalmente aliciados e enganados por um contratante, vulgarmente conhecido como “gato”, que promete condições de trabalho e de remuneração muito superiores às que são encontradas na região onde a pessoa reside, por exemplo – e mesmo tendo ingressado em um sistema laboral de exploração de maneira “voluntária”, o trabalho escravo é reconhecido. Além disso, a necessidade de sobrevivência, assim como acontece para os demais trabalhadores urbanos e rurais escravizados, faz com que, em regra, as jornadas dos uberizados sejam exaustivas e causem adoecimento ocupacional. Assim, a escravidão digital será configurada com os mesmos elementos do trabalho escravo tradicional, com algumas adaptações pelo uso exacerbado da tecnologia. É admissível ainda a adoção de medidas judiciais, no âmbito individual, em reclamações trabalhistas, ou também no âmbito coletivo, mediante ajuizamento de ações civis públicas, com o intuito de rechaçar a prática, independentemente do reconhecimento ou não do vínculo empregatício.

O crime de redução à condição análoga à de escravo comporta quatro modos de execução típicos, independentes entre si, e três formas equiparadas. Os modos de execução típicos são: a) submissão de pessoa a trabalhos forçados; b) submissão de pessoa a jornada exaustiva; c) sujeição de pessoa a condições degradantes de trabalho; e d) restrição de locomoção de trabalhador, por qualquer meio, em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto. As formas equiparadas, por sua vez, são: a) cerceio de uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; b) uso de vigilância ostensiva no local de trabalho; e c) apoderamento de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho⁹. No caso das formas equiparadas, não há a possibilidade de sua configuração na hipótese de escravidão digital. Por essa razão, o presente estudo somente

9 BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Trabalho escravo: caracterização jurídica*. São Paulo: LTr, 2020. p. 83-84.

se debruçará sobre cada um dos quatro modos de execução típicos, que serão analisados separadamente.

3.1 Trabalho forçado

Na dicção da antiga Portaria MTE nº 1.293/2017, revogada na íntegra pela Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021, trabalho forçado é o trabalho exigido sob ameaça de sanção física ou psicológica e para o qual o trabalhador não tenha se oferecido ou no qual não deseje permanecer espontaneamente. No caso do trabalho forçado, o direito fundamental violado é o de autodeterminação e de liberdade. Para configuração do tipo penal com esse elemento, no particular, é necessário o emprego de coação física (*vis absoluta*) ou coação moral (*vis compulsiva*), ou seja, basta a ameaça que leve o trabalhador a desenvolver atividade contra o seu poder de escolha, sem que necessariamente esteja restringida a sua liberdade de ir e vir. Segundo Rogério Greco, trabalho forçado é “aquele para o qual a vítima não se ofereceu volitivamente, sendo, portanto, a ele compelido por meios capazes de inibir sua vontade”¹⁰.

De acordo com o artigo 2º da Convenção nº 29 da OIT (Convenção sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório), trabalho forçado ou compulsório é todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade. A própria Convenção, contudo, excepciona alguns casos, afirmando, por exemplo, que não se considera trabalho forçado o serviço militar obrigatório; os serviços que façam parte de obrigações cívicas normais dos cidadãos de um país; o trabalho de presidiários, desde que assegurado o controle das autoridades públicas e que a mão de obra não seja posta à disposição de empresas privadas; trabalhos ou serviços exigidos em casos de força maior que ponham em risco as condições normais de existência da população (como guerras, inundações, fome, tremores de terra, epidemias, incêndios, etc.), dentre outros. Na dicção da referida norma internacional, o trabalho forçado é uma categoria ampla, conceitualização que não foi acompanhada pelo Código Penal brasileiro.

No caso do trabalho escravo digital, não se vislumbra a possibilidade de sua consumação a partir do trabalho forçado, porquanto não há uso, pelas empresas que detêm os direitos autorais dos softwares ou das plataformas, como regra, de coação física e nem de coação moral. É possível afirmar que o empregado, nessas circunstâncias, trabalha porque precisa sobreviver e, se não

10 GRECO, Rogério. *Código Penal comentado*. 7. ed. Niterói, RJ: Impetus, 2013. p. 413.

trabalhar ou se recusar corridas, é desligado sumariamente da plataforma; esse fato, todavia, não se consubstancia em trabalho forçado. Assim, o entendimento esposado no presente estudo é o de que, sob o elemento de trabalho forçado, é muito difícil a consubstanciação da escravidão digital.

3.2 Jornada exaustiva

A grande falácia das plataformas digitais é a afirmação de que o trabalhador é livre para empreender e pode determinar a sua própria jornada, não precisando prestar satisfações a um patrão e sendo chefe de si mesmo. Assim, o discurso das plataformas é o de que a pessoa pode trabalhar quantas horas quiser e estiver disposta – na prática, o que se observa é que a remuneração é muito baixa e o montante retido pela plataforma engloba grande parte do valor total disponibilizado pelo cliente, de modo que, para cobrir as despesas com combustível, manutenção do veículo, além de aluguel do carro, por vezes, são necessárias muitas horas de labor. Assim, de acordo com as empresas que são proprietárias do *software* ou do aplicativo, não há controle de tempo e nem subordinação; em verdade, o controle é realizado pelo próprio algoritmo, que pode inclusive descredenciar o motorista ao arrepio do devido processo legal, se recusar muitos pedidos ou se passar muito tempo sem acessar a plataforma. Para que o consumidor e a plataforma possam auferir ganhos, o trabalhador é lesado em seu rendimento e não consegue sobreviver condignamente com jornada reduzida. Até mesmo a própria nomenclatura de “economia de compartilhamento” é utilizada para mascarar o fato de que há um intuito lucrativo por parte da empresa, que associa “colaboradores”, jamais empregados. Outrossim, há ainda um discurso de desalento, traduzido na afirmação de que “é melhor o trabalho precarizado do que nada”. Premido pela necessidade, o trabalhador aceita as piores formas de prestação de serviços, por vezes em jornadas de 12 horas diárias.

Não há, no ordenamento jurídico pátrio, uma norma que possa definir a jornada exaustiva, até porque está imbricada ao tipo de trabalho a ser realizado, além das condições do meio ambiente laboral. A despeito dessa inexistência de quantitativo legal, é possível asseverar que a jornada exaustiva ocorre se houver habitualidade na sobrejornada e se houver potencial prejuízo para a integridade física ou mental do trabalhador¹¹. Prestigiosa corrente doutrinária entende que, por analogia ao art. 61, § 2º, da CLT, a jornada exaustiva seria

11 ALVES, Amauri César. Limite constitucional de jornada, dano existencial e trabalho escravo. *Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas*, v. 31, n. 2, 2015.

aquela que ultrapassa 12 (doze) horas diárias. Com efeito, a norma trabalhista prevê a possibilidade de acréscimo de 2 horas diárias na jornada normal de trabalho, no art. 59, *caput*, da CLT; entretantes, há expressa vedação de prestação de serviços em montante superior a 12 horas, exceto em caso de força maior, que não tem limite máximo legal (art. 61, § 2º, da CLT). A despeito desse entendimento, que pode ser eventualmente utilizado como parâmetro, é preciso atentar para as condições de trabalho, muito além do número de horas laboradas, porquanto o corpo e a mente humanos não podem ser submetidos a desgaste contínuo e ininterrupto.

No caso das plataformas digitais, a máxima produção é incentivada e por vezes exigida pelas empresas, ocasionando doenças físicas e mentais. Desta sorte, é possível afirmar a ocorrência de doenças físicas relacionadas ao descumprimento de normas de ergonomia, principalmente pelos motoristas de carro, mas também o desgaste osteomuscular de entregadores que usam motos, bicicletas ou fazem o serviço a pé. Quanto às doenças mentais, não é demasiado citar que os trabalhadores podem desenvolver depressão, síndrome do pânico, transtorno de ansiedade generalizada, dentre outros distúrbios. As jornadas exaustivas são retratadas pela mídia:

Já o entregador que usa bicicleta, por sua vez, vive uma espécie de paradoxo: por mais que a tecnologia faça a roda do *delivery* girar, o trabalho dele depende essencialmente da força física. Quanto mais ele pedalar, quanto mais quilômetros percorrer pela cidade, maior será sua remuneração.

Por isso, os ciclistas ouvidos pela reportagem relataram fazer jornadas de mais de 12 horas diárias, trabalhar muitas vezes sem folgas e até dormir na rua para emendar um horário de pico no outro, sem voltar para casa.

Em média, eles conseguem uma renda mensal de R\$ 2 mil, segundo relatos. As empresas não revelam dados sobre o perfil de seus colaboradores, mas, em uma semana de conversas, a reportagem constatou que grande parte pertence às classes mais baixas, mora em bairros periféricos e tem dificuldade para conseguir empregos no mercado formal.¹²

Segundo Valena Jacob e Allan Moreira¹³, a jornada exaustiva está intimamente relacionada a técnicas de psicologia comportamental, que reforçam positivamente a permanência do trabalhador *online*, à baixa remuneração do

12 MACHADO, Leandro. Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativos. *BBC News Brasil*, São Paulo, publicado em 22 de maio de 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340>. Acesso em: 12 jun. 2024.

13 MOREIRA, Allan Gomes; MESQUITA, Valena Jacob Chaves. Escravidão contemporânea e o trabalho intermediado pelas plataformas digitais: uma aproximação possível? In: FIGUEIRA, Ricardo Rezende;

trabalhador e à elevada taxa de intermediação da empresa, fatores que o pressionam a exceder os limites da razoabilidade quanto à jornada. A escravidão por jornada exaustiva também é relatada pelos próprios “parceiros”:

Não há benefícios, só trabalho escravo. Eu acho que é trabalho escravo trabalhar 12h, 14h, 15h por dia. É um ciclo vicioso. Você tá cansado, com fome, mas você não para. Pra ficar ganhando dinheiro. Se o dinheiro tá entrando, eu não tô nem aí. Eu quero é mais... Fico direto sem café-da-manhã, almoço e janta. Não como, não tenho o hábito de comer. Só como em casa.¹⁴

Em síntese, portanto, jornada exaustiva é aquela que, por sua extensão ou por sua intensidade, acarrete violação de direitos fundamentais, em especial as prerrogativas relacionadas à segurança, saúde, descanso reparador e convívio familiar e social. Conclui-se, portanto, que é possível a caracterização do trabalho escravo digital por jornada exaustiva, seja para efeitos penais, cíveis, trabalhistas, administrativos ou tributários.

3.3 Condições degradantes de trabalho

A maioria dos processos trabalhistas e penais sobre trabalho escravo pauta-se na ocorrência de trabalho degradante. Degradação é indignidade, rebaixamento ou aviltamento de algo¹⁵. Trabalho degradante é aquele em que faltam condições mínimas de saúde e segurança, moradia e higiene, respeito e alimentação. O trabalhador, reduzido à condição de coisa, adquire um preço, sempre o menor possível¹⁶. Na dicção de Julpiano Chaves Cortez,

Manter a pessoa em condições degradantes de trabalho é submetê-la a péssimas condições de trabalho e remuneração, é não cumprir as condições mínimas de trabalho, é exigir a prestação de serviços em local de trabalho que não ofereça condições mínimas de higiene, iluminação, ventilação, alimentação adequada, refeitório, água potável, alojamento, instalações sanitárias, lavatórios,

MOURA, Flávia de Almeida; SUDANO, Suliane. *Trabalho escravo contemporâneo e resistência em tempos de pandemia*. São Luís: EDUFMA, 2022. p. 370-392.

- 14 CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia*, Salvador, v. 9, n. 13, p. 177-207, maio 2021.
- 15 HADDAD, Carlos Henrique Borlido. Aspectos penais do trabalho escravo. *Revista de Informação Legislativa*, a. 50, n. 197, p. 51-64, jan./mar. 2013.
- 16 HADDAD, Carlos Henrique Borlido. Aspectos penais do trabalho escravo. *Revista de Informação Legislativa*, a. 50, n. 197, p. 51-64, jan./mar. 2013.

chuveiros, vestiários etc., com restrições à autodeterminação da pessoa.¹⁷

Quando ocorre o trabalho escravo tradicional, urbano ou rural, geralmente as condições degradantes são ausência de água potável e de instalações sanitárias, alojamentos precários, ausência de local adequado para preparo de refeições, ambientes insalubres, sem ventilação, com fiação elétrica exposta, dentre outras situações. Porém, no trabalho digital, as empresas que detêm a propriedade dos *softwares* ou aplicativos alegam que, como se trata de trabalho autônomo, não há responsabilidade pelos instrumentos utilizados para o trabalho, nem pelo meio ambiente laboral e muito menos pelas boas condições dos locais de repouso e alimentação. No caso da escravidão digital, não se vislumbra a inexistência de água potável porque não há água; não se examina a precariedade dos banheiros porque não há banheiro; não se cogita de alojamentos impróprios porque não há alojamento.

Segundo a Portaria MTE nº 1.293/2017, já revogada, mas cujos conceitos são basilares para compreensão do tema, condição degradante de trabalho é qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho. Os trabalhadores plataformizados estão submetidos a longas jornadas, sem o acesso a banheiros ou áreas de descanso e sem equipamentos de proteção individual, que não são fornecidos pelas empresas. Além disso, são frequentes as doenças ocupacionais, tanto físicas quanto mentais, bem como os acidentes de trabalho, decorrentes de acidentes de trânsito, exposição excessiva ao sol, descumprimento de normas de ergonomia, estresse e sofrimento psíquico. Ainda que se considere equivocadamente que o trabalhador plataformizado é um trabalhador autônomo, essa condição não lhe retira os direitos fundamentais à vida, à saúde e à integridade física, nem afasta os princípios fundamentais da dignidade humana e do valor social do trabalho, ambos consagrados no art. 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal. Destarte, mesmo que se considere a existência de uma relação de trabalho autônoma, incumbe ao contratante respeitar e fazer respeitar as normas relativas à segurança, higiene e medicina do trabalho, sendo admissível a responsabilização civil do contratante por eventual acidente de trabalho ocorrido na execução do serviço. Pensar de modo diverso seria consagrar a regra de que a responsabilização pelo dano é exclusiva nas relações empregatícias, o que não se coaduna com o ordenamento jurídico pátrio.

17 CORTEZ, Julpiano Chaves. *Trabalho escravo no contrato de emprego e os direitos fundamentais*. São Paulo: LTr, 2013. p. 29.

Em síntese, é possível a configuração do trabalho escravo digital pelas condições degradantes de trabalho, que serão verificadas no caso concreto e podem estar presentes mesmo em se tratando de relações jurídicas que utilizam ferramentas de alta tecnologia.

3.4 Escravidão por dívida

Na dicção do art. 1º, alínea “a”, da Convenção Suplementar Relativa à Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura¹⁸, adotada em 1956, pela ONU, a escravidão por dívida é o estado ou a condição resultante do fato de que um devedor se haja comprometido a fornecer, em garantia de uma dívida, seus serviços pessoais ou os de alguém sobre o qual tenha autoridade, se o valor desses serviços não for equitativamente avaliado no ato da liquidação de dívida ou se a duração desses serviços não for limitada nem sua natureza definida¹⁹.

À primeira vista, pode parecer evidente que a configuração de escravidão digital por dívida não seja possível, em face das circunstâncias em que o trabalho é prestado e porque não há o formato tradicional de uma espécie de “barracão” da empresa que é proprietária do *software* ou do aplicativo. Porém, surpreendentemente, a Uber lançou um programa de empréstimo, no qual o motorista pode efetuar o pagamento da dívida com trabalho, dirigindo para a UBER. Segundo Veena Dubal, em artigo escrito em 2019,

Sob o pretexto de dar aos seus motoristas mais acesso ao sistema bancário e financeiro, a Uber tem desenvolvido discretamente um programa de empréstimos que pode ter o potencial de prender os motoristas em ciclos de dívida, tornando-os mais fáceis de serem explorados pela empresa.

[...]

Ainda não sabemos nada sobre os termos dos empréstimos da Uber. Mas tendo em conta o modelo de negócio da empresa, as pressões financeiras extremas que enfrenta e o seu histórico de exploração de trabalhadores, devemos temer a possibilidade de o seu programa de empréstimos criar uma nova forma cruel de servidão digital. *A servidão por dívida, que foi usada como substituto da escravidão no sul dos EUA, no pós-guerra civil, é um sistema de exploração econômica em que os trabalha-*

18 No ordenamento jurídico pátrio, seu ingresso ocorreu pelo Decreto nº 58.563, de 1º de junho de 1966.

19 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Convenção Suplementar Relativa à Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura*, de 7 de setembro de 1956. Disponível em: https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_suplementar_escravatura.pdf. Acesso em: 12 jun. 2024.

dores são obrigados a trabalhar para pagar dívidas aos seus empregadores.

O programa também tem o potencial de arrastar os motoristas para um novo sistema financeiro altamente predatório.

[...]

Ao mesmo tempo, porém, os empréstimos consignados da Uber poderiam ajudar a empresa a manter um controle coercitivo sobre a sua força de trabalho supostamente independente. Com dados sobre quanto os motoristas devem ganhar para sobreviver, a Uber pode personalizar os juros, calibrar exatamente quanto tempo um motorista deve trabalhar para pagar esses juros e empurrá-lo para – e talvez ultrapassar – os seus limites.²⁰ (Grifos não originais. Tradução nossa)

Em outras palavras, o motorista continua dirigindo para a UBER, mesmo após uma extensa jornada de trabalho, porque deve dinheiro à empresa e não sabe qual o valor efetivamente receberá ao fim do dia, vez que a empresa possui um histórico de pouca credibilidade. Com efeito, a UBER já foi multada em 20 milhões de dólares, em 2018, pela Comissão Federal do Comércio dos EUA, por enganar os seus “colaboradores” quanto às taxas de juros cobradas em empréstimos para aquisição de veículos e quanto às deduções realizadas, relativas às parcelas do financiamento. Trata-se de uma lógica perversa em que as pessoas precisam ficar “presas” à empresa por dívidas, o que aumenta a rentabilidade organizacional a longo prazo. Assim, mesmo se o motorista quiser parar, terá de trabalhar mais horas para quitar o pagamento da dívida com a Uber.

Por essa razão, configura-se plausível a possibilidade de escravidão digital por dívida, a partir do momento em que os empréstimos ou financiamentos oferecidos pela plataforma digital tomadora de serviços não passam pelo crivo

20 DUBAL, Veena. Uber’s new loan program could trap drivers in cycles of crushing debts. *The Guardian*, publicado em 5 dez. 2019. Disponível em: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2019/dec/05/uber-loan-program-debt>. Acesso em: 12 jun. 2024. No original: “Under the guise of giving its drivers more access to the banking and financial system, Uber has quietly been developing a loan program that may have the potential to trap drivers in cycles of debt, making them easier for the company to exploit. [...] We don’t yet know anything about the terms of Uber’s loans. But given the company’s business model, the extreme financial pressures it is facing, and its history of exploiting workers, we should fear the possibility that its loan program will create a cruel new form of digital peonage. Peonage, which was used as a replacement for outright slavery in the post-civil-war American south, is a system of economic exploitation in which workers are compelled to work to pay off debts to their employers. The program also has the potential to drag drivers into a new, highly predatory financial system. [...] At the same time, though, Uber’s payday loans could help the company maintain coercive control over its supposedly independent workforce. With data on how much drivers must earn to survive, Uber can personalize interest, calibrate exactly how long a driver must work to pay that interest, and push him to – and perhaps past – his limits.

do devido processo legal, ou seja, não se submetem às regras de direito material e processual para serem cobradas e executadas, mas podem ser descontadas diretamente nos ganhos auferidos pelo motorista, diariamente.

4 Violência nas relações de trabalho plataformizado

O trabalho possui uma função estruturante na vida das pessoas, pois proporciona a sua subsistência material e social, além de estabelecer contornos para o seu propósito de existência enquanto ser humano.

A violência, por seu turno, é um fenômeno polissêmico e multicausal, que pode acontecer de maneira evidente ou subreptícia, o que dificulta a elaboração de um único conceito que possa alcançar toda a sua magnitude. A sua delimitação envolve múltiplos saberes e práticas, demandando estudos multifocais e interdisciplinares. O seu estudo está fundamentado em diversas áreas, tais como medicina, epidemiologia, sociologia, direito, psicologia, criminologia, educação e economia. Na dicção da Organização Mundial de Saúde, violência é o uso intencional da força física ou poder, real ou em ameaça, contra si próprio, contra outra pessoa, ou contra um grupo ou uma comunidade, que resulte ou tenha grande possibilidade de resultar em lesão, morte, dano psicológico, deficiência de desenvolvimento ou privação²¹. Etienne Krug e Linda Dahlberg²² classificam a violência em três dimensões: violência dirigida a si mesmo, violência interpessoal e violência coletiva, sendo a violência nas relações de trabalho uma espécie de violência interpessoal.

No ordenamento jurídico pátrio, não existe uma lei que defina especificamente a violência relacionada ao trabalho, mas existem propostas doutrinárias de conceituação que podem pormenorizar o fenômeno em todos os seus matizes.

Segundo Augusto de Souza Campos²³, a literatura brasileira costuma abordar o tema sob dois enfoques. Em uma primeira perspectiva, que o autor denomina de violência *do* trabalho, a doutrina nacional trata dos acidentes, do adoecimento ocupacional e das más condições de vida e de trabalho enquanto

-
- 21 ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE – OMS. *Prevention of violence: public health priority*. Genebra: Organização Mundial da Saúde, 1996.
 - 22 KRUG, Etienne G.; DAHLBERG, Linda L. Violência – um problema global de saúde pública. In: KRUG, Etienne G.; DAHLBERG, Linda L.; MERCY, James A.; ZWI, Anthony B.; LOZANO, Rafael (ed.). *Relatório mundial sobre violência e saúde*. Genebra: Organização Mundial da Saúde, 2002.
 - 23 CAMPOS, Augusto de Souza. *A violência como objeto para a saúde do trabalhador: agressões contra trabalhadores das unidades básicas de saúde do distrito sanitário norte de Belo Horizonte*. Dissertação (mestrado): Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Medicina, Belo Horizonte, 2004. p. 43-44.

formas de violência²⁴. A exposição de homens a riscos ocupacionais, a situações de trabalho nocivas, insalubres ou indignas seria tratada por estes autores como uma violência. A morte e o adoecimento, nesses casos, são justificados e naturalizados, de modo que a sociedade não os percebe como violência. Em uma segunda perspectiva, denominada de violência *no* trabalho, que é mais desenvolvida em outros países, particularmente nos Estados Unidos, trata-se de violência enquanto risco para os trabalhadores (*violence at work, workplace violence*), na qual se busca isolar, como causa específica de sofrimento, adoecimento e morte, a ocorrência de incidentes violentos, tais como homicídios e agressões de diversas naturezas nos ambientes de trabalho. Em consonância com essa segunda perspectiva, a OIT define violência no trabalho como qualquer ação, incidente ou comportamento que se afaste de uma conduta razoável, na qual uma pessoa é agredida, ameaçada, prejudicada ou ferida durante ou como resultado direto de seu trabalho. A violência interna no local de trabalho é aquela que ocorre entre trabalhadores, incluindo gestores e supervisores. A violência externa no local de trabalho é aquela que ocorre entre trabalhadores (e gestores e supervisores) e qualquer outra pessoa presente no local de trabalho²⁵. Assim, em face dessa conceituação, a violência consumada na escravidão digital seria uma violência do trabalho (porque causa adoecimento físico e mental, além de acidentes de trabalho) e no trabalho (porque os motoristas e entregadores de aplicativo estão sujeitos a violências de toda sorte, agressões físicas e até morte, por parte dos clientes).

Há ainda uma outra classificação, elaborada por Oliveira e Nunes²⁶, que considera que a violência relacionada ao trabalho é uma categoria genérica que comporta seis espécies: a) violência nas relações de trabalho, física ou psicológica, que se traduz por um autoritarismo, tendo como exemplos as agressões

24 Vide RIBEIRO, Herval Pina. *A violência oculta do trabalho: as lesões por esforços repetitivos*. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 1999; COHN, Amélia; KARSCH, Úrsula; HIRANO, Sedi; SATO, Ademar. *Acidentes do trabalho: uma forma de violência*. São Paulo: Brasiliense, 1985; MACHADO, Jorge M. H.; MINAYO-GOMEZ, Carlos. *Acidentes de trabalho: uma expressão da violência social*. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 10, supl. 1, p. 74-87, 1994.

25 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2003. p. 04. No original: “Any action, incident or behaviour that departs from reasonable conduct in which a person is assaulted, threatened, harmed, injured in the course of, or as a direct result of, his or her work. Internal workplace violence is that which takes place between workers, including managers and supervisors. External workplace violence is that which takes place between workers (and managers and supervisors) and any other person present at the workplace”.

26 OLIVEIRA, Roberval Passos de; NUNES, Mônica de Oliveira. Violência relacionada ao trabalho: uma proposta conceitual. *Revista Saúde e Sociedade*, Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 17, n. 4, p. 22-34, 2008.

físicas (como socos, chutes, empurrões, tiros, etc), repreensões, ameaças, assédios, constrangimentos e humilhações dos superiores hierárquicos para com os subordinados; b) violência na organização do trabalho, que ocorre quando o modo como é organizado o trabalho (divisão, controle de ritmo, produtividade, rotatividade da força de trabalho, *modus faciendi*, sistema de gestão de segurança e saúde) coloca os trabalhadores em situação de risco à saúde; c) violência nas condições de trabalho, que ocorre quando as condições de trabalho são insalubres e inseguras, expondo o trabalhador a riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos ou de acidentes; d) violência de resistência, que são ações dos trabalhadores em resposta às violências relacionadas ao trabalho, tanto com a finalidade de tornar possível o trabalho quanto para manifestar a irresignação ao poder e controle gerenciais; e) violência de delinquência, que são os atos criminosos praticados por pessoas externa, interna ou que tenham alguma ligação com o trabalho; g) violência simbólica, que ocorre quando os trabalhadores são tratados como cidadãos de segunda categoria pelo tomador de serviços, que não ouve suas reivindicações ou lhe trata com despreço, qualquer que seja a motivação (racial, pela baixa escolaridade, por sua baixa capacidade econômica, por serem informais, etc). De acordo com essa classificação, a violência na escravidão digital é uma violência na organização do trabalho, nas condições de trabalho, de delinquência (porque muitos motoristas e entregadores são vítimas de roubos e homicídios, dentre outros crimes) e simbólica (porque as plataformas não costumam ouvir ou conferir relevância para suas reivindicações; as reclamações muitas vezes nem são respondidas, além de sempre existir a ameaça de desligamento sumário da plataforma pela avaliação do cliente).

Em síntese, portanto, as relações de trabalho platformizado, assim como as tradicionais, são atravessadas pelo poder e pela violência. No caso do trabalho uberizado, o discurso de liberdade e flexibilidade camufla uma realidade de violações trabalhistas, sendo possível citar, em especial, a obstaculização de direitos trabalhistas, em face do não reconhecimento do vínculo empregatício, e a redução do trabalhador à condição análoga à de escravo.

5 Conclusões

A partir das digressões acima, é possível concluir:

1. No interstício de quase uma década, o termo escravidão digital adquiriu um novo significado: o de trabalho através de plataformas digitais.

2. A presente obra considera que o trabalho uberizado ou plataformizado é uma espécie de contrato de emprego, sendo configurada a subordinação estrutural na prestação de serviços em relação à empresa (pessoa jurídica) que detém o *software* ou aplicativo através do qual é possibilitada a intermediação de mão de obra. Todavia, no particular, o cerne da discussão não residirá na existência ou não de vínculo laboral, mas na existência de condições degradantes de trabalho e de jornada excessiva, que são elementos caracterizadores do trabalho escravo. Além disso, será verificada a possibilidade de serem adotadas medidas judiciais, como a ação civil pública, em face das empresas que se autoproclamam de tecnologia, mas que em verdade são empresas prestadoras de serviços. A questão fulcral, por conseguinte, é deslindar se existe trabalho escravo prestado pelos trabalhadores uberizados e, em caso positivo, como ocorre a sua configuração.

3. No caso do trabalho escravo digital, não se vislumbra a possibilidade de sua consumação através de trabalho forçado, porquanto não há uso, pelas empresas que detêm os direitos autorais dos softwares ou das plataformas, como regra, de coação física e nem de coação moral. É possível afirmar que o empregado, nessas circunstâncias, trabalha porque precisa sobreviver e, se não trabalhar ou se recusar corridas, é desligado sumariamente da plataforma; esse fato, todavia, não se consubstancia em trabalho forçado. Assim, o entendimento esposado no presente estudo é o de que, sob o elemento de trabalho forçado, é muito difícil a consubstanciação da escravidão digital.

4. No caso das plataformas digitais, a máxima produção é incentivada e por vezes exigida pelas empresas, ocasionando doenças físicas e mentais. Desta sorte, é possível afirmar a ocorrência de doenças físicas relacionadas ao descumprimento de normas de ergonomia, principalmente pelos motoristas de carro, mas também o desgaste osteomuscular de entregadores que usam motos, bicicletas ou fazem o serviço a pé. Quanto às doenças mentais, não é demasiado citar que os trabalhadores podem desenvolver depressão, síndrome do pânico, transtorno de ansiedade generalizada, dentre outros distúrbios.

5. Jornada exaustiva é aquela que, por sua extensão ou por sua intensidade, acarrete violação de direitos fundamentais, em especial as prerrogativas relacionadas à segurança, saúde, descanso reparador e convívio familiar e social. Conclui-se, portanto, que é possível a caracterização do trabalho escravo digital por jornada exaustiva, seja para efeitos penais, cíveis, trabalhistas, administrativos ou tributários.

6. Quando ocorre o trabalho escravo tradicional, urbano ou rural, geralmente as condições degradantes são ausência de água potável e de instalações sanitárias, alojamentos precários, ausência de local adequado para preparo de refeições, ambientes insalubres, sem ventilação, com fiação elétrica exposta, dentre outras situações. Porém, no trabalho digital, as empresas que detêm a propriedade dos *softwares* ou aplicativos alegam que, como se trata de trabalho autônomo, não há responsabilidade pelos instrumentos utilizados para o trabalho, nem pelo meio ambiente laboral e muito menos pelas boas condições dos locais de repouso e alimentação. No caso da escravidão digital, não se vislumbra a inexistência de água potável porque não há água; não se examina a precariedade dos banheiros porque não há banheiro; não se cogita de alojamentos impróprios porque não há alojamento.

7. Ainda que se considere equivocadamente que o trabalhador plataforma é um trabalhador autônomo, essa condição não lhe retira os direitos fundamentais à vida, à saúde e à integridade física, nem afasta os princípios fundamentais da dignidade humana e do valor social do trabalho, ambos consagrados no art. 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal. Destarte, mesmo que se considere a existência de uma relação de trabalho autônoma, incumbe ao contratante respeitar e fazer respeitar as normas relativas à segurança, higiene e medicina do trabalho, sendo admissível a responsabilização civil do contratante por eventual acidente de trabalho ocorrido na execução do serviço. Pensar de modo diverso seria consagrar a regra de que a responsabilização pelo dano é exclusiva nas relações empregatícias, o que não se coaduna com o ordenamento jurídico pátrio.

8. Configura-se plausível a possibilidade de escravidão digital por dívida, a partir do momento em que os empréstimos ou financiamentos oferecidos pela Uber não passam pelo crivo do devido processo legal, ou seja, não se submetem às regras de direito material e processual para serem cobradas e executadas, mas podem ser descontadas diretamente nos ganhos auferidos pelo motorista, diariamente.

9. A violência consumada na escravidão digital pode ser classificada como uma violência do trabalho (porque causa adoecimento físico e mental, além de acidentes de trabalho) e no trabalho (porque os motoristas e entregadores de aplicativo estão sujeitos a violências de toda sorte, agressões físicas e até morte, por parte dos clientes).

10. Sob outro ângulo, a violência na escravidão digital é uma violência na organização do trabalho, nas condições de trabalho, de delinquência (porque

muitos motoristas e entregadores são vítimas de roubos e homicídios, dentre outros crimes) e simbólica (porque as plataformas não costumam ouvir ou conferir relevância para suas reivindicações; as reclamações muitas vezes nem são respondidas, além de sempre existir a ameaça de desligamento sumário da plataforma pela avaliação do cliente).

11. As relações de trabalho plataformizado, assim como as tradicionais, são atravessadas pelo poder e pela violência. No caso do trabalho uberizado, o discurso de liberdade e flexibilidade camufla uma realidade de violações trabalhistas, sendo possível citar, em especial, a obstaculização de direitos trabalhistas, em face do não reconhecimento do vínculo empregatício, e a redução do trabalhador à condição análoga à de escravo.

Referências

- ALVES, Amauri César. Limite constitucional de jornada, dano existencial e trabalho escravo. *Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas*, v. 31, n. 2, 2015.
- ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009.
- BARRETO, Alana Maria Passos; ANDRADE, Diogo de Calasans Melo; SOUSA, Jéffson Menezes de. Escravidão moderna na era digital: a uberização como precarização do trabalho. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, a. 8, n. 1, p. 01-21, 2022.
- BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Trabalho escravo: caracterização jurídica*. São Paulo: LTr, 2020.
- CAMPOS, Augusto de Souza. *A violência como objeto para a saúde do trabalhador: agressões contra trabalhadores das unidades básicas de saúde do distrito sanitário norte de Belo Horizonte*. Dissertação (mestrado): Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Medicina, Belo Horizonte, 2004.
- CARDIM, Talita Corrêa Gomes. Servidão digital no trabalho: a escravatura dos tempos modernos. *Revista Laborare*, a. 5, n. 9, p. 92-110, jul./dez. 2022.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia*, Salvador, v. 9, n. 13, p. 177-207, maio 2021.
- COHN, Amélia; KARSCH, Úrsula; HIRANO, Sedi; SATO, Ademar. *Acidentes do trabalho: uma forma de violência*. São Paulo: Brasiliense, 1985.
- CORTEZ, Julpiano Chaves. *Trabalho escravo no contrato de emprego e os direitos fundamentais*. São Paulo: LTr, 2013.
- D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes; ARRUDA, Maria Júlia Cabral de Vasconcelos. Admirável escravo novo? A escravidão digital X o direito à desconexão: uma análise crítica do

instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo. *Journal Research, Society and Development*, v. 9, n. 4, p. 01-32, 2020.

DUBAL, Veena. Uber's new loan program could trap drivers in cycles of crushing debts. *The Guardian*, publicado em 5 dez. 2019. Disponível em: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2019/dec/05/uber-loan-program-debt>. Acesso em: 12 jun. 2024.

FOLHA DE SÃO PAULO. *Aparelhos são “escravidão digitalizada”, afirma sociólogo*. 22 ago. 2010. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/mercado/me2208201008.htm>. Acesso em: 03 jun. 2024.

GIRARDI, Márcia da Cruz; ABREU, Anderson Jordan Alves. Escravidão digital: trabalho uberizado e a(s) violência(s) trabalhista(s) sofrida(s) pelos trabalhadores algorítmicos. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v. 5, p. 01-40, 2022.

GRECO, Rogério. *Código Penal comentado*. 7. ed. Niterói, RJ: Impetus, 2013.

HADDAD, Carlos Henrique Borlido. Aspectos penais do trabalho escravo. *Revista de Informação Legislativa*, a. 50, n. 197, p. 51-64, jan./mar. 2013.

KRUG, Etienne G.; DAHLBERG, Linda L. Violência – um problema global de saúde pública. In: KRUG, Etienne G.; DAHLBERG, Linda L.; MERCY, James A.; ZWI, Anthony B.; LOZANO, Rafael (ed.). *Relatório mundial sobre violência e saúde*. Genebra: Organização Mundial da Saúde, 2002.

MACHADO, Jorge M. H.; MINAYO-GOMEZ, Carlos. Acidentes de trabalho: uma expressão da violência social. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 10, supl. 1, p. 74-87, 1994.

MACHADO, Leandro. Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativos. *BBC News Brasil*, São Paulo, publicado em 22 de maio de 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340>. Acesso em: 12 jun. 2024.

MOREIRA, Allan Gomes; MESQUITA, Valena Jacob Chaves. Escravidão contemporânea e o trabalho intermediado pelas plataformas digitais: uma aproximação possível? In: FIGUEIRA, Ricardo Rezende; MOURA, Flávia de Almeida; SUDANO, Suliane. *Trabalho escravo contemporâneo e resistência em tempos de pandemia*. São Luís: EDUFMA, 2022.

OLIVEIRA, Roberval Passos de; NUNES, Mônica de Oliveira. Violência relacionada ao trabalho: uma proposta conceitual. *Revista Saúde e Sociedade*, Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 17, n. 4, p. 22-34, 2008.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Convenção Suplementar Relativa à Abolição da Escravidão, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravidão*, de 7 de setembro de 1956. Disponível em: https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_suplementar_escravatura.pdf. Acesso em: 12 jun. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2003.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE – OMS. *Prevention of violence: public health priority*. Genebra: Organização Mundial da Saúde, 1996.

RAPOSO, Clarissa Tenório Maranhão. A escravidão digital e a superexploração do trabalho: consequências para a classe trabalhadora. *Revista Katálisis*, Florianópolis, v. 23, n. 3, p. 510-518, set./dez. 2020.

REIS JÚNIOR, Neuber Teixeira dos. *Escravidão digital: caracterização jurídica do trabalho escravo contemporâneo nas relações de trabalho intermediadas por plataformas digitais*. 2023. Dissertação (Mestrado em Direito) – Escola de Direito, Turismo e Museologia, Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto.

RIBEIRO, Herval Pina. *A violência oculta do trabalho: as lesões por esforços repetitivos*. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 1999.

UBER. *Fatos e dados sobre a Uber*. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>. Acesso em: 03 jun. 2024.

VIDIGAL, Viviane; KROST, Oscar. A alquimia capitalista no processo de escravidão digital. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 129-148, jul./dez. 2020.

O RISCO CLIMÁTICO NO FUTEBOL PROFISSIONAL E A TUTELA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DO ATLETA: LIMITES DAS PAUSAS PARA HIDRATAÇÃO

CLIMATE RISK IN PROFESSIONAL FOOTBALL AND THE PROTECTION OF THE ATHLETE'S WORKING ENVIRONMENT: LIMITS OF COOLING BREAKS

Elthon José Gusmão da Costa¹
Letiane Corrêa Bueno²

RESUMO: O artigo analisa o futebol profissional como meio ambiente do trabalho, a partir do reconhecimento do atleta como trabalhador e da incidência de riscos ocupacionais decorrentes da atividade exercida a céu aberto. Examina-se o impacto do aquecimento global e do calor extremo sobre as condições térmicas das partidas, caracterizando o estresse térmico como risco previsível e mensurável. Em seguida, analisam-se as pausas para hidratação (*cooling breaks*) como resposta institucional adotada no futebol, destacando seus limites enquanto medida mitigatória. Por fim, desenvolve-se diálogo normativo com as Normas Regulamentadoras ns. 15, 17 e 21, demonstrando a existência de um sistema trabalhista integrado de proteção contra o calor, fundado em critérios técnicos objetivos, ainda não plenamente incorporado à governança do futebol profissional.

-
- 1 Advogado; mestre em Direito Internacional Desportivo pelo Instituto Superior de Derecho y Economía – ISDE; membro da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho do Tribunal Superior do Trabalho no Grau Oficial; pesquisador do Núcleo de Estudos “O Trabalho além do Direito do Trabalho: Dimensões da Clandestinidade Jurídico-Laboral” (NTADT), da Faculdade de Direito da USP; membro da Academia Nacional de Direito Desportivo (ANDD). Lattes: <https://lattes.cnpq.br/6993275053416440>. Orcid: <https://orcid.org/0009-0000-9916-685X>. E-mail: elthon@hotmail.com.
 - 2 Advogada; pesquisadora do Núcleo de Estudos “O Trabalho Além do Direito do Trabalho”, ligado ao DTBS e Grupo de Pesquisa em Meio Ambiente do Trabalho – GPMAT da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FDUSP); possui aperfeiçoamento e alta formação em Direito do Trabalho da América Latina pela Universidade de Milão, Itália; especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade de São Paulo – USP; especialista em Problemas Atuais de Direito do Trabalho e Economia Digital pela Universidade de Salamanca – Espanha, com MBA Executivo Internacional em Direito Empresarial pela Fundação Getúlio Vargas e módulos internacionais em Global Business pela University of Miami/FL e Strategic Law pela Fordham Law School New York. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3944548483950086>. E-mail: letiane_cbleme@hotmail.com.

PALAVRAS-CHAVE: futebol profissional; meio ambiente do trabalho; calor extremo; estresse térmico; *cooling breaks*; NR-15; NR-17; NR-21.

ABSTRACT: *This article analyzes professional football as a working environment, based on the legal recognition of the athlete as a worker and the exposure to occupational risks inherent to outdoor activities. It examines the effects of global warming and extreme heat on match conditions, characterizing heat stress as a foreseeable and measurable occupational risk. The study then assesses cooling breaks as the institutional response adopted in football, highlighting their limitations as a mitigative measure. Finally, it establishes a normative dialogue with Brazilian Regulatory Standards No. 15, 17 and 21, demonstrating the existence of an integrated labor law framework for heat protection based on objective technical criteria, which has not yet been fully incorporated into professional football governance.*

KEYWORDS: *professional football; working environment; extreme heat; heat stress; cooling breaks; NR-15; NR-17; N-21.*

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O futebol como meio ambiente do trabalho; 3 O aquecimento global e o calor extremo como risco ocupacional no futebol profissional; 4 A previsibilidade e a mensuração do risco climático no futebol profissional; 5 As pausas para hidratação (*cooling breaks*) no futebol como resposta institucional ao risco climático; 6 Evidências científicas sobre pausas para hidratação e estresse térmico no futebol; 7 Estresse térmico e a necessidade de critérios objetivos de gestão do risco no futebol; 8 O diálogo normativo entre a NR-15 (Anexo 3 – Calor), NR-17 (Ergonomia), NR-21 (Trabalho a Céu Aberto) e as *cooling breaks*; 9 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

O futebol profissional, embora frequentemente apresentado como espetáculo esportivo, indústria cultural e produto de entretenimento global, constitui atividade laboral de elevada exigência física e cognitiva, marcada por intensa carga metabólica, subordinação organizacional e exposição contínua a riscos à saúde. O trabalho do atleta é prestado em ambiente definido por terceiros – clubes, federações, confederações e entidades organizadoras de competições – que fixam calendário, horários, locais de jogo e condições ambientais das partidas, sem que o trabalhador-atleta detenha controle efetivo sobre tais variáveis.

Nesse contexto, o aquecimento global assume papel central na reconfiguração dos riscos associados ao futebol profissional. O aumento consistente da temperatura média do planeta, a intensificação das ondas de calor e a elevação da umidade relativa do ar ampliaram significativamente a exposição dos atletas ao estresse térmico, sobretudo em razão do caráter predominantemente a céu aberto da modalidade. Trata-se de fenômeno previsível e mensurável, amplamente documentado por estudos científicos e por organismos internacionais de saúde e trabalho, cujos efeitos extrapolam o desgaste físico ordinário da prática esportiva e ingressam, de modo inequívoco, no campo da saúde ocupacional, física e psíquica.

Apesar desse cenário, as respostas institucionais adotadas no futebol têm se concentrado, em regra, na introdução das chamadas pausas para hidratação (*cooling breaks*), incorporadas progressivamente aos regulamentos das competições como mecanismo de mitigação dos efeitos imediatos do calor excessivo. Embora representem reconhecimento implícito do risco térmico, tais medidas têm sido implementadas de forma padronizada, desvinculadas de critérios ambientais objetivos e sem articulação com um regime preventivo estruturado, o que suscita questionamentos quanto à sua suficiência para a tutela da saúde e da segurança do atleta enquanto trabalhador.

O problema torna-se mais evidente quando se observa que, no Direito do Trabalho, a proteção ao meio ambiente laboral não se limita à redução pontual do desconforto, mas se organiza por meio de um modelo preventivo baseado em avaliação técnica, organização do trabalho e gestão de riscos. Nessa perspectiva, a Norma Regulamentadora nº 17 ocupa papel relevante ao impor que a organização do trabalho incorpore medidas preventivas fundadas na Avaliação Ergonômica Preliminar ou na Análise Ergonômica do Trabalho (AET), voltadas a evitar que as condições de execução das atividades comprometam a integridade psicofisiológica do trabalhador. Entre tais medidas, a NR-17 inclui expressamente a adoção de pausas destinadas à recuperação psicofisiológica, computadas como tempo de trabalho efetivo, e condiciona a eficácia dessas pausas a parâmetros mínimos que vedam sua compensação por aumento da cadência individual e exigem sua fruição fora do posto de trabalho. Em outras palavras, a pausa ergonomicamente adequada não é mera interrupção formal: ela pressupõe desenho organizacional que impeça a intensificação compensatória do labor e preserve o conteúdo material do descanso.

A centralidade da NR-17 para o tema também decorre de sua interface com a governança contemporânea de segurança e saúde do trabalho: a prevenção não se exaure em medidas isoladas, mas exige identificação, avaliação, registro e controle de riscos ocupacionais e organizacionais, especialmente quando a atividade combina esforço físico elevado, variáveis ambientais instáveis e decisões gerenciais sobre ritmos, horários e duração da exposição. Assim, o debate sobre risco climático no futebol profissional não pode ser reduzido a um dilema de “pausar ou não pausar”, mas deve ser reconduzido à necessidade de protocolos estruturados de gestão do risco térmico, com base em critérios objetivos e em medidas concorrentes de prevenção.

Destarte, o calor excessivo impacta diretamente a saúde mental do atleta, intensificando quadros de fadiga, estresse e comprometimento cognitivo. Em

um contexto contemporâneo marcado pelo crescimento dos afastamentos laborais decorrentes de patologias psíquicas, a temática assume especial relevância jurídica e regulatória, impondo a necessidade de atualização dos parâmetros de prevenção e de organização do trabalho.

O direito do trabalho brasileiro, por sua vez, dispõe de um sistema normativo integrado para a proteção contra os efeitos do calor no meio ambiente laboral, especialmente por meio das Normas Regulamentadoras nº 15 e nº 21, que tratam, respectivamente, da exposição ao calor como agente físico nocivo e do trabalho exercido a céu aberto. Esse sistema não exclui a incidência do sol como fonte de calor relevante, nem separa artificialmente riscos ambientais naturais e organizacionais, adotando uma lógica preventiva fundada na mensuração objetiva da exposição térmica e na limitação da atividade quando superados os limites fisiológicos seguros.

Diante disso, o objetivo deste artigo é analisar criticamente o risco climático no futebol profissional sob a perspectiva do meio ambiente do trabalho, examinando em que medida o calor extremo deve ser juridicamente compreendido como risco ocupacional estrutural e como as pausas para hidratação, tal como hoje concebidas, configuram instrumentos mitigatórios insuficientes quando confrontados com os parâmetros de proteção consagrados no direito do trabalho. A hipótese central defendida é a de que o futebol profissional demanda a incorporação de uma lógica preventiva estruturada, compatível com o regime das NRs 15, 17 e 21, superando respostas empíricas isoladas e avançando para protocolos técnicos objetivos de gestão do risco climático.

2 O futebol como meio ambiente do trabalho

O ambiente em que o atleta de futebol exerce sua atividade integral, sem ambiguidades, o conceito jurídico de meio ambiente do trabalho, entendido como o conjunto de condições físicas, organizacionais e ambientais que influenciam diretamente a saúde, a segurança e a dignidade do trabalhador. Trata-se de uma categoria jurídica funcional, definida não pelo tipo de atividade desenvolvida, mas pela existência de trabalho humano submetido a riscos, rotinas, comandos organizacionais e condições ambientais determinadas por terceiros.

Nessa perspectiva, Guilherme Guimarães Feliciano conceitua o meio ambiente do trabalho como uma manifestação funcionalizada do meio ambiente em geral, observada sob o prisma do trabalho humano. Segundo o autor, tal ambiente pode se destacar do meio ambiente natural, do artificial ou mesmo do

digital, sempre que houver prestação de trabalho humano em interação com esses espaços, atraindo, em qualquer hipótese, “os princípios e as técnicas próprias do Direito Ambiental do Trabalho” (Feliciano, 2022, p. 265). Essa formulação é especialmente relevante para o futebol profissional, pois evidencia que o local da prestação – campo, centro de treinamento, estádio ou ambiente digital de análise e desempenho – não descaracteriza o meio ambiente do trabalho; ao contrário, apenas define sua forma concreta de manifestação, desde que ali se desenvolva atividade laboral subordinada a condições impostas.

Em convergência com essa compreensão, Paulo Roberto Lemgruber Ebert aprofunda o conceito ao demonstrar que, historicamente, o trabalho humano sempre pressupôs a submissão do trabalhador a condições ambientais e organizacionais preexistentes ou artificialmente conformadas para viabilizar a produção. Para o autor, a execução contínua e permanente do labor exige a implementação de práticas organizacionais, metodológicas e estruturais que moldam o entorno em que o trabalho é realizado, formando um verdadeiro ambiente laboral (Ebert, 2023, p. 220-221). Ao incorporar a sistematização proposta por Christophe Dejourns, Ebert distingue com precisão dois núcleos estruturantes desse ambiente: as condições de trabalho, relacionadas aos fatores físicos, químicos e biológicos que afetam diretamente a integridade corporal do trabalhador, e a organização do trabalho, que abrange normas técnicas, ritmos de produção, métodos de gestão, políticas remuneratórias e relações hierárquicas, elementos que impactam a dimensão psíquica e social do labor.

Essa construção teórica revela-se plenamente aplicável ao futebol profissional. O atleta está exposto a fatores físicos intensos (calor excessivo, esforço extremo, gramados inadequados), a condicionantes organizacionais rígidas (calendário extenuante, horários impostos, concentração, regimes disciplinares, metas de desempenho e controle técnico), bem como a estruturas hierárquicas e decisórias que lhe são externas. Todos esses elementos, tal como descritos por Ebert, conformam o entorno no qual o trabalho é prestado, caracterizando, de modo inequívoco, o meio ambiente do trabalho no futebol.

A Lei Geral do Esporte (Lei nº 14.597/2023) consolida normativamente essa leitura ao reconhecer expressamente a profissão de atleta no ordenamento jurídico brasileiro. O art. 72, *caput*, dispõe que “a profissão de atleta é reconhecida e regulada por esta Lei”, afastando qualquer interpretação que reduza a atividade esportiva profissional a mero entretenimento (Brasil, 2023). O parágrafo único do dispositivo reforça esse enquadramento ao definir como atleta profissional aquele que pratica esporte de alto nível de forma remunerada

e permanente, tendo nessa atividade sua principal fonte de renda, independentemente da forma jurídica de percepção da remuneração.

Dessa forma, o eventual caráter lúdico, simbólico ou competitivo do futebol não descaracteriza sua natureza laboral, mas apenas qualifica o contexto específico em que o trabalho é executado.

O que define a condição do atleta como trabalhador é a presença de remuneração, habitualidade, profissionalismo e submissão a uma organização produtiva que determina as condições de execução da atividade. Nesse cenário, as condições ambientais das partidas e treinamentos – como temperatura, carga física, calendário e local de jogo – não são controladas pelo atleta, mas decorrem de decisões organizacionais tomadas por clubes, federações e entidades gestoras. Essa assimetria decisória atrai, por identidade de razão, a incidência dos princípios da prevenção e da redução dos riscos inerentes ao trabalho, plenamente aplicáveis ao futebol profissional enquanto meio ambiente do trabalho.

Essa caracterização revela-se ainda mais evidente nas atividades laborais exercidas a céu aberto, nas quais o ambiente climático integra o próprio risco ocupacional da prestação do trabalho. Nessas hipóteses, fatores como calor, insolação e umidade deixam de ser contingências externas para assumir papel estrutural no meio ambiente laboral, atraindo a incidência de deveres preventivos específicos, conforme reconhecido pelo ordenamento trabalhista brasileiro, notadamente por meio da Norma Regulamentadora nº 21.

Os riscos psicossociais também merecem destaque, posto que a Norma Regulamentadora nº 17 (Brasil, 1978b) apresenta parâmetros para permitir a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores. Ademais, na alteração da norma – por meio da Portaria MTb nº 876, de 24 de outubro de 2018, para ajuste do subitem 17.5.3.3, referente à disposição sobre iluminância, em função do cancelamento da norma técnica ABNT NBR 5413 – a mesma passou a referenciar a Norma de Higiene Ocupacional nº 11 (NHO 11) – Avaliação dos Níveis de Iluminamento em Ambientes de Trabalho Internos, da Fundacentro (Brasil, 2018), densificando o dever jurídico de adaptação do ambiente de trabalho às condições psicofisiológicas do trabalhador, ao converter parâmetros abstratos de conforto e adequação ambiental em critérios objetivos de mensuração, fiscalização e controle, reforçando a tutela preventiva dos riscos psicossociais e a objetivação do dever de segurança no meio ambiente laboral.

Nesse realce, se os níveis de iluminamento em ambientes internos assumem relevância normativa para a aplicação da Norma Regulamentadora nº

17, por meio da remissão técnica à NHO 11, impõe-se, por analogia metodológica – e não por aplicação direta da norma técnica –, refletir sobre a avaliação dos impactos ambientais em atividades desenvolvidas em ambientes externos, nos quais as variáveis luminosas e térmicas tendem a apresentar maior instabilidade e potencial de risco. Nesses casos, a organização do trabalho deve necessariamente considerar os aspectos cognitivos capazes de comprometer a segurança e a saúde do trabalhador, nos termos do subitem 17.4.1 da NR-17, sob a perspectiva da garantia de um meio ambiente de trabalho digno e seguro.

3 O aquecimento global e o calor extremo como risco ocupacional no futebol profissional

O aquecimento global deixou de ser projeção científica para se consolidar como fenômeno empírico, caracterizado pelo aumento consistente da temperatura média do planeta e pela intensificação de eventos climáticos extremos, especialmente ondas de calor. Relatórios internacionais apontam que a frequência, a duração e a intensidade desses eventos vêm crescendo de forma contínua, produzindo impactos diretos sobre a saúde humana e sobre as condições de trabalho em atividades realizadas a céu aberto (World Health Organization; World Meteorological Organization, 2025).

Nesse contexto, o calor excessivo passou a ser reconhecido como risco ocupacional de alcance global, afetando trabalhadores submetidos à elevada carga metabólica e exposição ambiental prolongada. A Organização Mundial da Saúde e a Organização Meteorológica Mundial destacam que o chamado *workplace heat stress* ocorre quando a combinação entre temperatura, umidade, radiação solar e esforço físico supera a capacidade fisiológica de termorregulação do organismo, aumentando o risco de exaustão térmica, desidratação, comprometimento cognitivo e colapso fisiológico. Para fins de proteção da saúde, os referidos organismos reafirmam que a temperatura corporal central não deve ultrapassar 38°C, parâmetro amplamente aceito como limite populacional de segurança (World Health Organization; World Meteorological Organization, 2025).

A Organização Internacional do Trabalho reforça essa leitura ao assinalar que o calor extremo compromete não apenas a saúde, mas também a capacidade de trabalho e a dignidade do trabalhador, gerando perdas significativas de produtividade e aumento do adoecimento ocupacional. Segundo a OIT, mesmo níveis moderados de elevação térmica já impõem limites fisiológicos incompatíveis com a continuidade segura de atividades físicas intensas, exigindo respostas

preventivas estruturais por parte dos organizadores do trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 2019).

Por conseguinte, a sobrecarga térmica pode apresentar relevantes riscos ocupacionais, como irritabilidade inexplicável (nervosismo); confusão mental; câimbras; febre; vômitos; desmaios; convulsões; tontura; taquicardia; cansaço severo repentino; sinais de desidratação, entre outros (Brasil, 2022).

Os efeitos do aquecimento global manifestam-se de forma particularmente sensível no futebol profissional, modalidade caracterizada por esforço intermitente de alta intensidade, elevada carga metabólica e frequente realização de partidas a céu aberto, sob exposição direta ao sol e com restrições quanto à vestimenta esportiva. Estudos científicos indicam que, nessas condições, o estresse térmico afeta de modo relevante a saúde ocupacional do atleta, ampliando o risco de eventos adversos e comprometendo a continuidade segura da atividade (Nybo *et al.*, 2021).

À luz do art. 72 da Lei Geral do Esporte (Lei nº 14.597/2023), que reconhece expressamente a profissão de atleta e define o atleta profissional como aquele que exerce a atividade de forma remunerada e permanente, o futebol deve ser compreendido como atividade laboral inserida em meio ambiente de trabalho específico. Assim, os efeitos do aquecimento global sobre as condições térmicas das partidas não podem ser tratados como contingências naturais do jogo ou riscos inerentes ao espetáculo esportivo, ainda que decorrentes de fonte natural como o sol. Trata-se de fenômeno previsível e mensurável que impõe a adoção de critérios técnicos de identificação, avaliação e gestão preventiva do risco térmico no meio ambiente do trabalho futebolístico, a serem examinados no item subsequente.

4 A previsibilidade e a mensuração do risco climático no futebol profissional

Partindo desse enquadramento climático e jurídico, é possível identificar como o risco térmico se manifesta de forma concreta, previsível e mensurável no futebol profissional. Trata-se de modalidade essencialmente praticada a céu aberto, circunstância que submete o atleta, de maneira direta e inevitável, às condições climáticas do ambiente externo durante treinamentos e competições.

Diferentemente de atividades realizadas em ambientes controlados, a prática profissional do futebol pressupõe exposição contínua ao calor, à umidade e à radiação solar, fatores que incidem de forma estrutural sobre o desempenho e a saúde do trabalhador-atleta. Nessa perspectiva, o calor excessivo, a elevada

umidade relativa do ar e a exposição prolongada à radiação solar configuram agentes físicos previsíveis e mensuráveis, capazes de comprometer de modo relevante os mecanismos de termorregulação corporal durante esforços físicos intensos e prolongados, típicos da atividade futebolística profissional.

A literatura científica demonstra de forma consistente que o estresse térmico pode provocar desidratação, exaustão pelo calor, hipertermia, redução do desempenho físico e cognitivo e, em situações extremas, colapsos fisiológicos com risco à vida, especialmente quando inexitem pausas adequadas, hidratação suficiente e protocolos preventivos eficazes (Nybo *et al.*, 2021). Esses efeitos seguem padrões fisiológicos conhecidos e amplamente documentados, o que afasta qualquer leitura do fenômeno como aleatório ou imprevisível.

Estudos baseados no índice *Wet-Bulb Globe Temperature* (WBGT) – parâmetro internacionalmente utilizado para a avaliação do risco térmico ocupacional – indicam que, sob cenários futuros de aquecimento global, diversas regiões atualmente aptas a sediar competições de futebol tenderão a apresentar condições ambientalmente críticas. As projeções apontam a necessidade de reavaliação de locais, épocas do ano, horários de jogo e protocolos de segurança, sob pena de exposição sistemática dos atletas a níveis de estresse térmico incompatíveis com a prática segura de atividade física de alta intensidade (Sawadogo *et al.*, 2025).

A utilização do WBGT como índice de avaliação do risco térmico pressupõe a consideração integrada de variáveis ambientais, incluindo temperatura do ar, umidade, ventilação e radiação solar, não havendo fundamento técnico para a exclusão do sol como fonte relevante de calor na mensuração da exposição ocupacional. Tal abordagem é compatível com o sistema normativo trabalhista brasileiro, que reconhece a incidência do calor independentemente de sua origem, desde que produza efeitos fisiológicos nocivos ao trabalhador.

A previsibilidade e a mensurabilidade desses fatores afastam qualquer enquadramento do risco climático como evento fortuito, excepcional ou inevitável. Trata-se de risco ocupacional típico, recorrente e estrutural do futebol profissional, intensificado por decisões organizacionais relativas a calendário, horários de partida, escolha de sedes e interesses comerciais, todas elas alheias à esfera de controle do atleta. Nessa medida, impõe-se a compreensão do risco climático como objeto de gestão preventiva obrigatória no meio ambiente do trabalho futebolístico, sob pena de violação aos princípios da prevenção e da redução dos riscos inerentes ao trabalho, com relevantes consequências no plano da tutela jurídica e da responsabilidade civil.

5 As pausas para hidratação (*cooling breaks*) no futebol como resposta institucional ao risco climático

Se, conforme demonstrado no tópico anterior, o futebol profissional é praticado a céu aberto e expõe o atleta a um risco climático previsível, mensurável e estrutural, a resposta institucional dada a esse risco revela uma assimetria relevante quando confrontada com os parâmetros tradicionais de tutela do meio ambiente do trabalho.

No âmbito do futebol, a principal medida adotada para enfrentamento do estresse térmico tem sido a introdução das chamadas pausas para hidratação (*cooling breaks*), cuja natureza, alcance e fundamentos diferem sensivelmente das pausas térmicas consagradas no Direito do Trabalho.

As *cooling breaks* não integravam originalmente as Leis do Jogo, tendo surgido como soluções empíricas e contingenciais adotadas por regulamentos específicos de competições diante de condições climáticas adversas. Sua implementação não decorreu do reconhecimento jurídico do calor como agente físico nocivo, mas de uma lógica predominantemente pragmática, voltada à redução imediata do desconforto fisiológico dos atletas durante a partida, sem uma abordagem sistêmica do risco ocupacional (Diário de Notícias, 2024).

Essa origem mitigatória contrasta com a lógica trabalhista de gestão do risco térmico, na qual o calor excessivo é tratado como agente físico passível de controle, mensuração e limitação, impondo deveres preventivos ao empregador e, em determinadas circunstâncias, a própria interrupção da atividade. No futebol, ao contrário, as pausas para hidratação foram historicamente concebidas como exceções ao fluxo do jogo, dependentes de autorização pontual e frequentemente condicionadas a avaliações subjetivas, o que reforça sua natureza acessória e não estrutural.

O reconhecimento mais explícito da recorrência do risco climático ocorreu apenas em 2025, quando a Federação Internacional de Futebol anunciou que todos os jogos da Copa do Mundo de 2026 contarão com pausas obrigatórias para hidratação em cada tempo, independentemente da temperatura aferida no dia da partida (Fifa, 2025; CNN Brasil, 2025). Embora a medida represente avanço simbólico, ao admitir que o estresse térmico é inerente à atividade futebolística, ela permanece dissociada de critérios ambientais objetivos, como índices térmicos específicos, e não prevê mecanismos claros para adiamento, suspensão ou cancelamento das partidas quando os limites de segurança forem ultrapassados.

Nesse ponto, evidencia-se o contraste central: enquanto, no Direito do Trabalho, a previsibilidade do risco térmico impõe deveres organizacionais de

prevenção, redução e, se necessário, cessação da atividade, no futebol a resposta normativa limita-se à mitigação parcial dos efeitos do calor, sem enfrentar o risco em sua dimensão estrutural.

Em analogia à análise acerca da necessidade de pausas laborais, observa-se que os trabalhadores rurais que desempenham atividades predominantemente em ambiente externo, sujeitos à exposição ao calor e à execução de tarefas em posição ereta e com elevado dispêndio físico, encontram-se em situação funcionalmente semelhante à do atleta profissional. Nesses contextos, impõe-se a obrigatoriedade de previsão de pausas para descanso, devidamente estruturadas nos programas de gerenciamento de riscos.

A Norma Regulamentadora nº 31 define as pausas para descanso como:

interrupções da jornada de trabalho determinadas pelo empregador, com o objetivo de possibilitar a recuperação da fadiga acumulada durante a execução das atividades laborais realizadas em pé e/ou que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica. (Brasil, 2005)

No mesmo sentido, a NR-31 estabelece que, nas atividades necessariamente executadas em pé, devem ser asseguradas pausas para descanso (subitem 31.8.6); que, nas atividades que impliquem sobrecarga muscular estática ou dinâmica, devem ser implementadas pausas e outras medidas organizacionais e administrativas (subitem 31.8.7); e que tais pausas devem ser formalmente definidas no Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural – PGR-TR (subitem 31.8.8).

Nessa medida, as *cooling breaks* não podem ser compreendidas como medida isolada ou autossuficiente de proteção à saúde do atleta, mas como instrumento pontual que deveria integrar um conjunto de medidas concorrentes, tal como ocorre no regime das Normas Regulamentadoras, as quais deveriam ser previstas nos programas de gerenciamentos de riscos organizacionais do esporte. Nesse ínterim, a fragmentação da resposta institucional no futebol contrasta com a lógica sistêmica do direito do trabalho, que articula pausas, limitação da exposição e, quando necessário, a própria interrupção da atividade como mecanismos complementares de tutela da saúde.

6 Evidências científicas sobre pausas para hidratação e estresse térmico no futebol

A literatura científica oferece subsídios relevantes para a compreensão dos efeitos das pausas para hidratação sobre a fisiologia do atleta de futebol.

Estudos experimentais demonstram que a adoção de *cooling breaks* durante partidas realizadas sob calor intenso contribui para a redução da temperatura corporal central, da frequência cardíaca média e da percepção subjetiva de esforço, atenuando a carga fisiológica imposta pelo estresse térmico (Brown *et al.*, 2024).

Pesquisas adicionais indicam que pausas breves de resfriamento durante o jogo são capazes de reduzir significativamente a tensão térmica em ambientes quentes e úmidos, especialmente quando combinadas com estratégias adequadas de hidratação (Chalmers *et al.*, 2019). Outros estudos apontam que protocolos combinados de pré-resfriamento e pausas térmicas melhoram respostas termorregulatórias e reduzem a perda hídrica, sem, contudo, eliminar integralmente os riscos associados à exposição prolongada ao calor (Schwarz *et al.*, 2025).

Esses achados científicos permitem afirmar que as pausas são medidas eficazes de mitigação, mas não equivalem a estratégias completas de prevenção. A ciência do esporte é clara ao demonstrar que, em determinados níveis de estresse térmico, a simples interrupção momentânea da atividade não é suficiente para restabelecer condições fisiológicas seguras, reforçando a necessidade de critérios objetivos para a limitação, suspensão ou reprogramação das partidas. Além disso, como acima apresentado, as medidas já vêm sendo aplicadas em categorias profissionais sujeitas a idênticos riscos.

7 Estresse térmico e a necessidade de critérios objetivos de gestão do risco no futebol

A análise conjunta das evidências científicas e das práticas institucionais evidencia que as pausas para hidratação, embora necessárias, não podem ser tratadas como solução autossuficiente para o risco climático no futebol. A sua eficácia depende diretamente da intensidade do calor, da umidade, da duração da exposição e da carga metabólica imposta aos atletas, fatores que variam significativamente entre competições, regiões e horários.

Nesse sentido, organizações representativas dos atletas passaram a defender a adoção de critérios ambientais objetivos como parâmetro para a gestão do risco térmico. A FIFPRO, sindicato mundial dos jogadores de futebol, recomenda expressamente a utilização do índice *Wet-Bulb Globe Temperature* (WBGT) como referência técnica para a tomada de decisões relativas à continuidade, ao adiamento ou à reprogramação das partidas, destacando que

diretrizes baseadas exclusivamente em pausas para hidratação são insuficientes para proteger a saúde dos atletas (Fifpro, 2021).

Essas recomendações aproximam a governança do futebol dos paradigmas típicos da saúde ocupacional, ao reconhecer que existem limites ambientais intransponíveis para a prática segura da atividade laboral. Superar tais limites implica não apenas redução de desempenho, mas exposição indevida do trabalhador-atleta a riscos previsíveis e evitáveis, incompatíveis com os princípios da prevenção e da dignidade no trabalho.

A exigência de critérios objetivos para a gestão do risco térmico, portanto, não representa inovação estranha ao ordenamento jurídico, mas simples transposição funcional de parâmetros já consolidados no direito do trabalho, inclusive para atividades exercidas a céu aberto, como reconhecido pela Norma Regulamentadora nº 21.

8 O diálogo normativo entre a NR-15 (Anexo 3 – Calor), NR-17 (Ergonomia), NR-21 (Trabalho a Céu Aberto) e as *cooling breaks*

No direito do trabalho brasileiro, a exposição ao calor excessivo é tratada como risco ocupacional clássico, regulado principalmente pela Norma Regulamentadora nº 15, em especial pelo seu Anexo 3, que estabelece limites técnicos de tolerância baseados no Índice de Bulbo Úmido Termômetro de Globo (IBUTG). O modelo normativo adotado não distingue a origem do calor – natural ou artificial –, mas centra-se nos efeitos fisiológicos da exposição térmica e na carga metabólica da atividade, reconhecendo que a capacidade de trabalho humano é limitada por fatores objetivos. Superados os limites de tolerância, a norma impõe pausas obrigatórias, redução da jornada ou mesmo a interrupção da atividade, conforme a intensidade do esforço físico desempenhado (Brasil, 1978a).

A literatura especializada em segurança e saúde do trabalho reforça esse enquadramento ao apontar que o calor constitui agente físico presente em grande parte dos ambientes laborais, capaz de desencadear reações fisiológicas adversas como sudorese intensa, aumento da frequência cardíaca, elevação da temperatura corporal interna, fadiga, diminuição da percepção e do raciocínio, além de alterações psicológicas e quadros de esgotamento. Quando a exposição é contínua, os efeitos extrapolam o desconforto momentâneo e passam a representar risco concreto à saúde do trabalhador, com repercussões relevantes sobre os sistemas circulatório e endócrino (Correia; Silva, 2025, p. 326).

Do ponto de vista fisiológico, a exposição ao calor envolve um processo permanente de troca térmica entre o ambiente e o organismo, especialmente por meio da radiação. A esse fator soma-se o calor produzido pelo metabolismo basal, intensificado conforme a exigência física da atividade desempenhada. Quando a soma do calor produzido internamente e do calor absorvido do ambiente supera a capacidade de dissipação térmica por meio da evaporação do suor, ocorre a hipertermia, podendo desencadear exaustão térmica, desidratação, câimbras e, em situações extremas, choque térmico, com risco significativo à integridade física do trabalhador (Correia; Silva, 2025, p. 326).

A esse regime soma-se a Norma Regulamentadora nº 21, que disciplina o trabalho a céu aberto e reconhece que a exposição direta às intempéries climáticas integra o risco ocupacional típico dessas atividades. Embora concebida originalmente para contextos como o trabalho rural e a construção civil, a NR-21 expressa um princípio normativo transversal: a naturalidade do fenômeno climático não exclui o dever preventivo do organizador do trabalho, que permanece responsável pela adoção de medidas aptas a proteger a saúde e a integridade física do trabalhador exposto ao ambiente externo (Brasil, 1978c).

Esse entendimento é explicitamente reforçado pela doutrina trabalhista ao afastar qualquer distinção excludente entre fontes naturais e artificiais de calor. Como esclarece Homero Batista Mateus da Silva (2021, p. 117):

Já houve controvérsia também quanto aos impactos causados pelo sol na mensuração da temperatura do ambiente de trabalho, interno ou externo. Mesmo sendo fonte natural de calor, o sol é igualmente considerado na operação, não havendo fundamento para sua exclusão. O estudo do sol como fonte de calor difere da preocupação com a emissão da radiação não ionizante, tratada em outro contexto (Anexo 7 da NR-15), nem exclui as proteções mecânicas para as atividades descampadas (NR-21). Antes, são todas medidas concorrentes.

Sob essa perspectiva, o futebol profissional enquadra-se plenamente na racionalidade conjunta das NRs 15 e 21. A atividade é exercida, em regra, a céu aberto, com exposição direta à radiação solar, ao calor e à umidade, sem que o atleta detenha qualquer poder decisório sobre local, horário ou condições climáticas da prestação laboral. Ainda que o estádio constitua ambiente artificialmente conformado, a incidência direta de fatores climáticos externos permanece elemento estrutural da atividade, atraindo a incidência dos princípios da prevenção e da redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Além disso, o estádio de futebol não configura ambiente térmico puramente natural. A elevada concentração humana, as estruturas de concreto e aço

que acumulam e refletem calor, a restrição da ventilação natural, a iluminação intensa e a produção contínua de calor metabólico pelos atletas contribuem para a formação de um microclima ambiental intensificado, funcionalmente equiparável – quanto aos seus efeitos fisiológicos – aos ambientes laborais tradicionalmente regulados pela NR-15. Nessa medida, a distinção entre calor “natural” e “artificial” perde relevância jurídica quando o que se avalia são os impactos concretos da exposição térmica sobre a saúde do trabalhador-atleta.

No que se refere à ergonomia, a organização do trabalho deve implementar medidas preventivas a partir da Avaliação Ergonômica Preliminar ou da Análise Ergonômica do Trabalho (AET), com o objetivo de evitar a exposição dos trabalhadores a condições capazes de comprometer sua integridade psicofisiológica durante a execução das atividades, nos termos do subitem 17.4.3 da Norma Regulamentadora nº 17 (Brasil, 1978b). Entre essas medidas, destacam-se aquelas previstas no subitem 17.4.3.1, que impõem a adoção de, ao menos, duas alternativas preventivas, dentre as quais se incluem as pausas destinadas à recuperação psicofisiológica dos trabalhadores, computadas como tempo de trabalho efetivo.

As pausas para hidratação (*cooling breaks*), adotadas progressivamente nas competições de futebol, desempenham papel funcionalmente análogo às pausas térmicas previstas no Anexo 3 da NR-15, ao reconhecer que o calor excessivo compromete a integridade física do trabalhador. Todavia, diferentemente do regime trabalhista, tais pausas permanecem desvinculadas de critérios técnicos objetivos, como índices térmicos padronizados, e não se articulam com mecanismos normativos que permitam a suspensão, o adiamento ou a reprogramação da atividade quando os limites fisiológicos seguros forem superados.

Nesse contexto, a Norma Regulamentadora nº 17 (Brasil, 1978b), em seu subitem 17.4.3.2, estabelece parâmetros mínimos para que as pausas efetivamente cumpram sua função de promover o descanso e a recuperação psicofisiológica dos trabalhadores. Dentre tais requisitos, destacam-se: (i) a vedação à compensação das pausas mediante aumento da cadência individual de trabalho; e (ii) a obrigatoriedade de fruição das pausas fora dos respectivos postos de trabalho.

Essa assimetria evidencia que, enquanto o direito do trabalho adota uma lógica preventiva estruturada, fundada na mensuração objetiva do risco e na limitação da exposição ao agente físico nocivo, a governança do futebol ainda opera predominantemente em uma lógica mitigatória, voltada à atenuação pontual dos efeitos do calor, sem enfrentá-lo como risco ocupacional estrutural.

O diálogo normativo com as NRs 15, 17 e 21 não implica sua aplicação mecânica ao futebol, mas revela um parâmetro de racionalidade jurídica capaz de orientar a construção de protocolos mais robustos de gestão do risco climático, compatíveis com a tutela do meio ambiente do trabalho no futebol profissional.

Assim, os fatores organizacionais e ambientais no meio ambiente de trabalho dos atletas profissionais do futebol devem ser levados em consideração para proporcionar um meio ambiente de trabalho digno e seguro, garantindo a dignidade desses trabalhadores, com arrimo no direito fundamental do bem-estar, ora tutelado na esfera trabalhista.

9 Considerações finais

A análise desenvolvida ao longo deste estudo permite afirmar que o risco climático no futebol profissional não pode mais ser tratado como contingência natural do espetáculo esportivo, tampouco como risco meramente “inerente ao jogo”. A intensificação do calor extremo, associada ao aquecimento global, converteu o estresse térmico em risco ocupacional previsível, mensurável e recorrente, especialmente em uma atividade prestada majoritariamente a céu aberto, de elevada carga metabólica e sob condições organizacionais determinadas por terceiros.

Nessa moldura, as pausas para hidratação (*cooling breaks*) representam avanço relevante enquanto reconhecimento institucional do problema, mas permanecem insuficientes quando tomadas como resposta central e autônoma. A literatura científica indica utilidade mitigatória das pausas, porém evidencia que, em determinados níveis de sobrecarga térmica, a interrupção breve não restabelece parâmetros fisiológicos seguros nem neutraliza o risco, sobretudo quando a exposição se prolonga, a umidade é elevada e o esforço permanece intenso. Além disso, sem critérios ambientais objetivos e sem mecanismos formais para suspensão, adiamento ou reprogramação das partidas, as *cooling breaks* tendem a operar como medida padronizada, mais próxima de um ajuste regulamentar do espetáculo do que de uma política consistente de saúde ocupacional.

O diálogo normativo com as Normas Regulamentadoras evidencia um contraste estruturante. A NR-15 (Anexo 3) e a NR-21 demonstram que o Direito do Trabalho brasileiro já dispõe de racionalidade técnica para lidar com o calor como agente físico nocivo em atividades exercidas a céu aberto, mediante critérios objetivos de mensuração e pela previsão de medidas concorrentes:

pausas, limitação da exposição, adaptação da jornada e, quando necessário, interrupção da atividade. A NR-17, por sua vez, reforça que a tutela da saúde não se esgota na dimensão físico-ambiental, exigindo desenho organizacional e medidas ergonômicas voltadas à integridade psicofisiológica do trabalhador, inclusive com pausas efetivas – computadas como tempo de trabalho – e com requisitos mínimos para impedir que o descanso seja esvaziado por intensificação compensatória do ritmo de trabalho ou por fruição inadequada.

Dessa forma, a insuficiência das *cooling breaks* não decorre do instituto em si, mas da sua inserção em um modelo de governança ainda predominantemente mitigatório e pouco estruturado para a gestão do risco ocupacional. O futebol profissional necessita avançar para um paradigma preventivo compatível com a tutela do meio ambiente do trabalho: (i) adoção de índices térmicos objetivos (como WBGT/IBUTG, conforme a racionalidade das NRs), com faixas de ação previamente definidas; (ii) protocolos graduados que prevejam desde pausas reforçadas e estratégias de resfriamento até a reprogramação e a suspensão do evento, quando ultrapassados limites fisiológicos seguros; (iii) reorganização de calendário, horários e locais de jogo como medida de redução do risco – e não apenas como opção logística; e (iv) integração dessas medidas a instrumentos formais de gestão e documentação do risco, com participação efetiva de profissionais de saúde, representações de atletas e instâncias responsáveis pela organização do trabalho esportivo.

Em síntese, reconhecer o atleta profissional como trabalhador implica reconhecer que o risco térmico é risco do meio ambiente do trabalho e, portanto, sujeito a deveres preventivos concretos. A construção de protocolos técnicos objetivos e a adoção de medidas concorrentes – em diálogo com as NRs 15, 17 e 21 – representam caminho necessário para assegurar condições laborais dignas e seguras no futebol, com proteção efetiva da saúde física e mental do trabalhador-atleta e com compatibilização entre desempenho esportivo, integridade psicofísica e responsabilidade organizacional.

Referências

BRASIL. *Lei nº 14.597, de 14 de junho de 2023*. Institui a Lei Geral do Esporte. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114597.htm. Acesso em: 27 dez. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro). *Calor: efeitos no organismo e orientações para proteção da saúde do trabalhador*. São Paulo: Fundacentro, 2022. Disponível em: <https://apisobrecarga.fundacentro.gov.br/doc/Folheto-Calor.pdf>. Acesso em: 09 jan. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro). *Norma de Higiene Ocupacional – NHO 11: procedimento técnico: avaliação dos níveis de iluminação em ambientes internos de trabalho*. São Paulo: Fundacentro, 2018. Disponível em: http://arquivosbiblioteca.fundacentro.gov.br/exlibris/aleph/a23_1/apache_media/33PMBTUV2X3HFYSPGQFENQ6VSHA35H.pdf. Acesso em: 11 jan. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Norma Regulamentadora nº 15 – Atividades e Operações Insalubres*. Portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978a. Atualizada pela Portaria MTE nº 2.021, de 03 de dezembro de 2025. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-15-nr-15>. Acesso em: 27 dez. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Norma Regulamentadora nº 17*. Portaria MTb nº 3.214, de 08 de junho de 1978b. Atualizada pela Portaria MTP nº 4.219, de 20/12/2022. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-17-nr-17>. Acesso em: 09 jan. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Norma Regulamentadora nº 21*. Portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978c. Atualizada pela Portaria MTE nº 2.037, de 15 de dezembro de 1999. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/acoes-e-programas/normas-regulamentadoras/nr-21>. Acesso em: 27 dez. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Norma Regulamentadora nº 31*. Portaria MTE nº 86, de 03 de março de 2005. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-31-atualizada-2024-2.pdf>. Acesso em: 09 jan. 2026.

BROWN, H. A. *et al.* Efficacy of the FIFA cooling break heat policy during an intermittent treadmill football simulation in hot conditions in trained males. *British Journal of Sports Medicine*, Londres, v. 58, n. 18, p. 1044-1051, 2024. Disponível em: <https://bjsm.bmj.com/content/58/18/1044>. Acesso em: 27 dez. 2025.

CHALMERS, S. *et al.* Brief in-play cooling breaks reduce thermal strain during football in hot conditions. *Journal of Science and Medicine in Sport*, Melbourne, v. 22, n. 8, p. 912-917, 2019. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1440244018312726>. Acesso em: 27 dez. 2025.

CNN BRASIL. *Jogos da Copa do Mundo terão pausas para hidratação em cada tempo*. São Paulo, 2025. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/esportes/futebol/futebol-internacional/jogos-da-copa-do-mundo-terao-pausas-para-hidratacao-em-cada-tempo/>. Acesso em: 27 dez. 2025.

CORREIA, Henrique; SILVA, Kleber Pereira de Araújo e. *Manual completo de segurança e saúde do trabalho – NRs 1 a 38 comentadas e esquematizadas*. 2. ed. São Paulo: JusPodivm, 2025.

DIÁRIO DE NOTÍCIAS. *Porque existem pausas no jogo para hidratação*. Lisboa, 2024. Disponível em: <https://www.dn.pt/arquivo/diario-de-noticias/porque-existem-pausas-no-jogo-para-hidratacao-17073606.html>. Acesso em: 27 dez. 2025.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. *Meio ambiente do trabalho e responsabilidade civil: as bases para um novo paradigma*. São Paulo: Matrioska, 2023.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Responsabilidade civil no meio ambiente do trabalho: nexos causal, nexos normativo e teoria da imputação objetiva*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2022.

FIFA. *Hydration breaks to be applied in all matches at the 2026 World Cup*. [S. l.], [2025]. Disponível em: <https://inside.fifa.com/medical/news/hydration-breaks-to-be-applied-in-all-matches-at-the-2026-world-cup>. Acesso em: 27 dez. 2025.

FIFPRO. *Extreme weather in football*. Hoofddorp, 2021. Disponível em: <https://www.fifpro.org/en/articles/2021/07/extreme-weather-in-football>. Acesso em: 27 dez. 2025.

NYBO, L.; FLOURIS, A. D.; RACINAIS, S.; MOHR, M. Football facing a future with global warming: perspectives for players' health and performance. *British Journal of Sports Medicine*, Londres, v. 55, n. 6, p. 297-298, 2021. Disponível em: <https://bjsm.bmj.com/content/55/6/297>. Acesso em: 27 dez. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Working on a warmer planet: the impact of heat stress on labour productivity and decent work*. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_711919/lang--en/index.htm. Acesso em: 27 dez. 2025.

SAWADOGO, W.; BLIEFERNICHT, J.; FAYE, A. Where should sports events be held under global warming? A case study of the African Cup of Nations. *Sustainable Cities and Society*, Amsterdã, v. 119, p. 106091, 2025. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2210670724009132>. Acesso em: 27 dez. 2025.

SCHWARZ, E. *et al. Effects of pre-cooling and cooling breaks on thermoregulatory, physiological and match running responses during football in moderate and hot temperatures*. Lisboa: Universidade Nova de Lisboa, 2025. Disponível em: <https://run.unl.pt/handle/10362/191555>. Acesso em: 27 dez. 2025.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Direito do trabalho aplicado: saúde do trabalho e profissões regulamentadas*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. (Coleção Direito do Trabalho Aplicado, v. 3).

WORLD HEALTH ORGANIZATION; WORLD METEOROLOGICAL ORGANIZATION. *Climate change and workplace heat stress: technical report and guidance*. Genebra, 2025. Disponível em: <https://library.wmo.int/idurl/4/69616>. Acesso em: 27 dez. 2025.

DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIA DE GÊNERO EM RELAÇÃO AOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRANSPORTE E ENTREGA

DISCRIMINATION AND GENDER-BASED VIOLENCE AGAINST WORKERS ON DIGITAL TRANSPORTATION AND DELIVERY PLATFORMS

Juliana Varela de Albuquerque Dalprá¹

RESUMO: As relações de trabalho vêm passando por profundas transformações desde a denominada Revolução Tecnológica (Revolução 4.0). As novas formas de labor proliferaram-se de forma ainda mais acentuada no momento da crise pandêmica mundial (covid-19), como é o caso do “work-on-demand via apps”, especialmente no que se refere ao trabalho de entrega de pedidos por motociclistas e motoristas de transporte vinculados às plataformas digitais. Diversos são os problemas e dificuldades enfrentados por estes trabalhadores (tais como: questões de saúde e segurança no trabalho, ausência de proteção social/previdenciária, falta de transparência na gestão dos trabalhos e exclusão da plataforma, gamificação para aumento inseguro e desmedido da produtividade), além daqueles decorrentes da própria informalidade do trabalho sem registro. Contudo, em um cenário de divisão sexual do trabalho e desigualdade entre homens e mulheres, estas acabam enfrentando uma realidade ainda pior e mais precarizada. A questão é, mediante a análise do cenário legislativo atual e de diretivas internacionais sobre o tema, trazer o olhar ampliado para esta forma de relação de trabalho para que, independentemente da conclusão sobre a existência ou não do vínculo empregatício, seja adotada uma regulamentação que atenda às peculiaridades deste trabalho tecnológico para homens e mulheres, com a preservação efetiva do trabalho decente e não discriminatório e dos direitos humanos e fundamentais da pessoa dos trabalhadores, incluindo as trabalhadoras.

PALAVRAS-CHAVE: evolução tecnológica; trabalhadores de entrega e transporte em aplicativos; divisão sexual do trabalho; desigualdades e discriminação; trabalho decente.

1 *Juíza do trabalho no Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo (2ª Região – TRT2), Brasil; mestrandia em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo – USP; pós-graduada em “Direito do Trabalho” pela UniCuritiba – Centro Universitário Curitiba (Curitiba – Paraná – Brasil); pós-graduada em Direito do Trabalho e Segurança Social pelo Instituto de Direito do Trabalho da Universidade de Lisboa (Lisboa – Portugal).*

ABSTRACT: Labor relations have been undergoing profound transformations since the so-called Technological Revolution (Revolution 4.0). New forms of labor proliferated even more sharply during the global pandemic crisis (covid-19), such as “work-on-demand via apps,” particularly regarding delivery work by motorcyclists and transport drivers linked to digital platforms. Numerous problems and difficulties are faced by these workers, including occupational health and safety issues, the absence of social and social security protection, a lack of transparency in labor management and platform exclusion, and gamification aimed at an unsafe and excessive increase in productivity, in addition to those arising from the informality of unregistered work. However, within a scenario of the sexual division of labor and inequality between men and women, the latter face an even worse and more precarious reality. By analyzing the current legislative landscape and international directives on the subject, this study aims to provide a broader perspective on this form of labor relation. The objective is to ensure that, regardless of the conclusion regarding the existence of an employment bond, a regulation is adopted that addresses the peculiarities of this technological work for both men and women, effectively preserving decent and non-discriminatory work, as well as the human and fundamental rights of all workers, including female workers.

KEYWORDS: technological evolution; app-based delivery and transport workers; sexual division of labor; inequalities and discrimination; decent work.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A revolução tecnológica e consequências nas relações laborais pós-período pandêmico; 3 Trabalhadores em plataformas digitais de entrega: labor “on demand via apps”; 4 Divisão sexual do trabalho e dados quanto ao gênero dos trabalhadores em aplicativos; 5 Problemas e dificuldades enfrentados pelas trabalhadoras em aplicativos; 6 Direito ao trabalho decente; 7 A regulamentação do trabalho em plataformas digitais em outros países e o cenário brasileiro; 8 Conclusão; Referências.

1 Introdução

As novas tecnologias, aliadas à crise pandêmica iniciada em 2020, contribuíram para a expansão/proliferação das novas formas alternativas de trabalho, como o de entrega de pedidos e de transporte de pessoas por meio das plataformas digitais.

Se isso trouxe facilidade para os consumidores, que, com um “clique” em seu celular, adquirem a mercadoria desejada e simplesmente aguardam no aconchego de suas poltronas o recebimento, ou então para aqueles que, com um toque no celular, solicitam o envio do motorista e veículo, para os trabalhadores a realidade tem sido bem diferente.

Enquanto os clientes reclamam da demora, mandam mensagens pelo aplicativo questionando sobre a entrega da mercadoria e a chegada do transporte, o trabalhador enfrenta uma série de situações e dificuldades nas ruas não perceptíveis e sensíveis a uma sociedade cada vez mais focada no capital e aumento da lucratividade.

Por outro lado, as plataformas desenvolvem o negócio sem os custos e despesas de uma estrutura física antigamente necessária e adotam uma forma de gestão algorítmica, com a introdução de métodos e técnicas, como o sistema de avaliação, a gamificação para premiações, por exemplo, que estimulam os trabalhadores a permanecerem cada vez mais logados, a fim de que possam atingir um valor mínimo para a sobrevivência, introduzindo a falsa ideia de que seriam os gestores de seu próprio labor.

Ocorre que, além dos mais diversos problemas enfrentados por estes trabalhadores, para além da informalidade, está o aumento da desigualdade e discriminação de gênero que vem ocorrendo com as mulheres que laboram neste mercado e cujas questões que demandam atenção são simplesmente invisibilizadas e ignoradas, aumentando ainda mais o *gap* entre homens e mulheres.

O presente artigo tem por escopo analisar esta forma de trabalho frente ao contexto sociológico e econômico atual, bem como a realidade vivenciada pelas mulheres no trabalho de entrega e transporte em empresas de plataformas digitais (inseguranças, assédios moral e sexual, menores oportunidades chamadas e, portanto, recebimentos inferiores aos dos homens, dupla jornada, condições de trabalho não adaptadas às necessidades fisiológicas e biológicas, dentre outros), revelando a necessidade de aplicação do ordenamento jurídico para proteção destas trabalhadoras, de forma a resguardar o trabalho decente e não discriminatório, bem como necessidade de regulamentação específica para atender, de maneira também formal e o mais abrangente possível, as peculiaridades existentes nesta forma de relação laboral.

2 A revolução tecnológica e consequências nas relações laborais pós-período pandêmico

Assistimos a diversas fases da Revolução Industrial. Desde a utilização da máquina a vapor e carvão (Revolução 1.0 (século XIX)), passamos pelo sistema de massificação da produção, com produção de automóveis, aviões, novas fontes de energia e matérias (petróleo, eletricidade e aço) (revolução 2.0 – séculos XIX a meados do XX), pela era da informática, digitalização, internet e diversos meios de comunicação digitais² (terceira revolução – segunda metade do século XX), para chegarmos, então, na denominada Revolução 4.0, em que

2 CORREIA, José Pedro Anacoreta. Proteção de dados pessoais e Inteligência Artificial. In: NAMORA, Nuno Cerejeira *et al.* (ed.). *Digital work and personal data protection: key issues for the labour of the 21st century*. Reino Unido: Cambridge Scholars Publishing, 2018. p. 447.

se avançou no sistema de tecnologias, como inteligência artificial, robótica, internet das coisas e computação em nuvem.

Se antes a principal matéria-prima propulsora da Revolução Industrial era o petróleo, nas últimas décadas prevaleceu a matéria-prima informação. “Tal como o petróleo, a informação tem de ser extraída, refinada e distribuída. Mas, ao contrário das restantes, não é um produto escasso e pode ter uma produção exponencial”, acrescentando que “pode ser inútil, e até ser negativa, se não for tratada de forma devida e analisada de forma correta”³.

Fazem parte desta inovação os robots/cobots (robôs inteligentes ou colaborativos – “cobots”⁴), os quais correspondem a unidades de hardware e software que conseguem armazenar grande quantidade de informações. A *learning machine* foi desenvolvida para, com base nas informações armazenadas nas unidades, aprender tarefas humanas por meio da repetição de ações. A inteligência artificial, por sua vez, possibilita a análise dessas informações, com a verificação de padrões e características não facilmente perceptíveis por um ser humano, e, com uso de algoritmo, selecionar o melhor resultado para uma decisão⁵.

Ocorre que, para uma melhor (mais ética, criativa e sensível) seleção do resultado e, conseqüentemente, melhor aproveitamento deste processo tecnológico, torna-se imperiosa a valorização do ser humano e alinhamento da inteligência humana com a robótica⁶.

Podemos então falar em Revolução 5.0, referente à fase seguinte da mera utilização das tecnologias e automatização máxima dos processos, qual seja, a sincronicidade entre a mente humana e as tecnologias, de forma a valorizar o potencial humano (elemento criativo) para melhor aproveitar a tecnologia.

3 Correia, 2018, p. 447.

4 A expressão “cobots” refere-se a um aparato para interagir com seres humanos, de forma a adaptar-se ao ambiente e com o fito de economizar a energia humana. Ou seja, trata-se de utilizar a força do robô com a tomada de decisões do ser humano, para, por exemplo, carregar e suportar grandes pesos, reduzindo a fadiga do trabalhador.

5 Por isso, Correia pondera que a informação seria o “combustível da nova economia”. In: Correia, 2018, p. 450.

6 Já defendíamos que a tecnologia (robótica, inteligência artificial e novas formas tecnológicas de trabalho) seja utilizada a favor do ser humano e para acentuar as suas qualidades essenciais (capacidade criativa e racional, de sensibilidade, de adoção de valores éticos), com a conclusão de que este jamais poderá ser integralmente substituído, pois é dotado de características próprias e inatingíveis às máquinas e algoritmos.

O fator humano é tido como elemento mais do que fundamental, em decorrência da necessidade de garantir o funcionamento e direcionamento das máquinas ao intento.

Em paralelo, não podemos esquecer que saímos recentemente de uma pandemia mundial causada pelo coronavírus (SARS-CoV-2), a qual afetou a economia e fez com que milhares de pessoas perdessem seus empregos.

De acordo com dados da Organização Internacional do Trabalho, globalmente, cerca de 2 bilhões de trabalhadores estavam no mercado informal em 2022. Enquanto a informalidade vinha diminuindo na última década e meia, em 2020 trabalhadores informais foram afetados na pandemia, pois que passaram a ter maior representação em micro e pequenas empresas.

Mesmo no pós-pandemia, o número da informalidade continuou a crescer, em virtude da crise vivenciada. Cerca de dois terços dos ganhos entre 2020 e 2022 foram dos empregos informais, sendo esta fração maior do que a de 2019⁷.

Estamos diante, portanto, de dois cenários: por um lado, a necessidade de profissionalização dos trabalhadores para melhor alinhamento com o processo tecnológico, o que ocorrerá de forma gradativa ao longo do tempo, pois que necessita de alteração e ensino desde primeira fase educacional dos mais jovens até treinamentos constantes e que perdurem durante a vida, neste processo de inovação/evolução tecnológica; por outro, temos a maioria dos trabalhadores, com as capacidades, conhecimentos e cultura do trabalho tradicional (chão de fábrica) que muito sofreram e sofrem com a crise econômica e que tentam se inserir desesperadamente nos novos modelos de trabalho, ainda que não seja proporcionada uma condição digna de labor.

3 Trabalhadores em plataformas digitais de entrega: labor “on demand via apps”

Neste contexto de evolução tecnológica, novas formas de labor e crise econômica decorrente da pandemia, o mundo teve aumento de trabalhadores em plataformas digitais.

Primeiramente, cabe destacar que diversas são as nomenclaturas atribuídas para estas novas formas de labor, tais como economia colaborativa,

7 INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook: trends 2023. 2023. p. 43. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_865332.pdf.

economia disruptiva, “gig economy”, “crowdwork”, “work on-demand via apps”⁸, economia de “bico”, classificados como todos aqueles que necessitam de um “QI digital mínimo”⁹.

Diferencia-se o *crowdwork* (“trabalho em multidão”) do trabalho sob demanda via aplicativos, pelo fato de que o primeiro refere-se à prestação das atividades pelo trabalhador efetivada em qualquer localidade, enquanto que o labor *on demand* via apps corresponde a serviços em atividades tradicionais (como transporte, limpeza, etc.), com critérios de procedimentos de gestão, qualidade, supervisão, execução e remuneração¹⁰.

Logo, o recorte deste estudo é especificamente quanto aos entregadores que trabalham em plataformas digitais (work on demand via apps).

Esta modalidade de relação se dá de forma triangular, em que a plataforma viabiliza a combinação entre oferta e demanda de mão de obra por meio do *software* para a execução de uma atividade nas proximidades ou no próprio local em que está situado fisicamente o tomador de serviços. Os trabalhadores acessam a plataforma, via aplicativo, assim como a estrutura digital que coordena, orienta e organiza a atividade desenvolvida pela empresa.

A gestão da atividade ocorre por meio da utilização do algoritmo (gestão algorítmica). Por meio deste sistema, os consumidores avaliam o atendimento do serviço, com atribuição de nota/classificação, a qual vai resultar em uma média que pode implicar na manutenção ou não do trabalhador na plataforma, ou mesmo em suspensão temporária das suas atividades. Esta atribuição da nota pelo cliente não depende de justificativa/motivação, ficando a livre-arbítrio do consumidor e podendo, inclusive, ser decorrente de preconceitos e discriminações.

A média das avaliações é utilizada para que, em algumas plataformas, o cliente possa optar por um trabalhador para realizar o serviço, bem como são analisadas para a manutenção ou não dos trabalhadores no app, suspensões temporárias e exclusões. As taxas de cancelamento, participação durante os

8 Anote-se que diversas são as denominações atribuídas a estas novas formas de trabalho, sendo ainda algumas delas: *just-in-time workforce*, *sharing economy*, *platform capitalism*, *crowd-based capitalism*, *cocreatin*, *liquid labour*, *peer-to-peer*, *crowdsourcing*, *cloudsourcing*, *playbour*, dentre outros.

9 MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões sobre trabalho 4.0. *Prontuário de Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, n. 2 (segundo semestre), p. 245-264, 2016. p. 247.

10 FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de. *On demand*: trabalho sob demanda em plataformas digitais. Belo Horizonte: Arraes, 2020. p. 97.

horários de pico, quantidade e velocidade de entregas também são avaliadas pelas plataformas.

Pode-se dizer que há uma nítida reformulação do sistema antigo de produção (taylorismo) para o “neotaylorismo”, pois que, agora, subdivide-se em uma “espécie de linha de montagem virtual, onde as tarefas são divididas para serem simplificadas, ficando o trabalhador formado como supervisor”¹¹. Assim, o trabalhador em aplicativos exerce atividades mais simples, sem necessidade de maiores qualificações (exceto para aquele que supervisiona o serviço). Daí porque às plataformas não importa mais a forma da prestação, mas sim o resultado/avaliações positivas.

A quase integralidade dos trabalhadores não é registrada (tão somente aqueles que laboram na área administrativa, jurídica, por ex.), trabalhando como supostamente autônomos, apesar de exercerem a atividade central do negócio¹².

No que tange aos números e dados sobre o trabalho em aplicativos, a Organização Internacional do Trabalho, OIT, informou¹³ que as plataformas de trabalho digitais quintuplicaram em nível mundial na última década.

Quanto ao Brasil, conforme dados do IPEA¹⁴, aproximadamente 1,5 milhão de trabalhadores em atividade no setor de transporte de passageiros e de mercadorias no Brasil estavam inseridos na chamada *Gig economy*, no final de 2021. Dentre esses trabalhadores, 61,2% eram motoristas de aplicativo e taxistas (945 mil), 20,9% entregavam mercadorias via motocicletas (322 mil), 14,4% atuavam como mototaxistas (222 mil) e o restante exercia a atividade de entrega de mercadoria via outro meio de transporte (55 mil). O número de pessoas nessa atividade passou de 25 mil, no início de 2016, para 322 mil, no quarto trimestre de 2021.

-
- 11 TODOLÍ-SIGNES, Adrián. O mercado de trabalho no século XXI: *on demand economy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes *et al.* (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017. p. 33.
 - 12 Esclarece-se que, no caso dos entregadores em aplicativos, o trabalho pode ser realizado por meio de nuvem ou operador logístico, sendo que, neste último caso, a ausência da suposta autonomia do trabalhador fica mais evidente, pois que há fixação pelo operador, por exemplo, da jornada de trabalho e escala.
 - 13 O relatório “Emprego e Questões Sociais no Mundo 2021”.
 - 14 Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2022/05/painel-da-gig-economy-no-setor-de-transportes-do-brasil-quem-onde-quantos-e-quanto-ganham/>.

Conforme notícia veiculada em maio deste ano¹⁵, esse número de trabalhadores em aplicativos teria atingido 1,6 milhões, sendo entregadores de plataformas de *delivery* (386 mil) e motoristas de apps de caronas (1,27 milhão).

Note-se que, de acordo com dados do IBGE, no período da pandemia, entre os meses de maio a novembro de 2020, houve um crescimento de 8,2% do número de trabalhadores que realizam entregas.

Entre os meses de agosto e novembro de 2022, conforme estudo¹⁶, o Brasil contava com 1.274.281 motoristas em aplicativos e 385.742 entregadores.

Especificamente quanto a uma das maiores plataformas, a Uber, por exemplo, divulgou a marca de mais de 7 milhões de entregadores/motoristas no mundo (em 2023), sendo mais de 1 milhão destes no Brasil. A empresa, atualmente, encontra-se presente e atuante em 70 países.

Em plataforma de entrega de refeições (iFood), os números indicam que esta teve 537.964 pessoas trabalhando como entregadores no aplicativo em algum momento entre outubro de 2021 e setembro de 2022¹⁷.

Portanto, há um crescimento considerável nesta forma de trabalho, tornando imprescindível (e urgente) um olhar pormenorizado para esta categoria, condições de trabalho, forma como a atividade se desenvolve e efetiva proteção de seus direitos, a fim de não permitir a precarização e marginalização destes trabalhadores.

4 Divisão sexual do trabalho e dados quanto ao gênero dos trabalhadores em aplicativos

O conceito de divisão sexual do trabalho foi desenvolvido na França, no início dos anos 1970. Além da compreensão da divisão desigual do trabalho social entre os sexos, pontuam-se essas desigualdades como estruturais, estabelecendo uma hierarquia entre as atividades e, dessa forma, entre os sexos, criando um sistema de gênero¹⁸.

15 Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2023/05/5092688-falta-de-consenso-pode-atrasar-a-regulamentacao-de-motoristas-de-aplicativo.html>.

16 Estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Científica e Aplicada (CEBRAP), patrocinado pela Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec). Disponível em: <https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2023/05/Estudo-Cebrap-Amobitec.pdf>.

17 Disponível em: <https://www.poder360.com.br/poder-flash/538-mil-trabalharam-como-entregadores-no-ifood-de-2021-a-2022/>. Acesso em: 25 maio 2024.

18 HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, set./dez. 2007, p. 596-597.

Caracteriza-se pelo modo como o trabalho é distribuído socialmente, em decorrência das relações de sexo, atribuindo-se aos homens, primordialmente, as funções da esfera produtiva, de elevado valor social agregado, e, às mulheres, as funções da esfera reprodutiva. Essa forma de divisão do trabalho social, historicamente, adquire contornos específicos em cada sociedade, não se configurando, portanto, como algo imutável ou rígido¹⁹.

Destaque-se que Simone de Beauvoir já havia escrito e publicado, em 1949, livro com a noção de dois conceitos distintos para sexo e gênero. Descrevendo o sexo como conceito ligado à característica biológica (distinção homem e mulher) e relacionando o gênero à construção histórica do papel da mulher na sociedade. Nas palavras de Saffioti, gênero entendido como “representações do masculino e do feminino, as imagens construídas pela sociedade a propósito do masculino e do feminino, estando estas inter-relacionadas”²⁰.

Portanto, compreendido como o resultado destas construções, em que são estabelecidos padrões de comportamentos adotados pelo masculino e pelo feminino, de acordo com a sociedade.

Algumas das características das relações sociais de sexo são: a) a existência de relação antagonica, b) as diferenças entre as atividades exercidas pelos homens e mulheres são construções sociais e não decorrência biológica; c) construção social tem base material (não exclusivamente ideológica), pelo que a “mudança de mentalidade” não ocorrerá espontaneamente, se estiver desconectada da divisão sexual do trabalho concreta; d) trata-se de uma relação hierárquica de poder e dominação²¹.

Vale mencionar a famosa e verdadeira frase de Beauvoir de que “ninguém nasce mulher, mas se torna mulher”, que reuniu, em poucas palavras, o único consenso entre feministas a respeito de gênero: sua compreensão como construção social. O gênero não é biológico, mas social.

As relações entre gênero e classe nos permitem constatar que, no universo do mundo produtivo e reprodutivo, vivenciamos também a efetivação de uma construção social sexuada, na qual os homens e as mulheres que trabalham são, desde a infância e a escola, diferentemente qualificados e capacitados para o ingresso

19 KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena *et al.* (org.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Unesp, 2009. p. 67-68.

20 SAFFIOTI, Heleieth. *Gênero, patriarcado e violência*. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2015. p. 124.

21 KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena *et al.* (org.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Unesp, 2009. p. 71.

no mercado de trabalho. E o capitalismo tem sabido apropriar-se desigualmente dessa divisão sexual do trabalho.²²

No que tange ao labor em plataformas, os dados levantados indicam o aumento dessas desigualdades entre homens e mulheres e o impacto da divisão sexual do trabalho.

De acordo com o Relatório elaborado em 2021 pela Organização Internacional do Trabalho, cerca de quatro em cada dez trabalhadores de plataformas baseadas na internet são mulheres, ao passo que nos países em desenvolvimento apenas dois em cada dez são mulheres.

Estes números sublinham o fato de que, de um modo semelhante ao mercado de trabalho *off-line*, o mercado de trabalho online coloca obstáculos às mulheres no acesso ao trabalho.

Nos setores dos táxis e das entregas baseados em aplicações (e objeto do presente estudo), as mulheres representam menos de 10% dos trabalhadores, sendo inferior a 5% nos serviços tradicionais.

A plataforma de *delivery* iFood, por exemplo, de acordo com notícia de “O Globo” de março de 2023, estima que somente 5% de seus 200 mil entregadores sejam mulheres. O mesmo percentual se aplica também para a plataforma “99” (2021).

Portanto, números alarmantes que apenas comprovam a reprodução do velho e arcaico sistema de dominação/subjugação dos homens em relação às mulheres também nas “novas” e digitais formas de labor.

5 Problemas e dificuldades enfrentados pelas trabalhadoras em aplicativos

Uma vez apresentado o cenário da expansão do trabalho plataformizado no mundo e no Brasil, bem como breves conceitos sobre divisão sexual do trabalho e dados referentes à participação das mulheres no mercado do trabalho de entrega e transporte por plataformas digitais, torna-se imperioso analisar quais são as dificuldades enfrentadas por estes trabalhadores (em geral), assim como as questões específicas relacionadas às condições pessoais femininas.

Além, evidentemente, de todos os problemas já conhecidos em relação ao labor informal (ausência de garantia de salário mínimo necessário à subsistência,

22 ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 109.

férias, pagamento de horas extras, benefícios sociais/previdenciários, riscos quanto a assaltos, violências²³ à integridade física e mental dos trabalhadores, assédios, dentre outros), exsurtem questões decorrentes do labor de entregas nas plataformas digitais que demandam atenção especial.

Podemos citar, de plano, preocupações concernentes à saúde e segurança dos trabalhadores. Conforme estudo realizado pelo Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebap) em parceria com a Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec), um a cada quatro entregadores do Brasil já sofreu um acidente. Em levantamento em relação aos trabalhadores das plataformas Uber, 99, Zé Delivery e iFood, concluiu-se que 25% dos entregadores já se acidentaram²⁴.

Em relatório elaborado pela coordenadora técnica do Laboratório de Estudos do Movimento do Hospital das Clínicas de São Paulo – Brasil e professora da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, Julia Maria D’Andréa Greve, antes dos aplicativos, os sinistros com motos representavam 20% dos atendimentos, enquanto que em 2022 esse número atinge 80%. Ainda, consta que, atualmente, de 60% a 70% daqueles que se encontram em estado mais grave e que entraram ou ficaram internados no Instituto de Ortopedia e Traumatologia do HC da USP trabalham com aplicativos de entrega (*delivery*)²⁵.

Pois bem, uma vez que estes entregadores trabalham sem registro em CTPS, devem contribuir ao INSS de forma individual a fim de assegurar o recebimento de benefícios pela instituição previdenciária (tais como aposentadoria por tempo de serviço e invalidez, auxílios doença e acidentário, salário maternidade, pensão por morte aos dependentes). Todavia, estima-se que apenas um a cada quatro entregadores e motoristas autônomos paga contribuição ao INSS, segundo o estudo de pesquisadores do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

23 De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, 83 por cento dos trabalhadores que participam no setor dos táxis baseados em aplicações e 89 por cento no setor das entregas baseadas em aplicações declararam ter preocupações acerca da *segurança no trabalho*, frequentemente relacionadas com a segurança rodoviária, roubo e agressão física, sendo que em países com mulheres na amostra, a percentagem de mulheres com preocupações relativas a agressões físicas no setor dos táxis baseados em aplicações é mais elevada. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_845019.pdf. p. 172.

24 Destaque-se que, de 2021 para 2022, no Brasil, o número de pedidos de solicitações para pagamento do seguro por Danos Pessoais Causados por Veículos Automotores de Via Terrestre (DPVAT) cresceu 325%. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/especiais/rotas-da-mobilidade/acidentes/um-em-cada-quatro-entregadores-ja-sofreu-acidente-no-pais-1.2876695>.

25 Disponível em: <https://jc.ne10.uol.com.br/colunas/mobilidade/2022/12/15140594-entregadores-de-aplicativos-respondem-por-70-das-internacoes-de-transito-diz-cpi-dos-apps.html>.

Assim, estão expostos a condições gravosas de trabalho e sem amparo dos benefícios sociais/previdenciários.

Ainda no tocante à segurança, vale ressaltar que as plataformas de entregas adotam sistema de premiações e a chamada gamificação (*gamification*), por meio do algoritmo, o que estimula a velocidade da realização das entregas pelos trabalhadores, colocando as suas vidas em risco.

Originado na indústria das mídias digitais, a gamificação refere-se ao uso de elementos de design de jogos em ambientes e situações que não são efetivamente jogos.

No ambiente do trabalho, a técnica é entendida como:

Um modelo de premiar o(a) trabalhador(a) que atinge uma meta imposta pela empresa e revela o mecanismo de gestão de incutir nos(as) trabalhadores(as) o desejo de trabalhar mais, desvelando-se o mecanismo psicológico de interferir em sua vontade, forçando a intensificação do trabalho e o aumento da produção.²⁶

Extraí-se da literatura²⁷ que a tática versa sobre adaptar as atividades de trabalho em um formato de jogo, a fim de se atribuir experiências lúdicas, como forma de influenciar psicologicamente os trabalhadores para o aumento da produtividade e, conseqüentemente, do lucro²⁸.

Explica-se que, com a utilização de *gamificação*, é possível fazer com que as metas sejam atingidas, como por exemplo, com a inclusão de desafios e missões que podem deixar o sistema mais desafiador. Assim como os pontos e conquistas podem trazer o sentimento de diversão ou mesmo fazer com que os trabalhadores se sintam instigados e envolvidos. Dessa maneira, os participantes podem se envolver por conta da diversão da experiência, ou ainda por visualizarem “distinções”, em relação a um trabalho “sério”, ou mesmo por

26 VIDIGAL, Viviane. *Delivery viral: entre a virtualidade do pedido e a concretude da entrega*. In: CASTRO, Barbara (org.). *Covid-19 e sociedade: ensaios sobre a experiência social da pandemia*. Campinas: IFCH, 2020. p. 278-294.

27 WERBACH, Kevin; HUNTER, Dan. *For the win: how game thinking can revolutionize your business*. Philadelphia: Wharton Digital Press, 2012.

28 Como exemplo, tem-se a plataforma da Uber com o chamado “Desafio Cinco Estrelas”, em Uberlândia, consistindo em três módulos de desafios e espera de soluções (qualidade básica, qualidade avançada e direção defensiva). O relato da empresa é de que o objetivo seria instruir os(as) motoristas sobre como agir enquanto transportam e também dar dicas sobre direção e manutenção do veículo. A ferramenta é destinada não apenas aos(as) novatos(as), mas também aos(as) motoristas com avaliação abaixo da média da cidade na qual dirigem. KAPP, Karl. M. *The gamification of learning and instruction: game-based methods and strategies for training and education*. San Francisco: John Wiley & Sons, Inc., 2012.

sentirem uma compulsão ao “chamado” do ambiente *gamificado* que se vale de fatores psicológicos a partir de comparações sociais ou recompensas.

Entretanto, estudos²⁹ apontam que a gamificação, apesar de, em um olhar inicial e superficial, auxiliar na melhoria das funções cerebrais, estimular a criatividade, o prazer e divertimento e motivação, por outro, implica o desvio do sentido do trabalho, com a captura e mobilização da subjetividade do trabalhador, configurando, assim, risco profissional psicossocial e “vício” (“*loop* compulsivo”) aos trabalhadores que acabam por trabalhar cada vez mais em busca da renda e de metas, de forma desmedida e perigosa na direção.

Por outro lado, diversos relatos demonstram que os entregadores reclamam que, quando estão para atingir a meta imposta para receber bonificação, a plataforma trava ou não faz envio de novas entregas, “boicotando” e “ludibriando” os entregadores.

Uma das pesquisas apresenta a declaração, por exemplo, de um entregador que conta que estas bonificações/gamificações ocorrem quando as condições climáticas não estão favoráveis – período de chuvas. Nesses períodos, a plataforma oferece majoração do valor da hora. Todavia, a plataforma envia, por exemplo, uma mensagem às 9h dizendo que se o entregador fizer oito pedidos de *delivery* entre as 10h e 13h, ganhará mais R\$ 50,00.

Contudo, ante a ausência de clareza dos critérios das chamadas de entregas, segundo o entregador entrevistado, relata que: “Eu, você e outro *motoboy* estamos trabalhando lá, são oito pedidos para conseguir o bônus. Eu e você fizemos sete, o outro *motoboy* fez quatro. Para quem eles vão jogar a entrega? Para o outro *motoboy*”.

Com isso, os entregadores permanecem disponíveis em número de horas acima do limite legal, sem ao menos ter ciência das “regras do jogo”, em uma busca incessante e contínua pelo trabalho.

Como bem salienta Abílio, os trabalhadores em aplicativos:

Concorrem entre si, submetidos a empresas que vão monopolizando setores do mercado; criam suas próprias estratégias de sobrevivência, as quais envolvem polivalência, intensificação do trabalho, extensão do tempo de trabalho e trabalho amador.³⁰

29 GAURIAU, Rosane. Gamificação no trabalho: o novo “avatar” do direito do trabalho. *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*, v. 7, n. 2, 2021. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/373>. Acesso em: 02 nov. 2022.

30 Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/11/ARTIGO-L-C-ABILIO.pdf>.

No caso específico dos entregadores motociclistas, ainda, o incentivo por premiação é *contra legem* no Brasil, posto que viola a Lei nº 12.436/2011³¹, em seu art. 1º, a qual proíbe, a fim de proteger a segurança destes trabalhadores, o oferecimento de prêmios por cumprimento de metas por número de entregas ou prestação de serviços (inciso I) e o promoção de competição entre motociclistas para que aumentem o número de entregas ou prestação dos serviços (inciso III), com a aplicação de multa para os infratores.

Exige-se do trabalhador a capacidade de reagir em tempo real àquilo que é determinado e fixado pela plataforma “a partir da programação, da estipulação de regras e comandos pré-ordenados e mutáveis por seu programador”³².

Outro grave problema refere-se à falta de transparência no gerenciamento e critérios de distribuição das entregas, no sistema de avaliações dos clientes, dos motivos das suspensões e descadastramento/exclusão da plataforma na rescisão, que deixa os trabalhadores vulneráveis e totalmente submissos às regras impostas pelas plataformas (por meio dos algoritmos) de forma unilateral e obscura, fazendo com que os trabalhadores corram em busca das entregas, trabalhem de forma exaustiva, fiquem disponíveis e produzam cada vez mais, sem sequer saber como, onde e por que recebem ou não valores, promoções, direcionamentos de chamadas. Um trabalho no escuro.

A utilização dos dados colhidos pelas plataformas em relação aos entregadores também ganha relevância nesta forma de labor, à medida que emergem tanto questões relativas à Proteção dos Dados (Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 – vigência a partir de 2021) e proibição do uso indevido como necessidade de políticas que impeçam comportamentos anticoncorrenciais (políticas antitrust), bem como clareza e efetivo consentimento para utilização.

Assim, a observação do direito à privacidade é fundamental, haja vista a quantidade de informações armazenadas e acessadas pelos *apps*, a fim de entender a melhor forma de explorá-las sem violar princípios e regras fundamentais para a sustentabilidade dos negócios.

Outro ponto está no aumento da desigualdade de gênero, eis que, demandando o trabalho de entrega em aplicativos flexibilidade/disponibilidade de horas pelo trabalhador, as mulheres também têm taxa de aumento no labor

31 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112436.htm. Acesso em: 14 jul. 2023.

32 OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. MPT. Brasília: Movimento, 2018. p. 27 e 30.

digital em muito inferior (e desproporcional) aos dos homens, que se inserem mais rapidamente e em maior quantidade no mercado virtual.

Levantamento feito em 2020³³ reporta que apenas 5% dos entregadores no Brasil são mulheres, sendo 95% homens.

A questão etária também apresenta relevância, pois os dados revelam que os mais jovens ocupam os lugares, explicável tanto pela facilidade de acesso virtual, ausência de necessidade de maiores habilidades técnicas, sendo que, no país, em 2022, 39% dos entregadores homens e 18% das mulheres estão na faixa dos 20 aos 29 anos, 38% de homens e mulheres entre 30 e 39 anos, 11% dos homens e 3% das mulheres entre 50 a 59 e apenas 4% dos homens e 1% das mulheres com 60 anos ou mais³⁴.

Há ainda outro ponto relevante a ser observado: o fato de a utilização dos algoritmos nesta forma de trabalho pode criar novos preconceitos e discriminações. Isso porque os algoritmos são codificados por programadores humanos de acordo com uma série de normas e instruções e “se for introduzido um enviesamento no sistema”, pode implicar em condutas discriminatórias e mesmo “automatizar os padrões de discriminação existentes” (ONU, 2019).

Conforme esclarece Katarina Kertysova, apesar de seus inúmeros benefícios, os sistemas movidos a IA geram uma série de questões éticas e representam novos riscos para os direitos humanos e políticas democráticas. Preocupações levantadas pela comunidade de especialistas incluem a falta de justiça algorítmica (levando a práticas discriminatórias, como preconceitos raciais e de gênero), personalização de conteúdo resultando em parcial cegueira de informações (“bolha do filtro”), violação da privacidade do usuário, manipulação potencial do usuário, ou manipulação de vídeo e áudio sem o consentimento do indivíduo.

Além destas questões, existem ainda problemas e dificuldades específicos nas formas de trabalho que são agravadas em relação ao gênero.

Em trabalhos em geral, segundo a OIT (2003), globalmente, as mulheres recebem, em média, 20% a menos do que os homens em condições de trabalho e níveis educacionais semelhantes.

No Brasil, após uma tendência de queda, a diferença salarial entre homens e mulheres voltou a aumentar no país, atingindo 22% no final de 2022, de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2003).

33 Disponível em: <https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2023/05/Amobitec12mai2023.pdf>.

34 Disponível em: <https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2023/05/Amobitec12mai2023.pdf>.

Por outro lado, de acordo com estudo publicado em julho de 2018, pela Universidade de Chicago e Stanford (EUA), o “gender Gap” em matéria salarial demonstra que a diferença de renda entre homens e mulheres também se estende para a economia de aplicativos.

Por meio da análise de dados de mais de 1 milhão de motoristas da Uber, concluiu-se que as mulheres recebem um total de 7% de ganhos por hora a menos do que os homens. Como motivos que podem ser atribuídos a esta diferenciação estão a equivocada e preconceituosa “crença” de que motoristas do sexo masculino dirigem mais rápido, além do fato de que a jornada dupla realizada ainda no século XXI majoritariamente pelas mulheres impacta as pausas e a jornada diária que elas podem fazer.

No caso específico do trabalho dos ciclistas, a dependência do desempenho físico para a realização da entrega agrava ainda mais a desigualdade.

Faço as corridas em uma média de 20 minutos. Os restaurantes não têm tanta confiança, então escolhem mais os entregadores homens. Um dia eu e meu amigo estávamos esperando no mesmo lugar e ele recebeu sete corridas seguidas enquanto eu só recebi duas (Mikaela).³⁵

Outro fator a ser considerado são as condições fisiológicas da mulher, como, por exemplo, a existência do ciclo menstrual.

Trabalhar no período menstrual tem dificuldades por conta dos banheiros que a gente não pode entrar para as trocas de absorvente (Cristiana Batista, de 37 anos).

O pior dia é durante o ciclo menstrual. Tinha que estar sempre parando para observar o absorvente, para ver se não passou para a calça, para não entrar no estabelecimento suja. Teve dia de eu ter cólica forte por estar sentada, aí vem a trepidação dos lugares por onde a gente passa por causa de lombada, buracos. Teve dias que eu já dei uma parada no trabalho com muita dor. A gente tem que se virar nos [banheiros] de postos de gasolina, pedir “posso usar o banheiro?”, a gente fica à margem (Raquel Rodrigues).³⁶

A fisiologia feminina em relação aos seios também constitui fator a ser observado e que enseja a necessidade de cautelas e equipamentos compatíveis para a integridade física da mulher.

Não perguntaram para as mulheres sobre a *bag* que machuca e aperta os seios (Juneia).

35 Disponível em: <https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-para-elas/#Link3>.

36 Disponível em: <https://projetcocolabora.com.br/ods8/servico-de-delivery-e-ainda-mais-precario-para-as-mulheres/>.

Se você colocar muito peso na bagagem, a regulamentação vai subir e machucar os seios. Há um modelo cruzado, que deixa os seios livres, e que tem o fecho sobre o umbigo, mas ainda não é comum nas plataformas (Raquel).³⁷

Ainda, não se pode ignorar que as jornadas neste tipo de labor são mais extensas: chegam a 64,5 horas por semana, 20 a mais do que aqueles que exercem a atividade de forma complementar.

Esses trabalhadores têm uma insegurança alimentar. Quase sempre, eles estão do lado de fora comendo pão com mortadela, enquanto o restaurante está preparando comida para eles entregarem. Eles trabalham entregando comida, mas passam fome (pesquisador Sérgio De Lucca).³⁸

No caso das mulheres, as tarefas domésticas e atividades de cuidado familiar atribuídas historicamente a elas resultam na DUPLA JORNADA e, portanto, menos tempo para poder trabalhar fora de casa, por consequência, no recebimento de salários menores em virtude do número inferior de recebimento de corridas/entregas pelas plataformas.

Outra questão enfrentada e de extrema relevância tem por cerne a ocorrência de assédio moral.

Frequentemente assediada pelos próprios entregadores, que raramente encontram uma mulher trabalhando na área, Nana se incomoda mesmo é com o assédio praticado pela polícia. Negra, a entregadora denuncia que a Polícia Militar da capital pratica, frequentemente, o enquadro de entregadores. “Sou parada o tempo todo por policiais. Se você está com uniforme, com a *bag*, aí que eles param mesmo. Revistam, olham seu celular”. Segundo Nana, muitos dos colegas entregadores são egressos do sistema penitenciário e acabam trabalhando com entregas justamente porque a informalidade negligencia seus antecedentes criminais. “Muitos trombadinhas usam as *bags* e os uniformes para roubar também, então a polícia é completamente desrespeitosa com todos os *bikers*. A primeira vez que me abordaram, eu estava com outros entregadores esperando entregas em frente ao restaurante. Os policiais chegaram chutando os meninos, os que tinham passagem apanharam horrores”.³⁹

O assédio sexual também acaba impactando ainda mais no labor prestado pelas trabalhadoras do sexo feminino, eis que, conforme relatos e notoriamente

37 Disponível em: <https://projetcocolabora.com.br/ods8/servico-de-delivery-e-ainda-mais-precario-para-as-mulheres/>.

38 Disponível em: <https://projetcocolabora.com.br/ods8/servico-de-delivery-e-ainda-mais-precario-para-as-mulheres/>.

39 Disponível em: <https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-para-elas/#Link3>.

sabido, elas evitam fazer corridas/entregas no período noturno, por questão de segurança, sendo que este período é quando costuma haver mais chamadas.

Nossa, moça, você é linda demais. Ele pegou no meu rosto e tentou me beijar. Eu desci o braço nele. Falei que, se colocasse a mão em mim de novo, eu chamava a polícia. [...] a Uber não me deu nenhum tipo de formação sobre como lidar com esses casos (depoimento da trabalhadora Tatiana).⁴⁰

E como ocorre a proteção destas trabalhadoras nestes casos? A “Proteção”, segundo elas, ocorre entre as próprias trabalhadoras, por meio de um grupo de WhatsApp “Damas ao Volante”, composto por cerca de 20 mulheres. No referido grupo, as motoristas postam suas localizações e, quando uma das participantes não aparece após algumas horas do início da jornada, as outras mandam mensagens perguntando se está tudo bem: “A gente posta nossa localização após oito horas rodando. Querendo ou não, uma ajuda a outra. A gente fica alerta se uma está muito tempo parada em um local. Estamos sempre atentas à segurança, sempre pensamos no pior por conta da violência nas ruas”⁴¹.

A Uber divulgou a Campanha “Mês das Mulheres”⁴². Todavia, a campanha consiste na parceria entre a Uber e o Ministério das Mulheres, restringindo-se a informar/divulgar para mulheres vítimas de violência sobre o LIGUE 180 no mês de março. Ou seja, nenhuma medida inovatória e diferenciada para prevenção e segurança, mas tão somente a referência à denúncia.

Estas são apenas algumas (poucas) questões trazidas para reflexão e dados estatísticos que auxiliam uma melhor visão da realidade laboral dos entregadores vinculados aos aplicativos e que, por si, já demonstram a manifesta e urgente necessidade de imposição de limites e aplicação efetiva de garantias a esses trabalhadores que estão à margem da proteção devida.

Se os trabalhadores em geral estão desprotegidos, as mulheres que laboram em aplicativos estão em posição ainda pior de condições de trabalho e invisibilidade.

6 Direito ao trabalho decente

Como exposto acima, enquanto seres humanos que prestam atividade (não importando qual a categoria de enquadramento), os trabalhadores em

40 Disponível em: <https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-para-elas/#Link3>.

41 Disponível em: <https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-para-elas/#Link3>.

42 Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/politica/2024/03/6812778-governo-e-uber-anunciam-parceria-para-combater-violencia-contra-mulher.html>.

aplicativos também são destinatários dos direitos fundamentais e humanos que garantem o trabalho digno.

Isso porque o trabalho digno/decente, a dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade fazem parte de todos os indivíduos, por serem intrínsecos à natureza humana e norteadores de todas as relações sociais, constituindo objeto de proteção em normas internacionais, como na Declaração Universal dos Direitos do Homem, no Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, nos objetivos e fundamentos da Organização Internacional do Trabalho, os quais primam pela garantia do trabalho decente, em condições justas, dignas e satisfatórias.

Aliás, a proteção dos trabalhadores e de seus direitos fundamentais é objeto dos parâmetros internacionais estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e torna-se extremamente relevante em mais esta etapa de mutações do mercado laboral.

A Organização Internacional do Trabalho fundamenta-se em quatro princípios e direitos fundamentais (previstos na Declaração Fundamental de 1998), os quais, independentemente de ratificação pelos Estados-Membros, implicam o dever de respeito e promoção por todos. São eles: liberdade e proteção do direito sindical (Convenção nº 87, de 1949), organização e negociação coletiva (Convenção nº 98, de 1949); eliminação do trabalho forçado (Convenções ns. 29, de 1930, e 105, de 1957); abolição do trabalho infantil (Convenções ns. 138, de 1973, e 182, de 1999); e eliminação da discriminação quanto ao emprego e ocupação (Convenções ns. 100, de 1951, e 111, de 1958).

Dentre estas premissas está o conceito de “trabalho decente”, que surgiu por meio da Organização Internacional do Trabalho em 1999. Instituiu-se, por meio da apresentação de um relatório com programação para o futuro do trabalho, o objetivo de promover oportunidades para que todos (homens e mulheres) possam obter um trabalho decente e produtivo⁴³.

Sendo assim, a OIT estabeleceu o trabalho decente como aquele que abrange o respeito de forma intrínseca aos direitos do trabalhador, “especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e

43 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Suíça). Nações Unidas. *Report of the director-general: decent work*. 87ª sessão. Genebra, junho de 1999. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 13 jul. 2019.

trabalho infantil”, ainda “a promoção do emprego produtivo e de qualidade” e a “ampliação da proteção social”, além do “fortalecimento do diálogo social”⁴⁴.

O Trabalho Decente também constitui missão da Agenda de 2030 da Organização das Nações Unidas⁴⁵, no qual assim consta no objetivo número 5:

“Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”. Inclui, ainda: a eliminação de “todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos” (5.2).

5.3. [...]

5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais.

5.5. Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.

5.a. Empreender reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais.

5.b. Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres.

5.c. Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas, em todos os níveis.

No Objetivo nº 8, ainda, estabelece-se a “promoção pelo crescimento econômico sustentável, emprego pleno, produtivo e decente para todos”.

Logo, o “Trabalho Decente” é e deve continuar a ser perseguido, principalmente em meio às mudanças econômicas e nas relações laborais⁴⁶.

44 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Suíça). Nações Unidas. *Trabalho decente*. 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 13 jul. 2019.

45 NAÇÕES UNIDAS (Suíça). ONU. *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. 2015. Disponível em: <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld/publication>. Acesso em: 13 jul. 2019.

46 Neste sentido, e em relação ao labor em plataformas digitais, a OIT publicou em janeiro deste ano Relatório intitulado “Realizing Decent Work in the Platform Economy”.

Neste passo, um grande avanço foi a inclusão da Convenção 190 da OIT, enquanto primeiro tratado internacional a reconhecer o direito a um mundo do trabalho livre de violência e assédio (incluindo violência de gênero e assédio) a todas as pessoas (independentemente da existência do labor nos moldes celetistas). 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. Inclui, ainda, o assédio moral e violência efetivada de forma virtual (alínea “d”, do art. 3º).

Sob o mesmo prisma nacional, a Constituição Federal brasileira de 1988 estabelece a dignidade da pessoa humana como princípio fundamental (art. 1º, inciso III) da República Federativa do Brasil e alicerça ao Estado Democrático de Direito, juntamente com o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV, da CF). Ainda, garante a reparação pelo dano moral sofrido (art. 5º, V), o direito à inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas (art. 5º, X), o direito social ao trabalho (art. 6º) e direitos que visem à melhora da condição social dos trabalhadores (art. 7º), bem como o meio ambiente do trabalho equilibrado (art. 200, VIII).

Vale lembrar que cada vez mais as relações de trabalho estão sendo mantidas por meio de vínculos temporários e mais facilmente encerrados. Ou ainda, na maioria dos casos, por meio de relações intituladas como autônomas, sem garantias mínimas de padrões salariais, segurança social ou mesmo de proteção à saúde do trabalhador e da trabalhadora.

Por consequência, estes direitos devem ser assegurados para todos os trabalhadores, preservando-se a identidade profissional do trabalhador, sua dignidade, integridade física e mental, e atendendo e atentando-se às peculiaridades das trabalhadoras, por meio do trabalho decente.

7 A regulamentação do trabalho em plataformas digitais em outros países e o cenário brasileiro

O item 2 do inciso I da Recomendação nº 198 da OIT, sobre política nacional de proteção aos trabalhadores em uma relação de trabalho, prevê expressamente que:

[...]

2. A natureza e a extensão da proteção dada aos trabalhadores em uma relação de trabalho devem ser definidas por práticas e

leis nacionais, ou ambas, tendo em conta padrões de trabalho internacional relevantes. Tais leis ou práticas, incluindo aqueles elementos pertencentes ao alcance, cobertura e responsabilidade à implementação, devem estar claros e adequados para assegurar proteção efetiva aos trabalhadores em uma relação de trabalho.

Neste sentido, alguns países já regulamentaram o labor em aplicativos, tais como Espanha, Portugal, Chile, entre outros.

Na legislação da Espanha, a pioneira a legislar sobre o tema na União Europeia, foi introduzido na regulamentação trabalhista, em 12.05.2021, que os entregadores em domicílio de plataformas como Deliveroo e Uber Eats sejam considerados empregados assalariados.

A legislação (conhecida como “Ley Rider”) reconhece “a presunção de emprego para os trabalhadores que prestam serviços de entrega remunerada por intermédio de empresas que administram este trabalho, mediante a gestão algorítmica do serviço, ou [a presunção] das condições de trabalho, através de uma plataforma digital”⁴⁷.

Ainda, a alínea “d”, do *apartado* 4 do art. 64, estabelece como direito do trabalhador: “d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”. Portanto, tornando expresso o dever da plataforma quanto à transparência e informação aos trabalhadores em geral no gerenciamento algorítmico, o que pode contribuir para evitar discriminação de gênero.

Já em Portugal, a Lei nº 13, de 03 de abril de 2023 (a qual aprovou a Agenda do Trabalho Digno), incluiu o artigo 12-A no Código do Trabalho, com a seguinte redação:

Art. 12-A- Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital.

[...]

47 Assim constou do RDL 09/2021 que alterou a Ley del Estatuto de los Trabajadores: “Disposición Adicional 23: Disposición adicional vigésimo tercera. Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto. Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital”.

9- Nos casos em que se considere a existência de contrato de trabalho, aplicam-se as normas previstas no presente Código que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada, nomeadamente o disposto em matéria de acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, bem como igualdade e não discriminação.

Destaque-se que a União Europeia, no dia 12.06.2023, votou e fechou um acordo (sem qualquer discordância dos países do bloco) para a criação da lei que garanta aos motoristas, ciclistas e motociclistas de entregas acesso a seguro social, licença parental, dentre outros benefícios.

E assim, em abril deste ano (2024), o Parlamento e o Conselho Europeu aprovaram regras destinadas a assegurar que os trabalhadores das plataformas tenham seu estatuto profissional classificado corretamente. Tais regras incluem: a) a presunção legal de vínculo de emprego, que pode ser elidida pela empresa da plataforma (constituindo, portanto, seu ônus de prova); b) impossibilidade de rescisão por decisão algorítmica, estipulando a obrigatoriedade de supervisão humana para as todas as decisões importantes que afetem os trabalhadores, inclusive relacionadas às suas condições de trabalho, saúde e segurança ou que alterem condições acordadas da relação de trabalho; c) regras que protejam os dados dos trabalhadores (proibição de tratar certos tipos de dados pessoais, como a exemplo: estado emocional, convicção pessoal, entre outros).

Tais previsões também auxiliam no sentido de evitar que os dados colhidos e, se manejados exclusivamente por meio de algoritmo, sem supervisão humana, impliquem em ainda mais resultados discriminatórios.

O texto votado e aprovado deverá ser adotado formalmente pelo Conselho. O prazo para os Estados-membros incorporarem as disposições da diretiva na legislação nacional é de dois anos a contar da publicação no Jornal Oficial da União Europeia⁴⁸.

Já na América Latina, o Chile foi o primeiro a regulamentar, em setembro de 2022, a lei de aplicativos para entregadores e motoristas de aplicativos.

A lei permite que os motoristas e entregadores ofereçam seus serviços às plataformas como trabalhadores dependentes (sujeitos às regras trabalhistas que já existem no país) ou independentes (modalidade que ainda não tinha normas para o trabalho) – sistema híbrido, portanto.

48 Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2023/06/13/uniao-europeia-avanca-na-concessao-de-direitos-aos-trabalhadores-por-aplicativo>.

A lei estabeleceu regras específicas⁴⁹, tais como contratação de autônomos mediante contrato que disponha sobre termos, condições, preços, taxas, critérios de contato e coordenação entre trabalhador e usuário, proteção de dados pessoais; tempos máximos de conexão e desconexão; garantido acesso à cobertura previdenciária, contribuindo conforme o caso, e fazendo jus à cobertura de saúde, aposentadoria por idade, seguros de acidentes de trabalho e doenças profissionais, invalidez e sobrevivência; dever da empresa de proporcionar ao trabalhador formação adequada, entregar implementos de segurança; e incluir seguro contra danos de bens pessoais; regulação de remuneração, jornada de trabalho e desligamento, com definição de tempo mínimo de desligamento de 12 horas contínuas em um período de 24 horas, valor da hora por serviço não inferior à proporção da renda mensal mínima estabelecida em lei, acrescida de 20%; ainda direito dos trabalhadores a se organizarem sindicalmente, desde que seus estatutos estejam sujeitos à lei.

Em seu art. 152, alínea “d”, prevê:

La designación de un canal oficial donde el trabajador pueda presentar sus objeciones, reclamos o requerimientos respecto de los pagos recibidos, el registro de sus labores, la asignación de las mismas y la evaluación que los clientes realizan acerca de su labor; el que siempre deberá ser atendido por una persona si el trabajador lo requiere. El canal indicado deberá contar con un lugar físico de atención, un teléfono local y un representante de la empresa asignado como responsable de atender los fines descritos.

No mesmo caminho de discussão para a regulamentação, porém de forma ainda mais lenta e não tão coesa, está o Brasil.

Assim como em outros países, os trabalhadores vêm se movimentando em busca de melhores condições, sendo que os últimos anos foram marcados por diversas paralisações dos entregadores de aplicativos, como forma de movimento social para questionar as condições laborais.

No mês de maio de 2023, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva criou um Grupo de Trabalho (GT), composto por integrantes do governo federal (15), empresas (15) e trabalhadores (15), para iniciar discussões e concretizar a regulamentação.

Em 05.03.2024, foi apresentado o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 com a seguinte ementa: “Dispõe sobre a relação de trabalho interme-

49 Lei 21431, de 2022 (publicada em 11.03.2022). Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544>.

diado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho”.

Contou, inicialmente, com pedido de urgência na tramitação, porém em 12.04.2024 foi cancelada a urgência conferida ao Projeto. A última movimentação até o presente momento revela que o Projeto foi objeto de decisão em 02.07.2024 para votação na Comissão de Indústria, Comércio e Serviços (CICS), porém houve acordo entre membros para retirada da pauta e análise de substituições/alterações do texto (sem que, no entanto, as propostas alterem substancialmente o projeto inicial, mantendo as principais disposições)⁵⁰.

Houve diversos requerimentos para realização de audiência pública pelas mais diversas Comissões (Comissão de Finanças e Tributação – CFT, Comissão de Defesa do Consumidor – CDC, Comissão de Desenvolvimento Econômico – CDE, entre outras).

O Projeto de Lei Complementar, em seu art. 1º, dispõe sobre relação de trabalho “intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho”. Portanto, ao inserir a expressão “intermediado”, de plano, aponta para o sentido em que pretende legislar, indicando que as empresas seriam meras intermediárias.

Vale ressaltar que o projeto autoriza algumas práticas pelas empresas, sem que ensejem na configuração do vínculo empregatício, tais como: normas e medidas para garantir a segurança; normas e medidas para manter a qualidade dos serviços prestados; utilização de sistemas de avaliação; oferta de cursos ou treinamentos, bem como quaisquer benefícios e incentivos aos trabalhadores (art. 5º, incisos). Inclui a possibilidade de exclusão do aplicativo de forma unilateral pela empresa nas hipóteses de fraudes, abusos ou mau uso da plataforma, garantido o direito de defesa, “conforme regras estabelecidas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma” (art. 6º).

Portanto, do que se depreende, o Projeto atribui larga liberdade para as empresas de plataformas estipularem suas próprias regras em um contrato claramente de adesão, autorizando-as a aplicarem “punição” (qual seja, a exclusão

50 Disponível em: <https://www.diap.org.br/index.php/noticias/noticias/91903-comissao-de-industria-adia-votacao-do-plp-12-24-para-proxima-semana>. Acesso em: 09 jul. 2024.

unilateral do aplicativo), além de validar sistema de avaliação e gamificação para aumento dos lucros das plataformas.

Como princípios, faz constar o da transparência; redução de riscos inerentes ao trabalho; eliminação de todas as formas de discriminação, violência e assédio no trabalho; direito à organização sindical, à sindicalização e à negociação coletiva; abolição do trabalho infantil; e eliminação do trabalho análogo ao escravo.

Portanto, princípios já internacional e constitucionalmente garantidos a todos os trabalhadores, apenas repetindo o mínimo, pelo que a inserção no texto do artigo em nada modifica as garantias já existentes para todos os seres humanos.

No que tange à remuneração mínima do trabalhador, é prevista a proporcionalidade equivalente ao salário mínimo nacional (art. 9º), com previsão do valor horário mínimo de R\$ 32,10, mediante o cômputo, para fins deste cálculo, somente do período entre a aceitação da viagem pelo trabalhador e a chegada do usuário ao destino (§ 2º), o que também acaba por permitir que trabalhadores recebam ao final do mês valores abaixo do mínimo necessário para a sobrevivência, o que é ainda mais agravado, como exposto anteriormente, em relação às mulheres.

Deste valor mínimo de R\$ 32,10 por hora, R\$ 8,03 referem-se à retribuição pelos serviços prestados e R\$ 24,07 a título de ressarcimento dos custos incorridos pelo trabalhador na prestação de serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros (§ 3º) (como se o valor do combustível fosse fixo, sem ocorrer majoração constante e considerável, o que, evidentemente, traz insegurança e prejuízos aos trabalhadores).

Quanto à contribuição previdenciária, o projeto adota a qualidade de contribuinte individual, com aplicação da alíquota de 7,5% sobre o salário de contribuição, observado o limite máximo do Regime Geral de Previdência Social (art. 10). A empresa operadora de aplicativo de transporte recolhe uma alíquota de 25% sobre o salário de contribuição do trabalhador. E ao salário de contribuição é definido o percentual de 25% do valor bruto auferido no mês (§§ 2º e 3º).

Ocorre que, primeiramente, a alíquota aplicada para os demais contribuintes na condição de individual corresponde atualmente ao percentual inicial

de 5%⁵¹ (menor, portanto) e que esta forma de recolhimento pode implicar o pagamento mensal pelo trabalhador, sem que receba no futuro o benefício previdenciário por falta de atingimento do valor do salário mínimo.

Para o Procurador do Trabalho Rodrigo Carelli, o projeto pode ser intitulado como “Nem, nem”, pois “nem garante que os trabalhadores sejam reais autônomos, nem os trata como empregados, como o realmente os são”. Para ele, a figura pretendida seria do “subordinado sem direitos”. Assim como para Tadeu Henrique Lopes da Cunha (procurador do trabalho), que bem pontua se tratar de “uma autonomia que a lei diz que existe, embora quando analisamos, tecnicamente falando, tudo que ela traz, significa o oposto de autonomia”⁵².

Não é demais mencionar que o próprio fato de a proposta excluir direitos constitucionais (como limite diário e semanal da jornada) já é, por si, discriminatório, ao passo que “escolhe” os trabalhadores que serão ou não objeto da proteção, da mesma forma que, no passado, já ocorreu com os trabalhadores domésticos e rurais, antes da evolução legislativa destas categorias.

Há de se ponderar que a realidade brasileira se revela distinta daquela encontrada em outros países, pois que a maioria dos trabalhadores em plataformas tem este labor como única fonte de renda e não como atividade complementar ou secundária. (Sobre)Vivem desta forma de trabalho, seja em virtude da perda de empregos durante a crise pandêmica mundial, seja pelo alto índice de desemprego e emprego informal no Brasil.

Questões como treinamentos, fornecimento de condições mínimas de saúde, higiene e segurança dos trabalhadores, de equipamentos de proteção, vedação para instituição de sistemas de prêmios e bonificações que impliquem em risco à saúde física e mental dos trabalhadores, criação de sindicatos e associações para a defesa dos direitos, são apenas alguns dos pontos de imprescindível proteção também aos que trabalham em plataformas digitais.

Neste ponto, a regulamentação específica aclamada e esperada por todos é importante e deverá abarcar as condições especiais desta forma de trabalho, a fim de resguardá-los de manobras atuais feitas por aqueles que buscam o lucro de forma precarizante. Porém a sua ausência atual jamais pode ser utilizada como meio de descumprimento de todo o arcabouço legal e jurídico já existente

51 Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/direitos-e-deveres/inscricao-e-contribuicao/tabela-de-contribuicao-mensal>. Acesso em: 20 maio 2024.

52 Disponível em: <https://www.prt6.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-go/2990-mpt-aponta-falhas-em-projeto-de-lei-que-regulamenta-trabalho-de-motorista-por-aplicativo>. Acesso em: 20 maio 2024.

e que embasa o Direito do Trabalho e garante a proteção dos direitos humanos e fundamentais de todos os indivíduos, incluindo a não discriminação.

Além da atuação no âmbito legislativo, impende ressaltar que, no Judiciário, a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero em muito contribui para este desiderato.

O Protocolo, elaborado pelo Grupo de Trabalho instituído pela Portaria nº 27/2021 do Conselho Nacional de Justiça, constitui um instrumento para cumprimento do Objetivo Sustentável nº 5 da Agenda 2030 da ONU (igualdade de gênero).

Como consta das considerações iniciais do Protocolo, ele “traz considerações teóricas sobre a questão da igualdade e também um guia para que os julgamentos que ocorrem nos diversos âmbitos da Justiça possam ser aqueles que realizem o direito à igualdade e à não discriminação de todas as pessoas, de modo que o exercício da função jurisdicional se dê de forma a concretizar um papel de não repetição de estereótipos, de não perpetuação de diferenças, constituindo-se um espaço de rompimento com culturas de discriminação e de preconceitos”.

Inclui desde conceitos básicos sobre gênero, sexo, relações de poder, desigualdade estrutural, passando por guia para magistrados(as) tanto na aproximação dos sujeitos, instrução processual, como valoração e interpretação das provas, e trazendo a aplicação dos mais diversos ramos da Justiça (Justiça do Trabalho – capítulo nº 4 do Protocolo).

Para contextualização, o Protocolo inclusive menciona exemplos de questões para sua aplicação prática, como:

Atenção: Questionamentos para análise, sob as lentes da perspectiva de gênero, de situações que indicam condutas discriminatórias em demandas trabalhistas:

1. A trabalhadora ou o trabalhador se insere em algum grupo vulnerável ou historicamente discriminado?
2. No meio ambiente de trabalho no qual a pessoa ou o grupo estão inseridos existem outras trabalhadoras ou outros trabalhadores com as mesmas características?
3. Nos processos seletivos, quais foram os perfis das candidatas selecionadas ou dos candidatos selecionados?
4. A conduta questionada, se praticada em relação aos grupos majoritários, traduziria a mesma consequência?
5. A prática adotada habitualmente pelo empregador ou pela empregadora leva a resultados discriminatórios, ainda que não tenha havido intenção de discriminar?

6. A prática da empregadora ou do empregador está relacionada ao trabalho e se coaduna com o negócio.

No mesmo sentido, elenca algumas possíveis questões/perguntas em relação à instrução processual, tudo de forma a auxiliar e orientar o julgador para a verificação e análise de eventual prática discriminatória, tais como:

Nas alegações ou nas perguntas formuladas na instrução processual, há algum tipo de julgamento moral sobre a pessoa vítima de violência de gênero? A vítima não deve ser culpabilizada em razão do seu modo de ser, agir, relacionar-se, vestir-se, falar, etc., nem por estar no local ou no momento sozinha. Essas escolhas pessoais, por si só, não são permissões para que seja assediada, nem qualquer outro tipo de consentimento.

As alegações nas petições ou as perguntas na instrução processual são impertinentes ou constrangedoras, deslocando a responsabilidade do agente agressor para a vítima? É preciso cuidar para que não haja sua revitimização, devendo ser respeitada em sua dignidade humana. É o agente agressor/assediador que deve ser julgado e não a vítima (item C.1 do Protocolo).

Por fim, o diálogo e movimento social para união revelam-se também como instrumento fundamental para o fortalecimento sindical e atuação participativa, em contraposição à fragmentação ocorrida com a categoria destes trabalhadores em virtude do trabalho individualista e competitivo que é aquele de transporte e entregas por meio de aplicativos.

Estas são apenas algumas singelas reflexões e proposições para que se possa buscar a melhoria das condições de trabalho de forma ampla e extensiva dos trabalhadores em aplicativos, com o objetivo de efetivar o trabalho digno e sem discriminações.

Como bem pontua Luísa Caminha, militante da Marcha Mundial das Mulheres no Rio de Janeiro:

Em um Brasil de bases coloniais e escravocratas, as mulheres pobres, ao mesmo tempo em que são colocadas à margem da política, economia e dos empregos formais, são protagonistas de uma imensa rede de relações informais [...]. Os aplicativos podem significar uma novidade, mas o projeto de flexibilização das leis trabalhistas é um projeto histórico e direcionado para manutenção do sistema capitalista, cabendo às organizações [...] o dever de enxergar o mundo através dos olhos feministas, antirraciais, anti-LGBTfóbicos, decolonizados e socialistas, traçando assim

novas formulações e construindo novos projetos e respostas de oposição frente ao plano de retirada de direitos.⁵³

8 Conclusão

Estamos vivendo uma era de Revolução Tecnológica (Revolução 4.0), bem como a otimização e alinhamento do trabalho humano com os processos produtivos proporcionados pelas novas tecnologias (Revolução 5.0).

Se antes da pandemia mundial iniciada em 2020 as novas relações laborais digitais já se expandiam consideravelmente, após, ocorreu a proliferação ainda maior do trabalho em aplicativos digitais, tanto para os trabalhadores que perderam seus antigos empregos formais, como para aqueles que estavam na informalidade ou mesmo sem qualquer emprego.

A absorção desta mão de obra, todavia, não impediu a precarização ainda maior do trabalho, deixando à margem de direitos mínimos fundamentais/humanos e que possibilitem uma existência digna.

Muito se discute sobre o enquadramento destes trabalhadores, contudo, independentemente do entendimento adotado, fato é que se trata de seres humanos destinatários de proteção ao trabalho decente e não discriminatório, os quais podem ser amplamente extraídos tanto de normas internacionais, como pelas próprias normas constitucionais de cada país.

Os dados estatísticos existentes revelam a ocorrência do alarmante número de acidentes de trânsito, e violação das normas de saúde e segurança, falta de transparência quanto aos critérios utilizados pelas plataformas, quantidade reduzida de contribuintes que tenham acesso à efetiva proteção social (seguridade social), além de prejuízo à saúde mental e introdução de meios pelas plataformas que violam a legislação infraconstitucional (como no caso dos motociclistas) e aumentam a competitividade entre os trabalhadores e busca desmedida por atingimento de metas.

Ao se observar a realidade vivida pelas mulheres que laboram neste mercado, vê-se que estas sofrem ainda mais, havendo um aumento da desigualdade já existente entre homens e mulheres, refletindo em diversas esferas, desde a que se refere à matéria salarial, atribuição de corridas (discriminação

53 Disponível em: <https://sisejufe.org.br/noticias/a-uberizacao-do-trabalho-uma-velha-conhecida-das-mulheres/>.

algorítmica) até ausência de condições minimamente decentes e adequadas para a realização do trabalho.

Movimentos de lutas por direitos ocorrem nos mais diversos países, sendo que, em alguns, foram publicadas leis e decisões que resguardam alguns direitos para estes trabalhadores, tais como Espanha (“Lei do Ryder”), Chile, havendo a mesma movimentação e expectativa de impulso para os demais países.

No Brasil, há proposta de Lei Complementar, por meio do Projeto nº 12/2024, apresentado pelo Presidente da República em 05.03.2024, o qual segue para votação na Comissão de Indústria, Comércio e Serviços (CICS) da Câmara dos Deputados. Contudo, tal projeto vai em sentido contrário tanto às legislações e diretivas internacionais (no que diz respeito aos direitos para os trabalhadores em geral), como a todos os preceitos protetivos e garantidores de direitos humanos e fundamentais inerentes a todos os seres humanos, representando, nitidamente, um retrocesso social.

No caso específico da proteção à mulher, verifica-se a ausência de normas que abranjam as questões por elas enfrentadas, ausência de um olhar para as suas condições e necessidades, ausência de amparo e garantia efetiva que exclua ou ao menos amenize as desigualdades existentes entre homens e mulheres e reproduzidas aqui também nesta “nova” forma de trabalho tecnológico.

Da análise do referido Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, é possível observar que este apenas repete alguns preceitos constitucionais (gerais e abstratos), tal qual a não discriminação e igualdade, ao mesmo passo em que autoriza e estabelece regras que, por si, caracterizam e dão margem para as discriminações.

Urge, assim, a necessidade de a sociedade como um todo unir-se e lutar nas mais diversas frentes, a fim de efetivar o direito ao trabalho decente e não discriminatório destas trabalhadoras, enquanto seres humanos que são, dotados de dignidade, tanto por meio da aplicação e regulamentação legislativa protetiva efetivamente garantidora dos direitos, como por meio do Judiciário, com a aplicação inclusive do importante instrumento que é o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, assim como pelo diálogo e movimento social para união e fortalecimento sindical e, ainda, por políticas públicas para garantia dos direitos, atendendo às especificidades, inclusive fisiológicas das mulheres.

Referências

- ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes *et al.* (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017.
- CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes *et al.* (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017.
- CORREIA, José Pedro Anacoreta. Proteção de dados pessoais e Inteligência Artificial. In: NAMORA, Nuno Cerejeira *et al.* (ed.). *Digital work and personal data protection: key issues for the labour of the 21st century*. Reino Unido: Cambridge Scholars Publishing, 2018.
- DEAKIN, Simon; MORRIS, Gillian S. *Labour law*. 6. ed. Oxford: Hart Publishing, 2012.
- DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Relação de emprego e relação de trabalho: a retomada do expansionismo do direito trabalhista. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.
- FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de. *On demand: trabalho sob demanda em plataformas digitais*. Belo Horizonte: Arraes, 2020.
- GAURIAU, Rosane. Gamificação no trabalho: o novo “avatar” do direito do trabalho. *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*, v. 7, n. 2, 2021. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/373>.
- HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, set./dez. 2007.
- HUWS, Ursula. *Labor in the global digital economy: the cybertariat comes of age*. New York: Monthly Review, 2014.
- HUWS, Ursula. *Labour in contemporary capitalism: what next? (dynamics of virtual work)*. Series Editors. Reino Unido: Palgrave Macmillan, 2019.
- KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Edgard Blücher, 2020.
- KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena *et al.* (org.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Unesp, 2009.
- MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas implicações laborais do regulamento geral de proteção de dados pessoais no trabalho 4.0. *Questões Laborais*, Coimbra: Almedina, n. 51, p. 9-34, jul./dez. 2017.

MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões sobre trabalho 4.0. *Prontuário de Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, n. 2 (segundo semestre), p. 245-264, 2016.

NAÇÕES UNIDAS (Suíça). ONU. *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. 2015. Disponível em: <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld/publication>. Acesso em: 13 jul. 2019.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. MPT. Brasília: Movimento, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Suíça). Nações Unidas. *Futuro do trabalho no Brasil: perspectivas e diálogos tripartites*. Brasil, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil-ia/documents/publication/wcms_626908.pdf. Acesso em: 13 jun. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Suíça). Nações Unidas. Global Commission on the Future of Work. *The impact of technology on the quality and quantity of jobs*. fev. 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618168.pdf. Acesso em: 18 jun. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Suíça). Nações Unidas. *Report of the director-general: decent work*. 87 sessão. Genebra, junho de 1999. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 13 jul. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Suíça). Nações Unidas. *Trabalho decente*. 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil-ia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 13 jul. 2019.

SAFFIOTI, Heleieth. *Gênero, patriarcado e violência*. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2015.

TODOLÍ-SIGNES, Adrián. O mercado de trabalho no século XXI: *on demand economy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes *et al.* (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017.

VIDIGAL, Viviane. *Delivery viral: entre a virtualidade do pedido e a concretude da entrega*. In: CASTRO, Barbara (org.). *Covid-19 e sociedade: ensaios sobre a experiência social da pandemia*. Campinas: IFCH, 2020.

WERBACH, Kevin; HUNTER, Dan. *For the win: how game thinking can revolutionize your business*. Philadelphia: Wharton Digital Press, 2012.

Sites

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112436.htm.

<https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-para-elas/#Link3>.

<https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2023/05/Estudo-Cebrap-Amobitec.pdf>.

<https://jc.ne10.uol.com.br/colunas/mobilidade/2022/12/15140594-entregadores-de-aplicativos-respondem-por-70-das-internacoes-de-transito-diz-cpi-dos-apps.html>.

<https://projeto colabora.com.br/ods8/servico-de-delivery-e-ainda-mais-precario-para-as-mulheres/>.

<https://sisejufe.org.br/noticias/a-uberizacao-do-trabalho-uma-velha-conhecida-das-mulheres/>.

<https://www.brasildefato.com.br/2023/06/13/uniao-europeia-avanca-na-concessao-de-direitos-aos-trabalhadores-por-aplicativo>.

<https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/11/ARTIGO-L-C-ABILIO.pdf>.

<https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2023/05/5092688-falta-de-consenso-pode-atrasar-a-regulamentacao-de-motoristas-de-aplicativo.html>.

<https://www.correiobraziliense.com.br/politica/2024/03/6812778-governo-e-uber-anunciam-parceria-para-combater-violencia-contramulher.html>.

<https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2022/05/painel-da-gig-economy-no-setor-de-transportes-do-brasil-quem-onde-quantos-e-quanto-ganham/>.

<https://www.otempo.com.br/especiais/rotas-da-mobilidade/acidentes/um-em-cada-quatro-entregadores-ja-sofreu-acidente-no-pais-1.2876695>.

<https://www.poder360.com.br/poder-flash/538-mil-trabalharam-como-entregadores-no-ifood-de-2021-a-2022/>.

<https://zenklub.com.br/blog/transtornos/transtorno-de-personalidade-narcisista/>.

O PARADOXO DA PREVENÇÃO: COMO A DOCTRINA SOCIAL DA IGREJA ILUMINA OS OBSTÁCULOS À SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

THE PARADOX OF PREVENTION: HOW THE SOCIAL DOCTRINE OF THE CHURCH ILLUMINATES OBSTACLES TO OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

Alan Esteves¹

Carolina Bertrand²

RESUMO: Apesar das normas existentes, os acidentes e doenças ocupacionais no Brasil continuam crescendo, evidenciando um problema social complexo. As principais barreiras são a fiscalização deficiente, o isolamento entre empregadores e trabalhadores e a lacuna entre o conhecimento e a ação efetiva em segurança. A Doutrina Social da Igreja (DSI) oferece um caminho, criticando o foco exclusivo na compensação financeira (“economismo”) e defendendo a dignidade humana como prioridade. A DSI propõe que a universalização da saúde e segurança no trabalho exige mais que leis: demanda uma cultura de prevenção, solidariedade e justiça social, onde o bem-estar integral do trabalhador seja o valor central.

PALAVRAS-CHAVE: universalização; saúde; segurança; doutrina social; obstáculos.

ABSTRACT: *Despite existing regulations, occupational accidents and illnesses continue to rise in Brazil, highlighting a complex social problem. Key barriers include deficient oversight, the isolation between employers and workers, and the gap between knowledge and effective safety practices. The Social Doctrine of the Church (SDC) offers a path forward, criticizing the exclusive focus on financial compensation (“economism”) and advocating for human dignity as a priority. The SDC proposes that universalizing health and safety at work requires more than just laws: it demands a culture of prevention, solidarity, and social justice, where the worker’s holistic well-being is the central value.*

KEYWORDS: *universalization; health; security; social doctrine; obstacles.*

1 Mestre e doutor em Direito; juiz do trabalho titular da 7ª Vara do Trabalho de Maceió – TRT-19; gestor do Programa Trabalho Seguro do TRT 19 – Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região – Alagoas. E-mail: alan.esteves@trt19.jus.br.

2 Mestre em Comunicação; pós-graduada em Direito Constitucional do Trabalho; juíza do trabalho titular de Palmeira dos Índios – Alagoas; gestora do Programa Trabalho Seguro do TRT 19 – Tribunal Regional do Trabalho de Alagoas. E-mail: cbertrand23@gmail.com ou carolina.bertrand@trt19.jus.br.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A doutrina social da Igreja Católica e a saúde e segurança do trabalho; 3 O obstáculo do “economismo” na universalização da saúde e segurança do trabalho; 4 Obstáculos das ações estatais à universalização da saúde e segurança no trabalho; 5 Conclusão; Referências.

1 Introdução

Apesar da existência de um robusto arcabouço normativo e legislativo voltado para a prevenção da saúde e segurança do trabalho (SST) no Brasil, observa-se, paradoxalmente, que os números de acidentes e doenças ocupacionais persistem em patamares alarmantes, sem apresentar a esperada diminuição. Este cenário configura um grave problema social e humanitário, cuja solução transcende a mera aplicação de regras e exige uma compreensão mais profunda das dinâmicas que permeiam as relações no ambiente de trabalho.

Este trabalho parte do reconhecimento de que a ineficácia das normas de SST não reside apenas na sua aplicação, mas em uma ótica cultural e interacional deficiente entre o empresariado e os trabalhadores. A tese central que se busca aprofundar é a de que o crescimento contínuo dos acidentes e doenças laborais está intrinsecamente ligado à qualidade das interações humanas e à aplicação inadequada ou ausente de princípios éticos e morais que deveriam guiar o capital e o trabalho. Essa deficiência nos convívios permite que riscos físicos, biológicos, ergonômicos e psicossociais sejam negligenciados, comprometendo o cumprimento efetivo das regras de prevenção e o zelo pela saúde integral no ambiente de trabalho.

A relevância deste tema é inegável, dado o impacto social e econômico das enfermidades e acidentes do trabalho, que afetam diretamente a dignidade da pessoa humana e a produtividade. Diante desse quadro, este estudo propõe um itinerário de solução a partir da Doutrina Social da Igreja (DSI).

O propósito fundamental deste trabalho é identificar os obstáculos que impedem o acesso efetivo à saúde e segurança do trabalho, oferecendo uma perspectiva que, ao dialogar com as complexas relações entre capital e trabalho, possa contribuir para o respeito a princípios humanistas e a instauração de uma genuína cultura de prevenção e correção de práticas. Busca-se demonstrar como as ideias da DSI podem ser um caminho para superar a lógica meramente econômica, avançando para uma abordagem que priorize a pessoa e, assim, contribua para a redução significativa dos índices de acidentes e doenças ocupacionais. O sucesso dessa empreitada dependerá da aceitação de todos os envolvidos de

que a situação atual é insustentável e de que é preciso ir além, mesmo que em pequenos, mas significativos passos.

2 A doutrina social da Igreja Católica e a saúde e segurança do trabalho

A Doutrina Social da Igreja Católica aborda a questão social como um conjunto de ensinamentos derivados da Bíblia e da tradição, visando à construção de uma sociedade mais justa e um “mundo que seja possível”³.

Esta é a verdadeira esperança: um mundo que seja possível.

Essa perspectiva foi notavelmente ventilada pelo Papa Leão XIII em sua Encíclica *Rerum Novarum*, na qual destacou o papel da Igreja na busca pela melhor solução possível para a questão operária:

[...] a Igreja, que quer e deseja ardentemente que todas as classes empreguem em comum seus conhecimentos e as suas forças para dar à questão operária a melhor solução possível; a Igreja, enfim, que julga que as leis e a autoridade pública devem sem dúvida, como medida e prudência, prestar seu concurso para a solução.⁴

De fato, o acesso à saúde e segurança do trabalho é uma questão social por excelência, permeada por críticas em razão do alarmante e crescente número de acidentes e doenças ocupacionais.

Observa-se que, segundo dados da Fundacentro, o Brasil produz 83,6 acidentes por hora⁵. Reportagem de *O Globo* sobre a saúde mental aponta que o Brasil tem um maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos; informa que as licenças médicas aumentaram 68%⁶.

Nesse contexto, a busca por um futuro possível exige um esforço conjunto entre as classes, as leis e a autoridade pública. Prova disso são as iniciativas como o Programa Trabalho Seguro, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que articula com várias entidades públicas e privadas para promover uma cultura

3 SANTOS, Altirez dos; ROSSI, Alexandre Solano. *A doutrina social da igreja: o outro mundo possível*. São Paulo: Paulus, 2024. p. 11.

4 PAPA LEÃO XIII. *Carta Encíclica Rerum Novarum*. 15 maio 1891. Tradução: Manuel Alves da Silva. 19. ed. São Paulo: Paulinas, 2009. p. 20.

5 GOV.BR. FUNDACENTRO. *O Brasil registra 83,6 acidentes do trabalho por hora*. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2025/abril/brasil-registra-83-6-acidentes-do-trabalho-por-hora>. Acesso em: 09 jun. 2025.

6 MOURA, Poliana Cesemiro. Crise de saúde mental no Brasil: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão. *GI*, 10 mar. 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml>. Acesso em: 30 maio 2025.

de segurança no trabalho, a conscientização e sensibilização da importância do tema. A atuação já existe há mais de uma década na promoção de um meio ambiente de trabalho sadio⁷.

A problemática se agrava ao constatar que trabalhadores, mesmo doentes, muitas vezes permanecem em suas funções sob risco acentuado de acidentes, ou até mesmo já enfermos, sem reivindicar seus direitos à proteção para não perderem seu sustento. Esse cenário revela a precariedade do ponto de partida para a universalização da saúde e segurança no trabalho.

Diante dessa dificuldade, a indagação do Papa Leão XIII se faz pertinente: “Ora, que parte da ação e de remédio temos nós o direito de esperar do Estado?”⁸. Qual, então, seria o remédio e a ação? Esclarece-se que, para o pontífice, o Estado não se resumia ao governo de um povo, mas abrangia a totalidade da sociedade, com seus preceitos de razão natural e ensinamentos divinos⁹.

Para transpor esse obstáculo, é necessária uma proposição legislativa mais eficaz no Brasil, pois a legislação atual tende a proteger o “depois” do acidente ou doença ocupacional, ou da rescisão, com reintegrações, estabilidade e reparações morais e materiais. Apesar dos esforços governamentais, como as Normas Regulamentadoras (NRs), que introduziram programas de saúde do trabalhador e de gerenciamento de riscos, ainda há lacunas no tratamento do “antes” e do “durante” da ocorrência. A camuflagem de riscos e a recusa de trabalhadores em relatar doenças por medo de perder o emprego refletem uma visão realista da natureza social humana no exercício da liberdade, aliada a uma legislação deficiente.

De outro lado, há uma contribuição do Poder Judiciário através do TST – Tribunal Superior do Trabalho, para tentar amenizar a situação dos acidentados ou portadores de doenças ocupacionais equiparadas a acidente com a introdução do Tema 125. Definiram uma garantia provisória de emprego quando, por exemplo, é possível uma maior abertura para o trabalhador dizer sua doença e buscar o tratamento adequado. Eis a tese firmada:

Para fins de garantia provisória de emprego prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/1991, não é necessário o afastamento por período

7 TST.JUS.BR. *Programa Trabalho Seguro adere ao Pacto pela Segurança e Saúde no Trabalho*. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/programa-trabalho-seguro-adere-ao-pacto-pela-seguran%C3%A7a-e-sa%C3%BAde-no-trabalho>. Acesso em: 30 maio 2025.

8 PAPA LEÃO XIII. *Carta Encíclica Rerum Novarum*. 15 maio 1891. Tradução: Manuel Alves da Silva. 19. ed. São Paulo: Paulinas, 2009. p. 33.

9 PAPA LEÃO XIII. *Carta Encíclica Rerum Novarum*. 15 maio 1891. Tradução: Manuel Alves da Silva. 19. ed. São Paulo: Paulinas, 2009. p. 33.

superior a 15 (quinze) dias ou a percepção de auxílio-doença acidentário, desde que reconhecido, após a cessação do contrato de trabalho, o nexo causal ou concausal entre a doença ocupacional e as atividades desempenhadas no curso da relação de emprego.¹⁰

Por outro lado, o problema pode ser enfrentado por meio da construção de “específicas redes de solidariedade” e “instrumentos eficazes de apoio”, conforme preconizado pelo Papa João Paulo II, visando à superação de mentalidades individualistas e à construção de políticas sociais¹¹.

Em outras palavras, a tendência de trabalhadores em mascarar doenças ou riscos de acidentes só será superada com a criação de estruturas sociais que unam indivíduos e grupos em suporte mútuo e cooperação, buscando a saúde e segurança de todos.

3 O obstáculo do “economismo” na universalização da saúde e segurança do trabalho

Embora haja um reconhecimento crescente da importância da saúde e do bem-estar dos colaboradores no ambiente de trabalho, a efetividade das medidas de saúde e segurança do trabalho (SST) ainda é um desafio significativo. Isso se manifesta não apenas nos graves números de acidentes e doenças ocupacionais, mas também na percepção distorcida de que o empresariado pode resolver qualquer questão relacionada à SST meramente por meio de compensações financeiras, sejam elas materiais ou extrapatrimoniais.

Essa abordagem reflete um dos maiores obstáculos à universalização da saúde e segurança do trabalho: a prevalência do “economismo”, um conceito que o Papa João Paulo II, em sua encíclica “*Laborem Exercens*”, identificou como um erro fundamental. Ele afirmou que o economismo se manifesta “[...] quando o trabalho humano é considerado exclusivamente segundo sua finalidade econômica”¹².

Essencialmente, trata-se de uma superposição do valor material sobre os valores morais e éticos, com a crença equivocada de que a satisfação das

10 TST.JUS.BR. *Tema 125*. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/0/IRR125.pdf/31cd2392-7277-02c4-c4df-874c2785d289?t=1745872152394>. Acesso em: 30 maio 2025.

11 PAPA JOÃO PAULO II. *Centesimus annus*. 6. ed. São Paulo: Paulinas. p. 92. O Papa João Paulo indica a necessidade de começar pela família, mas alarga a ideia para a sociedade como um todo.

12 PAPA JOÃO PAULO II. *Trabalho humano*. Carta Encíclica *Laborem exercens*. 14. ed. São Paulo: Paulinas. p. 48.

necessidades humanas pode ser alcançada primordialmente por meio de bens e reparações econômicas.

O mesmo raciocínio problemático se aplica ao empregador que busca resolver acidentes de trabalho e doenças ocupacionais apenas através de uma resposta econômica. Essa é uma abordagem não humanista que desconsidera a dignidade intrínseca da pessoa. Infelizmente, essa primazia das “coisas” sobre a pessoa humana é um aspecto cultural profundamente enraizado em muitas sociedades, quando, na verdade, a ordem de valores deveria ser inversa.

A Doutrina Social da Igreja aponta um caminho para uma mudança de paradigma, quando indica a alternativa de um itinerário na relação entre empregadores e trabalhadores para uma conscientização e sensibilização. O Papa João XXIII, na encíclica “*Mater et Magistra*”, enfatizou que qualquer regulação entre o empresariado e os trabalhadores deve ser inspirada pelos princípios da solidariedade humana e fraternidade cristã. Somente assim a ordem econômica e social poderá ser verdadeiramente sadia e justa¹³.

Em termos de civilização humana, o bem-estar físico e mental da pessoa que trabalha deve ocupar um dos lugares mais elevados na hierarquia de valores. O progresso científico, técnico e econômico, por mais avançado que seja, pode perder seu propósito ou até mesmo regredir se não for organizado para atender a esse valor fundamental. O Papa João XXIII foi enfático ao classificar como injusto um sistema que compromete a dignidade humana. Ele argumentou:

Por isso, quando as estruturas, o funcionamento e o condicionalismo de um sistema econômico comprometem a dignidade humana dos que nele trabalham, entorpecem sistematicamente o sentido da responsabilidade ou impedem que a iniciativa pessoal se manifeste, tal sistema é injusto, mesmo se, por hipótese, a riqueza nele produzida alcança níveis e é distribuída segundo as regras da justiça e da equidade.¹⁴

Essa citação ressalta que a justiça vai muito além da mera distribuição de riquezas ou da conformidade com regras econômicas. A verdadeira justiça social e econômica depende da dignidade da pessoa humana no centro de todas as atividades, implicações práticas para a universalização da SST.

13 PAPA JOÃO XXIII. *Mater et magistra*. Carta Encíclica de sua Santidade. 12. ed. São Paulo: Paulinas, 2004. p. 10.

14 PAPA JOÃO XXIII. *Mater et magistra*. Carta Encíclica de sua Santidade. 12. ed. São Paulo: Paulinas, 2004. p. 28.

Desse modo, a universalização efetiva da saúde e segurança do trabalho significa ir além do mero cumprimento legal. Exige a manutenção de um equilíbrio por meio de práticas de relações humanas solidárias, que previnam não só acidentes físicos, mas também os crescentes transtornos mentais relacionados ao trabalho.

Isso implica, por exemplo, investimento proativo em prevenção, onde não basta reagir aos acidentes. É fundamental investir em programas robustos de saúde física e mental e no fornecimento e uso adequado de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), quando necessários.

Do mesmo modo, o cumprimento do princípio da solidariedade envolve uma cultura de cuidado, que significa promover um ambiente onde a saúde e o bem-estar do trabalhador são genuinamente valorizados, superando a lógica compensatória.

De igual forma, a cultura solidária constrói-se no reconhecimento da integralidade da pessoa e isso implica compreender que o trabalhador não é apenas um fator de produção, mas um ser humano completo, com necessidades físicas, psicológicas e espirituais.

A perspectiva da Doutrina Social da Igreja oferece um arcabouço sólido para a construção de um ambiente de trabalho verdadeiramente justo e humano, onde a universalização da saúde e segurança do trabalho não seja apenas uma meta legal, mas uma realidade vivida na dignidade de cada trabalhador.

4 Obstáculos das ações estatais à universalização da saúde e segurança no trabalho

O desenvolvimento de normas regulamentadoras na área de saúde e segurança do trabalho (SST) representa um avanço significativo, possuindo grande potencial para mitigar os problemas da realidade laboral. Essas diretrizes visam promover a prevenção, a saúde e a segurança, refletindo o compromisso estatal com a proteção dos trabalhadores.

Entretanto, a persistência de acidentes e doenças ocupacionais é um paradoxo preocupante. Apesar dos esforços regulatórios, os números crescentes de acidentes e doenças ocupacionais geram ceticismo sobre a efetividade das ações estatais. Esse cenário paradoxal sugere que a mera existência de normas, por si só, não é suficiente para resolver a complexidade do problema. É fundamental

reconhecer que a legislação, embora essencial, não substitui a necessidade de práticas e uma cultura de segurança que sejam robustas.

Diante disso, surge a questão central: por que, mesmo com um arcabouço normativo estabelecido, os índices de acidentes e doenças não diminuem? Essa indagação aponta para a urgência de um diagnóstico preciso e um monitoramento contínuo de soluções de curto, médio e longo prazos.

E não é sem razão que se pensa nas barreiras para a afetividade da proteção laboral. Duas delas são citadas aqui sem pretensão de esgotar o assunto, quais sejam: fiscalização deficiente e o isolamento dos atores sociais.

Uma das fragilidades mais evidentes é a deficiência na fiscalização por parte dos órgãos estatais competentes. Quando os atores sociais – trabalhadores, empregadores e suas respectivas representações – atuam de forma isolada e com uma perspectiva limitada sobre saúde e segurança do trabalho – SST, a pressão sobre o empresariado para adotar boas práticas diminui. Isso pode levar à desvirtuação dos fundamentos de um ambiente de trabalho sadio, comprometendo a integridade física e mental dos empregados.

Uma fiscalização eficaz não se limita a punir infrações. Ela deve orientar, indicar perigos e, sobretudo, infundir uma consciência de responsabilidade nos atores sociais da relação de trabalho. Essa responsabilidade implica compreender os limites, potencialidades e o zelo necessário para garantir a saúde e segurança. A fiscalização deve ser um pilar para a construção de uma cultura preventiva, não apenas reativa.

Por outro lado, admita-se que há um descompasso entre conhecimento, educação e ação, ou melhor, entre instrução, educação e a efetiva ação. A competência técnica, isoladamente, não é suficiente para reduzir acidentes e doenças. Da mesma forma, o mero desenvolvimento de atividades pontuais, sem uma visão integrada, não diminui significativamente os números. Embora a instrução e a educação sejam chaves importantes, o que realmente importa é a internalização de princípios e diretrizes sociais que garantam o respeito aos direitos e a prevenção eficaz de lesões físicas e mentais, de forma contínua e sistêmica.

A Doutrina Social da Igreja pode dar alguma colaboração para as ações estatais que visam fiscalizar, instruir e educar para a saúde e segurança do trabalho. Conforme a encíclica *Deus Caritas Est* do Papa Bento XVI, a norma fundamental do Estado é a “prossecução da justiça”. A finalidade de uma ordem

social justa é “garantir a cada um, no respeito ao princípio da subsidiariedade, a própria parte nos bens comuns”¹⁵.

Nesse sentido, a saúde e a segurança no trabalho são bens comuns e direitos fundamentais. A atuação estatal na promoção e proteção desses direitos não é apenas uma prerrogativa, mas um imperativo de justiça social. Para aplicar a força e a autoridade da legislação em termos de saúde e segurança do trabalho, a autoridade estatal deve agir pautada por esses princípios, buscando não apenas o cumprimento da lei, mas a efetivação de uma sociedade mais justa e digna para todos os trabalhadores.

Isso implica promover a cultura de prevenção; ir além da punição, incentivando a responsabilidade compartilhada e a educação contínua. Além disso, considere-se o fortalecimento da fiscalização com o indicativo de assegurar que os órgãos competentes possuam recursos e autonomia para atuar de forma estratégica e abrangente.

Nesse compasso, é papel estatal na distribuição do bem comum articular os atores sociais com o fomento do diálogo e a colaboração entre governo, empregadores e trabalhadores, construindo soluções coletivas. Justifica-se pela consideração que se tem com a dignidade da pessoa humana o colocar o trabalhador no centro das políticas de SST – Saúde e Segurança do Trabalho, reconhecendo seu valor intrínseco e sua vulnerabilidade.

5 Conclusão

A persistência de elevados e crescentes índices de acidentes e doenças ocupacionais no Brasil, mesmo diante da existência de um robusto arcabouço normativo em saúde e segurança do trabalho (SST), não é um mero acaso, mas um paradoxo social que exige uma compreensão mais profunda. Como demonstrado, a complexidade do problema transcende a simples aplicação da lei, revelando a existência de falhas sistêmicas e interações humanas deficientes. As deficiências na fiscalização estatal, o isolamento e a perspectiva estreita dos diversos atores sociais envolvidos na relação de trabalho, bem como o descompasso entre o conhecimento técnico, a educação e a efetiva ação preventiva, configuram-se como barreiras cruciais à tão almejada universalização da SST.

15 PAPA BENTO XVI. *Deus caritas est*. Carta Encíclica. 11. ed. São Paulo: Paulinas, 2011. p. 44.

Nesse cenário, a Doutrina Social da Igreja (DSI) emerge como um referencial indispensável, oferecendo não apenas uma análise crítica da realidade, mas também um caminho para a superação desses desafios. Ao enfatizar que a solução para a “questão operária” exige um esforço conjunto e solidário de todas as classes e instituições, e ao ressaltar a primazia inegociável da dignidade humana sobre a lógica meramente econômica – o “economismo” –, a DSI aponta para a necessidade de uma radical redefinição das interações humanas no ambiente de trabalho. A justiça social e econômica, sob essa ótica, vai muito além da simples compensação financeira por danos, exigindo a proteção integral da pessoa do trabalhador em todas as suas dimensões.

Assim, a atuação estatal, para ser verdadeiramente eficaz, deve transcender a postura reativa e punitiva, adotando uma abordagem proativa, pautada na justiça social, na subsidiariedade e na fraternidade cristã.

Isso implica um compromisso inabalável em promover uma cultura de prevenção que estimule a responsabilidade compartilhada e a educação continuada; em fortalecer substancialmente a fiscalização, assegurando que os órgãos competentes possuam recursos adequados e autonomia para atuar de forma estratégica e abrangente; em articular efetivamente os diversos atores sociais – governo, empregadores e trabalhadores – fomentando o diálogo e a colaboração para a construção de soluções coletivas; e, primordialmente, em colocar a dignidade e o bem-estar do trabalhador no epicentro de todas as políticas e práticas de SST, reconhecendo seu valor intrínseco e sua inerente vulnerabilidade. Somente por meio da internalização e aplicação desses princípios fundamentais, que valorizam a pessoa humana em sua integralidade, será possível não apenas reverter a alarmante tendência de crescimento dos infortúnios laborais, mas edificar um ambiente de trabalho verdadeiramente justo, seguro e digno para todos.

Referências

GOV.BR. FUNDACENTRO. *O Brasil registra 83,6 acidentes do trabalho por hora*. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2025/abril/brasil-registra-83-6-acidentes-do-trabalho-por-hora>. Acesso em: 09 jun. 2025.

MOURA, Poliana Cesemiro. Crise de saúde mental no Brasil: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão. *G1*, 10 mar. 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml>. Acesso em: 30 maio 2025.

PAPA BENTO XVI. *Deus caritas est*. Carta Encíclica. 11. ed. São Paulo: Paulinas, 2011.

PAPA JOÃO PAULO II. *Centesimus annus*. 6. ed. São Paulo: Paulinas.

PAPA JOÃO PAULO II. *Trabalho humano*. Carta Encíclica *Laborem exercens*. 14. ed. São Paulo: Paulinas.

PAPA JOÃO XXIII. *Mater et magistra*. Carta Encíclica de sua Santidade. 12. ed. São Paulo: Paulinas, 2004.

PAPA LEÃO XIII. *Carta Encíclica Rerum Novarum*. 15 maio 1891. Tradução: Manuel Alves da Silva. 19. ed. São Paulo: Paulinas, 2009.

SANTOS, Altirez dos; ROSSI, Alexandre Solano. *A doutrina social da igreja: o outro mundo possível*. São Paulo: Paulus, 2024.

TST.JUS.BR. *Programa Trabalho Seguro adere ao Pacto pela Segurança e Saúde no Trabalho*. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/programa-trabalho-seguro-adere-ao-pacto-pela-seguran%C3%A7a-e-sa%C3%BAde-no-trabalho>. Acesso em: 30 maio 2025.

TST.JUS.BR. *Tema 125*. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/0/IRR125.pdf/31cd2392-7277-02c4-c4df-874c2785d289?t=1745872152394>. Acesso em: 30 maio 2025.

TST.JUS.BR. *Trabalho seguro*. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/en/web/trabalhoseguro/apresentacao>. Acesso em: 09 jun. 2025.

JURISPRUDÊNCIA DA CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS EM MATÉRIA DE HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

INTER-AMERICAN COURT OF HUMAN RIGHTS JURISPRUDENCE ON OCCUPATIONAL HYGIENE AND SAFETY

Ana Júlia Sila Pereira Garcia¹

Quésia Falcão de Dutra²

RESUMO: Este artigo analisa a evolução jurisprudencial da Corte Interamericana de Direitos Humanos acerca da segurança e higiene no trabalho, destacando sua vinculação direta aos direitos humanos fundamentais. Por meio do exame de casos emblemáticos, evidencia a responsabilidade dos Estados em garantir condições laborais justas e proteger populações vulneráveis, enfatizando a prevenção de acidentes e o acesso efetivo à justiça. Também aborda os desafios da implementação no Brasil, ressaltando a necessidade de políticas públicas robustas e o diálogo entre sistemas jurídicos nacionais e internacionais para assegurar o trabalho digno.

PALAVRAS-CHAVE: segurança no trabalho; direitos humanos; jurisprudência interamericana.

ABSTRACT: This article analyzes the jurisprudential development of the Inter-American Court of Human Rights regarding occupational safety and hygiene, highlighting its direct link to fundamental human rights. Through the examination of landmark cases, it reveals States' responsibility to ensure fair working conditions and protect vulnerable populations, emphasizing accident prevention and effective access to justice. It also discusses implementation challenges in Brazil, stressing the need for robust public policies and dialogue between national and international legal systems to guarantee decent work.

KEYWORDS: occupational safety; human rights; inter-American jurisprudence.

-
- 1 Mestre e especialista em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo; pesquisadora do Núcleo de Pesquisa e Extensão "O Trabalho além do Direito do Trabalho" da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo; juíza do trabalho do Tribunal Regional da 1ª Região. E-mail: anaju_@hotmail.com.
 - 2 Pós-graduada em Prevenção e Combate à Corrupção pela Universidade Estácio de Sá; juíza do trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. E-mail: quesia.fd@gmail.com.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Fundamentos jurídicos internacionais; 1.1 Segurança e higiene como direito humano; 1.2 Normas internacionais aplicáveis; 3 Papel da Corte Interamericana de Direitos Humanos; 4 Análise jurisprudencial crítica da Corte Interamericana de Direitos Humanos sobre segurança e saúde no trabalho; 4.1 Caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus vs. Brasil; 4.2 Caso Spoltore vs. Argentina; 4.3 Caso Lemoth Morris e outros (Mergulhadores Miskitos) vs. Honduras; 4.4 Parecer Consultivo OC-18/03 – condição jurídica e direitos dos migrantes indocumentados; 5 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

A segurança e a higiene no trabalho ocupam uma posição central na proteção dos direitos humanos no ambiente laboral. Muito além de questões técnicas ou normativas do campo do direito do trabalho, tais garantias estão intrinsecamente ligadas ao direito à vida, à integridade física e mental, à dignidade da pessoa humana e à saúde.

A saúde se consolida como direito humano amplamente respaldado em diversos dispositivos de proteção internacional, destacando-se a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (art. XI), Carta da OEA (art. 45), Protocolo de San Salvador (art. 10), Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (art. 12), além da Carta Social das Américas (art. 17).

Em contextos marcados por desigualdades socioeconômicas, com a exploração da mão de obra e precarização das relações de trabalho – sobretudo na América Latina –, a proteção eficaz do meio ambiente laboral torna-se não apenas uma demanda jurídica, mas um imperativo ético.

A Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), no exercício de sua função jurisdicional e consultiva, vem progressivamente reconhecendo a centralidade do trabalho decente e da proteção dos trabalhadores em sua jurisprudência. Ainda que os direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais (DESCAs) não tenham sido, historicamente, o foco predominante da atuação do Sistema Interamericano, observa-se uma evolução significativa no tratamento de temas relacionados à saúde e segurança no trabalho, especialmente a partir da interpretação progressiva do artigo 26 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos e da incorporação de normas complementares, como o Protocolo de San Salvador.

Do precedente de Lagos del Campo emergiu a necessidade de especificar o conteúdo e alcance do exposto no artigo 26 da Convenção, o que também trouxe autonomia na análise do direito à saúde à jurisprudência interamericana.

Diante disso e sem pretensão de esgotar a temática, este artigo tem como objetivo analisar criticamente a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos em matéria de segurança e higiene no trabalho, identificando os avanços, os limites e os desafios que se impõem à proteção efetiva dos trabalhadores no âmbito interamericano. Para tanto, serão examinados quatro marcos relevantes: o Caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus *vs.* Brasil, o Caso Spoltore *vs.* Argentina, o Caso dos Mergulhadores Miskitos *vs.* Honduras, e o Parecer Consultivo OC-18/03 sobre a condição jurídica de migrantes indocumentados.

A metodologia adotada combina revisão teórico-normativa e análise qualitativa das decisões proferidas pela Corte IDH, com foco na responsabilização estatal, na proteção de populações vulneráveis e na expansão dos direitos laborais no âmbito regional. A proposta busca evidenciar como a jurisprudência interamericana contribui para a consolidação do trabalho seguro, digno e fundamental, além de instrumento de transformação social, mediante revisão bibliográfica e jurisprudencial.

2 Fundamentos jurídicos internacionais

2.1 Segurança e higiene como direito humano

Dentro do conjunto dos direitos humanos fundamentais, o direito à segurança e saúde no trabalho se apresenta com distinta relevância, uma vez que envolve a proteção à vida, à integridade física e à própria dignidade da pessoa humana. É condição ontológica do trabalhador enquanto sujeito de direitos. Em ambientes laborais marcados por riscos físicos, psíquicos e sociais, garantir condições seguras de trabalho é avaliar, ao mesmo tempo, o direito à sobrevivência e ao livre desenvolvimento da personalidade.

A partir da teoria do mínimo existencial, a saúde do trabalhador integra o rol de bens jurídicos indispensáveis à vida com dignidade. Em seu bojo, tal direito traz duas dimensões: o direito à abstenção de práticas abusivas – como a imposição de jornadas extenuantes – e a garantia de condições seguras de trabalho, por parte do Estado e dos empregadores, mediante a implementação de políticas de prevenção. Tal estrutura jurídica reflete a exigência de que o trabalho não se converta em instrumento de desgaste ou opressão, mas em meio de autorrealização pessoal e contribuição para toda a sociedade.

Conforme destacado na doutrina contemporânea, esse direito não se limita à ausência de doença, mas exige a promoção de um estado pleno de bem-estar

físico, mental e social. Nesse contexto, o meio ambiente laboral saudável deve ser reconhecido como componente indissociável do direito à saúde, conforme preconizado tanto pela Organização Mundial da Saúde (OMS) quanto por tratados internacionais como o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC).

A normatização internacional, em especial por meio das Convenções da OIT, amplia e solidifica a compreensão da segurança e saúde no trabalho como dever indeclinável dos Estados e obrigação das empresas. A efetivação desses instrumentos internacionais demanda o reconhecimento do trabalho como espaço de cidadania, e não de vulnerabilidade. Também há que se identificar como maiores desafios para a saúde do trabalhador problemas de saúde ocupacional ligados a novas tecnologias de informação e automação, novas substâncias químicas e riscos de saúde associados a novas biotecnologias, além de problemas de grupos vulneráveis (a exemplo dos deficientes), incluindo migrantes, desempregados e o surgimento de novas doenças ocupacionais (OMS/OPAS).

Por fim, é necessário enfatizar que a saúde e segurança do trabalhador não constituem meras metas programáticas, mas direitos exigíveis e indispensáveis à realização do ideal de justiça social. Violações a esse direito devem ser enfrentadas com firmeza, tanto no plano nacional quanto internacional, incluindo a atuação de organismos como a Corte Interamericana de Direitos Humanos, que já reconhece a justiciabilidade dos direitos econômicos, sociais e culturais.

2.2 Normas internacionais aplicáveis

A consolidação do direito à saúde e segurança no trabalho reflete a evolução normativa e interpretativa dos instrumentos que integram o sistema de proteção dos direitos humanos e dos direitos sociais. Essa solidificação se manifesta, sobretudo, a partir do acúmulo normativo da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da positivação progressiva de compromissos estatais nos tratados multilaterais, como o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) e o Protocolo de San Salvador. Tais instrumentos reconhecem a indissociabilidade entre trabalho decente e a garantia de um ambiente laboral seguro, hígido e promotor de bem-estar físico e mental, fundado na dignidade do trabalhador.

O artigo 12 do PIDESC reconhece o direito de toda pessoa ao “gozo do mais elevado nível possível de saúde física e mental”³, enquanto o Protocolo de San Salvador explicita a obrigação dos Estados em garantir condições de trabalho seguras e saudáveis. Ambos os instrumentos impõem obrigações positivas e progressivas aos Estados, exigindo medidas legislativas, administrativas e judiciais que assegurem a efetividade do direito à saúde no contexto laboral. Nesse entrelaçamento normativo, a proteção da saúde do trabalhador é elevada à condição de direito fundamental e vetor estruturante das políticas de trabalho e de desenvolvimento.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), aprovada em 1948, retomou valores universais de igualdade, liberdade e fraternidade mundialmente conhecidos a partir da Revolução Francesa e reafirmou direitos do cidadão em salvaguarda do ser humano, agregando normas, princípios e conceitos estabelecidos no ordenamento internacional.

Assim, também emerge um novo cenário público que contém uma rede ampla, complexa e integrada de instituições, Estados e, por consequência, sistemas jurídicos em que se sintetiza o *princípio pro persona*, velando a máxima proteção do indivíduo, em âmbito global.

Nesse cenário, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH), conhecida também por Pacto de San José da Costa Rica, traz em seu bojo um procedimento bifásico para a apuração de violações de direitos, conferindo atribuições à Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) o recebimento e processamento de petições individuais, além do órgão autônomo que exerce funções consultivas e contenciosas, a Corte IDH, com jurisdição obrigatória aos Estados que a reconhecem, a exemplo de Argentina, Barbados, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, dentre outros. A Convenção tem sua relevância na medida em que abarca um conjunto significativo de direitos humanos civis e políticos, englobando ainda os direitos sociais dos trabalhadores, como a proibição do trabalho escravo e liberdade de associação.

3 Artigo 12. 1. Os Estados-partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível de saúde física e mental. 2. As medidas que os Estados-partes no presente Pacto deverão adotar, com o fim de assegurar o pleno exercício desse direito, incluirão as medidas que se façam necessárias para assegurar: a) A diminuição da mortalidade e da mortalidade infantil, bem como o desenvolvimento são das crianças; b) A melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente; c) A prevenção e o tratamento das doenças epidêmicas, endêmicas, profissionais e outras, bem como a luta contra essas doenças; d) A criação de condições que assegurem a todos assistência médica e serviços médicos em caso de enfermidade.

Importante mencionar o artigo 26 da CADH, que estabelece que os Estados signatários deverão se comprometer a assegurar progressivamente, em âmbito interno e em cooperação internacional, a efetividade dos direitos que se relacionam às normas econômicas, sociais, além daquelas sobre educação, ciência, cultura, conforme Carta da Organização dos Estados Americanos.

No plano interamericano, a Corte IDH tem avançado na densificação do conteúdo normativo do direito à saúde a partir de uma interpretação convergente da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH) e do Protocolo de San Salvador. Ainda que este último estabeleça direitos de natureza programática, a Corte tem afirmado, em precedentes como *Lagos del Campo vs. Peru*⁴ e *Guzmán Albarracín vs. Equador*⁵, que o descumprimento de obrigações relacionadas à saúde pode configurar violação direta de direitos como a vida, a integridade pessoal e a dignidade.

Já com o Protocolo de San Salvador, em complementação à CADH, propõe-se um novo conjunto de direitos sociais e de supervisão do cumprimento destes direitos pelos Estados Partes. O direito ao trabalho é alçado à categoria principal na efetivação dos direitos humanos, pois a garantia de uma vida digna por meio do sustento por atividade lícita, justa e decorosa, com a proteção à segurança no trabalho como garantidor de tais condições⁶ (art. 7, “e”). No artigo 10⁷, é novamente assegurado ao cidadão o direito à saúde, em termos amplos, bem como o direito ao meio ambiente sadio, que se consagram como alicerce de proteção mínimo para a dignidade do trabalhador.

Ademais, a Corte tem considerado a proteção da saúde dos trabalhadores como um prolongamento do princípio da dignidade humana e da proibição de tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes. Em especial, a omissão estatal em regulamentar e fiscalizar ambientes de trabalho perigosos pode gerar responsabilidade internacional por violação ao direito à vida em condições de dignidade – interpretação que reflete a interdependência e indivisibilidade dos direitos civis, políticos, econômicos e sociais.

4 Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf. Acesso em: 30 maio 2025.

5 Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_405_esp.pdf. Acesso em: 30 maio 2025.

6 Os Estados-Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o artigo anterior, pressupõe que toda pessoa goze desse direito em condições justas, equitativas e satisfatórias, para que esses Estados garantirão em suas legislações internas, de maneira particular: [...] e) segurança e higiene no trabalho.

7 Direito à Saúde. 1. Toda pessoa tem direito à saúde, compreendendo-se como saúde o gozo do mais alto nível de bem-estar físico, mental e social. [...]

A OIT, desde sua criação, tem desenvolvido convenções específicas voltadas à saúde ocupacional e à prevenção de riscos laborais. A inclusão do “ambiente de trabalho seguro e saudável” entre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho em 2022, pela OIT, simboliza a consagração de uma demanda histórica de trabalhadores em todo o mundo. Essa incorporação reconfigura a centralidade do trabalho digno nas políticas laborais internacionais e reforça a obrigação dos Estados de garantir que o trabalho não comprometa a vida, a saúde física e mental, nem a dignidade do ser humano.

Destacam-se nesse campo a Convenção nº 155 (1981), que trata da segurança e saúde dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho, e a Convenção nº 187 (2006), que institui um marco promocional para a segurança e saúde no trabalho.

O art. 3º da Convenção nº 155 da OIT trata a saúde, em relação ao trabalho, em conceito que abrange não apenas a ausência de afecções e doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com segurança e higiene no trabalho. A convenção ainda prevê ações em nível nacional e também no âmbito das empresas, devendo ser garantido aos empregados, na medida possível e razoável, locais de trabalho, equipamentos e operações seguras, sem risco algum para a saúde dos trabalhadores.

A Convenção nº 187 dispõe sobre a promoção da segurança e saúde no trabalho, cuja reflexão foi ocasionada pela magnitude, em escala global, das lesões, doenças e mortes ocasionadas pelo trabalho e a necessidade de ações contínuas para redução. Trouxe, assim, o aspecto da cultura de prevenção atrelada ao direito de trabalho em ambiente seguro e saudável em todos os níveis, com a participação das empresas, governo e trabalhadores nas iniciativas para garantia de implementação deste direito.

Esses instrumentos delineiam um conjunto de obrigações para os Estados-membros, como o desenvolvimento de políticas públicas integradas, a implementação de sistemas nacionais de prevenção e a promoção de uma cultura de saúde e segurança, por meio da participação tripartite e do fortalecimento institucional. Depreende-se que o princípio da prevenção ocupa papel estratégico nesse contexto, exigindo uma atuação antecipatória frente aos riscos ocupacionais e a adoção de medidas efetivas de proteção coletiva e individual.

Nesse cenário, a proteção jurídica do direito à saúde no trabalho deve ser compreendida de forma transversal, integrando a normatividade da OIT, os instrumentos internacionais de direitos humanos e as obrigações positivas

dos Estados na promoção de um trabalho digno. Trata-se de um compromisso ético-jurídico que impõe aos ordenamentos internos a obrigação de incorporar normas internacionais, fortalecer instituições de fiscalização e assegurar mecanismos acessíveis e efetivos de reparação em caso de violação.

3 Papel da Corte Interamericana de Direitos Humanos

A Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) constitui o principal órgão jurisdicional do Sistema Interamericano de Direitos Humanos, sendo responsável por interpretar e aplicar a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH) e demais instrumentos interamericanos. Desdobra-se em duas importantes competências: contenciosa, pela qual julga casos concretos de violações cometidas por Estados que tenham reconhecido sua jurisdição obrigatória, e consultiva, que permite interpretar normas do sistema interamericano, inclusive à luz de outros tratados internacionais.

Essa dupla função permite à Corte não apenas reparar violações individuais, mas também construir parâmetros normativos amplos, com potencial transformador sobre os ordenamentos internos dos Estados.

Nos últimos anos, a Corte IDH tem desempenhado papel cada vez mais relevante na proteção dos direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais (DESCAs), mesmo diante de desafios relacionados à sua justiciabilidade direta. Tradicionalmente compreendidos como normas de efetivação progressiva, os DESCAs passaram a ser considerados pela Corte como plenamente exigíveis quando sua violação compromete direitos civis e políticos, como a vida, a integridade pessoal e a dignidade humana.

Esse movimento jurisprudencial permitiu o reconhecimento de obrigações positivas estatais no campo da saúde e segurança no trabalho, ao enfatizar que a omissão na regulação ou fiscalização de ambientes laborais inseguros pode configurar violação à obrigação de garantir condições mínimas de existência digna. Além disso, a Corte vem incorporando os princípios da indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos, superando dicotomias entre direitos civis e sociais. A Consulta Consultiva OC-23/17, por exemplo, afirmou a exigibilidade de medidas estatais para proteger o meio ambiente e os direitos dos povos afetados por atividades econômicas, integrando a dimensão ambiental aos DESCAs.

Assim, consolida-se a noção de que o direito à saúde – inclusive em sua dimensão ocupacional – é componente essencial de uma vida digna e segura,

cujas proteção exige ação estatal constante, transversal e fundamentada em parâmetros internacionais de direitos humanos.

4 Análise jurisprudencial crítica da Corte Interamericana de Direitos Humanos sobre segurança e saúde no trabalho

A jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos tem caminhado para a consolidação de direitos humanos sociais, especialmente aqueles atinentes ao Direito do Trabalho, dentre os quais, no espectro do trabalho digno, se encontra a preservação da saúde e segurança no ambiente laboral.

Embora não existam muitos julgados nessa temática, é possível encontrar referências em alguns casos emblemáticos, que devem servir como paradigmas de controle de convencionalidade nas Cortes Trabalhistas brasileiras, os quais passam a ser analisados a seguir.

4.1 Caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus vs. Brasil

Talvez o caso que melhor ilustre e aborde de forma mais completa a matéria seja o da trágica explosão ocorrida na Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus, na Bahia, em 11 de dezembro de 1998, que resultou na morte de 60 trabalhadores e deixou outros seis com lesões graves. De acordo com os fatos apurados, em sentença prolatada em 15/07/2020, o trabalho nas fábricas de fogos era precarizado, pautado em contratos verbais, firmados em sua maioria por mulheres e crianças, pobres e negras, que não tiveram acesso à educação formal, em tendas clandestinas e insalubres.

A fábrica envolvida na explosão, Vardo dos Fogos, era constituída por um conjunto de tendas com mesas coletivas de trabalho em área de pasto, área que abrigava conjuntamente os trabalhadores e os explosivos. Além disso, não havia local destinado a descanso, alimentação e, tampouco, banheiros.

O salário pago aos trabalhadores, e pelo qual perderam suas vidas ou integridade física, era de R\$ 0,50 pela produção de mil fogos de artifício, sem receber qualquer parcela adicional pelo risco, com submissão a jornadas superiores a dez horas por dia, sem utilização de equipamentos de proteção individual.

Esse conjunto de constatações evidencia que o perfil de trabalhadores com maior exposição a condições de trabalho sem higiene e segurança são

os mais vulneráveis no aspecto social, com menor grau de instrução, elevada marginalização e integrantes de populações historicamente discriminadas.

A apuração das causas da explosão considerou a falta de segurança no local, com irregularidades e deficiências no armazenamento e na manipulação dos materiais, que era feita por trabalhadores que não receberam a capacitação adequada.

As falhas do Estado brasileiro se iniciam antes da explosão, com a ausência de regulamentação adequada para o setor de produção de fogos de artifício, bem como pela deficiência na fiscalização das empresas nessa atividade. Descurrou-se, então, do dever de prevenção pela higidez do meio ambiente laboral, extraído do art. 225 da Constituição Federal.

De acordo com a decisão da Corte, a segurança e higiene no trabalho se inserem no conceito de trabalho digno e são extraídas, no sistema americano de proteção aos Direitos Humanos, do art. 45.b da Carta da Organização dos Estados Americanos, do art. XIV da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e do art. 7º do Protocolo de San Salvador.

Destacou-se, ainda, o disposto no art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, no art. 7.b do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, no art. 11.1 da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, nas Convenções 81 e 155 da OIT e na legislação trabalhista brasileira.

No dizer da Corte, citando as Observações Gerais 14, 18 e 23 do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da Organização das Nações Unidas, o direito à higiene e segurança no trabalho inclui a prevenção a acidentes do trabalho e doenças profissionais, a garantia de condições justas e favoráveis no trabalho, especialmente o trabalho seguro, garantindo-se o maior nível possível de saúde física e mental dos trabalhadores, de forma equânime, sem distinções por marcadores etários, de gênero ou de qualquer outra espécie.

Debatendo acerca da natureza do dever de higidez no ambiente laboral, a Corte consignou que:

172. A Corte considera que a natureza e o alcance das obrigações que decorrem da proteção das condições de trabalho que garantam a segurança, a saúde e a higiene do trabalhador incluem aspectos de exigibilidade imediata, bem como aspectos que apresentam caráter progressivo. A esse respeito, a Corte lembra que, em relação às primeiras (obrigações de exigibilidade imediata), os Estados devem garantir que esse direito seja exercido sem discriminação, além de adotar medidas eficazes para sua plena

realização. Quanto às segundas (obrigações de caráter progressivo), a realização progressiva significa que cabe aos Estados Partes a obrigação concreta e constante de avançar o mais expedita e eficazmente possível para a plena efetividade desse direito, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou outros meios apropriados. Do mesmo modo, impõe-se a obrigação de não regressividade frente à realização dos direitos alcançados. Em virtude do exposto, as obrigações convencionais de respeito e garantia, bem como de adoção de medidas de direito interno (artigos 1.1 e 2), são fundamentais para alcançar sua efetividade.

173. Sem prejuízo do exposto, a Corte observa que o presente caso não diz respeito às obrigações de progressividade derivadas do artigo 26 da Convenção, mas se refere à falta de garantia do direito a condições equitativas e satisfatórias que garantam a segurança, a saúde e a higiene no trabalho, devido à falta de fiscalização.

174. Levando em conta os fatos e as particularidades do presente caso, a Corte conclui que esse direito implica que o trabalhador possa realizar seu trabalho em condições adequadas de segurança, higiene e saúde, que previnam acidentes de trabalho, o que é especialmente relevante quando se trata de atividades que implicam riscos significativos para a vida e a integridade das pessoas. Além disso, de forma específica, à luz da legislação brasileira, esse direito implica a adoção de medidas de prevenção e redução de riscos inerentes ao trabalho e de acidentes de trabalho; a obrigação de proporcionar equipamentos de proteção adequados frente aos riscos decorrentes do trabalho; a caracterização, a cargo das autoridades de trabalho, da insalubridade e da insegurança no trabalho; e a obrigação de fiscalizar essas condições, também a cargo das autoridades de trabalho.

Contata-se, assim, que a matéria de saúde, segurança e higiene do trabalho, na interpretação da Corte, não possui viés estritamente programático, para atendimento progressivo, sendo, em verdade, imperativo de aplicação imediata pelos Estados, o que deve ser levado em consideração pelos magistrados brasileiros no controle de convencionalidade de atos e normas acerca do tema.

Na sentença, a Corte reconheceu a falha do Estado brasileiro no dever de prevenir acidentes de trabalho, fiscalizar e controlar as condições laborais, afetando gravemente a vida e integridade física dos trabalhadores, em nítida violação ao mencionado art. 26 do Pacto de San José da Costa Rica.

Dentre os pontos resolutivos, constata-se a condenação do Estado ao pagamento de indenizações a vítimas e familiares pelo acidente, assim como o oferecimento de tratamento médico, psicológico ou psiquiátrico às vítimas. Também, é dever do Estado a realização de inspeções sistemáticas e periódicas em locais de fabricação de fogos de artifício, devendo apresentar relatórios

sobre o Projeto de Lei do Senado Federal do Brasil PLS nº 7.433/2017 e sobre a aplicação das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos.

O Projeto de Lei mencionado dispõe sobre a fabricação, o comércio e o uso de fogos de artifício no Brasil, estabelecendo diretrizes de segurança para essas atividades. No entanto, o texto legal não aborda a proteção dos trabalhadores envolvidos na produção, tampouco prevê medidas de responsabilização penal para infratores. Além disso, encontra-se sem avanço em sua tramitação desde 2023.

No entanto, a Norma Regulamentadora nº 19, do Ministério do Trabalho, atualizada substancialmente nos anos de 2021 e 2022, trata da segurança do trabalho de forma específica em empresas que fabricam fogos de artifício, dispondo, por exemplo, acerca da necessidade de adoção de Plano de Emergência e Combate a Incêndio e Explosão e de Plano de Gerenciamento de Riscos.

Observa-se, portanto, alguns avanços no tratamento do tema em âmbito nacional. No entanto, segundo informações veiculadas pela imprensa, as condições de trabalho no local permanecem inalteradas, em razão do contexto socioeconômico que ainda circunscreve a atividade.

4.2 Caso *Spoltore vs. Argentina*

O caso *Spoltore vs. Argentina*, julgado pela Corte pouco antes do processo da Fábrica de Fogos, em 09/06/2020, também envolve a responsabilização do Estado da Argentina pela exposição do trabalhador Victorio Spoltore a más condições de trabalho que geraram danos à saúde e incapacidade.

De acordo com os fatos apurados, foi ajuizada ação pelo Sr. Victorio no Tribunal Laboral da Argentina em face da empregadora, em que alegou a aquisição de moléstia profissional, cujo agravamento resultou em tratamento hostil pela empresa. No bojo deste processo, o trabalhador arguiu o descumprimento de normas de higiene e segurança do trabalho pela empregadora, o que não teria sido adequadamente apurado pelo Estado.

A Corte, em seu julgamento, delineou a ideia de que as condições de trabalho equitativas e satisfatórias se encontravam de forma implícita na Carta da Organização dos Estados Americanos, sendo, também, direito protegido pelo art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos.

A prevenção de acidentes e doenças profissionais, de acordo com o julgado, está inserida na definição da extensão do direito ao ambiente laboral

satisfatório, com a finalidade de assegurar o direito à saúde dos trabalhadores em seu mais amplo espectro.

Além disso, a Corte destacou que:

99. Nesse sentido, com base nos critérios e elementos constitutivos do direito a condições de trabalho que assegurem a saúde do trabalhador, e levando em conta os fatos e particularidades do presente caso, a Corte conclui que este se refere ao direito do trabalhador de realizar suas atividades em condições que previnam acidentes de trabalho e doenças profissionais. No cumprimento das obrigações do Estado de garantir esse direito, os Estados, entre outras obrigações, devem assegurar que trabalhadores afetados por acidente ou doença profissional prevenível tenham acesso a mecanismos adequados de reclamação, como os tribunais, para solicitar reparação ou indenização. (Tradução livre)

Neste contexto, o julgado entendeu que o acesso à justiça se insere como um dos componentes do direito a condições de trabalho satisfatórias, devendo ser garantido pelo Estado mecanismos de tutela judicial efetiva, prestada em prazo razoável.

O Estado foi condenado, dentre outras obrigações, ao pagamento de indenizações por danos morais e materiais aos familiares do trabalhador.

4.3 Caso Lemoth Morris e outros (Mergulhadores Miskitos) vs. Honduras

O caso dos *Mergulhadores Miskitos vs. Honduras* foi julgado recentemente, em 31/08/2021, e envolve discussão acerca das condições de trabalho dos integrantes do povo indígena Miskito, um dos mais antigos da América Central.

Constatou-se durante o procedimento que a pesca da lagosta sempre foi uma atividade desempenhada na comunidade, de modo artesanal e familiar, mas, pelo aumento da comercialização do produto, empresas começaram a explorar a pesca por intermédio de mergulho no local, contratando trabalhadores do povoado.

De acordo com as provas produzidas no procedimento, havia certa de 9.000 trabalhadores na pesca da lagosta, sendo 98% da comunidade Miskito.

Relatou-se que estes trabalhadores iniciavam suas atividades, em média, aos 14 anos, antes da idade mínima fixada na legislação hondurenha, que 97% dos mergulhadores apresentavam alguma síndrome e quase metade tinha alguma incapacidade laboral.

A atividade de mergulho para pesca pode acarretar inúmeros prejuízos para a saúde do trabalhador, especialmente quando não há o manejo adequado dos riscos. Ressaltou a Corte neste sentido:

32. A pesca por mergulho em profundidade pode causar, entre outras, as seguintes consequências: i) afogamento; ii) embolia gasosa; iii) inflamação excessiva dos pulmões; iv) doença descompressiva; v) hipotermia; vi) barotrauma; e vii) intoxicação por monóxido de carbono. Em particular, a doença descompressiva ocorre devido a uma redução rápida da pressão (por exemplo, durante a subida de uma imersão), sendo o tratamento adequado a introdução do mergulhador em uma câmara hiperbárica. Contudo, segundo a OPAS, a maioria dos acidentes por mergulho é evitável quando a pessoa está em bom estado físico, possui treinamento adequado, abstém-se de beber, fumar ou consumir drogas ilícitas, mergulha acompanhado, não realiza ascensos acima do nível do mar, mas sim até 12 horas após uma imersão, não faz mais de três imersões no mesmo dia, mantém comunicação entre a embarcação e a terra, leva oxigênio na embarcação, usa roupas isolantes em águas frias, revisa periodicamente o equipamento e realiza exame médico prévio. (Tradução Livre)

Evidentemente, as provas do processo demonstraram que nenhuma das medidas de proteção e prevenção eram adotadas na pesca no local, constando-se que os mergulhadores eram contratados informalmente, não recebiam treinamento adequado, podendo trabalhar de 12 a 17 dias consecutivos sem descanso, não havendo fiscalização e manutenção dos equipamentos de mergulho e nem adoção de medidas de descompressão, dentre outras irregularidades. Somente no ano de 2013, foram constatados 20 óbitos e 400 lesões na atividade.

Embora o Estado de Honduras tenha reconhecido sua responsabilidade internacional no caso, requereu que a Corte analisasse a extensão dos direitos discutidos, para desenvolvimento da jurisprudência quanto aos temas analisados.

E, a Corte iniciou a análise, de forma preliminar, pela definição da responsabilidade das empresas em matéria de Direitos Humanos, tema que tem sido gradativamente incluído nos julgados interamericanos.

O Tribunal, citando os princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos, da Organização das Nações Unidas, destacou ser dever dos Estados a regulamentação, supervisão e fiscalização da prática de atividades perigosas por empresas privadas que acarretem riscos substanciais para a vida e integridade das pessoas sob sua jurisdição.

Extrai-se da sentença que:

[...] este Tribunal considera que, para alcançar os fins mencionados, os Estados devem adotar medidas para que as empresas disponham de: a) políticas apropriadas para a proteção dos direitos humanos; b) processos de diligência prévia para identificar, prevenir e corrigir violações dos direitos humanos, bem como para garantir trabalho digno e decente; e c) processos que permitam à empresa reparar as violações de direitos humanos que ocorram em decorrência das atividades que realizam, especialmente quando afetem pessoas que vivem em situação de pobreza ou pertencem a grupos vulneráveis. O Tribunal entende que, nesse âmbito, os Estados devem incentivar que as empresas incorporem práticas de boa governança corporativa com enfoque em partes interessadas (*stakeholders*), visando direcionar as atividades empresariais ao cumprimento das normas e dos direitos humanos, incluindo e promovendo a participação e o compromisso de todos os interessados envolvidos, além da reparação das pessoas afetadas. (Tradução Livre)

No mérito, reconheceu-se a violação do direito à vida e integridade física dos mergulhadores vítimas de acidentes e doenças do trabalho, bem como a violação dos direitos das crianças, direito ao trabalho em condições justas e satisfatórias, à saúde e segurança social, à igualdade e proibição de discriminação.

Entendeu-se que o labor em condições precárias, insalubres, inseguras e de superlotação, em embarcações fora dos padrões de segurança, violava disposições sobre segurança, higiene e bem-estar dos trabalhadores, assim como a ausência de treinamento sobre medidas de segurança, fornecimento de equipamentos inadequados, ausência de fornecimento de alimentação adequada nas embarcações e prática de assédios e ameaças pelos capitães das embarcações.

Por fim, o Tribunal destacou a situação de discriminação interseccional e estrutural vivenciada pela comunidade Miskito, negligenciada pelo Estado e relegada a uma situação de pobreza, sem fontes alternativas de sustento e de fortalecimento de sua economia.

Concluiu-se que:

[...] a origem étnica das vítimas do caso e os fatores interseccionais de discriminação mencionados agravaram a condição de vulnerabilidade das vítimas, o que: a) facilitou a operação da pesca submarina sem fiscalização da atividade perigosa, das condições de higiene e segurança no trabalho, ou da seguridade social, por parte do Estado; b) levou as vítimas a aceitar um trabalho que colocava em risco sua vida e integridade pessoal; c) impediu o acesso a serviços de saúde para atendimento imediato ou tratamento de reabilitação. Além disso, o Estado não adotou medidas destinadas a garantir a igualdade material no direito ao trabalho em relação a um grupo de pessoas em situação de

marginalização e discriminação. Essa situação implica que os direitos analisados no presente caso não foram garantidos sem discriminação, assim como o direito à igualdade previsto no artigo 24 da Convenção. (Tradução livre)

Vê-se, pois, que a vivência das comunidades latino-americanas reflete que a precariedade das condições de higiene e segurança do trabalho é proporcional à situação social ou de marginalização da comunidade envolvida, sempre orbitando em marcadores de raça, etnia, classe social, privando trabalhadores extremamente vulnerabilizados dos direitos sociais mais básicos, muitas vezes substituídos pela pueril monetização do risco.

No acordo homologado, o Estado de Honduras se comprometeu a garantir tratamento médico e psicológico integral às vítimas, pagar indenizações por danos morais e materiais, criar programas educacionais, habitacionais, sociais e de substituição da atividade produtiva, garantindo a adequada regulamentação, fiscalização e supervisão das atividades das empresas pesqueiras industriais no território, dentre outras medidas.

4.4 Parecer Consultivo OC-18/03 – condição jurídica e direitos dos migrantes indocumentados

Em 2002, o México solicitou à Corte Interamericana um Parecer Consultivo para analisar a privação de direitos trabalhistas dos migrantes e sua compatibilidade com os princípios internacionais de igualdade, não discriminação e proteção legal efetiva. O pedido também discute a tensão entre as obrigações internacionais e as políticas internas dos Estados, além do desenvolvimento progressivo desses princípios no Direito Internacional dos Direitos Humanos.

O Estado mexicano destacou que a proteção dos direitos humanos dos trabalhadores migrantes é um tema de grande importância, pois cerca de 5,9 milhões de mexicanos vivem fora do país, incluindo aproximadamente 2,5 milhões de migrantes indocumentados, que estão especialmente vulneráveis à exploração trabalhista. Entre janeiro e maio de 2002, o México atuou em defesa dos direitos de trabalhadores migrantes em cerca de 383 casos relacionados a discriminação, salários não pagos, indenizações por doenças ocupacionais e acidentes de trabalho. Daí a relação da matéria com a saúde e segurança do trabalho.

A Corte, então, emitiu o Parecer Consultivo-OC 18/03, no qual reafirma o entendimento de que os direitos humanos são inerentes à dignidade humana e invioláveis, conferindo direitos fundamentais a todas as pessoas superiores ao

poder do Estado, o qual deve respeitar e garantir tais direitos sem discriminação, inclusive aos imigrantes indocumentados.

No parecer, destaca-se o dever dos Estados de garantir o trabalho digno para imigrantes, ainda que indocumentados, atribuindo especial referência ao trabalho em adequadas condições de higiene, saúde e segurança. Refere a Corte, neste sentido, que:

157. No caso dos trabalhadores migrantes, há certos direitos que assumem uma importância fundamental e, entretanto, são frequentemente violados, a saber: a proibição do trabalho forçado ou obrigatório, a proibição e abolição do trabalho infantil, as atenções especiais para a mulher trabalhadora, e os direitos correspondentes a: associação e liberdade sindical, negociação coletiva, salário justo por trabalho realizado, assistência social, garantias judiciais e administrativas, duração de jornada razoável e em condições de trabalho adequadas (segurança e higiene), descanso e indenização. Possui grande relevância a proteção destes direitos dos trabalhadores migrantes, tendo presentes o princípio da inalienabilidade de tais direitos, dos quais são titulares todos os trabalhadores, independentemente de seu *status* migratório, bem como o princípio fundamental da dignidade humana consagrado no artigo 1 da Declaração Universal, segundo o qual “[t]odas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade”.

158. Esta Corte considera que o exercício dos referidos direitos trabalhistas fundamentais garante ao trabalhador e a seus familiares o desfrute de uma vida digna. Os trabalhadores têm direito a desempenhar uma atividade de trabalho em condições dignas e justas, e receber como contraprestação de seu trabalho uma remuneração que permita a eles e seus familiares gozar de um padrão de vida digno. Além disso, o trabalho deve ser uma forma de realização e uma oportunidade para que o trabalhador desenvolva suas aptidões, habilidades e potencialidades, e alcance suas aspirações, a fim de alcançar seu desenvolvimento integral como ser humano.

Então, devem ser garantidos aos migrantes os mesmos direitos trabalhistas estendidos aos demais trabalhadores, inclusive e especialmente no que tange à higidez do meio ambiente laboral, em razão da sua especial vulnerabilidade.

5 Considerações finais

A análise das normas internacionais referentes à segurança e higiene no trabalho assim como a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos evidenciam a fundamentalidade da matéria, porquanto diretamente

relacionada aos direitos à vida, à integridade física e mental, à saúde e à dignidade da pessoa humana.

A Corte, ao longo dos seus julgados, vem progressivamente incorporando os direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais (DESCAs) ao seu escopo protetivo, reforçando que o trabalho digno e seguro é uma dimensão essencial da proteção integral aos direitos humanos, o que deve ser levado em consideração pelos aplicadores do Direito nos países que integram o Sistema Interamericano de Direitos Humanos.

Os casos relatados – como o da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus, o Caso Spoltore na Argentina, o dos Mergulhadores Miskitos em Honduras e o Parecer Consultivo OC-18/03 sobre migrantes indocumentados – ilustram as múltiplas facetas e desafios da efetivação do direito a condições de trabalho justas, equitativas e satisfatórias. Em todos esses casos, a vulnerabilidade social, econômica e étnica das vítimas desempenha papel central, revelando como a precarização das condições laborais está profundamente conectada a questões estruturais de desigualdade e exclusão social.

A Corte adota claro entendimento no sentido de que os Estados têm obrigação imediata de garantir condições laborais seguras e higiênicas, e não apenas uma obrigação progressiva e programática. Isso implica em ações concretas de fiscalização, prevenção de acidentes e doenças profissionais, além do acesso efetivo à justiça para reparação dos eventuais danos sofridos. A omissão estatal em cumprir esses deveres configura violação direta aos direitos humanos, comprometendo a dignidade e a vida dos trabalhadores, sendo passível de responsabilização internacional.

Além disso, a Corte enfatiza a responsabilidade dos Estados em proteger populações vulneráveis, especialmente indígenas, migrantes e trabalhadores em situação irregular, garantindo que esses grupos tenham os mesmos direitos laborais que os demais. O reconhecimento da discriminação interseccional e estrutural presente em muitas dessas situações evidencia a necessidade de políticas públicas direcionadas, que promovam a igualdade material e combatam as condições de exclusão que agravam os riscos ocupacionais.

O impacto social da jurisprudência da Corte vai além da punição estatal, pois estabelece parâmetros para a construção de um sistema que valorize a dignidade do trabalhador e promova ambientes laborais seguros como parte de um projeto de justiça social e proteção integral dos direitos humanos. Para tanto, é imprescindível incentivar a incorporação dessa jurisprudência nos ordenamentos

jurídicos internos dos Estados e ampliar a atuação dos órgãos de fiscalização e regulação, especialmente nos setores econômicos mais vulneráveis.

Em suma, o avanço da Corte Interamericana no reconhecimento do direito à segurança e higiene no trabalho representa um importante marco para o direito internacional dos direitos humanos, evidenciando que a efetivação do trabalho digno é um dever moral, coletivo e legal, fundamental para a construção de sociedades mais equitativas, inclusivas e dignas na América Latina.

No contexto brasileiro, a implementação plena das normas e diretrizes relativas à segurança e higiene no trabalho enfrenta desafios significativos, agravados por uma corrente interpretativa que, por vezes, revela resistência à ampliação dos direitos dos trabalhadores. Essa postura, ainda que inserida no debate jurídico legítimo, reflete uma tendência que pode enfraquecer a efetividade das garantias laborais, especialmente quando traduzida em decisões judiciais que restringem a amplitude da proteção social.

Tal cenário evidencia a necessidade de um diálogo contínuo entre os poderes e a sociedade para reafirmar o papel central da dignidade do trabalhador e assegurar que avanços jurisprudenciais internacionais sejam incorporados de forma efetiva e coerente no ordenamento nacional, sem retrocessos ou limitações que comprometam a segurança jurídica e a proteção social.

Referências

BEAS, Edson Rodrigues Jr. *Convenções da OIT e outros instrumentos de direito internacional público e privado relevantes ao direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2023.

BRASIL. *Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992*. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 30 maio 2025.

BRASIL. *Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019*. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art6. Acesso em: 27 maio 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *NR-19 – Explosivos*. Atualizada em 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-19-atualizada-2023.pdf>. Acesso em: 28 maio 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso dos Buzos Miskitos (Lemeth Morris e outros) vs. Honduras*. Sentença de 31 de agosto de 2021. Série C, nº 432. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_432_esp.pdf. Acesso em: 29 maio 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Empleados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil*. Sentença de 15 de julho de 2020. Série C, nº 407. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_por.pdf. Acesso em: 28 maio 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Guzmán Albarracín y otras vs. Ecuador*. Sentença de 24 de junho de 2020. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_405_esp.pdf. Acesso em: 30 maio 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Spoltore vs. Argentina*. Sentença de 9 de junho de 2020. Exceção Preliminar, Fundo, Reparações e Custas. Série C, nº 404. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_404_esp.pdf. Acesso em: 29 maio 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Lagos del Campo vs. Peru*. Sentença de 31 de agosto de 2017. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf. Acesso em: 30 maio 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Parecer Consultivo OC-18/03: condição jurídica e direitos dos migrantes indocumentados*. San José, 17 set. 2003. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_18_por.pdf. Acesso em: 29 maio 2025.

FELICIANO, Guilherme G. *Curso de direito ambiental do trabalho*. Disponível em VitalSource Bookshelf, Matrioska Editora, 2021.

JUSTIÇA GLOBAL. *Fábrica de fogos: 25 anos após a tragédia, familiares cobram cumprimento de sentença*. Disponível em: <https://www.global.org.br/blog/fabrica-de-fogos-25-anos-apos-a-tragedia-familiares-cobram-cumprimento-de-sentenca/>. Acesso em: 28 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS – OEA. *Comissão Interamericana de Direitos Humanos*. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/CIDH/Default.asp>. Acesso em: 30 maio 2025.

SARAIVA JUR. *Segurança e medicina do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2023.

TELETRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR: O PAPEL DAS NORMAS DA OIT NA PROTEÇÃO DA SAÚDE FÍSICA E MENTAL

TELEWORKING AND WORKERS' HEALTH: THE ROLE OF ILO STANDARDS IN PROTECTING PHYSICAL AND MENTAL HEALTH

João Pedro Ignácio Marsillac¹

Sandra Regina Cavalcante²

RESUMO: Este artigo analisa o papel das normas da OIT na proteção da saúde física e mental dos trabalhadores em teletrabalho, destacando o dilema entre o dever do empregador de garantir um ambiente seguro e a inviolabilidade do domicílio. Utiliza-se metodologia qualitativa, com foco nas Convenções ns. 155 e 177 da OIT, nas normas regulamentadoras e na legislação brasileira pertinente, além de revisão de literatura. Os resultados apontam que, embora haja uma base normativa robusta, faltam diretrizes claras sobre responsabilidades no teletrabalho, especialmente em relação à jornada, ergonomia, metas e pressões que afetam a saúde biopsicossocial. Conclui-se que é necessária regulamentação complementar que equilibre proteção e privacidade, com regras objetivas para empregadores e trabalhadores, em consonância com os princípios da OIT de trabalho decente.

PALAVRAS-CHAVE: teletrabalho; saúde do trabalhador; normas da OIT.

ABSTRACT: *This article examines the role of ILO standards in protecting the physical and mental health of teleworkers, highlighting the tension between the employer's duty to ensure a safe work environment and the constitutional inviolability of the home. A qualitative methodology is used, focusing on ILO Conventions No. 155 and 177, relevant Brazilian labor regulations, and a literature review. The findings indicate that, despite a solid normative foundation, there is a lack of clear guidance on responsibilities in telework, particularly concerning working hours, ergonomics, goals, and organizational pressures that may harm workers' biopsychosocial well-being. The study concludes that complementary regulation is needed to balance protection and privacy, establishing objective rules for employers and employees, aligned with the ILO's values of decent work.*

KEYWORDS: *teleworking; worker health; ILO standards.*

-
- 1 Doutor e mestre em Direito Político e Econômico; especialista em Direito Público e em Direito e Processo do Trabalho. E-mail: joao.pedro@adv.oabsp.org.br.
 - 2 Doutora em Saúde Pública (USP); especialista em Direito do Trabalho (ESA-OAB/SP) e em Direito Ambiental (USP); pós-doutoranda na Universidade de São Paulo. E-mail: sandracavalcante@usp.br.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Contextualização do teletrabalho e da saúde do trabalhador; 3 O papel da OIT na proteção da saúde dos trabalhadores; 4 A legislação brasileira aplicável ao teletrabalho; 5 Análise dos desafios e propostas de melhoria; 6 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

Com a consolidação da internet na intermediação das relações humanas, novas formas de trabalho surgiram e se propagaram, sendo o teletrabalho uma das mais proeminentes. Em especial durante a crise de covid-19, em que muitas pessoas tiveram de se isolar para evitar a transmissão da doença. Apesar de ser benéfico de várias formas, incluindo a redução dos custos operacionais e a criação de um horário de trabalho mais flexível, o teletrabalho carrega vários desafios, incluindo um impacto negativo na vida e na saúde dos trabalhadores.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem desempenhado um papel importante na promoção de condições dignas de trabalho, buscando garantir que os direitos e a saúde dos trabalhadores sejam respeitados, independentemente do local onde as atividades laborais são exercidas, inclusive aquelas realizadas no próprio domicílio, como ocorre no caso dos teletrabalhadores. E essa modalidade de labor exige adaptação de normas de proteção laboral, para que seja possível prevenir lesões e doenças decorrentes do ambiente de trabalho remoto, fora dos controles do centro produtivo empresarial.

O objetivo deste artigo é analisar como as normas da OIT, em especial as Convenções ns. 155 e 177, podem contribuir para a proteção da saúde dos trabalhadores em regime de teletrabalho, considerando o dilema entre a responsabilidade do empregador de assegurar um ambiente de trabalho saudável e a inviolabilidade do domicílio garantida pela legislação nacional.

Por meio de uma análise qualitativa exploratória com foco nas normas da OIT, na legislação brasileira aplicável – incluindo as Normas Regulamentadoras (NRs) – e de revisão da literatura, o estudo pretende identificar lacunas e propor melhorias regulatórias que minimizem os riscos para o trabalhador e para o empregador sujeitos à modalidade do teletrabalho.

Este artigo está organizado em três subcapítulos, além da introdução e considerações finais sobre o tema. No primeiro, será abordado o papel da OIT na proteção dos trabalhadores, analisando as principais convenções aplicáveis ao tema, em especial a 155 e a 177. Após, será explorada a legislação brasileira e as lacunas existentes. Prosseguindo, serão discutidos os desafios e propostas de melhorias.

2 Contextualização do teletrabalho e da saúde do trabalhador

Importante conceituar o que seria o teletrabalho. João Hilário Valentim o define como sendo “a prestação de serviço destinada a outrem e sob a subordinação deste, exercida por um trabalhador, preferencialmente em sua casa e com o suporte de modernos instrumentos e tecnologias relacionados às telecomunicações e informática” (Valentim, 1999, p. 98-100).

A possibilidade de trabalhar em casa trouxe inúmeras vantagens e desvantagens. Marília Mottin Borges (2009, p. 22), em uma enumeração de vantagens e desvantagens, destaca os seguintes pontos positivos:

[...] diminuição das despesas com transportes e combustíveis, diminuição do estresse, possibilidade de trabalhar sem interrupções ou interferências, maior liberdade para organizar sua vida de um modo diferente com a possibilidade de controle do seu ritmo de trabalho, diminuição dos conflitos decorrentes da convivência empresarial, aumento do bem-estar, maior disponibilidade para a família.

Por sua vez, a mesma autora enumera as seguintes desvantagens:

[...] não ter colegas de trabalho, possibilidade de problemas familiares em virtude da dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal, quebra da comunicação informal, sensação de insegurança econômica, social e profissional, isolamento social e afetivo, falta de metodologia, dificuldade na adaptação num novo emprego; redução das oportunidades profissionais no caso de promoções ou incrementos na carreira, [...]

O teletrabalho também revelou desafios significativos para a saúde dos trabalhadores. Diversos estudos (EU-OSHA, 2021) (Kadri; Lucca, 2024) apontam que, sem uma regulamentação adequada, o teletrabalho pode contribuir para o surgimento de doenças, como lesões por esforço repetitivo (LER), fadiga mental, estresse e síndrome de *burnout*.

Além disso, a falta de delimitação clara entre o ambiente doméstico e o profissional pode gerar sobrecarga de trabalho, prejudicando o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Esses fatores evidenciam a necessidade de normas específicas que assegurem a saúde física e mental dos trabalhadores em teletrabalho, enquanto respeitam a inviolabilidade do domicílio.

3 O papel da OIT na proteção da saúde dos trabalhadores

Desde sua criação em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem como um de seus principais objetivos a promoção de condições de

trabalho justas e saudáveis. Por meio de suas convenções e recomendações, a OIT procura guiar os Estados-membros na elaboração de políticas trabalhistas que honrem os direitos dos empregados e fomentem ambientes de trabalho seguros.

Tal órgão busca atingir os seus objetivos por meio da utilização de atividade normativa, criando convenções e recomendações. Além dessas normas, ela criou no ano de 1976 o Programa Internacional para Melhoria das Condições de Trabalho e Meio Ambiente (PIACT), com a missão de dar mais efetividade e garantir uma qualidade de vida mais digna aos trabalhadores, e ele tem como principais finalidades:

[...] a proteção contra os efeitos desfavoráveis de fatores físicos, químicos e biológicos no local de trabalho e no meio ambiente imediato; a prevenção de tensão mental resultante da duração excessiva de jornada, do ritmo, do conteúdo e da monotonia do trabalho, visando este a distribuição adequada do tempo e bem-estar dos trabalhadores; a adaptação das instalações e locais de trabalho à capacidade mental e física dos operários, mediante aplicação da ciência ergonômica. (Grott, 2005, p. 97)

Dentre os vários objetivos do PIACT, que foi o precursor das Convenções da OIT ns. 155 (segurança e saúde dos trabalhadores), 148 (contaminação do ar, ruído e vibrações) e 161 (serviços de saúde), destacam-se os de:

- a) proteção contra os efeitos desfavoráveis de fatores físicos, químicos e biológicos no local de trabalho e no meio ambiente imediato;
- b) prevenção da tensão mental resultante da duração excessiva, do ritmo, do conteúdo ou da monotonia do trabalho;
- c) promoção de melhores condições de trabalho, visando à distribuição adequada do tempo e do bem-estar dos trabalhadores;
- d) adaptação das instalações e locais de trabalho à capacidade mental e física dos trabalhadores, mediante aplicação da ergonomia. (Süssekind, 2004, p. 922)

Segundo Süssekind (2007, p. 14-15), a OIT, sensibilizada com o tema da proteção à saúde do trabalhador, editou a agenda 21, com vários objetivos que deveriam ter sido alcançados até o ano de 2000, dentre eles:

- a) Promover a ratificação das convenções pertinentes da OIT e a promulgação de legislação em apoio dessas convenções;
- b) Estabelecer mecanismos bipartidos e tripartites sobre segurança, saúde e desenvolvimento sustentável;
- c) Aumentar o número de acordos ambientais coletivos destinados a alcançar um desenvolvimento sustentável;

d) Reduzir os acidentes, ferimentos e moléstias de trabalho, segundo procedimentos estatísticos reconhecidos;

e) Aumentar a oferta de educação, treinamento e reciclagem para os trabalhadores, em particular na área de saúde e segurança no trabalho e do meio ambiente.

Portanto, quanto ao tema saúde e segurança do trabalho, a Organização Internacional do Trabalho teve importante papel em elevar ao plano internacional a sua tutela. O que se mostra bastante pertinente, já que tal órgão estabelece um patamar mínimo a ser seguido por todos os seus Estados membros, apontando uma direção de qualidade de vida e proteção do direito fundamental à saúde do trabalhador.

A OIT divulgou balanço informando que o custo das adversidades decorrentes de práticas inseguras no ambiente de trabalho consome 4% do PIB global, em decorrência das quase 2,3 milhões de mortes por ano e 337 milhões de acidentes. Em 2010, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou o “Relatório de Riscos Emergentes e Novos Modelos de Prevenção em um Mundo do Trabalho em Transformação”, em que se a inovação tecnológica pode trazer novos riscos laborais e sugere métodos para evitar tais danos à saúde dos empregados. Este relatório classifica os riscos como químicos, físicos e de tendência, apontando a nanotecnologia, fatores biológicos e a utilização de produtos químicos como fatores de risco para a saúde dos empregados (Ribeiro, 1999, p. 240) (ILO, 2010).

A Convenção nº 155, que trata da segurança e saúde no trabalho, define orientações básicas para assegurar que o ambiente laboral não cause danos à saúde física e mental dos funcionários. Esta convenção é crucial para a formulação de políticas nacionais que garantam a saúde em todos os ambientes de trabalho, inclusive no teletrabalho.

A Convenção nº 177 da OIT, originalmente concebida para regulamentar o trabalho domiciliar, voltado principalmente a atividades manuais realizadas por trabalhadores independentes, também pode ser aplicada ao teletrabalho moderno. Embora tenha sido criada em um contexto anterior ao uso de tecnologias eletrônicas, seus princípios podem ser adaptados para garantir que os empregados contratados para trabalhar remotamente tenham suas condições de trabalho devidamente protegidas. Contudo, seus princípios podem ser modificados para assegurar que os empregados contratados para trabalhar à distância tenham suas condições de trabalho adequadamente salvaguardadas.

A abordagem adotada pela legislação trabalhista brasileira, que se limita a compensar financeiramente o risco no ambiente de trabalho, em vez de prevenir os danos, contraria as diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Isso porque a OIT não considera esse modelo adequado para enfrentar os problemas decorrentes de um ambiente de trabalho desequilibrado, que pode prejudicar a saúde dos trabalhadores. Pelo contrário, a OIT estabelece que primeiro se deve eliminar o risco e, não sendo possível, se deve afastar a exposição a ele. Em terceiro, isolá-lo dos trabalhadores. Apenas por último, caso nenhuma das três ações anteriores se mostre eficiente, há, como solução, o fornecimento de equipamentos de proteção individual para evitar o contato direto do trabalhador com o agente (Rossit, 1998, p. 62). Ou seja, sequer se cogita remunerar os trabalhadores por estarem em contato direto com esses riscos, sendo o fornecimento de equipamentos a última hipótese prevista.

A visão que monetiza a saúde e segurança colocadas em risco é extremamente prejudicial, pois um ambiente de trabalho desequilibrado afeta diretamente a saúde de todos que ali exercem alguma atividade, causando prejuízos até mesmo na esfera social. O Brasil possui gastos elevadíssimos em benefícios previdenciários, muitos decorrentes de acidentes de trabalho e doenças laborais. Segundo a ferramenta SmartLab, o INSS gastou R\$ 14,5 bilhões em 2021 com benefícios de natureza acidentária (auxílio-doença por acidente de trabalho, auxílio-acidente por acidente de trabalho, aposentadoria por invalidez por acidente de trabalho e pensão por morte) (MPT, *website*).

4 A legislação brasileira aplicável ao teletrabalho

No Brasil, a Reforma Trabalhista de 2017 oficializou a regulamentação do teletrabalho, inserindo no Capítulo II-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) normas específicas sobre essa forma de trabalho. De acordo com o art. 75-B, o teletrabalho é definido pela prestação de serviços majoritariamente fora do local de trabalho, utilizando-se de tecnologias de informação e comunicação. Contudo, a legislação continua com falhas em aspectos fundamentais para a saúde e o bem-estar dos empregados.

Para Guilherme Guimarães Feliciano, “a incorporação de uma definição legislativa foi importante para delimitar a quem se aplicam os dispositivos sobre teletrabalho” (Feliciano, 2010, p. 107-127).

Por outro lado, as Normas Regulamentadoras (NRs) fornecem orientações para assegurar a segurança e a saúde no local de trabalho. A NR-17, que

aborda a ergonomia, tem implicações significativas para o teletrabalho, pois fornece diretrizes sobre a estruturação do trabalho, a escolha de móveis apropriados e os intervalos necessários para prevenir lesões por esforços repetidos e outras questões de saúde. O item 17.5.2, por exemplo, trata de qual índice de temperatura deve ser aplicado aos ambientes em que são executadas “atividades que exijam solicitação intelectual e atenção constantes, tais como: salas de controle, laboratórios, escritórios, salas de desenvolvimento ou análise de projetos, dentre outros”.

No entanto, as NRs foram originalmente concebidas para serem aplicadas em ambientes de trabalho convencionais, o que apresenta desafios na implementação dessas normas no cenário de trabalho à distância. Como garantir tais proteções aos trabalhadores que estão em suas residências?

Neste debate, um importante aspecto a considerar é a inviolabilidade do lar, assegurada pelo art. 5º, inciso XI, da Constituição Federal. Esta garantia constitucional dispõe que a residência é o refúgio inviolável do indivíduo, sendo proibido entrar nela sem o seu consentimento. O dispositivo estabelece exceções restritas para situações de flagrante delito, desastres, prestação de socorro ou mediante determinação judicial. Essas exceções são essenciais para equilibrar a proteção da privacidade com as demandas da segurança pública e da justiça. Destaque-se, ainda, que o Código Penal, em seu art. 150, tipifica a violação de domicílio como um crime.

Por outro lado, esta restrição pode ser interpretada como um impasse, quando se leva em conta a necessidade de o empregador assegurar um ambiente de teletrabalho seguro e saudável. Afinal, a supervisão direta no local de trabalho à distância – neste caso, o próprio lar do funcionário – poderia ser considerada uma infração ao princípio da inviolabilidade de domicílio.

O teletrabalho possui um capítulo especial na CLT desde 2017. O art. 75-D dispõe sobre a “responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto”, que será prevista em contrato escrito. Já o art. 75-E dispõe que “o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”, atraindo para si uma responsabilidade que passa a ser do empregador.

Assim, a lei brasileira, apesar da regulamentação recente envolvendo o tema, ainda deixa lacunas que impedem que se lide com os desafios específicos

do teletrabalho. A ausência de orientações precisas sobre como assegurar a saúde e a segurança dos empregados nesse sistema, mantendo simultaneamente a privacidade do lar, é um dos aspectos que precisa ser mais bem normatizado.

5 Análise dos desafios e propostas de melhoria

Em estudo elaborado em 2020, no auge da pandemia, quando foram entrevistados 194 teletrabalhadores acerca de orientações dadas pelas empresas sobre ruídos sonoros, iluminação, vibrações, temperatura, postura, adequação da mesa, adequação do assento, espaço-físico utilizado, tempo máximo de jornada de trabalho, tempo de intervalo diário, folga semanal, realização de alongamentos, utilização de periféricos em notebook e o fornecimento de ferramentas para o serviço, os resultados mostrados foram os seguintes:

Do total de entrevistados, 22 (11%) alegam não ter recebido nenhuma orientação acerca dos temas, apesar disso, mais da metade dentre eles, ou seja, 12 indivíduos receberam da empresa algum tipo de ferramenta para a realização do teletrabalho. Na contramão desse dado, apenas 11 (5,5%) dos entrevistados receberam algum tipo de orientação que englobasse todos os temas questionados nesta etapa, sendo que 4 dentre eles afirmaram ter recebido orientações detalhadas em todos os temas. (Oliveira; Keine, 2020)

A respeito dos cuidados tomados pelos próprios trabalhadores, por sua vez, foi constatado que:

[...] 16 (8%) indivíduos não estariam tomando cuidado em nenhum dos temas abordados neste estudo, sendo que 19 (10%) admitiram se preocupar com todos os temas abordados, tendo o que pode ser caracterizado ao menos como um cuidado parcial. Com auxílio da Tabela 3 e Figura 3, foi constatado que, de forma geral, as menores preocupações com os cuidados no ambiente do teletrabalhador são em relação às vibrações (61%) e aos alongamentos e ginástica laboral (63%), enquanto que se considerarmos apenas aqueles que tiveram algum tipo de cuidado, os temas de maior cautela são: folga semanal (77%), intervalo intrajornada (69%), utilização de periféricos no notebook (68% daqueles que utilizam notebook), iluminação (67%), utilização de espaço físico predeterminado (66%), postura corporal (65%) e adequação da mesa de trabalho (63%). Entre os indivíduos que alegaram estar tomando parcialmente os cuidados questionados, as maiores preocupações estão na postura corporal (50%), intervalos intrajornada (41%) e ruídos sonoros (40%), já entre aqueles que admitiram tomar total cuidado, os temas principais são as folgas semanais (45%), utilização de espaço físico preestabelecido (36%) e iluminação (29%). (Oliveira; Keine, 2020)

Esse estudo indica que, no cenário do teletrabalho, um dos grandes obstáculos reside na definição de responsabilidades entre empregador e empregado. No contexto tradicional, o empregador tem a responsabilidade direta de assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável, e essa obrigação é extensivamente regulamentada pelas Normas Regulamentadoras (NRs) e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Contudo, no teletrabalho, em que o local de trabalho é a residência do funcionário, organizar e fiscalizar o cumprimento de tal obrigação se torna um desafio, o que obriga também uma participação ativa dos trabalhadores no processo.

A ausência de normas sobre mobiliário apropriado, postura e ergonomia no ambiente domiciliar é uma das questões existentes. A NR-17 já estabelece orientações ergonômicas, contudo, sua aplicação em um contexto doméstico, sem supervisão direta, é desafiadora, mesmo que a própria CLT estabeleça que cabe aos empregados também observarem as normas de segurança e medicina do trabalho (art. 158, inciso I).

Um desafio adicional é a questão da duração do trabalho. Isso porque a Lei nº 13.467/17 incluiu o inciso III ao art. 62 da CLT, afastando a obrigatoriedade de controle da jornada dos teletrabalhadores. A justificativa foi a flexibilidade que esse tipo de labor poderia representar. A grande dúvida é se o teletrabalho impossibilita esse tipo de controle, sendo certo que a resposta demanda cautelas, pois nem todo teletrabalho inadmite a mensuração do tempo efetivo de trabalho (Pereira, 2022, p. 47).

Para enfrentar esses aspectos, algumas questões precisam ser mais bem discutidas, como a regulamentação específica sobre ergonomia no teletrabalho, definições sobre jornada, formação de trabalhadores e empregadores sobre as normas de saúde e segurança, além de medidas de fiscalização, na forma como a NR-17 já estabelece para trabalhos presenciais em seu texto atual.

Ou seja, a NR-17 deve fornecer parâmetros para estabelecer uma regulamentação específica que leve em conta as especificidades do ambiente doméstico e estabeleça diretrizes práticas para assegurar a adequação do mobiliário e a organização do local de trabalho em casa. Também são necessários programas de capacitação aptos a incentivar práticas saudáveis no teletrabalho, como o uso de ferramentas de autoavaliação e consultoria ergonômica *online*.

Compatibilizar a fiscalização das condições de trabalho com a inviolabilidade do domicílio no teletrabalho é um desafio que exige equilíbrio entre os direitos do empregador e do empregado. Os autores do presente artigo entendem

que seja possível respeitar o princípio da inviolabilidade do lar com medidas que garantam que o local de trabalho doméstico esteja em conformidade com as diretrizes de saúde e segurança. Por sua vez, na falta de lei sobre o tema, o contrato de trabalho deve estabelecer um horário de trabalho e estruturar o ambiente laboral, podendo também considerar a realização de intervalos frequentes para prevenir complicações de saúde.

Tomando por base práticas e regulamentação de outros países (EU-OSHA, p. 2021), algumas estratégias podem ser consideradas para assegurar que o teletrabalho seja uma prática sustentável e benéfica, tanto para os empregados quanto para as organizações, porque respeita os preceitos do trabalho seguro e digno da OIT, bem como a legislação aplicável ao tema:

Acordo Prévio: O consentimento do empregado para inspeções domiciliares deve ser obtido pelo empregador, formalizando-o por escrito para garantir que ambas as partes estejam cientes e de acordo com os termos. Assim, não haveria ofensa ao princípio da inviolabilidade do domicílio, pois a visita seria previamente ajustada, com local e horário definidos entre as partes. Além disso, o empregado pode assinar um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as orientações de segurança e ergonomia fornecidas pelo empregador, conforme previsto na CLT (parágrafo único do art. 75-E). A partir dessa previsão legal, o empregador deve, de forma preventiva, organizar seu Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), contemplando o trabalhador remoto e visualizando os riscos no posto de trabalho.

Fiscalização Remota: Para a fiscalização, o uso de ferramentas tecnológicas, como videoconferências, fotos e vídeos do local de trabalho do empregado, permite ao empregador verificar as condições de trabalho sem invadir fisicamente o domicílio. Além disso, a implementação de *checklists* de ergonomia e segurança, que o empregado deve preencher e enviar periodicamente com fotos ou vídeos, contribui para uma fiscalização eficaz e respeitosa da privacidade.

Orientação e Treinamento: No âmbito da orientação, é fundamental que o empregador ofereça treinamentos online sobre boas práticas de ergonomia e segurança no trabalho remoto. Essa capacitação garante que os empregados estejam cientes das melhores práticas para manter a segurança no ambiente doméstico. Além disso, a comunicação contínua com os trabalhadores, fornecendo orientações e lembretes regulares sobre a importância de manter um ambiente de trabalho seguro e saudável, é essencial para promover um ambiente de trabalho adequado.

Legislação e Regulamentação: Em relação à legislação, o cumprimento das diretrizes trabalhistas é imprescindível, especialmente no que diz respeito à instrução dos empregados sobre precauções para evitar doenças e acidentes de trabalho. Também é importante incluir ajustes contratuais que abordem especificamente a fiscalização das condições de trabalho no regime de teletrabalho, garantindo que as responsabilidades e os direitos de ambas as partes sejam devidamente formalizados.

Essas medidas ajudam a garantir que a fiscalização das condições de trabalho seja realizada de maneira eficaz e respeitosa, protegendo tanto a saúde e segurança do trabalhador quanto a inviolabilidade de seu domicílio. Neste sentido, estudo sugerindo alterações nas Normas Regulamentadoras NR-1, NR-12 e NR-17 para incluir os trabalhadores a distância e quem trabalha por plataformas foi encaminhado ao Ministério do Trabalho e Emprego. A proposta é alterar a definição de ambiente de trabalho para “ambiente designado para a execução de atividades profissionais, abrangendo tanto instalações físicas quanto espaços virtuais, incluindo plataformas digitais e ambientes de trabalho remoto” (Gerciana, 2024).

Dessa forma, as propostas de alteração nas normas regulamentadoras e a ampliação da definição de ambiente de trabalho para abranger o teletrabalho e o trabalho em plataformas digitais representam um passo importante para a adaptação da legislação às novas formas de trabalho. Contudo, é essencial que tais mudanças sejam acompanhadas por regulamentações claras que garantam a efetiva proteção à saúde física e mental dos trabalhadores, sem comprometer direitos fundamentais, como a inviolabilidade do domicílio. Somente assim será possível assegurar um ambiente de trabalho decente e saudável, em consonância com os princípios da OIT e as demandas do cenário atual.

6 Considerações finais

Apesar dos inúmeros benefícios para empregados e empresas, como a flexibilidade e a otimização do tempo, o teletrabalho também apresenta desafios consideráveis na proteção da saúde física e mental dos empregados. A legislação laboral do Brasil, juntamente com as diretrizes da OIT, proporciona um alicerce relevante para assegurar condições de trabalho dignas. No entanto, faltam normas mais detalhadas acerca da saúde e segurança dos trabalhadores sob as especificidades do regime de teletrabalho.

As regras da OIT, em particular as Convenções ns. 155 e 177, estabelecem orientações relevantes, contudo, sua implementação prática no teletrabalho ainda encontra barreiras, principalmente no que se refere à definição de responsabilidades entre empregador e funcionário. Ademais, a garantia constitucional de inviolabilidade do lar, assegurada pela Constituição do Brasil, traz desafios à supervisão das condições laborais no âmbito doméstico.

Portanto, conclui-se que é necessária uma regulamentação adicional que esclareça a função de empregadores e empregados na construção de um ambiente de trabalho remoto saudável, balanceando a proteção da saúde com a preservação da privacidade, não deixando o tema apenas para o campo da negociação entre o empregado e o empregador, como sugere a Lei nº 13.467/17. É essencial estabelecer regras mais claras, que incluam orientações ergonômicas, gestão de tempo e programas de sensibilização, para assegurar que o teletrabalho seja uma forma de trabalho segura e sustentável, em conformidade com os princípios da OIT de trabalho digno e seguro, bem como responsabilidade para quem não cumprir essas normas.

De todo modo, há vários caminhos que podem ser trilhados enquanto tais normas não são articuladas, como acordo prévio, fiscalização remota, orientação e treinamento dos empregados, assim como ajustes contratuais que formalizem a divisão de responsabilidades já existente no ordenamento jurídico brasileiro.

Referências

BORGES, Marília Mottin. *O teletrabalho como forma de (des)inclusão das pessoas portadoras de deficiência*. Porto Alegre: Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2009. [Monografia, inédito]

EU-OSHA. European Agency for Safety and Health at Work. *Telework and health risks in the context of the covid-19 pandemic: evidence from the field and policy implications*. Luxemburgo: European Union, 2021. Disponível em: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Telework_and_health_risks_EN.pdf. Acesso em: 10 out. 2024.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. Teletrabalho, saúde e segurança do trabalho e regulamentação estatal: pandemia, aprendizados e perspectivas futuras. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, item 01, p. 107-127, jul./dez. 2020.

GERCINA, Cristiane. Normas de saúde e segurança do trabalho podem mudar para incluir motorista de aplicativo e MEIs. *Folha de S. Paulo*, 23 out. 2024. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2024/10/normas-de-saude-e-seguranca-no-trabalho-podem-mudar-para-incluir-motorista-de-aplicativo-e-meis.shtml>. Acesso em: 24 out. 2024.

GROTT, João Manoel. *Meio ambiente do trabalho: prevenção – a salvaguarda do trabalhador*. Curitiba, PR: Juruá, 2005.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Riscos emergentes e novas formas de prevenção*. Disponível em: www.ilo.org/pt-pt/publications/riscos-emergentes-e-novas-formas-de-prevencao. Acesso em: 22 out. 2024.

KADRI, Fauzi El; LUCCA, Sérgio Roberto de. Fatores psicossociais e transtornos mentais comuns no teletrabalho do judiciário trabalhista na pandemia de covid-19. *Saúde em Debate* [online], 2024, v. 48, n. 140. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2358-289820241408895P>. Acesso em: 10 out. 2024.

MPT – Ministério Público do Trabalho. SmartLab – Observatório de Saúde e Segurança no Trabalho. *Despesa INSS*. [s.d]. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=despesa>. Acesso em: 23 out. 2024.

OLIVEIRA, M. de; KEINE, S. Aspectos e comportamentos ergonômicos no teletrabalho. *Revista Produção Online*, v. 20, n. 4, p. 1405-1434, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.14488/1676-1901.v20i4.4146>.

PEREIRA, Carlos Alberto; DUARTE, Castro Maria Raquel. O teletrabalho e a duração do trabalho. *Lavori atipici ed economia digitale – prospettiva luso-italo-brasiliana*, 2022.

RIBEIRO, H. P. *A violência oculta do trabalho: as lesões por esforços repetitivos* [online]. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 1999. 240 p. ISBN 85-85676-67-1.

ROSSIT, L. A. *O meio ambiente de trabalho no direito ambiental brasileiro*. São Paulo: LTr, 1998.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Instituições de direito do trabalho*. 21. ed. São Paulo: LTr, 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT e outros tratados*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

VALENTIM, João Hilário. Teletrabalho e relações de trabalho. *Revista Gênese de Direito do Trabalho*, Rio de Janeiro: Gênese, n. 82, out. 1999.

SEGURANÇA DO TRABALHO E RISCOS PSICOSSOCIAIS

WORK SAFETY AND PSYCHOSOCIAL RISKS

Raimundo Dias de Oliveira Neto¹

Valdélío de Sousa Muniz²

Jaime Luiz Bezerra de Araújo³

RESUMO: Cuida o presente artigo de estimular a urgente e relevante reflexão sobre os riscos psicossociais relacionados ao ambiente de trabalho de modo universal. A partir da nova redação da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com vigência recém-adiada para maio de 2026, ressalta-se a importância cada vez maior da adoção de medidas de prevenção ao adoecimento mental do trabalhador. Por meio de pesquisa bibliográfica e documental, verifica-se a necessidade de difundir o conhecimento do teor da NR-1 e da NR-17 do MTE e despertar sobre elas um novo olhar para a importância do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) num contexto de transformações no mundo do trabalho (terceirização ilimitada, trabalho precarizado por meio de plataformas digitais, teletrabalho, hiperconexão laboral etc.) que, claramente, tem provocado impactos sobre a saúde mental dos trabalhadores de todos os setores e atividades econômicas.

PALAVRAS-CHAVE: riscos psicossociais; saúde e trabalho; saúde mental.

ABSTRACT: *This article aims to stimulate urgent and relevant reflection on psychosocial risks related universally to the work environment. Based on the new wording of Regulatory Standard No. 1 (NR-1), of the Ministry of Labor and Employment (MTE), with its validity recently postponed to May 2026, the increasing importance of adopting measures to prevent mental illness in workers is highlighted. Through bibliographic and documentary research, it is clear that there is a need to disseminate knowledge of the content of NR-1 and NR-17 of the MTE and to awaken a new perspective on the importance of the Risk Management Program (PGR) in a context of transformations in the world of work (unlimited outsourcing, precarious work through digital platforms, teleworking, hyperconnected work, etc.) that have clearly had an impact on the mental health of workers of all sectors and economic activities.*

KEYWORDS: *psychosocial risks; health and work; mental health.*

-
- 1 Juiz do trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região/CE; gestor regional do Programa Trabalho Seguro (PTS) no TRT-7; mestre em Filosofia pela Universidade Estadual do Vale do Acaraú (UEVA/CE); professor de Direito e Processo do Trabalho. E-mail: raimundodon@trt7.jus.br.
 - 2 Analista judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região/CE; mestre em Direito Privado pelo Centro Universitário 7 de Setembro-Uni7; professor de Direito e Processo do Trabalho. E-mail: valdeliosm@trt7.jus.br.
 - 3 Juiz do trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região/CE; mestrando em Direito Empresarial pela Universidade Nove de Julho. E-mail: jaimelba@trt7.jus.br.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Saúde mental e as normas de proteção no Brasil; 3 Riscos psicossociais e a NR-1 do Ministério do Trabalho e Emprego; 4 Deveres dos empregadores; 5 Conclusão; Referências.

1 Introdução

Dentro da linha de ação do Programa Trabalho Seguro (PTS), voltada sempre a promover e disseminar a cultura da prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, no combate aos “riscos” de toda natureza que ameaçam a segurança do trabalho, tais como aqueles relacionados a fatores químicos, físicos, biológicos, de acidente de trabalho típico e ergonômicos, objetiva-se neste espaço destacar e discorrer sobre os riscos psicossociais, que estão incluídos nos já conhecidos riscos ergonômicos, conforme nova redação da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que trata de normas gerais, combinada com as disposições da NR-17, que trata dos riscos ergonômicos.

O presente texto é extensão de estudos realizados pelos autores quanto à problemática relativa aos riscos psicossociais relacionados ao trabalho, mormente as novas disposições e exigências decorrentes do novo texto da NR nº 1, com as alterações levadas a efeito pela Portaria/MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, com vigência inicialmente prevista para 26 de maio de 2025, mas adiada para 26 de maio de 2026 pela Portaria/MTE nº 765, de 15 de maio de 2025. O resultado da pesquisa foi apresentado em palestra proferida no *Seminário de Direito Material e Processual do Trabalho*, realizado pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região/CE (Ejud-7), na cidade de Tanguá (região da Serra da Ibiapaba cearense), nos dias 22 e 23 de maio de 2025.

Saúde mental relacionada ao ambiente de trabalho constitui temática de enfrentamento urgente e criterioso, no atual contexto das relações laborais, na busca por maior e melhor Segurança e Saúde no Trabalho (SST), ficando evidente a importância de as organizações buscarem identificar eventuais fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, assim como adotarem medidas de prevenção ao adoecimento mental e outras lesões e agravos à saúde do trabalhador.

A análise e abordagem do tema parte do postulado fundamental do Direito do Trabalho, alicerçado no princípio da proteção dos trabalhadores, proteção que deve ser integral, abrangendo a dimensão psicofísica-social, referente à integridade física (corpo), psíquica (mente) e bem-estar social do ser humano trabalhador, num conceito de meio ambiente do trabalho com dimensão sistêmica e coletiva, mais abrangente, para além da relação de trabalho

meramente individual, tudo para melhor enfrentamento e combate aos riscos a que são submetidos os trabalhadores diariamente nas suas labutas em diversas atividades econômicas.

Imperioso destacar, portanto, a importância, atualidade e urgência de uma melhor compreensão desta temática relativa aos riscos psicossociais nas relações de trabalho atuais e à segurança e saúde mental dos trabalhadores, com toda a problemática que encerra e os desafios que impõe. Trata-se de uma responsabilidade da qual as instituições públicas (judiciais, executivas, legislativas) e privadas, o meio acadêmico e o universo jurídico não podem se eximir.

2 Saúde mental e as normas de proteção no Brasil

Dados do Ministério da Previdência Social recém-divulgados pelo Portal de Notícias da Globo deixam evidente a crise de saúde mental no Brasil: de um total de cerca de 3,5 milhões de pedidos de licença para afastamento do trabalho ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), 472.328 se deram por transtornos mentais e comportamentais, um aumento de 68% com relação ao ano de 2023, quando se verificaram 283.471 afastamentos desta natureza (G1, 2025).

Por mais que neste imenso contingente estejam inseridos adoecimentos de origem familiar, afetiva ou por outras razões de ordem pessoal (alcoolismo, abuso de drogas etc.), é certo que dos mais de 470 mil afastamentos por transtornos mentais e comportamentais, parte significativa está relacionada ao ambiente de trabalho dos licenciados, seja por nexos causal ou concausal.

Percebe-se, entretanto, que no poder judiciário trabalhista, aumenta a cada ano o número de processos com pedidos indenizatórios por parte dos trabalhadores, relativos ao reconhecimento de nexos causal ou concausal entre doença mental e ambiente de trabalho. E parte significativa deles se relaciona à prática de assédio moral e/ou de assédio sexual. Como bem enfatiza Lima Filho (2009, p. 23), o assédio moral “constitui uma das mais graves violências praticadas contra a dignidade humana na medida em que, além de colocar em risco o direito fundamental ao trabalho, afeta ou pode afetar de forma devastadora a saúde psicamental do trabalhador”.

Para se ter uma ideia da dimensão do problema, o portal oficial do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) publicou, em maio de 2024, reportagem segundo a qual a Justiça do Trabalho, em todas as suas instâncias, julgou, de 2020 a 2023, um total de 419.342 ações relativas a assédio moral e assédio sexual (CNJ, 2024). Ora, não resta mínima dúvida de que são hostis (ou mais

propriamente tóxicos) os ambientes em que tais práticas se tornam corriqueiras, atingindo a saúde física, sexual, psicológica e financeira das vítimas e repercutindo no sistema de saúde pública, previdência e justiça.

Utilizando-se de dados do Monitor do Trabalho Decente, a reportagem (CNJ, 2024) revela que 72,1% das ações sobre assédio sexual julgadas desde 2020 foram ajuizadas por mulheres e que a faixa etária predominante era de 18 a 29 anos (42,5%) e de 30 a 39 anos (32,6%). Trata-se, como bem define Lima Filho (2009, p. 77), do “pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico ou sócio da empresa, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou de ameaças, ou atitudes concretas de represálias na hipótese de recusa” ou, ainda, como define, “a chamada ‘cantada’ desfigurada pelo abuso de poder que ofende a honra e a dignidade do assediado”.

Impende destacar que o arcabouço jurídico-protetivo relativo à proteção da segurança e saúde dos trabalhadores, inclusive saúde mental, abrange as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), como as Convenções ns. 148, 155, 161, 174 e 190 (OIT Brasil, 2025), a Constituição Federal em vigor, arts. 7º, XXII, 200, VIII, e 225 da CF/88 (Brasil, 1988) e a legislação infraconstitucional, em especial a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seus arts. 154 a 201 (Brasil, 1943).

Ressalte-se que as regras contidas nas NR editadas, por delegação legal, pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE (Brasil, 2025a), encontram lastro nos comandos constitucionais referente ao direito dos trabalhadores à proteção contra os riscos ocupacionais (art. 7º, XXII); à tutela da saúde (arts. 6º e 196) e meio ambiente do trabalho adequado (arts. 193, 200, VIII e 225), sem esquecer aqueles relativos aos fundamentos da ordem econômica (art. 170), no que se inclui também o objetivo de “assegurar a todos a existência digna”, a observância da função social da propriedade e defesa do meio ambiente, que inclui o meio ambiente do trabalho (Brasil, 1988).

Dispõe também a CLT, de forma clara, acerca de normas gerais que abrangem a proteção da saúde mental dos trabalhadores, inclusive a delegação de poderes ao MTE, conforme o art. 155 c/c o art. 201 (Brasil, 1943), no tocante à elaboração de normas regulamentadoras (NRs) para os casos específicos que demandam a atuação do poder público no sentido de estabelecer regras gerais, diretrizes e protocolos com o fim de maior proteção quanto à segurança e saúde do trabalho.

Vê-se, portanto, que as NRs do MTE (atualmente 36 em vigor, das 38 publicadas desde o ano de 1970) são normas administrativas (técnicas/jurídicas) por delegação legal (art. 155 c/c o art. 200 da CLT) para os mais diversos temas. Não tratam de indenizações, mas de prevenção, cuidados obrigatórios que devem ser observados pelos empregadores e tomadores de serviços.

Diante desse quadro normativo, é de fundamental importância e urgência o conhecimento das referidas normas regulamentadoras, não só pelos operadores ordinários do Direito, na atividade hermenêutica em matéria de saúde e segurança do trabalho, mas também por gestores, principalmente do setor de Recursos Humanos das corporações empregadoras. E o mais importante: é fundamental entender que o acesso à saúde e à segurança do trabalho, inclusive no tocante à proteção à saúde mental e contra os riscos psicossociais no ambiente de trabalho, é direito que deve ser garantido universalmente, ou seja, a todas as categorias de trabalhadores e atividades econômicas.

3 Riscos psicossociais e a NR-1 do Ministério do Trabalho e Emprego

A nova redação da NR-1 proposta pelo MTE (Brasil, 2025b) visa a colocar o tema relativo à prevenção de riscos psicossociais em evidência (em relação a todos os ambientes de trabalho, atividades e categorias econômicas), estabelecendo normas gerais, diretrizes e protocolos, com medidas para identificação, redução, controle e eliminação dos fatores de riscos psicossociais, o que implicará mais clareza no trato desse tema relacionado à saúde mental dos trabalhadores.

Impõe-se inicialmente destacar que a NR-1, publicada em 1970, é a norma-mãe que estabelece diretrizes e regras gerais para a aplicação de todas as demais NR no campo da prática, dentro das empresas e demais corporações empregadoras, quanto aos princípios básicos para segurança e saúde no trabalho, na regulamentação das normas de proteção contidas na Constituição Federal e nos arts. 155 a 200 da CLT, daí decorrendo a importância do tema relativo às alterações nela ocorridas no ano de 2024, mais notadamente no Capítulo 1.5 da NR-1, referente ao “Gerenciamento de riscos ocupacionais” (Brasil, 2025b). Destaca-se que logo no item 1.1.1 da NR-1 (Brasil, 2025b) está grafado o objetivo fundamental da referida Norma Regulamentadora, *in verbis*:

NR1 – 1.1 Objetivo. 1.1.1 O objetivo desta Norma é estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras – NR relativas a segurança e saúde no trabalho e as diretrizes e os requisitos

para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho – SST.

E sobre o conceito de “risco ocupacional”, traz-se a lume o que diz a própria NR-1, no seu Anexo-1 (Brasil, 2025b): “Risco ocupacional: Combinação da probabilidade de ocorrer lesão ou agravamento à saúde causados por um evento perigoso, exposição a agente nocivo ou exigência da atividade de trabalho e da severidade dessa lesão ou agravamento à saúde”.

Os riscos psicossociais dizem respeito àqueles cujos fatores podem desencadear (causa) ou agravar (concausa) o adoecimento mental dos trabalhadores. São danos advindos da convivência relacional, com gestores e/ou colegas de trabalho, bem como de condições materiais precárias, quanto à higiene, estrutura, segurança, ganhos, etc., que denunciem um ambiente precário, sem dignificar o valor do trabalho (Brasil, 2025c). O Guia do MTE (Brasil, 2025c), ao tratar dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho, dispõe que são aqueles:

[...] Para fins de aplicação no GRO: perigos decorrentes de problemas na concepção, na organização e na gestão do trabalho, que podem gerar efeitos na saúde do trabalhador em nível psicológico, físico e social, como por exemplo o desencadeamento ou agravamento de estresse no trabalho, esgotamento, depressão, DORT, entre outros.

No tocante às alterações levadas a efeito pela nova redação da NR-1, conforme Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024 (Brasil, 2024), que entrará em vigor em maio de 2026, importante destacar aqui, até por razões didáticas e de praticidade, para conhecimento geral, o inteiro teor dos principais pontos em mudança na referida norma, *verbis*:

1.5.3.1.1 *O gerenciamento de riscos ocupacionais deve constituir um Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR. [...]*

1.5.3.1.4 *O gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. [...]*

1.5.3.2.1 *A organização deve considerar as condições de trabalho, nos termos da NR-17, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. [...]*

1.5.4.4.6 *A avaliação de riscos deve constituir um processo contínuo e ser revista a cada dois anos ou quando da ocorrência das seguintes situações: [...]*

1.5.5.1.1 *A organização deve adotar medidas de prevenção para eliminar, reduzir ou controlar os riscos sempre que: [...]*

1.8 Tratamento diferenciado ao Microempreendedor Individual – MEI, à Microempresa – ME e à Empresa de Pequeno Porte – EPP.

1.8.1 O Microempreendedor Individual – MEI está dispensado de elaborar o PGR.

1.8.1.1 A dispensa da obrigação de elaborar o PGR não alcança a organização contratante do MEI, que deverá incluí-lo nas suas ações de prevenção e no seu PGR, quando este atuar em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. [...]

1.8.4 As microempresas e empresas de pequeno porte, graus de risco 1 e 2, que no levantamento preliminar de perigos não identificarem exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos, em conformidade com a NR-9, e declararem as informações digitais na forma do subitem 1.6.1, ficam dispensadas da elaboração do PGR. [...]

1.8.5 A *dispensa* prevista nesta Norma é aplicável quanto à obrigação de elaboração do PGR e *não afasta a obrigação* de cumprimento por parte do MEI, ME e EPP das demais disposições previstas em NR. (Grifos nossos)

Vê-se que nas alterações consta aquela que dispõe sobre a inclusão expressa dos fatores de *riscos psicossociais* relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), a serem analisados juntamente com os riscos relacionados aos fatores ergonômicos, conforme consta na NR-17, de modo que, ao tratar de modo geral sobre os riscos psicossociais, a NR-1 remete à observância dos comandos, diretrizes e protocolos que constam na NR-17 (Brasil, 2025d), que trata especificamente dos *riscos ergonômicos*, nos quais se incluem os *riscos psicossociais*.

Observa-se, portanto, que os fatores de risco psicossociais, na nova redação da NR-1, estão relacionados diretamente com a organização do trabalho, uma das áreas abrangidas pela NR-17 nas medidas a serem adotadas na corporação quanto à prevenção dos riscos ergonômicos. Com o fim de trazer subsídios à adaptação das empresas e instituições empregadoras, o Ministério do Trabalho e Emprego editou e publicou, em abril de 2025, o Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho, que traz os seguintes esclarecimentos acerca da aplicação da NR-17 em matéria de prevenção de riscos psicossociais (Brasil, 2025c):

A NR-17 – Ergonomia estruturou as condições de trabalho em cinco áreas: *organização do trabalho*; levantamento, transporte e descarga de materiais; mobiliário dos postos de trabalho; trabalho com máquinas, equipamentos e ferramentas manuais; e condições de conforto no ambiente de trabalho (item 17.1.1.1 da NR-17).

O item 1.5.3.2 da NR-1 *define* o que a *organização deve fazer* no GRO, especificando as suas etapas: evitar ou eliminar os

perigos, identificar os perigos, avaliar os riscos, classificar os riscos, adotar medidas de prevenção e acompanhar o controle dos riscos ocupacionais. *O subitem 1.5.3.2.1 acrescenta que, nesse processo, a organização tem que considerar as condições de trabalho nos termos da Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17), incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.*

As alterações visam, portanto, a enfatizar a importância da atenção e cuidado com a saúde mental dos trabalhadores, com medidas universais de prevenção e controle de riscos, implicando na melhoria das condições do meio ambiente de trabalho, tornando-o mais seguro e saudável. O anexo 1 da NR1 destaca a *Prevenção* como o “conjunto das disposições ou medidas tomadas ou previstas em todas as fases da atividade da organização, visando evitar, eliminar, minimizar ou controlar os riscos ocupacionais” (Brasil, 2025b).

As alterações da NR-1 não são manifestação de capricho de burocratas em gabinetes, mas fruto de trabalho sério e científico de auditores e técnicos do MTE, audiências e consultas públicas, recebimento de sugestões de grupos de estudo e trabalho de todo o país e da atuação da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), com participação de trabalhadores, empregadores e governo.

4 Deveres dos empregadores

Com o fim de conferir máxima efetividade aos comandos constitucionais relativos à proteção da segurança e saúde dos trabalhadores, dispõe a CLT (Brasil, 1943), no tocante às obrigações dos empregadores, que:

Art. 157. *Cabe às empresas:*

I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II – instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou *doenças ocupacionais*;

III – adotar as medidas que lhes sejam *determinadas pelo órgão regional competente*;

[...]

Art. 158. *Cabe aos empregados:*

I – observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II – colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

[...]

Art. 168. Será *obrigatório exame médico*, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho:

- I – a *admissão*;
- II – na *demissão*;
- III – *periodicamente*.

[...]

§ 2º Outros *exames complementares* poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou *aptidão física e mental* do empregado para a função que deva exercer.

[...]

Art. 200. Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre:

[...] (Grifos nossos)

A NR-1 também dispõe sobre deveres dos empregadores quanto à adoção de medidas de proteção à segurança e saúde do trabalho (Brasil, 2025b), *verbis*:

1.4.1 Cabe ao empregador:

[...]

g) implementar *medidas de prevenção*, *ouvidos os trabalhadores*, de acordo com a seguinte ordem de prioridade:

- I – eliminação dos fatores de risco;
- II – minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva;
- III – minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e
- IV – adoção de medidas de proteção individual.

[...]

No conjunto de medidas protetivas, relativas à identificação e controle de todos os tipos de riscos, a NR-1 traça diretrizes quanto ao Gerenciamento de Riscos (GRO) pelas corporações, dispondo o Anexo 1 da NR-1 (Brasil, 2025b), na sua nova redação, que:

Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO): Processo contínuo e sistemático de identificação de perigos, avaliação e controle dos riscos ocupacionais de uma organização, com a finalidade de proporcionar locais de trabalho seguros e saudáveis, prevenir lesões e agravos à saúde relacionados com o trabalho e melhorar o desempenho em Segurança e Saúde do Trabalho nas organizações.

Destacam-se, portanto, dentre as obrigações impostas aos empregadores pela nova redação da NR-1 no processo de identificação, avaliação e controle dos riscos psicossociais, os seguintes pontos: a) revisão/elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), para incluir as medidas relativas à prevenção de riscos psicossociais, destacando o Anexo 1, na nova redação da NR-1, o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) como o “conjunto coordenado de ações da organização para atingir os objetivos de prevenção e gerenciamento dos riscos ocupacionais, formalmente documentado”; b) participação dos trabalhadores nos processos de identificação e acompanhamento do controle dos riscos (ouvir, consultar, dialogar com os trabalhadores); c) priorizar ações de prevenção de riscos num processo contínuo de melhoria das condições de trabalho (princípio da melhoria contínua), incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho; d) adaptação às exigências da Lei nº 14.457/2022, no tocante ao canal de denúncias obrigatório – Ouvidoria; e) garantia de participação da CIPA, com sua nova concepção (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio), que deverá atuar diretamente na prevenção e combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho (Brasil, 2025b).

Convém destacar também que no bojo das obrigações empresariais e/ou corporativas em geral, quanto à saúde mental dos empregados, incluem-se as seguintes: a) identificar e gerenciar os riscos psicossociais no ambiente de trabalho, inclusive para trabalhadores terceirizados/prestadores de serviços; b) fazer adaptações nos processos de Recursos Humanos; c) envolvimento organizacional (Gestão/RH/Jurídico); d) participação de profissionais qualificados da área da saúde (psicólogos e médicos do trabalho), bem como de técnicos de segurança do trabalho em todo o processo de prevenção dos riscos, desde a elaboração/revisão do PGR, até os processos de controle contínuo (Brasil, 2025b).

Quanto ao último ponto do parágrafo anterior, frise-se que, embora a NR-1 não disponha expressamente sobre a obrigatoriedade de contratação de psicólogos e médicos do trabalho pelas corporações, a participação dos referidos profissionais é mais que adequada e relevante neste processo que envolve medidas de avaliação e prevenção relativas à saúde mental dos trabalhadores, como profissionais que conhecem e detêm a técnica necessária para lidar com tais questões, principalmente no âmbito coletivo e organizacional.

Diante desse quadro, impende perquirir sobre quais fatores (de risco) seriam causadores de adoecimento mental por parte dos trabalhadores dentro do contexto atual das relações de trabalho. Os empregadores devem se empenhar

na avaliação e controle de todos os perigos e riscos existentes na organização, incluindo os decorrentes de fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho.

Sobre a avaliação contínua dos riscos, como processo de prevenção, o Anexo 1 da NR-1, na sua nova redação (Brasil, 2025b), diz que a avaliação corresponde a um “processo contínuo e sistemático destinado a determinar os níveis de risco relacionados aos perigos a que estão sujeitos os trabalhadores, sua classificação e julgamento sobre a necessidade de adoção ou manutenção de medidas de prevenção”. Igualmente, o Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho, do MTE (Brasil, 2025c), esclarece sobre diretrizes a serem observadas no processo de avaliação dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho, *verbis*:

É importante perceber que, na avaliação dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, trata-se de considerar quais os fatores da atividade de trabalho são estressores, que podem levar à ocorrência de lesões ou agravos à saúde do trabalhador. Não se trata de verificar sintomas individuais ou sensação do que está ocorrendo no trabalhador, ou de medir algum sinal biológico, por exemplo, mas de se verificar as condições de trabalho a que ele está submetido.

Mas, quais seriam esses fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho?

Aqui gizamos uma lista apenas exemplificativa de circunstâncias fáticas que ocorrem, ou podem ocorrer, no ambiente de trabalho:

- Sobrecarga de trabalho;
- Assédio moral, sexual, político;
- Metas excessivas, inatingíveis;
- Rigor na cobrança da produtividade;
- Tratamento com rigor excessivo;
- Jornadas extensas e estafantes;
- Ausência de suporte para bem desenvolver o trabalho;
- Conflitos interpessoais;
- Falta de autonomia no trabalho;
- Condições precárias de trabalho;
- Baixas recompensas e reconhecimento;
- Despreparo de gestores/administradores.

Destacam-se, ainda, como fatores de risco desencadeadores de problemas relacionados à saúde mental aqueles decorrentes da nova realidade imposta às relações de trabalho em tempos de alta tecnologia e precarização, um paradoxo que se estabelece em pleno século XXI, no tocante às novas relações de trabalho e organizacionais, com os impactos que causam na saúde mental dos trabalhadores – problemática típica da “sociedade de riscos” na pós-modernidade e era digital.

Costa (2023, p. 23) já realçou que, em sua acepção original, o termo risco se atrelava à navegação em águas não antes mapeadas e que, no mundo do trabalho contemporâneo, servem de exemplos de transformações “o desemprego estrutural, a flexibilização das relações de trabalho, o trabalho realizado através de plataformas digitais, a permissão indiscriminada de terceirização em atividades-fim, o trabalho escravo contemporâneo, a degradação do meio ambiente laboral, o assédio moral, sexual” etc.

Devem, portanto, ser destacados, em linhas gerais, os seguintes pontos: a) trabalho e tecnologia (trabalho solitário, invisível); b) teletrabalho; c) hiperconexão laboral; d) hiperconexão tecnológica (digital); e) controle algorítmico do trabalho; f) informalidade (trabalhadores descartáveis); g) precarização das condições de trabalho (altas jornadas, baixos ganhos, insegurança no trabalho).

Quanto às doenças que atentam contra a saúde mental dos trabalhadores, decorrentes de um ambiente de trabalho não saudável e da carga excessiva de tarefas, quanto ao controle dos riscos psicossociais, podem ser destacadas, exemplificativamente: estresse no trabalho, insônia, queda de cabelo ou de unhas, depressão laboral, ansiedade laboral, esgotamento profissional (síndrome de *burnout*), transtornos de ansiedade, episódios depressivos, transtorno depressivo recorrente, tendência ao suicídio laboral, problemas gastrointestinais etc. Podem-se ressaltar, também, danos como isolamento, mau humor, lapsos de memória, confusões mentais, dificuldade de concentração, dificuldade de pensar logicamente e tomar decisões, dificuldade de aprendizado etc.

Nunes (2018, p. 286) observa que “o suicídio no trabalho advém da ligação direta com a diminuição dos postos de trabalho, reestruturação produtiva, exigências de metas e precarização no trabalho” e relata que, no País, ocorrem cerca de 25 suicídios por dia “e parte deles é ligada ao trabalho, ‘apesar do silêncio que impera na elucidação de suas causas’”.

Ao analisar igualmente o quadro de hiperconexão laboral atual, Muniz (2024, p. 210) ressalta que “defender o direito à desconexão laboral como di-

reito fundamental do cidadão-trabalhador nada mais é do que dar efetividade e cumprimento ao próprio dever atribuído ao empregador em relação à saúde ocupacional de seus empregados”. Ele acrescenta que também ao poder público, como empregador, compete cumprir tal dever exemplarmente e, “no exercício do poder de polícia que lhe é atribuído, fiscalizar, conforme os arts. 200, VIII, e 225 da CF/88, o cumprimento na esfera privada” (Muniz, p. 210).

Convém lembrar, ainda, que o Ministério da Saúde, pela Portaria nº 1.999, de 27/11/2023, atualizou a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), que passaram de 182 para 347, dentre as quais algumas relacionadas à saúde mental dos trabalhadores (Brasil, 2023). Em vigor desde o final daquele mesmo ano, a referida Portaria menciona, a título de exemplos, como agentes e/ou fatores de risco psicossociais no trabalho tanto questões relacionadas à gestão organizacional (“deficiências na administração de recursos humanos, que incluem estilo de comando, modalidades de pagamento e contratação”, etc.) como contexto da organização do trabalho (“deficiência nas formas de comunicação, tecnologia, modalidade de organização do trabalho”, etc.).

Constata-se que, na verdade, a redação atual, em vigor, da NR-1 (já que as alterações terão vigência a partir de 26/05/2026), como visto acima, já determina a realização do gerenciamento de “todos” os riscos ocupacionais, o que inclui os riscos psicossociais relacionados ao trabalho. O que ocorre é que as alterações trazidas à NR-1 pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, centradas na gestão de riscos psicossociais e prevenção de problemas relacionados à saúde mental no ambiente de trabalho, apenas deram ênfase a essa obrigação relativa ao Gerenciamento dos Riscos Ocupacionais (GRO) e elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

De todo modo, necessário gizar que a fiscalização realizada normalmente pelos auditores do Ministério do Trabalho e Emprego, quanto à inclusão das medidas preventivas dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho no GRO e no PGR, deve ser apenas de natureza orientativa enquanto não entrar em vigor o novo texto na NR-1 (maio de 2026), sendo, imperioso, entretanto, que as corporações empregadoras deflagrem imediatamente o processo de elaboração ou revisão do PGR dentro das novas diretrizes traçadas pela norma regulamentadora em estudo.

5 Conclusão

Observa-se que, diante do quadro relativo ao enfrentamento de toda a problemática que envolve os riscos psicossociais relacionados ao trabalho, é de

fundamental importância o conhecimento do teor das NR-1 e NR-17 do Ministério do Trabalho e Emprego, mormente no tocante às medidas preventivas a serem adotadas pelos empregadores no ambiente de trabalho e na organização geral do trabalho por parte das corporações, que devem constar no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), obedecidas todas as diretrizes contidas nas referidas NRs.

Impende destacar que, não obstante o adiamento da vigência das alterações levadas a efeito na NR-1, os empregadores não estão isentos de adotarem todas as medidas necessárias à proteção da saúde mental de seus empregados, com lastro nos comandos de proteção estabelecidos nas normas internacionais ratificadas pelo Brasil, na Constituição Federal e na legislação em geral, no que se incluem a CLT, leis ordinárias e complementares.

Nesse cenário, impõe-se também indagar sobre o papel dos sindicatos e sua atuação junto aos seus filiados (trabalhadores e empregadores), cobrando-lhes ações mais incisivas no sentido de trabalhar, de forma educativa, sobre os temas que envolvem a proteção da saúde mental dos trabalhadores e a atuação das empresas ou entidades empregadoras, sem esquecer-se da função básica relativa às negociações coletivas, com o fim de se incluir nos Acordos e Convenções Coletivas mecanismos e/ou medidas de proteção à saúde mental dos trabalhadores.

Por fim, destaca-se que a atuação do Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e Justiça do Trabalho, quanto ao enfrentamento de questões relativas aos riscos psicossociais relacionados ao trabalho, se dá de modo a valorizar a aplicação das diretrizes e comandos estabelecidos na NR-1 e na NR-17, num esforço hermenêutico de associar essas normas aos postulados superiores de proteção à saúde dos trabalhadores.

Referências

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. *Guia de informações sobre os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho*. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2025c. Disponível em: <https://cdn.protecao.com.br/wp-content/uploads/2025/04/Guia-Fatores-de-Riscos-Psicossociais-MTE.pdf>. Acesso em: 20 maio 2025.

BRASIL. *Norma Regulamentadora nº 1 – NR1*. Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), 2025b. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>. Acesso em: 26 maio 2025.

BRASIL. *Norma Regulamentadora nº 17 – NR17*. Ergonomia. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), 2025d. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-17-nr-17>. Acesso em: 26 maio 2025.

BRASIL. *Normas Regulamentadoras-NRs*. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), 2025a. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. *Portaria MS nº 1.999 (GM/MS)*. Brasília: Ministério da Saúde, 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-1.999-de-27-de-novembro-de-2023-526629116>. Acesso em: 20 maio 2025.

BRASIL. *Portaria MTE nº 1.419 (NR-01 GRO-nova redação)*. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf/view> Acesso em: 20 maio 2025.

CNJ. Em três anos, a Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio moral e sexual. *Conselho Nacional de Justiça*. Brasília, 3 de maio de 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/em-tres-anos-justica-do-trabalho-julgou-mais-de-400-mil-casos-de-assedio-moral-e-sexual/>. Acesso em: 20 abr. 2025.

COSTA, Antônio Célio Martins Timbó. *Da nau à inteligência artificial: acidentes do trabalho na sociedade de risco*. Belo Horizonte: RTM, 2023.

G1. Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos. *Portal de Notícias da Globo*, 10 de março de 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml>. Acesso em: 20 abr. 2025.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2009.

MUNIZ, Valdélcio de Sousa. *Tecnovigilância e hiperconexão laboral: múltiplas facetas do teletrabalho e impactos na saúde do teletrabalhador*. Brasília: Venturoli, 2024.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. *A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador*. Belo Horizonte: RTM, 2018.

OIT BRASIL. Normas internacionais do trabalho. Brasília: Escritório da OIT no Brasil. *Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/latin-america-and-caribbean/brasil#standards>. Acesso em: 25 fev. 2025.

A IMPORTÂNCIA DA PERÍCIA JUDICIAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO: SUBSÍDIO TÉCNICO PARA DECISÕES PRECISAS

THE IMPORTANCE OF JUDICIAL EXPERTISE IN LABOR JUSTICE: TECHNICAL SUPPORT FOR PRECISE DECISIONS

Marconi Cláudio de Campos Santos¹

Saulo Tarcísio de Carvalho Fontes²

RESUMO: Este trabalho tem como objetivo geral analisar a relevância da perícia judicial como subsídio técnico para a formulação de decisões judiciais mais precisas na Justiça do Trabalho. A pesquisa desenvolveu-se mediante metodologia qualitativa, de natureza exploratória e abordagem bibliográfica e documental, utilizando como base doutrinadores consagrados no Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o Código de Processo Civil (CPC) e jurisprudência atualizada dos Tribunais Superiores. Os resultados demonstram que a atuação do perito judicial é imprescindível em demandas que envolvem insalubridade, periculosidade e acidentes laborais, sendo sua nomeação, conduta e responsabilidade disciplinadas por critérios técnicos e éticos. A jurisprudência evidencia que a ausência ou desconsideração da perícia técnica pode acarretar nulidades processuais, reforçando seu papel como garantia do contraditório e da ampla defesa. Conclui-se que o perito judicial constitui elo fundamental entre o saber técnico e a função jurisdicional, promovendo maior efetividade, equidade e segurança às decisões proferidas na Justiça do Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: perícia judicial; Justiça do Trabalho; prova técnica.

ABSTRACT: *The overall objective of this study is to analyze the relevance of forensic expertise as a technical aid for the formulation of more accurate judicial decisions in labor courts. The research was developed using a qualitative methodology, exploratory in nature and based on bibliographic and documentary sources, using as a basis renowned scholars in Labor Law and Labor Procedure, the Consolidation of Labor Laws (CLT), the Code of Civil Procedure (CPC), and updated jurisprudence from the Superior Courts. The results demonstrate that the role of the judicial expert is essential in cases involving unhealthy or hazardous working conditions and workplace accidents, with their appointment, conduct, and responsibility governed by technical and ethical criteria. Case law shows that the absence or disregard of technical expertise can lead to procedural nullities, reinforcing its role as a guarantee of adversarial proceedings*

1 Engenheiro civil e de segurança do trabalho; pós-graduado em Direito Processual Civil. E-mail: marconisantos@trt16.jus.br.

2 Docente da Faculdade Santa Terezinha – CEST; juiz; mestre doutor. E-mail: Saulo@trt16.jus.br.

and full defense. It is concluded that the judicial expert is a fundamental link between technical knowledge and the jurisdictional function, promoting greater effectiveness, equity, and security in decisions handed down in Labor Courts.

KEYWORDS: *judicial expertise; Labor Courts; technical evidence.*

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A Perícia Judicial como Ferramenta no Processo do Trabalho; 2.1 Conceito e natureza da perícia judicial; 2.2 A importância da perícia na solução de litígios trabalhistas; 2.3 O papel do juiz e a imparcialidade do perito nomeado; 2.4 A fase de conhecimento e a produção da prova técnica; 3 Perícia em Engenharia e Medicina do Trabalho; 3.1 Características das perícias em engenharia e medicina do trabalho; 3.2 Impacto das conclusões periciais na decisão judicial; 4 Tipos de perícia e fundamentos legais; 4.1 A legislação aplicável; 4.2 Tipos de perícia e normas técnicas; 4.2.1 Perícias de insalubridade e periculosidade; 4.2.2 Perícias médicas e psiquiátricas; 4.2.3 Perícia contábil; 4.2.4 Perícia grafotécnica e documentoscópica; 4.2.5 Perícia técnica em saúde mental; 5 O perito judicial: nomeação, responsabilidade e conduta; 6 Conclusão; Referências.

1 Introdução

A perícia judicial no âmbito da Justiça do Trabalho exerce papel essencial na elucidação de questões técnicas que extrapolam os conhecimentos jurídicos do magistrado. Especialmente nas demandas que envolvem insalubridade, periculosidade, doenças ocupacionais ou acidentes de trabalho, a atuação do perito, profissional legalmente habilitado e imparcial, contribui com subsídios fundamentados que norteiam a formação do convencimento do juiz.

O art. 195 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) dispõe que “a caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho”.

O Código de Processo Civil (CPC) de 2015, aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho, estabelece no art. 464 que o juiz nomeará perito especializado quando a prova do fato depender de conhecimento técnico ou científico.

Segundo Maciel (2020), “a perícia judicial representa um dos mais importantes instrumentos de prova técnica no processo trabalhista, sendo determinante para a justiça e equidade nas decisões proferidas”.

No contexto da crescente judicialização das relações trabalhistas e da complexidade das demandas, torna-se imprescindível refletir sobre a valorização da perícia como meio de garantir decisões justas e fundamentadas. De acordo com Polez (2023), a qualificação especializada do perito judicial é fundamental para garantir a precisão das informações técnicas fornecidas no processo,

especialmente considerando a exigência legal de imparcialidade e o necessário rigor científico na elaboração dos laudos periciais.

Para o desenvolvimento deste estudo, optou-se pela aplicação da metodologia da pesquisa bibliográfica, com abordagem qualitativa, a fim de compreender, por meio da análise teórica, a importância da perícia judicial como instrumento técnico de apoio às decisões no âmbito da Justiça do Trabalho.

A pesquisa foi fundamentada em autores e obras que discutem a atuação do perito judicial, a produção da prova pericial e a interface entre o conhecimento técnico e a decisão judicial trabalhista. Dentre os principais estudiosos utilizados como base teórica para o trabalho, destacam-se: Carlos Henrique Bezerra Leite (2022), que trata da prova pericial na seara trabalhista em sua obra de Direito Processual do Trabalho; Sérgio Pinto Martins (2021), que aborda as fases e importância da perícia no processo trabalhista; Vicente de Paula Maciel (2020), que analisa o papel técnico da perícia judicial em diversos ramos do Judiciário, com destaque para o trabalhista; que oferece suporte metodológico sobre a relação entre prova técnica e decisão judicial.

O objetivo da referida pesquisa é analisar a relevância da perícia judicial como subsídio técnico para a formulação de decisões judiciais mais precisas na Justiça do Trabalho.

2 A perícia judicial como ferramenta no processo do trabalho

2.1 Conceito e natureza da perícia judicial

A perícia judicial figura como um meio de prova técnico-científico que visa fornecer esclarecimentos ao juiz sobre questões que demandam conhecimentos além de sua formação jurídica. Conforme Saraiva (2008, p. 408), “perícia é a espécie de prova que objetiva fornecer esclarecimentos ao juiz a respeito de questões técnicas, que extrapolam o conhecimento científico do julgador”.

O Código de Processo Civil (art. 464) dispõe que ela consiste em “exame, vistoria ou avaliação”, reforçando sua atuação especializada (Melo, 2025). Pretti (2023) complementa que o perito judicial é profissional portador de grau superior ou notório saber, nomeado pelo juiz, sem necessidade de concurso ou vínculo institucional, para investigar e relatar tecnicamente os fatos relevantes ao processo.

Na Justiça do Trabalho, a perícia judicial ganha especial relevância por lidar com matérias específicas como insalubridade, periculosidade, acidentes ocupacionais e vínculo empregatício (Athair, 2019).

De acordo com Figueiredo (2024), perícia é definida como “análise técnica de uma situação, fato ou estado”, realizada por especialista habilitado, produzindo laudo que traduz tecnicidade ao universo jurídico.

A legislação aplicada no Processo do Trabalho encontra respaldo tanto na CLT (arts. 195, 769 e 790-B) quanto no CPC (arts. 464-480). Em especial, o art. 145 do CPC exige que o juiz seja assistido por perito quando a prova depender de conhecimento técnico, qualificando peritos através de registro em conselho de classe (art. 145, §§ 1º a 3º). Na esfera trabalhista, a CLT (art. 852-H) exige a perícia quando necessária ao confronto de provas sobre condições do ambiente de trabalho (Brasil, 1943).

2.2 A importância da perícia na solução de litígios trabalhistas

A perícia trabalhista desempenha papel essencial na formação de convicção do juiz, provendo subsídios objetivos que evitam decisões arbitrárias. Sem perícia, temáticas técnicas, como o cálculo de verbas rescisórias, avaliação de insalubridade, periculosidade ou nexo causal em acidente, ficariam desprovidas de respaldo técnico (Brinco, 2023).

Importante destacar que o perito pode não estar vinculado a qualquer das partes, sendo seu laudo um instrumento técnico que o juiz pode ou não seguir, conforme o princípio do livre convencimento motivado (Athair, 2019). Lopes e Carvalho (2023) confirmam que perícias médicas, contábeis e ergonômicas são predominantes nos litígios trabalhistas, por sua capacidade de trazer precisão às controvérsias.

Em 2023, percebeu-se maior adoção de novas tecnologias no processo pericial, com uso de inteligência artificial, digitalização de documentos e plataformas *on-line*, além de valorização da formação interdisciplinar (Melo, 2024).

Essas tendências reforçam a importância de produzir laudos eficientes e tecnicamente reconhecidos, especialmente em áreas como previdência e acidentes do trabalho.

2.3 O papel do juiz e a imparcialidade do perito nomeado

O juiz atua como gestor da prova pericial. Cabe a ele designar a perícia, indicar o perito (ou homologar escolha consensual pelas partes), definir quesitos e cronograma, além de autorizar assistentes técnicos. No CPC (art. 471), permite-se a perícia consensual, substituindo a nomeação unilateral, desde que

respeitados os critérios legais, embora tal aplicação seja restrita em matérias trabalhistas (Melo, 2025).

A imparcialidade do perito é requisito ético e legal. Ele não pode ter vínculo com as partes e deve estar inscrito no órgão de classe, sob pena de sanções (Brasil, 2015; Pretti, 2023). Zung Che Yee (2012) reforça esse compromisso ético e técnico, destacando que peritos e assistentes técnicos cumprem papéis distintos na busca da neutralidade.

As partes podem apresentar assistentes técnicos para acompanhar, criticar ou complementar o laudo, promovendo um duplo controle que visa reduzir vieses (Melo, 2024). Ainda assim, o juiz não está vinculado ao resultado final do laudo, podendo formar sua convicção com base em outras provas, em consonância com o livre convencimento motivado.

2.4 A fase de conhecimento e a produção da prova técnica

Na fase de conhecimento, o juiz instaura o incidente de prova pericial, despachando a nomeação do perito, apresentando os quesitos das partes e definindo o prazo para entrega do laudo (CPC, arts. 465-480; CLT, art. 769) (Brasil, 2015; Brasil, 1943). Quando a perícia é requerida, cumpre-se audiência de instrução e julgamento que pode incluir diligências e produção de provas.

O perito, munido dos autos, realiza vistoria, entrevistas, testes e coleta de dados, apoiado nos quesitos avaliativos e técnicos (Pretti, 2023). Concluída a perícia, apresenta-se o laudo – peça técnica que apresenta conclusões fundamentadas sob a égide do método científico, respondendo diretamente aos quesitos –, cuja robustez pode determinar o sucesso ou fracasso da prova pericial (Bernardo, 2024).

Após juntado aos autos, o laudo pode ser impugnado pelas partes, com possibilidade de esclarecimentos em audiência, especialmente quando há dúvidas substantivas ou suspeita de vício técnico. A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) deixou claro que os honorários periciais são de responsabilidade da parte sucumbente, ainda que beneficiária da justiça gratuita (art. 790-B, §§ 1º a 4º).

3 Perícia em engenharia e medicina do trabalho

3.1 Características das perícias em engenharia e medicina do trabalho

Segundo Buono Neto e Buono (2020), a perícia em medicina do trabalho visa a avaliar se as atividades laborais desempenhadas pelo trabalhador foram determinantes ou agravantes para o surgimento de patologias ocupacionais.

A perícia em engenharia do trabalho está geralmente relacionada à análise do ambiente físico e da organização das atividades laborais, e ambas se complementam para fornecer elementos probatórios robustos à Justiça do Trabalho (Oitz Júnior; Opitz Neto, 2019).

A perícia realizada por engenheiros de segurança do trabalho delimita-se ao exame técnico do ambiente laboral, analisando aspectos como insalubridade, periculosidade, condições ergonômicas e riscos ambientais (Juliano, 2016; Serra Negra, 2004).

A obra de Rigoletto e Chohfi (2018) destaca que a perícia em engenharia constitui um instrumento colaborativo entre advogados e engenheiros, proporcionando união do direito com ciências exatas.

Zung Che Yee (2012) reforça que o perito em engenharia deve utilizar-se de métodos específicos, sobretudo ao redigir quesitos, aplicar normas técnicas e elaborar laudos com respaldo em metodologia e documentação processual. Já Backsmann *et al.* (2023) observam que, na perícia trabalhista, o perito engenheiro deve agendar diligência, vistoriar o local de fato, entrevistar testemunhas, requisitar PPRA, laudos anteriores e APR, compondo-se um processo detalhado de investigação.

No âmbito da medicina do trabalho, Melo (2024) afirma que a perícia médica é imprescindível para atestar incapacidade, sob pena de cerceamento de defesa e nulidade processual, especialmente quando se trata de acidentes ou doenças laborais. Laudos médicos demandam fundamentação clínica, coleta de exames, análise da incapacidade funcional e avaliação do nexo causal (Figueiredo, 2024).

Vendrame (2023) acrescenta que peritos, sejam engenheiros ou médicos, devem observar estritamente os limites de sua nomeação judicial – sem extrapolar sua função – mantendo objetividade, coerência e rigor técnico no laudo.

3.2 Impacto das conclusões periciais na decisão judicial

As conclusões periciais desempenham papel crucial na sentença judicial trabalhista, fornecendo elementos técnicos em questões que envolvem insalubridade, nexo causal, capacidade funcional e cálculo de danos (Vendrame, 2023). Silva (2025) destaca que, embora o juiz não esteja estritamente vinculado ao laudo, estes influenciam significativamente seu convencimento, sobretudo quando fundamentados e alinhados com o regramento legal.

No tocante à medicina pericial, Brinco (2023) argumenta que a falta de perícia médica impede o devido contraditório, podendo o autor obter anulação da sentença por cerceamento de defesa (Bernardo, 2024). Estudos em previdência mostram que a decisão pericial médica segue uma “matriz interpretativa”, influenciada por contextos sociopolíticos, impactando diretamente o deferimento de benefícios como auxílio-doença (Melo; Assunção, 2022).

A influência jurídica das perícias de engenharia é evidente em demandas que envolvem insalubridade ou acidentes. Juliano (2016) ressalta que laudos bem fundamentados, com base técnica detalhada, legitimam pedidos trabalhistas e proporcionam provas robustas, especialmente em perícias sobre ambiente de trabalho e nexo causal.

Figueiredo (2024) confirma que pontos como quesitos respondidos, fundamentação legal (NR-15, NR-16), insumos técnicos, fotografias, plantas e documentos tornam o laudo menos contestável e mais persuasivo.

A jurisprudência trabalha no sentido de aceitar laudos técnicos como meio relevante de convencimento, mas ressalva que o magistrado deve analisar toda a prova disponível (Backsmann *et al.*, 2023). A não observância de critérios técnicos ou extrapolação indevida (por exemplo, fiscalização ao invés de perícia) pode levar à impugnação do laudo (Vendrame, 2023).

4 Tipos de perícia e fundamentos legais

4.1 A legislação aplicável

A perícia judicial no processo do trabalho está amparada por um arcabouço normativo composto pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o Código de Processo Civil (CPC) e diversas Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho. Cada uma dessas fontes disciplina não apenas o modelo de atuação do perito, mas também os requisitos técnicos e formais da produção pericial.

A CLT estabelece a exigência de perícia para reconhecimento de insalubridade, periculosidade, acidente de trabalho e nexo causal, conforme os arts. 195 e 769, e define que os honorários periciais são pagos pela parte perdedora, ainda que beneficiária da justiça gratuita (art. 790-B) (Brasil, 1943).

Já o CPC, aplicado subsidiariamente, reserva ao juiz a prerrogativa de nomear perito especializado (art. 156, § 1º) e disciplina todo o rito probatório

da perícia, desde a nomeação até a impugnação do laudo (arts. 465-480) (Opitz Júnior; Opitz Neto, 2019).

As Normas Regulamentadoras, especialmente a NR-15 (atividades insalubres) e NR-16 (atividades perigosas), detêm papel central para delimitar quando e como a perícia será necessária, além de indicar parâmetros técnicos para aferição do adicional (Brasil, MTE, 1978). As disposições dessas NRs são integradas ao processo por meio de perícias de engenharia e medicina, sendo obrigatória sua observância para validação das conclusões laudas.

Mais recentemente, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) aprovou, em fevereiro de 2025, revisões nas normas profissionais que orientam a perícia contábil (NBC PP 01 R2 e NBC TP 01 R2), reforçando critérios como impedimento, suspeição e alinhamento ao Código de Processo Civil (CPC). Tais avanços garantem maior confiabilidade e padronização ao trabalho pericial no âmbito contábil (CFC, 2025).

4.2 Tipos de perícia e normas técnicas

A prática pericial no processo do trabalho engloba diversos tipos principais.

4.2.1 Perícias de insalubridade e periculosidade

Essas perícias têm por objetivo aferir a existência de ambientes nocivos, conforme os limites e critérios da NR-15 e NR-16 (Brasil, 1978). Segundo Silva (2025), a perícia de insalubridade analisa exposições ao ruído, radiações, poeiras, entre outros, enquanto a de periculosidade se volta às atividades com risco acentuado, como eletricidade ou substâncias inflamáveis.

A jurisprudência consolidada, por exemplo, reconhece que o simples trânsito diário em áreas de risco já pode configurar adicional de periculosidade (art. 193 da CLT e item 16.1 da NR-16). A perícia é realizada por engenheiro de segurança do trabalho ou por técnico habilitado, que aplica normas técnicas, formula quesitos, realiza medições precisas, confere uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e fundamenta, com planilhas e dados, a presença dos agentes nocivos.

4.2.2 Perícias médicas e psiquiátricas

No campo da medicina do trabalho, o perito deve certificar se há nexo causal entre as atividades laborais e doenças ou danos à saúde do trabalhador.

Conforme Silva (2025), essas perícias visam apurar aptidão, incapacidades, sequelas e condições psicológicas, como LER/DORT, perda auditiva, depressão ou transtorno ocupacional.

Segundo Opitz Júnior & Opitz Neto (2019), a perícia médica envolve coleta de atestados, exames clínicos, entrevistas, análise de prontuários médicos e avaliação funcional do indivíduo, sempre observando os limites do objeto pericial definidos pelo juiz. O CPC reforça a exigência de perito especializado no objeto, o que exige resposta técnica clara aos quesitos médicos estabelecidos (art. 156, § 1º; art. 465).

4.2.3 Perícia contábil

A perícia contábil desempenha papel fundamental no âmbito judicial, especialmente na Justiça do Trabalho, pois é responsável por analisar e calcular valores econômicos controversos em processos judiciais, tais como horas extras, diferenças salariais, FGTS, multas rescisórias e férias. Segundo Iudícibus, Martins e Gelbcke (2021), a perícia contábil oferece a base técnica necessária para que o magistrado tenha embasamento seguro na tomada de decisões que envolvem aspectos financeiros e patrimoniais, promovendo maior transparência e justiça na resolução dos litígios.

O Conselho Federal de Contabilidade (CFC) atualizou suas normas em 2025, por meio da Resolução CFC nº 1.650/2025, que estabelece diretrizes específicas para a realização de perícias contábeis, alinhando-as aos princípios previstos no Código de Processo Civil (CPC, Lei nº 13.105/2015). Essa atualização reforça a necessidade de atuação do perito contábil com isenção, independência e metodologia rigorosa, visando garantir a confiabilidade e a validade técnica dos cálculos apresentados (CFC, 2025).

De acordo com Lopes e Carvalho (2023), a perícia contábil deve ser realizada com base em análise minuciosa de planilhas financeiras, documentos fiscais, registros contábeis oficiais e demais evidências documentais pertinentes ao caso. O laudo pericial contábil deve apresentar os cálculos de forma clara e detalhada, explicando as bases legais e os critérios utilizados para a elaboração dos valores apurados, o que facilita a compreensão pelo juiz e pelos assistentes técnicos das partes, garantindo o contraditório e a ampla defesa.

4.2.4 Perícia grafotécnica e documentoscópica

Quando surgem dúvidas sobre autenticidade de documentos, contratos ou assinaturas, utiliza-se a perícia grafotécnica ou documentoscópica, que aplica

técnicas de análise de escrita, papel, tinta e impressão. Essa perícia atende ao CPC e CLT ao demonstrar vícios documentais ou garantir autenticidade para embasar decisões judiciais.

4.2.5 Perícia técnica em saúde mental

Com a publicação da Portaria MTE nº 1.419/2024, que ampliou o escopo das NR-1 para doenças mentais no ambiente laboral, com vigência a partir de 26 de maio de 2025, cujos efeitos entrarão em vigor a partir de 26/05/2026, as perícias psiquiátricas e psicológicas ganharam relevância. Casos de burnout, depressão e síndromes relacionadas ao trabalho passam a exigir avaliações técnicas presenciais e documentais (p. ex., laudo psicológico), tornando-se objeto de perícia em processos trabalhistas (Opitz Júnior; Opitz Neto, 2019).

5 O perito judicial: nomeação, responsabilidade e conduta

O ordenamento jurídico trabalhista, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452/1943), no art. 195, estabelece que a caracterização e classificação da insalubridade e periculosidade devem ocorrer mediante perícia realizada por médico ou engenheiro do trabalho. Júlio Melero (2025) reforça que, conforme o § 2º do mesmo artigo, cabe ao juiz designar perito habilitado ou requisitar perícia ao órgão competente, se necessário.

Leite (2022) e Maciel (2020) enfatizam que a qualificação técnica do perito, universitária e com inscrição em conselho, é indispensável à escolha pelo magistrado, sempre respaldada por currículo e proposta de honorários adequados, conforme preceitua o novo Código de Processo Civil (CPC).

A jurisprudência consolidou a obrigatoriedade da perícia técnica em matéria de insalubridade, reforçando o comando legal. A 8ª Turma do TST já decidiu que “a perícia para verificar insalubridade é imperativa”, mesmo quando não solicitada pelas partes, devendo o juiz assumi-la diante da controvérsia. Esse entendimento se alinha à Orientação Jurisprudencial nº 278 da SDI-1/TST, segundo a qual é obrigatória a realização da perícia técnica nos casos em que se discute adicional de insalubridade, salvo impossibilidade material.

TST – 8ª Turma – RR-903-53.2017 (BRF S.A.). Para a caracterização da insalubridade na atividade de trabalho, é imprescindível e imperativa a realização da perícia técnica, por força do art. 195 da CLT e da OJ 278 da SDI-1/TST. A presunção de veracidade resultante da revelia e confissão ficta não supre a necessidade de laudo pericial.

Nesse sentido, a Orientação Jurisprudencial nº 278 da SDI-1/TST determina que “é imprescindível a avaliação do perito” para a caracterização correta do adicional. Similar entendimento foi reiterado pelo TRT da 2ª Região, que considerou a perícia indispensável, sendo nulidade a recusa imotivada.

No entanto, a jurisprudência ainda reconhece, em hipóteses excepcionais, a dispensabilidade da perícia técnica judicial. No julgamento do Ag-AIRR-591-32.2021,

TST – 6ª Turma – Ag-AIRR-591-32.2021. Perícia dispensável quando comprovada exposição ao agente nocivo por PCMSO e PPRA; prova técnica alternativa pode substituir perícia judicial.

A 6ª Turma do TST considerou que documentos como o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) podem, em certos casos, suprir a necessidade da perícia, desde que comprovem de forma inequívoca a exposição ao agente nocivo. Tal entendimento, no entanto, deve ser aplicado com cautela, considerando-se a natureza técnica do objeto litigioso.

Não obstante a presunção da necessidade, o CPC/2015 admitiu a dispensa da perícia em situações excepcionais, como local de difícil acesso ou inviabilidade, permitindo “prova emprestada” técnica, como parecer do PPRA, desde que esclareçam suficientemente as condições de trabalho.

Essa posição foi aplicada, por exemplo, em caso envolvendo transporte de explosivos, em que o Tribunal admitiu a ausência de perícia por risco à integridade técnica da investigação.

Referente à nomeação, Martins (2021) destaca que o juiz escolhe perito com especialização adequada e reputação ilibada. O perito está sujeito a impedimentos e suspeições, incluindo vínculo com as partes, participação prévia ou ter prestado serviços, devendo ser arguido pelas partes em até 15 dias após a nomeação.

Juliano (2016), no contexto da segurança do trabalho, alerta para a importância da independência e compatibilidade com o objeto da perícia.

Quanto às responsabilidades, os doutrinadores convergem que o perito deve conduzir diligências, solicitar documentos, conduzir inspeção técnica e elaborar laudo com respeito à metodologia consagrada. O laudo deve conter quesitos respondidos com clareza, fundamentação técnica e linguagem acessível, pautado pelo princípio da cooperação processual e pelos arts. 4º a 6º do CPC (Buono Neto; Buono, 2020).

Melo (2025) enfatiza ainda a necessidade de cumprimento de prazos, usualmente 20 dias, sob pena de eventual substituição ou sanção. Do ponto de vista ético, o perito deve agir com neutralidade e integridade.

Leite (2022) ressalta que sua conduta não pode gerar suspeita de parcialidade, sob pena de impugnação do laudo. Assistentes técnicos, contratados pelas partes, atuam no contraditório técnico e possibilitam o debate do método e dos resultados apresentados pelo perito oficial.

A responsabilidade financeira do perito também é significativa: de acordo com o Enunciado 236 do TST e jurisprudência do TRT da 4ª Região, os honorários periciais são de responsabilidade da parte sucumbente, salvo acordo diferente. O pagamento desses valores deve ilustrar a importância do trabalho técnico e sua relevância ao deslinde da controvérsia.

A valoração do laudo pericial pelo magistrado é referida por Rigoletto e Chohfi (2018): o juiz não está vinculado à conclusão técnica, mas deve motivadamente optar por outro entendimento quando existirem elementos probatórios suficientes.

Em um caso analisado pelo TST, a ausência de contraditório técnico gerou nulidade processual, como decidido pela 5ª Turma em processo que tratava da ausência de intimação da empresa para acompanhar perícia em caso de exposição a resíduos orgânicos.

Em um caso envolvendo interposição de laudos emparelhados, o TST determinou que, apesar de o perito não ser vinculante, a decisão judicial não pode se afastar dos elementos técnicos sem apresentar fundamentos robustos. Ainda, decidiu que prova técnica emprestada é válida quando viável.

A relevância da perícia judicial reside, então, em sua função de robustecer a decisão trabalhista. Backsmann *et al.* (2023) defendem que o laudo técnico “subsidiário ao processo” confere precisão às sentenças e reduz o índice de recursos e retrabalhos processuais.

No campo dos direitos do trabalho, a perícia é frequentemente o elemento decisivo na fixação de adicionais, indenizações e compensações, especialmente em casos de insalubridade, periculosidade, acidente ou doença ocupacional.

O TST reafirmou, em 2019, por decisão unânime, que “a perícia para verificar insalubridade é obrigatória mesmo que não haja pedido”, determinando sua produção em face da controvérsia sobre o ambiente frio de trabalho.

Em 2018, na apelação de médico, a 8ª Turma determinou a reabertura da instrução para realização de perícia sobre agentes insalubres, ressaltando que “a determinação somente não é obrigatória nos casos de impossibilidade de sua realização”.

Outro acórdão, de 2020, confirmou a Súmula 293 do TST, segundo a qual o juiz pode reconhecer insalubridade com base em agente diverso daquele indicado na petição inicial, desde que demonstrado em perícia.

6 Conclusão

A perícia judicial no âmbito da Justiça do Trabalho revela-se como instrumento indispensável à correta apuração de fatos que exigem conhecimento técnico especializado, contribuindo significativamente para a formação do convencimento do magistrado e para a efetividade da prestação jurisdicional.

Ao longo deste trabalho, demonstrou-se que a atuação do perito judicial, especialmente em demandas que envolvem insalubridade, periculosidade, acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, tem papel fundamental na construção de decisões mais justas, seguras e tecnicamente embasadas.

Verificou-se que a nomeação do perito deve seguir critérios objetivos de qualificação, idoneidade e imparcialidade, sendo o seu laudo peça-chave na elucidação das questões técnicas do processo. A análise da legislação, doutrina e jurisprudência permitiu evidenciar que o laudo pericial, embora não vincule obrigatoriamente o juiz, constitui meio de prova de elevada importância, e sua desconsideração exige motivação fundamentada.

A jurisprudência trabalhista tem reiterado a obrigatoriedade da realização da perícia em matérias técnicas, principalmente naquelas relacionadas à saúde e segurança do trabalho, reafirmando a necessidade da prova pericial como garantia do devido processo legal.

Conclui-se que a perícia judicial é mais do que uma etapa processual; trata-se de uma garantia essencial de justiça, pois viabiliza a adequada interpretação técnica dos fatos e assegura maior segurança jurídica às decisões. Valorizar o trabalho do perito, investir em sua formação contínua e aprimorar os critérios de nomeação e fiscalização são medidas urgentes para fortalecer ainda mais a credibilidade da Justiça do Trabalho. Assim, a perícia judicial se apresenta como verdadeiro elo entre o saber técnico e a concretização dos direi-

tos trabalhistas, promovendo não apenas decisões mais precisas, mas também mais humanas e equânimes.

Referências

ATHAIR, Raimundo Aben. *Perícia contábil*. Rio de Janeiro: Estácio, 2019.

BACKSMANN, P. F. M. *et al.* A importância do perito judicial nos autos dos processos trabalhistas. *Caderno Pedagógico*, [S. l.], v. 20, n. 6, p. 2078-2103, 2023.

BERNARDO, Denise Carneiro dos Reis. *Perícia contábil para a solução de litígios trabalhistas: um estudo de caso*. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – XXI SEGTeT, 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 09 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 08 jun. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Institui o Código de Processo Civil. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 17 mar. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 08 jun. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Norma Regulamentadora nº 15 – Atividades e Operações Insalubres. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 06 jul. 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-15>. Acesso em: 30 maio 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Norma Regulamentadora nº 16 – Atividades e Operações Perigosas. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 06 jul. 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-16>. Acesso em: 30 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 591-32.2021.5.01.0042. 6ª Turma. Relator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho. Julgado em: 17 nov. 2022. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, DF, 22 nov. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 23 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Agravo Regimental no Recurso de Revista com Agravo nº 988-94.2020.8.26.0000. 8ª Turma. Relator: Ministro Caputo Bastos. Julgado em: 18 abr. 2024. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, DF, 22 abr. 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 23 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Recurso de Revista nº 903-53.2017. 8ª Turma. Relatora: Ministra Dora Maria da Costa. Julgado em: 17 set. 2019. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, DF, 30 ago. 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 23 jun. 2025.

BRINCO, Hugo. *Entenda a perícia judicial e sua importância*. 2023.

BUONO NETO, Antônio; BUONO, Elaine Arbex. *Perícias judiciais na medicina do trabalho*. Imprensa: São Paulo, JH Mizuno, 2020. 835 p.

CFC – Conselho Federal de Contabilidade. Resolução CFC nº 1.650, de 2025. Estabelece diretrizes para perícia contábil e disciplina procedimentos, em conformidade com o Código de Processo Civil. *Diário Oficial da União*, Brasília, 2025.

CFC – Conselho Federal de Contabilidade. *Resolução sobre NBC PP 01 (R2) e NBC TP 01 (R2)*. 20 fev. 2025.

CHOIFI, Marcelo Chaim; RIGOLETTO, Ivan de Paula. *Perícia técnica: aspectos do direito e da engenharia de segurança do trabalho*. Campinas: Alínea, 2018.

FIGUEIREDO, Antônio Macena de. *Perícia: aspectos éticos e jurídicos da perícia médico-legal, judicial e teleperícia*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2024.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARTINS, José Carlos; GELBCKE, Ernani. *Contabilidade introdutória*. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

JULIANO, Rui. *Perícia trabalhista – Aspectos do engenheiro de segurança do trabalho*. *Revista FT*, 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2022.

LOPES, Mariana S.; CARVALHO, Paulo R. *Perícia contábil: métodos e práticas*. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

MACIEL, Vicente de Paula. *Manual de direito processual do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Método, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 42. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MELO, Gilberto. *A perícia judicial do trabalho à luz do novo CPC*. 2025.

MELO, Maria da Penha Pereira de; ASSUNÇÃO, Ada Ávila. *A decisão pericial no âmbito da Previdência Social*. Physis (SciELO), 2022.

MELO, Matheus Corrêa de. *Perícia judicial: o que é, para que serve e como é feita!* 31 jul. 2024.

OPITZ JÚNIOR, João Baptista Opitz; OPITZ NETO, João Baptista. *Perícia médica: visão trabalhista e previdenciária*. Lujur, 2019.

POLEZ, Francine da Silva. *A prova pericial no processo do trabalho*. *Escola da Advocacia de Araçatuba*, 13 fev. 2023. Disponível em: <https://www.eaa.com.br/artigos/a-prova-pericial-no-processo-do-trabalho/>. Acesso em: 08 jun. 2025.

PRETTI, Gleibe. Conceito e primeiras observações sobre perícia. *Jus.com*, 13 fev. 2023.

SARAIVA, Geovane. *Noções básicas de direito processual do trabalho*. UFSC eGov, s.d. 2008.

SERRA NEGRA. *Laudos periciais: elaboração e considerações*. *Revista FT*, 2004.

SILVA, Sebastião Geraldo de Oliveira. *Neutralização da insalubridade*. *JusBrasil*, 2025.

VENDRAME, Antonio Carlos. *Desafios da perícia judicial no novo CPC*. *Vendrame – SST*, dez. 2023.

ZUNG CHE YEE. *Perícias de engenharia de segurança do trabalho: aspectos processuais e casos práticos*. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2012.

O ASSÉDIO MORAL VIRTUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: DESAFIOS JURÍDICOS NA ERA DA HIPERCONNECTIVIDADE E NA BUSCA PELO EQUILÍBRIO DO MEIO AMBIENTE DIGITAL

VIRTUAL MORAL HARASSMENT IN LABOR RELATIONS: LEGAL CHALLENGES IN THE ERA OF HYPERCONNECTIVITY AND THE PURSUIT OF BALANCE IN THE DIGITAL ENVIRONMENT

Solainy Beltrão dos Santos¹

Adriano Marcos Soriano Lopes²

RESUMO: O presente artigo analisa o fenômeno do assédio moral virtual no contexto das relações de trabalho, à luz dos desafios impostos pela era da hiperconnectividade e da transformação digital. Parte-se da conceituação do assédio moral tradicional para, em seguida, examinar suas manifestações contemporâneas em ambientes digitais – especialmente o assédio moral eletrônico e o teleassédio. Abordam-se os impactos psicossociais dessa prática, seus reflexos na saúde mental e nos direitos fundamentais dos trabalhadores, bem como os limites entre controle patronal e violação da dignidade humana. Por fim, propõem-se medidas preventivas e normativas voltadas à construção de um ambiente de trabalho digital saudável. A pesquisa adota métodos dedutivo, indutivo e hipotético, com base em ampla revisão doutrinária, normativa e jurisprudencial.

PALAVRAS-CHAVE: assédio moral virtual; assédio moral eletrônico; teleassédio; hiperconnectividade; saúde mental.

ABSTRACT: *The present article analyzes the phenomenon of virtual moral harassment in the context of labor relations, considering the challenges posed by the era of*

-
- 1 *Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo UDF – Centro Universitário do Distrito Federal; juíza do trabalho substituta no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região; membro do grupo de pesquisa “Constituição, Trabalho e Acesso à Justiça” do UDF. ID Lattes: 4268190692427657. Orcid: <https://orcid.org/0009-0009-5357-3279>. E-mail: solainyb@yahoo.com.br.*
 - 2 *Mestre em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo UDF – Centro Universitário do Distrito Federal; juiz do trabalho substituto no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região; membro do grupo de pesquisa “Constituição, Trabalho e Acesso à Justiça” do UDF. ID Lattes: 7494297144966024. Orcid: <https://orcid.org/0009-0009-5357-3279>. E-mail: lopossoriano@yahoo.com.br.*

hyperconnectivity and digital transformation. It begins with the conceptualization of traditional moral harassment and then examines its contemporary manifestations in digital environments – especially electronic moral harassment and teleharassment. The article discusses the psychosocial impacts of this practice, its effects on mental health and workers' fundamental rights, as well as the boundaries between employer control and the violation of human dignity. Finally, it proposes preventive and regulatory measures aimed at building a healthy digital work environment. The research adopts deductive, inductive, and hypothetical methods, based on an extensive review of doctrinal, regulatory, and jurisprudential sources.

KEYWORDS: virtual moral harassment; electronic moral harassment; teleharassment; hyperconnectivity; mental health.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Notas sobre o assédio moral no ambiente de trabalho; 3 Assédio moral virtual: o assédio moral eletrônico e o teleassédio moral; 4 Conclusão; Referências.

1 Introdução

O trabalho tem sido um tema fundamental na filosofia ao longo dos séculos, refletido nas obras de diversos pensadores. Na Grécia Antiga, Platão e Aristóteles consideravam o trabalho uma necessidade inerente à sociedade. No século XIX, Karl Marx examinou o trabalho como elemento central da alienação e exploração no capitalismo. Friedrich Hegel o interpretava como um instrumento para a construção da consciência e identidade humana. Michel Foucault, por sua vez, analisava o trabalho como um mecanismo de controle social. Atualmente, o debate permanece relevante, especialmente no que diz respeito à automação, ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal e aos impactos das novas tecnologias no ambiente de trabalho.

O presente artigo investiga o assédio moral virtual na era da hiperconectividade e os prejuízos advindos de sua prática na seara laboral. Ademais, visa a demonstrar como as figuras do assédio moral eletrônico e do teleassédio minam as relações laborais, engendrando prejuízos a todos os envolvidos, porquanto vilipendiam direitos humanos e corroem o meio ambiente laboral.

Para tanto, inicia-se fazendo referência ao conceito de assédio moral e à classificação doutrinária dos tipos de assédio moral, bem como perpassa pela análise das condutas que, por si, não se configuram como assédio moral até se chegar ao estudo da recente figura tipificada como crime pelo Código Penal (CP): o *cyberbullying* e suas nuances.

Em seguida, o artigo apresenta a novel figura do assédio moral virtual e sua subdivisão em eletrônico e teleassédio, ressaltando suas similaridades e diferenças quanto ao local em que é praticado. Destaca-se, ainda, que, como ato

de intolerância ao outro, o assédio moral digital, assim como o assédio moral comum, é uma desconformidade que se digladia com a busca pela higidez do meio ambiente laboral.

O artigo se construiu mediante o manejo de diversos métodos convergentes. O método dedutivo, necessário para manejar conceitos essenciais ao estudo, em particular aqueles vinculados às violências psíquicas e riscos psicolaborais. Esse método também foi relevante para o tratamento do conceito de assédio moral virtual. Associando-se ao método hipotético, permitiu levantar caminhos de reflexão e de pesquisa. Valeu-se também do método indutivo, a partir de informações capturadas por organizações oficiais, além de estudos psicológicos e jurídicos com respeito ao tema em análise.

Por fim, o artigo fundou-se em pesquisa bibliográfica, apta a permitir uma análise ampla e segura sobre o assunto em investigação.

2 Notas sobre o assédio moral no ambiente de trabalho

Costuma-se analisar o meio ambiente sob os prismas natural, artificial, cultural e do trabalho, e seu conceito encontra morada no art. 3º, I, da Lei nº 6.938/81, que estabelece a Política Nacional do Meio Ambiente no Brasil. Como disposto na referida norma, o meio ambiente não se restringe à visão de espaço natural. A Constituição Federal (CF), ao sobrelevar a centralidade do homem, inclusive, revela que a noção de meio ambiente abrange a concepção de meio ambiente laboral, visando à sadia qualidade de vida e segurança do trabalhador, compreendendo todo o espaço em que o laborista presta seus serviços.

Sob essa perspectiva, o meio ambiente do trabalho não se vincula apenas ao espaço onde o serviço é prestado, mormente porque o conjunto ambiental interfere no bem-estar do trabalhador, o que engloba o complexo de relações humanas e a organização do trabalho (Moraes, 2022, p. 27). Superada a visão simplista de que estaria relacionado apenas com a segurança física do trabalhador visando a evitar acidentes na execução do trabalho, busca-se, diuturnamente, garantir a saúde do trabalhador como completo bem-estar, porquanto a saúde humana não expressa apenas a ausência de doença, mas também a completude de bem-estar físico, mental e social, tal como disposto no art. 3º, “e”, da Convenção nº 155 da OIT³.

3 O artigo dispõe que o termo saúde, com relação ao trabalho, abrange a ausência de doenças, mas também de elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente vinculados à segurança e higiene no trabalho.

A saúde no trabalho, abrangendo aspectos físicos, intelectuais, morais, psíquicos e sociais, interfere no equilíbrio ambiental, de forma que todos devem ser respeitados em sua integridade, nos moldes do art. 5º, I, da Convenção Interamericana de Direitos Humanos, o que implica dizer que o direito à proteção da saúde é um direito individual subjetivo.

No Estado Democrático Ambiental, a tutela ambiental se vincula à dignidade humana e a preservação do meio ambiente laboral ao direito à vida do trabalhador de forma direta, o que, se comparado com os demais direitos, a importância maior é daquele, porquanto nele o homem é direta e imediatamente afetado pelas consequências danosas, enquanto nos outros ele o é apenas indiretamente (Melo, 2004, p. 302).

Nessa ordem de ideias, quando se permite ou se tolera práticas de violências psicológicas com exposições dos trabalhadores a situações humilhantes, constrangedoras ou degradantes, instalando-se um terror psíquico capaz de macular direitos mezinhas da pessoa humana, compactua-se com prática vilipendiadora de direitos a ser abominada, porque compromete o ambiente em que o indivíduo está inserido.

Dentre tais condutas violadoras dos direitos e liberdades do empregado, destaca-se o assédio moral, figura amplamente estudada pelo psicólogo alemão Heinz Leymann que definiu o fenômeno como *mobbing*, *i.e.*, um tipo de violência psicológica extrema, caracterizada pela repetição sistemática e prolongada de ataques contra um indivíduo ou um grupo (Leymann, 1996, p. 121). A prática tem o propósito de desestruturar as redes de comunicação da vítima, prejudicar sua reputação e dificultar o exercício de suas atividades profissionais, levando-a, muitas vezes, a pedir demissão (Leymann, 1996, p. 121).

Leymann, ao se aprofundar no estudo do assédio moral, propôs que o termo *mobbing* fosse reservado para as agressões no ambiente de trabalho, caracterizadas por intensa violência psicológica, e que a expressão *bullying* fosse utilizada para as agressões entre crianças e jovens em escolas, com predominância de agressões físicas (Leymann, 1996, p. 31). No mesmo tom, a psiquiatra Marie-France Hirigoyen definiu assédio moral como sinônimo de ataques constantes e repetidos que ameaçam a integridade psicológica da vítima com uma postura que visa a comportamentos inaceitáveis em sociedade, por afetarem o bem-estar psicológico alheio (Hirigoyen, 2009, p. 32).

O assédio moral, portanto, desgasta o equilíbrio emocional da vítima por meio de atos, palavras, gestos e silêncios que a enfraquecem e diminuem

sua autoestima (Delgado, 2023, p. 772). Os principais critérios para a caracterização do assédio moral são: o caráter processual e intensificação gradativa; a reiteração de condutas abusivas; a duração no tempo, não se limitando a um ato isolado. Ademais, há a escolha de alvos específicos, bem como a intencionalidade do assediador, ainda que o objetivo imediato não seja causar prejuízo direto à vítima.

As classificações do assédio moral incluem as modalidades horizontal e vertical (Alkimin, 2010, p. 61), além das formas mista (Pessoa, 2010, p. 17), estratégica (Belmonte, 2012), interpessoal e organizacional (Gosdal; Soboll, 2009, p. 28). No ambiente de trabalho, o assédio moral manifesta-se, predominantemente, de forma vertical descendente, praticado por superiores hierárquicos contra subordinados, ou horizontal, entre colegas (Alkimin, 2010, p. 61). Apesar de ser menos comum, o assédio vertical ascendente, perpetrado por subordinados contra superiores, também pode acontecer.

O assédio moral misto combina as modalidades horizontal e vertical descendente, ocorrendo quando a vítima é alvo de ataques tanto de superiores quanto de colegas (Pessoa, 2010, p. 17). O assédio moral estratégico ou motivado visa a um objetivo específico, utilizando estratégias como a vigilância constante do desempenho, a responsabilização pública por metas não alcançadas, o estímulo à competição desleal e ameaças ao emprego, com o objetivo de aumentar a produtividade (Belmonte, 2012).

O assédio moral interpessoal, por sua vez, busca intencionalmente minimizar, destruir ou prejudicar o trabalhador, materializando-se por ações e omissões que o constroem, excluem ou expõem. O assédio organizacional ou coletivo, por outro lado, não visa a alvos específicos, mas sim a grupos determináveis de trabalhadores da empresa (Gosdal; Soboll, 2009, p. 28).

O assédio moral pode ser classificado, ainda, como discriminatório e não discriminatório. O primeiro ocorre quando a vítima é alvo de hostilidade devido a características pessoais, como raça, gênero, orientação sexual, religião, etc., e visa à humilhação, exclusão ou marginalização. Já o assédio moral não discriminatório não tem esse caráter específico e pode atingir qualquer indivíduo, independentemente de suas particularidades pessoais.

Aponta-se, também, que o assédio moral possa ser praticado tanto de forma intencional quanto não intencional. O primeiro é caracterizado pela intencionalidade do agressor em causar danos psicológicos à vítima. A outra forma, por sua vez, ocorre quando o agressor não tem a intenção explícita de

causar danos, mas sua conduta, conquanto não proposital, causa prejuízos ao ofendido. Exemplo de assédio moral não intencional seriam críticas à vítima na frente de outros colegas de trabalho sem a intenção de assediá-la, mas de forma a afetar sua autoestima, ignorando, por exemplo, suas opiniões ou solicitando explicações desnecessárias (*mansplaining*).

Questão relevante, ainda, é a possibilidade de o assédio moral poder ser praticado por terceiro estranho à relação laboral. Quando clientes de estabelecimentos ou pacientes de hospitais demonstram comportamentos ameaçadores ou intimidadores aos trabalhadores desses locais, pode-se caracterizar o abuso em questão. Se a empregadora falha em prevenir ou coibir o assédio, pode ser responsabilizada pela omissão ou negligência na prevenção ou na tomada de medidas para coibir a prática. Sua responsabilidade, neste caso, está baseada no dever de segurança e de manutenção da higidez do meio ambiente laboral.

Ademais, se a conduta do terceiro é tolerada ou induzida pela empresa, sua responsabilidade também pode restar configurada se houver convivência ou apoio quanto à prática dos atos de assédio. Nesses casos, necessária uma análise casuística para determinar a responsabilidade da empresa, de forma que a comprovação do dano moral, do nexo causal e da eventual culpa da empresa é indispensável.

Segundo a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2024), não é considerado assédio moral: exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas ínsitas às atividades; aumentar do volume de trabalho, em determinados períodos e dentro dos limites da legislação, pois a sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar ou como forma de punição; usar mecanismos tecnológicos de controle como ponto eletrônico que visa à fiscalização da frequência e assiduidade dos colaboradores; ou más condições do ambiente de trabalho, exceto se o trabalhador for colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais colegas.

Noutra banda, merece destaque o uso de ferramentas tecnológicas como forma de intimidação, o que reverte a conclusão quanto à possibilidade da prática de assédio. Isso porque, na era da informação, desponta nova modalidade de assédio moral: o *cyberbullying*. Ao se utilizar meios digitais (*e-mails*, redes sociais, *Apps* de mensagens instantâneas, GPSs, videoconferências etc.) para intimidar, humilhar ou excluir a vítima, pode-se estar diante da nova conduta tipificada como crime no art. 146-A, parágrafo único, do CP.

Nos termos da Lei nº 14.811/2024, o *cyberbullying* configura-se como a “intimidação sistemática virtual”, quando a “conduta é realizada por meio da rede de computadores, de rede social, de aplicativos, de jogos *online* ou por qualquer outro meio ou ambiente digital, ou transmitida em tempo real”. O assédio moral *online* (e.g., envio de mensagens intimidadoras ou ofensivas por meio de plataformas digitais ou feitas em grupos públicos de trabalho; envio de informações difamatórias sobre um empregado nas redes sociais; remoção de um indivíduo dos grupos de trabalho ou redes sociais profissionais (*ghosting* corporativo), bem como a manipulação de dados pessoais ou criação de memes ofensivos com a imagem do empregado; exigência constante de respostas fora da jornada de trabalho; monitoramento constante por *softwares* ou aplicativos de desempenho), fere a liberdade individual do trabalhador.

Não se contesta que o *cyberbullying* pode ter impactos profundos na saúde mental da vítima, assim como as demais formas de assédio que podem ser perpetradas no ambiente laboral. Aqui reside, talvez, um dos principais desafios quando se analisa a questão da tutela da saúde e do bem-estar no trabalho, mormente diante do exponencial aumento das patologias mentais dos trabalhadores.

Diante da potencialidade desses riscos ocupacionais, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou a Convenção nº 190, que dispõe sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, trazendo relevantes aportes quanto ao tema, inclusive, ao tutelar expressamente a prevenção de riscos psicossociais (art. 9º), superando o enfoque histórico de proteção apenas quanto aos riscos físicos no ambiente de trabalho⁴.

Referidos riscos ocupacionais são ínsitos ao exercício da atividade laborativa, tanto que o *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud* dispõe que “los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo, para las que se puede demostrar que perjudican la salud de los trabajadores y las trabajadoras”⁵. Ademais, que são “*psico* porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y *social* porque su origen es social: determinadas características de la organización del trabajo”⁶ (Istas, 2015, p. 17).

4 Cumpre destacar, todavia, que a Convenção nº 155 da OIT é considerada o primeiro normativo internacional que, expressamente, menciona o direito à saúde mental do trabalhador (art. 3º, e).

5 Tradução livre: Os riscos psicossociais são condições de trabalho que surgem da organização do trabalho e podem ser comprovadamente prejudiciais à saúde dos trabalhadores.

6 Tradução livre: *Psico* porque afetam a psique (o conjunto de processos e funções mentais), e *social* porque sua origem está em fatores sociais, como certas características da estrutura organizacional.

Nessa linha de raciocínio, as patologias do trabalho (sobrecarga, servidão voluntária⁷ e violência) estão intimamente ligadas às doenças e transtornos mentais e comportamentais (Dejours, 2007, p. 13). O excesso de demandas no trabalho pode acarretar o surgimento de doenças ocupacionais como o *burnout* (o estado de esgotamento pelo trabalho), o *karoshi* (a morte por excesso de trabalho)⁸ e o suicídio pelo trabalho. De modo semelhante a depressão e o estresse laboral são os riscos psicossociais das patologias de servidão. Já o assédio caracteriza o risco psicossocial da patologia violência e engendra danos que ultrapassam a violação do bem saúde, atingindo a integridade física e psíquica e outros direitos fundamentais do trabalhador.

Se o mundo do trabalho é qualquer contexto laborativo em que assédio e violência laboral possam ocorrer, conforme art. 3º da Convenção nº 190 da OIT, tem-se que a prática pode se dar em qualquer local em que o trabalhador exerce seu trabalho, inclusive, em teletrabalho. Ademais, referida convenção destaca, expressamente, as tecnologias de informação e comunicação como riscos relacionados ou decorrentes do trabalho.

Conquanto a Convenção nº 190 da OIT ainda não tenha sido ratificada pelo Brasil, suas nuances vão ao encontro da defesa já realizada pela Lei Maior de 1988 ao assegurar diversos direitos aos trabalhadores (art. 7º), ao campear a importância do valor trabalho (art. 1º, IV c/c art. 114) e ao coibir a intimidação sistemática (Lei nº 13.185/2015) abarcando situações para prevenção e combate ao *cyberbullying*. Ademais, o art. 8º, *caput*, da CLT permite a sua integração normativa e a *mens* da Convenção, ainda, está esteada nas *core obligations* previstas na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho que devem ser observados por todos seus estados membros.

A Organização das Nações Unidas (ONU), no incentivo de práticas que visem à promoção de direitos humanos, também possui um relevante papel no particular. Desde a adoção da Agenda do Milênio, em 2000, a ONU dedica-se a tratar de políticas públicas de direitos humanos e, em 2015, a Assembleia Geral da ONU adotou a Resolução A/RES/70/1, intitulada “Transformando o

7 Conceito popularizado por Étienne de La Boétie em seu Discurso sobre a Servidão Voluntária, quando questiona a submissão a um sistema opressivo ou autoritário por vontade própria, mesmo quando há a possibilidade de lutar pela liberdade.

8 A expressão “Karoshi” tem origem japonesa (過労死) e resta caracterizada pela morte do excesso de trabalho ou morte súbita pelo excesso de trabalho. Na tradução literal, *karo* significa excesso de trabalho e *shi* significa morte. Katsuo Nishiyama e Jeffrey Vaughn Johnson afirmam, em artigo sobre a temática, que o primeiro relato de *karoshi* foi em 1969, quando houve a morte súbita de um trabalhador de vinte e nove anos de uma grande empresa de jornal do Japão por acidente vascular cerebral.

Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”, contendo dezessete objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), dentre eles o trabalho decente e desenvolvimento econômico (ODS 8) ao buscar “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos”.

Este ideário de trabalho insculpido no ODS 8 da Agenda 2030 permite o combate ao assédio e a violência no mundo do trabalho. A norma internacional é fruto do reconhecimento de que a violência e o assédio levam à violação dos direitos humanos que alijam a igualdade de oportunidades e, por isso, são incompatíveis com o trabalho decente.

Se trabalhar é um dos caminhos para a felicidade (Freud, 2020), porque pode ser uma forma de canalizar impulsos inconscientes para atividades produtivas e socialmente aceitas, ajudando na construção da identidade e na satisfação pessoal (sublimação), o trabalho deveria proporcionar, além da felicidade, bem-estar ao indivíduo. Todavia, a busca pelo lucro desmedido, a desregulamentação das relações laborais – com a consequente precarização da figura do trabalhador –, a superexploração por meio de modernos aparatos digitais e o adoecimento do trabalhador, em virtude do trabalho, são antíteses ao ideário da importância do trabalho na construção da identidade e na valorização pessoal.

O vínculo do trabalhador com o ambiente, as condições laborais e as interações no trabalho devem visar, acima de tudo, à promoção do bem-estar. Sentir-se confortável no espaço profissional envolve estar em sintonia com o ambiente, com as pessoas e com as tarefas desempenhadas. Um cenário equilibrado e saudável não apenas impulsiona a produtividade, mas também contribui para a qualidade de vida e satisfação no trabalho.

Por tais razões, a bandeira do combate à toxicidade que se instaura com a prática de assédio moral na seara laboral deve ser constantemente levantada, tendo a Justiça do Trabalho um importante papel ao buscar medidas eficazes que visem a eliminar essa nódoa que mina o clima organizacional e causa prejuízos psicológicos, emocionais, físicos e profissionais ao trabalhador.

3 Assédio moral virtual: o assédio moral eletrônico e o teleassédio moral

A sociedade do século XXI é uma sociedade de desempenho, em que há um mandamento de positividade e de produtividade e o indivíduo se produz “para a produção, para a circulação acelerada de informação e comunicação” (Han, 2017, p. 125-126). As inovações tecnológicas e a expansão econômica,

nesse sentido, também engendraram a descentralização do trabalho (e seu consequente exercício à distância), o que possibilita a existência de “sociedades atuais não são mais terciárias (comércio) e sim quaternárias (informações/telecomunicações)” (Silva, 2010, p. 583).

Na era do tecnocentrismo, o uso de computadores, internet e tecnologia de informação automatizou a produção, conectou os indivíduos e transformou os costumes de todas as camadas econômicas e sociais. Com o avanço dos meios telemáticos, já não se faz necessário que o trabalhador permaneça fixo em um local específico à espera da demanda do empregador. O amplo acesso à internet, aos aplicativos de mensagens e às redes sociais permite que o laborista exerça suas funções de qualquer parte do mundo, proporcionando maior flexibilidade às suas condições de trabalho.

O teletrabalho, então, deveria promover a melhoria das condições laborais do empregado, assegurando-lhe qualidade de vida para que pudesse, além de desempenhar suas funções profissionais, organizar seus projetos pessoais e fortalecer sua convivência familiar.

No Brasil, a legislação define o teletrabalho como aquele realizado fora das dependências do empregador, seja predominantemente ou não, com o uso de tecnologias da informação e comunicação, sem que isso configure trabalho externo (art. 75-B, *caput*, da CLT). Embora o ambiente doméstico possa ser um local para essa modalidade de trabalho, ele não o caracteriza necessariamente, pois a lei estabelece que basta a atividade ocorrer fora da empresa. Além disso, mesmo que o empregado compareça regularmente à sede do empregador para desempenhar determinadas funções, o legislador assentou que isso não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto (art. 75-B, § 1º, da CLT).

Ao lado da transformação digital e da transmutação da forma de prestação laboral, novos males emergiram em um cenário de práticas abusivas e nocivas com o uso de ferramentas tecnológicas no ambiente de trabalho. Sobrelevam-se as práticas de assédio moral eletrônico e de teleassédio que, conquanto, sejam formas de assédio moral virtual e, necessariamente, utilizem instrumentos tecnológicos, não se equivalem.

Na primeira é desnecessário que o trabalho se realize de forma remota, porquanto pode ocorrer dentro do estabelecimento, bastando que se concretize por meios eletrônicos. No caso do teleassédio, como o próprio termo sugere, a violação ocorre no contexto do teletrabalho, sendo direcionada a um ou mais trabalhadores, de maneira explícita ou sutil, e de forma recorrente. Nessas cir-

cunståncias, as vítimas ficam sujeitas a situações humilhantes e constrangedoras por meio de mensagens escritas ou áudios enviados por aplicativos, e-mails, reuniões virtuais etc. (Nunes, 2018, p. 251-252).

No atual estágio vivenciado pela sociedade de informação, é impensável o exercício da maioria das atividades empresariais sem o uso de equipamentos eletrônicos ou digitais, o que permite não somente a melhor execução das atividades, comunicação entre trabalhadores e destes com os empregadores, comunicação com terceiros etc. Por outro lado, isso também possibilita a deturpação do uso da ferramenta, impingindo práticas deletérias ao ambiente laboral.

Tais agressões aos direitos personalíssimos dos trabalhadores podem ser perpetradas por diversos meios tecnológicos, como versado. Muitas vezes os trabalhadores sequer atuam no mesmo estabelecimento ou se conhecem pessoalmente, mas podem testemunhar a conduta nociva praticada pelo seu empregador ou seus prepostos contra seus pares, já que a presença física se tornou relativizada.

Diante da plasticidade das relações que se configuram no meio do ambiente virtual, tem-se que o assédio moral digital ou virtual pode causar mais estresse e diminuir a satisfação com o trabalho, porquanto acaba por transcender os limites do ambiente laboral, já que, devido a constante conexão, pode ocorrer a qualquer momento e fora do local do exercício precípua das atividades.

As consequências do assédio moral virtual, analogamente às demais práticas de assédio, podem variar conforme as características das vítimas, prejudicando-as, inclusive, nas suas relações interpessoais e familiares. Depressão, insônia, ansiedade, síndrome do pânico, *burnout*, síndrome de Hikikomori⁹, irritação, distúrbios emocionais e físicos, aumento de pressão arterial etc. são apenas algumas das consequências comumente identificadas em vítimas de assédio.

O Relatório Mundial de Saúde Mental da Organização Mundial da Saúde (OMS), publicado em junho de 2022, demonstra que, em 2019, um bilhão de pessoas viviam com transtornos mentais (OMS, 2022). Ademais, que 15% dos adultos em idade laboral sofreram com algum transtorno mental e ressaltou-se que o trabalho amplifica questões sociais que afetam negativamente a saúde mental, incluindo discriminação e desigualdade. (OMS, 2022).

9 Isolamento social grave em que há um afastamento da interação com outras pessoas, incluindo familiares, amigos e colegas, com o objetivo de evitar situações sociais.

A prática do assédio moral pode contribuir, ainda, para o absenteísmo e para a perda da produtividade, que tem como consequência a demissão arbitrária do trabalhador por não ser mais interessante para a empresa mantê-lo na função desempenhada. O assédio moral, portanto, se torna um fator que agrava o desemprego no país, impactando toda a sociedade de maneira indireta.

Quando um trabalhador sofre danos à saúde devido ao ambiente de trabalho e perde seu emprego, os efeitos se estendem à sua comunidade, afetando especialmente sua família. Essa situação aumenta a pressão sobre o sistema estatal de seguridade e previdência social, intensificando os desafios enfrentados por essas instituições. Além disso, a vítima enfrenta a exclusão social, encontrando obstáculos para retornar ao mercado de trabalho, o que acaba por afastá-la de grupos sociais. Essa marginalização, em última instância, compromete os princípios do Estado Democrático de Direito, aprofundando os desafios da inclusão e da justiça social.

Referido comportamento violento e alijador, na vessada laboral, é fruto da intolerância ao outro. A intolerância sempre esteve presente nas relações sociais e “nenhuma qualidade humana é mais intolerável do que a intolerância”¹⁰. Na antiguidade, os romanos impuseram sua cultura aos povos conquistados, porque se consideravam superiores. Na Idade Média, a Igreja controlava a sociedade, punindo, por meio da Santa Inquisição, aqueles que discordavam de sua doutrina. No século XVI, Lutero, ao se insurgir contra os dogmas da Igreja Católica, foi excomungado. Adolf Hitler, o ditador do Reich Alemão, com sua intolerância, perseguiu seres humanos ao se apegar à ideia de uma raça ariana superior. Em “*Carta Sobre a Tolerância*”, de 1689, o empirista John Locke defendeu, inclusive, que a tolerância seria um direito fundamental, pois os comportamentos intolerantes contrariavam os direitos naturais dos homens (Locke, 2007).

Nos campos da intolerância a violência encontra terreno fértil, o que permite comportamentos nocivos de alguns indivíduos em relação ao grupo em que estão inseridos (escola, trabalho, família, comunidade, etc.) No âmbito laboral, a intolerância não se reflete apenas em comportamentos discriminatórios entre os sujeitos envolvidos com esse liame. A presença dela se manifesta também nos momentos de precarização e desregulamentação das atividades, resultando na redução e flexibilização dos direitos trabalhistas.

10 Frase do filósofo italiano Giacomo Leopardi, conhecido por seu pessimismo filosófico e sua visão melancólica da existência.

Além disso, ocorre quando se exige que os profissionais desempenhem múltiplas funções, favorecendo a criação de um ambiente de vigilância permanente sobre os trabalhadores. Nesse cenário, o foco recai unicamente sobre o cumprimento das tarefas estabelecidas, sem qualquer preocupação com a saúde física ou mental dos laboristas, priorizando-se, acima de tudo, o aumento da produtividade.

À medida que as tecnologias digitais avançam, esse fenômeno se torna mais evidente, impulsionando o surgimento de um novo tipo de proletariado. A redução da mão de obra em atividades manuais e a crescente precarização do trabalho contribuem para a deterioração gradual das condições laborais. (Antunes, 2009, p. 193-194).

A execução de tarefas por meio de comandos eletrônicos disfarça a autonomia do trabalhador, que precisa reagir instantaneamente às demandas impostas, permanecendo constantemente conectado (Oitaven; Carelli; Casa-grande, 2018, p. 30). Esse modelo permite um controle rigoroso sobre os corpos e mentes dos trabalhadores, servindo exclusivamente aos interesses da classe patronal (Wyzykowski, 2020, p. 167).

Nesse contexto, a busca desenfreada por produtividade e a exploração intensa dos trabalhadores impõem um ritmo acelerado de atividades, amplificado pelo avanço das tecnologias digitais. A necessidade de estar sempre disponível torna-se uma realidade, impulsionada por empregadores que, sob a justificativa de uma suposta flexibilidade laboral, demandam respostas imediatas a qualquer hora. Essa dinâmica representa uma forma sutil de violência psicológica, evidenciada no ambiente digital por meio de plataformas, aplicativos e sistemas informatizados, cujo principal objetivo é atender às exigências empresariais de lucro e produtividade, impactando coletivamente os trabalhadores (Wyzykowski, 2020, p. 173).

A definição de metas desproporcionais para teletrabalhadores, a exigência de respostas imediatas, a necessidade de conexão ininterrupta, o monitoramento das redes sociais, a desqualificação daqueles que não alcançam os padrões estipulados e sua exposição, a sobrecarga de tarefas e o aumento da pressão no trabalho remoto são as mais recorrentes formas de abuso por parte dos empregadores no ambiente virtual. Utilizando recursos tecnológicos, essas práticas intensificam o controle e a cobrança sobre os trabalhadores, prejudicando seu bem-estar e autonomia (Wyzykowski, 2020, p. 174).

A jurisprudência trabalhista, embora em construção quanto a temática, já reconheceu a prática de assédio moral praticado por meios digitais com a con-

denaço de empresas por exposiões vexatórias em grupos de *WhatsApp*¹¹, cobranças excessivas e abusivas por aplicativos de conversas¹² e controle abusivo do tempo do trabalhador em *home office*¹³, inclusive, com o reconhecimento do direito à reparação por dano moral e à rescisão indireta do contrato de trabalho.

O assédio moral virtual também pode ser identificado na adoção de práticas coletivas de controle na empresa. Um exemplo disso é a adoção de controle biométrico de idas ao banheiro no ambiente de trabalho, sob a justificativa de promover a gestão do tempo e a produtividade. Essa fiscalização, que consiste em exigir que o trabalhador registre, por meio de biometria (impressão digital, reconhecimento facial, de íris, etc.), a entrada e saída do banheiro durante o expediente de trabalho, todavia, viola a dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III); o direito à intimidade, à privacidade e à saúde (CF, art. 5º, X; art. 6º); o valor social do trabalho e da pessoa do trabalhador (CF, art. 1º, IV), sendo uma prática abusiva e vexatória, notadamente, quando há restrição de acesso, controle por tempo cronometrado e advertências ou punições por idas ao banheiro¹⁴.

Além disso, práticas como videomonitoramento em tempo real no regime de *home office*, uso de *softwares* de rastreamento sem o devido consentimento e controle de produtividade por algoritmos que impõem metas excessivamente desafiadoras também violam os direitos da personalidade dos trabalhadores, caracterizando formas de assédio moral organizacional eletrônico.

-
- 11 Nos autos do processo 0010313-64.2024.5.03.0068, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reconheceu que o reclamante sofreu tratamento humilhante e constrangedor por parte de seu superior hierárquico, ao ser chamado de “cabrito” em grupo de *WhatsApp* e pressionado na “Ranking da Vergonha” a atingir metas abusivas, resultando na condenação da empresa ao pagamento de reparação por dano moral.
 - 12 Nos autos processo 0000600-36.2021.5.05.0029, julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, foi reconhecido o assédio moral envolvendo cobranças excessivas e apelidos jocosos no ambiente de trabalho, com tratamento humilhante em reuniões presenciais e em um grupo de aplicativo de mensagens, onde superiores utilizavam palavras de baixo calão e apelidos pejorativos como Tiazinha”, “Baby”, do infantil “Família Dinossauro” e “Nhonho”, do humorístico “Chaves”, associando-os ao trabalhador como forma de diminuí-lo e para pressioná-lo a atingir metas.
 - 13 Nos autos do processo 0010260-67.2024.5.18.0003, o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região condenou uma empresa ao pagamento de 30 horas extras mensais a um funcionário que trabalhava remotamente. A decisão destacou que, embora o trabalho remoto permita certa flexibilidade, o empregador utilizava sistemas de *login* e *logout* para monitorar a jornada, caracterizando controle de horário.
 - 14 Nos autos do AIRR 1001393-44.2021.5.02.0383, julgado pela 3ª Turma do c. TST, restou assentado o direito à reparação por danos morais em virtude da instalação de catracas com sistema de biometria para o controle de uso do banheiro, ficando assentando que “o controle pela empregadora do uso do banheiro pelos seus empregados fere o princípio da dignidade da pessoa humana, tutelado no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal, traduzindo-se em verdadeiro abuso no exercício do poder diretivo da empresa (art. 2º da CLT), o que configura ato ilícito, sendo, assim, indenizável o dano moral sofrido pela autora”.

A interseção entre as esferas profissional e pessoal exige cautela especial quanto ao respeito ao direito à desconexão do trabalhador na era digital, em conformidade com os princípios estabelecidos nos arts. 1º, III; 6º, *caput*; 7º, XIII e XIV; e 225 da CF, bem como com as normas relativas à jornada de trabalho previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Os desafios contemporâneos da hiperconexão requerem a implementação de políticas internas empresariais que garantam esse direito, à semelhança do que já ocorre na França, por meio da Lei nº 2016-1088, de 8 de agosto de 2016 (Lei *El Khomri* ou *Loi Travail*), e na Espanha, com a Lei Orgânica nº 3/2018, de 5 de dezembro (Lei Orgânica de Proteção de Dados Pessoais e Garantia dos Direitos Digitais – LOPDGDD).

Para garantir um ambiente de trabalho digital saudável, empresas com mais de vinte funcionários podem instituir uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPAA), que seria responsável por adotar medidas voltadas à prevenção e ao combate ao assédio, seja ele virtual ou não. Entre essas ações poder-se-iam implementar regras de conduta sobre o tema, amplamente divulgadas aos trabalhadores; estabelecer procedimentos para recebimento, acompanhamento e apuração de denúncias, bem como para aplicação de sanções aos responsáveis, quando necessário. Além disso, incluir programas de capacitação, orientação e sensibilização dos empregados sobre questões como violência, assédio, igualdade e diversidade no ambiente profissional¹⁵.

Para mais, a função social da empresa demanda a implementação de medidas preventivas, sendo recomendável a adoção de políticas internas para o uso responsável das tecnologias, capacitação das lideranças, divulgação de canais eficazes de escuta e acolhimento, bem como a criação de mecanismos internos seguros para denúncias (com anonimato e proteção dos denunciantes). Também é essencial que a empresa não dificulte a fiscalização realizada pelos órgãos competentes.

No contexto da prevenção, ainda, recomenda-se que, enquanto as leis trabalhistas não forem aprimoradas para definir regras claras sobre o assédio moral no ambiente digital e estabelecer penalidades para empregadores e seus representantes que praticam ou toleram essa conduta, as empresas adotem medidas como a implementação de códigos de conduta e ética digital, capacitação sobre os limites da supervisão digital, além de campanhas informativas para

15 Analogamente à previsão contida no art. 23 da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.

conscientização sobre os direitos dos trabalhadores e formas de identificação do assédio moral virtual.

Uma vez ocorrida a prática de assédio, é fundamental que o trabalhador receba suporte para minimizar os impactos da situação. Isso inclui a oferta de assistência psicológica e jurídica às vítimas, bem como a criação de redes de apoio dentro da empresa e em órgãos públicos para acolher os profissionais afetados. A empresa deve adotar medidas para coibir o uso de ferramentas que monitoram padrões abusivos na comunicação interna, além de limitar mensagens e solicitações fora do horário de expediente, assegurando, ainda, o direito à desconexão.

É fundamental assegurar a responsabilização direta de gestores e empresas que permitam ou incentivem o assédio moral virtual. Nesse sentido, a denúncia da lide pelo empregador em casos de assédio moral se justifica pelo fato de que, em uma demanda trabalhista, quando se comprova a culpa do empregador pelo ato ilícito que viola os direitos personalíssimos do trabalhador, torna-se necessário apurar a conduta do assediador – seja por suas ações, declarações ou mesmo pela omissão em relação ao tratamento dispensado à vítima. É importante destacar que empresas que toleram o assédio moral enfrentam prejuízos significativos, como a deterioração da reputação, a redução da produtividade e o aumento da rotatividade de trabalhadores. No final das contas, todos perdem.

Diante das marcas profundas que o assédio moral pode deixar na vítima, muitas das quais podem levar tempo para cicatrizar ou mesmo nunca se dissipar completamente, torna-se essencial a responsabilização pedagógica quando da sua ocorrência. Assim, as consequências para o assediador ou conivente envolvem a responsabilização por danos morais (*ex vi* dos arts. 186 e 927 do Código Civil), além de danos materiais, incluindo despesas com medicamentos, tratamentos médicos e apoio psicológico.

O assédio moral no ambiente de trabalho precisa ser firmemente desencorajado, pois impacta negativamente a autoestima, compromete a saúde mental e reduz a produtividade. Em vez disso, é essencial promover um ambiente seguro e respeitoso para todos. O silêncio quanto ao tema apenas fortalece essa prática prejudicial, tornando a denúncia e o combate formas essenciais de abrir caminho para o respeito e a dignidade no espaço profissional.

4 Conclusão

O assédio moral virtual representa um dos principais desafios nas relações de trabalho contemporâneas, porquanto revela como o avanço tecnológico,

embora promotor de inovações e eficiência, pode ser instrumentalizado para práticas abusivas que afetam a dignidade humana. O teleassédio e o assédio moral eletrônico demonstram que a hiperconectividade, quando não regulamentada com responsabilidade, transforma o ambiente digital em um espaço de vigilância, controle excessivo e violência psicológica.

A análise empreendida evidenciou que o assédio moral, em suas diversas formas, compromete o meio ambiente do trabalho e acarreta impactos significativos na saúde mental dos trabalhadores. A construção de um ambiente digital saudável passa, portanto, pela implementação de medidas preventivas, políticas internas, educação organizacional e efetiva responsabilização dos agressores, sejam empregadores ou outros colegas de trabalho.

A Justiça do Trabalho, os órgãos de fiscalização e as empresas têm um papel fundamental na promoção de uma cultura organizacional pautada no respeito, na ética e na valorização da pessoa humana. Garantir o direito à desconexão, limitar práticas abusivas de controle e fomentar canais seguros de denúncia são apenas alguns dos parques mecanismos necessários para conter essa moderna violência laboral.

O combate ao assédio moral virtual é, portanto, uma exigência do Estado Democrático de Direito e uma condição indispensável para a efetividade dos direitos fundamentais no mundo do trabalho contemporâneo.

Referências

- ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral: o direito pode ajudar?* Belo Horizonte: Mandamentos, 2010.
- ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009.
- BELMONTE, Aline. *Assédio moral estratégico: uma violência invisível nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 maio 2025.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, RJ, 31 dez. 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm. Acesso em: 29 maio 2025.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 29 maio 2025.

BRASIL. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 2 set. 1981. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 29 maio 2025.

BRASIL. Lei nº 14.811, de 12 de janeiro de 2024. Institui medidas de proteção à criança e ao adolescente contra a violência nos estabelecimentos educacionais ou similares, prevê a Política Nacional de Prevenção e Combate ao Abuso e Exploração Sexual da Criança e do Adolescente e altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e as Leis ns. 8.072, de 25 de julho de 1990 (Lei dos Crimes Hediondos), e 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 15 jan. 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/114811.htm. Acesso em: 29 maio 2025.

DEJOURS, Christophe. Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In: MENDES, A. M; LIMA, S. C. C; FACAS, E. P. (Org.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 20. ed. São Paulo: LTr, 2023.

FREUD, Sigmund. *O mal-estar na civilização*. São Paulo: Companhia das Letras, 2020.

GOSDAL, Renata Dutra; SOBOLL, Luciane Maria. Assédio moral nas organizações: uma análise de suas diferentes formas e possíveis estratégias de enfrentamento. *Psicologia & Sociedade*, v. 21, n. 1, p. 27-35, 2009.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Petrópolis: Vozes, 2015.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 12. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

ISTAS – Instituto Sindical de Trabajo y Ambiente y Salud. *Guía para la intervención sindical en organización del trabajo y riesgos psicosociales*. Madrid, 2015. p. 17 Disponível em: <https://istas.net/descargas/GUIA%20azul%20psicosociales%2020150.pdf>. Acesso em: 21 maio 2025.

LEYMANN, Heinz. *Mobbing: la persécution au travail*. Paris: Seuil, 1996.

LOCKE, John. *Carta sobre a tolerância*. São Paulo: Martin Claret, 2007.

MELO, Raimundo Simão. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2004.

MORAES, Mônica Maria Lauzid de. *O direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

NAÇÕES UNIDAS (Brasil). *Os objetivos de desenvolvimento sustentável no Brasil*: 16 Paz, Justiça e Instituições Eficazes. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/16>. Acesso em: 30 mar. 2025.

NISHIYAMA, Katsuo; JOHNSON, Jeffrey Vaughn. Karoshi – Death from overwork: occupational health consequences of the Japanese production management. *International Journal of Health Services*, 1997, p. 625-641. Disponível em: 10.2190/IJPC-679V-DYNT-HJ6G. Acesso em: 21 maio 2025.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. *A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador*. Belo Horizonte: RTM, 2018.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. Empresas de transporte, plataformas digitais e relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. In: *Ministério Público do Trabalho*, Brasília, 2018.

OMS – Organização Mundial da Saúde. *Relatório mundial de saúde mental 2022*. Disponível em: <https://www.who.int>. Acesso em: 21 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 155* sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. Genebra, 22 jun. 1981. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c155-seguranca-e-saude-dos-trabalhadores>. Acesso em: 29 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 190* sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra, 21 jun. 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/68241/download>. Acesso em: 29 maio 2025.

PESSOA, Larissa Magalhães. *Assédio moral no ambiente de trabalho: uma análise interdisciplinar*. Belo Horizonte: Fórum, 2010.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. O teletrabalho. *Revista LTr*, ano 2010, v. 64, n. 5.

TST – Tribunal Superior do Trabalho. *Cartilha de prevenção ao assédio moral*. Brasília: TST, 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 21 maio 2025.

WYZYKOWSKI, Adriana. Revolução tecnológica, indústria 4.0 e o teleassédio moral organizacional. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 163-179, jul./set. 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181130/2020_wyzykowski_adriana_revolucao_tecnologica.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 22 maio 2025.

IMPACTOS DA NR-36 NA SAÚDE DE TRABALHADORES EM FRIGORÍFICOS: UM ESTUDO DE CASO

THE IMPACT OF NR-36 ON THE HEALTH OF WORKERS IN SLAUGHTERHOUSES: A CASE STUDY

Lisiane Vieira¹

RESUMO: Este estudo de caso analisa os impactos da NR-36 na saúde dos trabalhadores em frigoríficos de Santa Catarina, a partir da experiência da autora como magistrada na Vara do Trabalho de Joaçaba (TRT12). Entre 2008 e 2010, a Vara registrava um alto número de ações indenizatórias por Síndrome do Túnel do Carpo (STC) em trabalhadores de frigoríficos. A partir de 2009, a atuação do Ministério Público do Trabalho através de ação civil pública e a posterior implementação da NR-36 levaram a mudanças significativas na organização do trabalho, incluindo a redução do ritmo de trabalho, a implementação de pausas ergonômicas e a mecanização de atividades de maior risco. A análise de laudos periciais a partir de 2020 revela uma redução drástica de casos de STC, demonstrando a eficácia da NR-36 na prevenção deste tipo de doença ocupacional. Os resultados reforçam a importância da prevenção como um pilar fundamental para garantir a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores, alinhados aos objetivos do Programa Trabalho Seguro.

PALAVRAS-CHAVE: NR-36; Síndrome do Túnel do Carpo; frigoríficos; saúde do trabalhador; prevenção de acidentes e doenças ocupacionais; Programa Trabalho Seguro.

ABSTRACT: *This case study analyzes the impacts of NR-36 on the health of workers in Santa Catarina's meatpacking industry, based on the author's experience as a judge in the Joaçaba Labor Court (TRT12). Between 2008 and 2010, the Court registered a high number of lawsuits for Carpal Tunnel Syndrome (CTS) among meatpacking workers. Starting in 2009, actions by the Public Prosecutor's Office for Labor through a civil lawsuit and the subsequent implementation of NR-36 led to significant changes in work organization, including reduced work pace, implementation of ergonomic breaks, and mechanization of high-risk activities. Analysis of expert reports from 2020 reveals a drastic reduction in CTS cases, demonstrating the effectiveness of NR-36 in preventing this type of occupational disease. The results reinforce the importance of prevention as a fundamental pillar in guaranteeing workers' health and quality of life, aligned with the objectives of the "Trabalho Seguro" Program.*

KEYWORDS: NR-36; Carpal Tunnel Syndrome (CTS); meatpacking plants; worker health; occupational accident and disease prevention; Trabalho Seguro Program.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Desenvolvimento; 3 Conclusão; Referências.

1 Juíza titular da Vara do Trabalho de Joaçaba (Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região); gestora auxiliar dos Programas Trabalho Seguro e Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem. E-mail: lisiane.vieira@trt12.jus.br.

1 Introdução

Este artigo apresenta um estudo de caso que investiga o impacto da implementação de regras de prevenção previstas em acordos firmados no âmbito de ações civis públicas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho e também na NR-36 na redução dos casos de Síndrome do Túnel do Carpo (STC) em trabalhadores de frigoríficos de Santa Catarina.

2 Desenvolvimento

Após a entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 45/2004, consolidou-se no STJ e no STF o entendimento acerca da competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações indenizatórias decorrentes de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais – até então consideradas de competência da Justiça Comum (Estadual).

E, com isso, a problemática humana decorrente desses eventos (acidentes de trabalho e doenças ocupacionais) passou a estar, a cada dia, mais evidente nos processos em tramitação na Justiça do Trabalho. A ênfase na dimensão humana se justifica porque, embora a indenização seja resolvida por instrumentos jurídicos, os traumas e sofrimentos decorrentes da perda de vida ou da capacidade laboral muitas vezes são irreparáveis.

Ao mesmo tempo, durante as instruções e julgamentos dessas demandas, os magistrados e magistradas trabalhistas passaram a observar que, se os meios de prevenção já conhecidos estivessem sendo observados, a maioria dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais não aconteceriam.

Foi a partir dessas duas constatações que surgiu o Programa Trabalho Seguro: é preciso falar sobre a importância e meios de prevenção, tanto com empregadores quanto com trabalhadores, e os juízes e juízas do trabalho podem e devem contribuir com esse processo. Ele existe formalmente, no âmbito nacional, desde 2012, sendo regido, atualmente, pela Resolução CSJT 324/2022 – Institui o Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho – Programa Trabalho Seguro.

Em Santa Catarina o Programa Trabalho Seguro tem uma atuação mais capilarizada, com gestores auxiliares em cada uma das circunscrições falando sobre prevenção e buscando, a cada ano, novos parceiros.

E quem são os parceiros do Programa Trabalho Seguro? Instituições públicas e privadas que firmaram Termo de Adesão ao Programa Trabalho Seguro

e assumiram o compromisso de disseminação de boas práticas em matéria de saúde e segurança no trabalho, contribuindo para a criação de uma cultura de prevenção nos ambientes de trabalho. O Programa Trabalho Seguro acredita que, para atingir esse objetivo, uma das formas é oportunizar aos parceiros a divulgação de resultados positivos de suas ações de prevenção. Este convite não visa atestar a conclusão das ações preventivas, mas sim demonstrar que a sua implementação gera resultados positivos.

As primeiras parcerias em Santa Catarina foram formalizadas em setembro de 2012, com a adesão de quatro instituições: os Sindicatos da Indústria da Construção Civil da Grande Florianópolis e Itapema, o Serviço Social da Indústria da Construção Civil da Grande Florianópolis e a Federação dos Trabalhadores na Indústria do Estado de Santa Catarina (FETIESC). Atualmente, são mais de cento e cinquenta parceiros, incluindo três grandes frigoríficos: BRF S/A, Cooperativa Central Aurora Alimentos e Iceport – Terminal Frigorífico de Navegantes S.A. Em Santa Catarina, o setor frigorífico (abate e processamento de aves, suínos e bovinos) é uma das principais atividades econômicas, empregando diretamente 76.450 (setenta e seis mil quatrocentos e cinquenta trabalhadores) em 31/12/2019 (dados da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho – Ministério do Trabalho e Previdência Social).

A organização do trabalho nos frigoríficos sofreu grande transformação entre os idos de 2004/2010 e os dias atuais, graças a uma forte atuação do Ministério Público do Trabalho, à NR 36 e ao esforço das empresas para a efetiva adequação dos ambientes e métodos de trabalho à norma regulamentadora em questão. Mas é de extrema relevância conhecer o contexto histórico que determinou o surgimento da NR-36 no mundo jurídico, o qual foi vivenciado pelos magistrados e magistradas do trabalho de Santa Catarina.

A transformação na organização do trabalho dos frigoríficos, entre 2004 e os dias atuais, resultou da forte atuação do Ministério Público do Trabalho, da NR-36 e do esforço das empresas em se adequar a essa norma. É fundamental, porém, conhecer o contexto histórico que originou a NR-36 no âmbito jurídico, uma experiência vivida pelos magistrados e magistradas do trabalho de Santa Catarina. Este artigo registra essa história, baseada na experiência da autora, que atua na Vara do Trabalho de Joaçaba (TRT12) desde março de 2008.

A jurisdição da Vara do Trabalho de Joaçaba abrange dezesseis municípios do Meio Oeste Catarinense, nos quais estão instaladas algumas plantas de frigoríficos, sendo as mais expressivas, em termos de faturamento e emprego de mão de obra, as que atuam no abate de aves e suínos.

Em 2008, a Vara do Trabalho de Joaçaba registrava mais de 800 (oitocentas) ações indenizatórias por acidentes/doenças ocupacionais aguardando perícia médica, a maioria envolvendo trabalhadores de frigoríficos. Dados do INSS da época igualmente indicavam um número elevado de afastamentos por incapacidade.

E a patologia mais diagnosticada nos laudos periciais entre os anos 2008 e 2010 (perícias médicas previdenciárias e perícias realizadas por médicos nomeados pela Justiça do Trabalho) era a Síndrome do Túnel do Carpo (STC), neuropatia resultante da compressão do nervo mediano localizado no punho (chamado de túnel do carpo), e que causava nos trabalhadores acometidos: dor, dormência, perda de força e incapacidade.

Não havia dúvida para a perícia do INSS, que utiliza o chamado NTEP (nexo técnico epidemiológico), acerca da existência denexo de causalidade entre a referida patologia e o trabalho nos casos de trabalhadores em frigoríficos.

Mas foi a partir do trabalho de uma dupla de peritos que atuou para a Vara de Joaçaba entre 2009 e 2010 – o médico Vinicius Augusto Resener e o fisioterapeuta Christian Rafael Resener – que restou claro como o método de produção vigente nas atividades de cortes em frigoríficos estava levando ao surgimento da patologia Síndrome do Túnel do Carpo. A análise ergonômica por eles realizada apontou que o ritmo de trabalho nos frigoríficos, com mais de 35 ações técnicas por minuto em diversas situações (contra as 30 ações recomendadas pela literatura médica, posteriormente incorporadas pela NR-36 e ABNT NBR ISO 11228-3:2014), estava diretamente relacionado ao adoecimento dos trabalhadores. Essa conclusão técnica eliminou qualquer dúvida sobre a influência da organização do trabalho na saúde dos trabalhadores.

Em 2009, a problemática descrita motivou o Ministério Público do Trabalho de Santa Catarina a ajuizar uma ação civil pública contra um frigorífico de aves localizado na jurisdição da Vara do Trabalho de Joaçaba. A ação objetivava, entre outras medidas, reduzir o ritmo de trabalho (número de ações técnicas por minuto), implementar pausas, limitar a jornada extraordinária e adotar rodízios de atividades. Autuada sob o número 0001327-2009-012-12-00-0, a ação, após a concessão de tutela antecipada confirmada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e a realização de perícia ergonômica, foi resolvida por meio de dois acordos.

Em junho de 2012 foi firmado o primeiro acordo, que incluiu um cronograma para a implementação de pausas ergonômicas, a limitação de horas

extras e a notificação compulsória de casos suspeitos de LER/DORT (emissão de CAT). A ação judicial prosseguiu para a resolução dos demais pontos, o que demandou uma perícia ergonômica utilizando o método OCRA (Ação Repetitiva Ocupacional). Após a entrega do laudo, em 2014, um segundo acordo foi celebrado, estabelecendo um cronograma para a adequação de todos os postos de trabalho, contemplando o ritmo de trabalho, a implantação de rodízios de atividades, a ampliação das pausas ergonômicas e a automatização de processos. A efetivação desse cronograma teve início em 2014 e se concluiu por volta de 2018 ou 2019.

Em paralelo, e indo ao encontro do acordado na referida ação civil pública – cronograma para implementação de pausas, rodízios e adequação de máquinas e processos (velocidade/ritmo de produção) –, foi aprovada e entrou em vigor a NR 36 (2013), norma regulamentadora do Ministério do Trabalho e Emprego que estabelece requisitos mínimos para a avaliação, controle e monitoramento dos riscos existentes nas atividades desenvolvidas na indústria de abate e processamento de carnes e derivados destinados ao consumo humano, de forma a garantir permanentemente a segurança, a saúde e a qualidade de vida no trabalho.

Aproximadamente a partir do ano 2020, o que se passou a observar nos laudos periciais médicos de ações indenizatórias ajuizadas por trabalhadores vinculados aos frigoríficos de abate de aves em tramitação na Vara do Trabalho de Joaçaba (fase de conhecimento): as incapacidades laborativas decorrentes da patologia Síndrome do Túnel do Carpo praticamente desapareceram.

Tal constatação precisa ser dita e divulgada. Não com o objetivo de dizer que o trabalho em prol da melhoria das condições de trabalho nos frigoríficos está finalizado – pois de fato não está. Mas, sim, de enfatizar que tudo o que está na NR36 foi e é importante, um marco civilizatório em relação ao qual não podemos retroceder. E principalmente de demonstrar, com dados concretos, que quando as normas de saúde e segurança no trabalho são devidamente aplicadas, pessoas deixam de se acidentar e adoecer.

3 Conclusão

Este estudo de caso demonstra o sucesso da implementação da NR-36 na redução de casos de Síndrome do Túnel do Carpo em frigoríficos. A diminuição de casos da doença após a adoção das medidas previstas na referida norma corrobora duas premissas fundamentais do Programa Trabalho Seguro:

a prevenção, quando colocada em prática de forma eficaz, garante a saúde e segurança dos trabalhadores, elevando sua qualidade de vida e reduzindo os custos para empresas e o sistema de saúde; a importância de investimentos contínuos em prevenção, para um ambiente cada vez mais seguro e saudável.

4 Referências

ARAUJO, Giovanni Moraes de (org.). *Normas regulamentadoras: legislação de segurança e saúde no trabalho*. 7. ed. Rio de Janeiro: Gerenciamento Verde Editora, 2009.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). Resolução nº 324, de 11 de fevereiro de 2022. Institui o Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho – Programa Trabalho Seguro. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, DF, 14 fev. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Norma Regulamentadora nº 36: Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados*. Versão atualizada em 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-36-atualizada-2024-1.pdf>. Acesso em: 04 fev. 2026.

CERIGUELI, Moacir José. *NR 36: Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados*. São Paulo: LTr, 2013.

COLOMBINI, Daniela. *Método OCRA: avaliação de movimentos repetitivos*. São Paulo: LTr, 2008.

COUTO, Hudson de Araújo. *Ergonomia aplicada ao trabalho: o manual técnico da máquina humana*. Belo Horizonte: Ergo, 1995. 2 v.

GONZAGA, Paulo. *Perícia médica da Previdência Social*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2006.

PINHEIRO, Ana Karla da Silva; FRANÇA, Maria Beatriz Araújo. *Ergonomia aplicada à anatomia e à fisiologia do trabalhador*. Goiânia: AB Editora, 2006.

