Carla Reita Faria Leal
Ney Maranhão
Norma Sueli Padilha
(organizadores)

SOCIEDADE, TECNOLOGIA E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

DISCUSSÕES CONTEMPORÂNEAS

EdUFMT

SOCIEDADE, TECNOLOGIA E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

DISCUSSÕES CONTEMPORÂNEAS

UFMT

Ministério da Educação
Universidade Federal de Mato Grosso

Reitor
Evandro Aparecido Soares da Silva

Vice-Reitora
Rosaline Rocha Lunardi

Coordenador da Editora Universitária
Francisco Xavier Freire Rodrigues

Supervisão Técnica
Ana Claudia Pereira Rubio

Conselho Editorial

EdUFMT

Membros
Francisco Xavier Freire Rodrigues (Presidente - EdUFMT)
Ana Claudia Pereira Rubio (Supervisora - EdUFMT)
Ana Carrilho Romero Grunennvaldt (FEF)
Ana Claudia Dantas da Costa (FAGEO)
Carla Reita Faria Leal (FD)
Divanize Carbonieri (IL)
Elisete Maria Carvalho Silva Hurtado (SINTUF)
Elizabeth Madureira Siqueira (IHGMT)
Evaldo Martins Pires (CUS - Sinop)
Gabriel Costa Correia (FCA)
Gustavo Sanches Cardinal (DCE)
Ivana Aparecida Ferrer Silva (FACC)
Joel Martins Luz (CUR – Rondonópolis)
Josiel Maimone de Figueiredo (IC)
Karyna de Andrade Carvalho Rosetti (FAET)
Léia de Souza Oliveira (SINTUF/NDIHR)
Lenir Vaz Guimarães (ISC)
Luciane Yuri Yoshiara (FANUT)
Mamadu Lamarana Bari (FE)
Maria Corette Pasa (IB)
Maria Cristina Guimaro Abegao (FAEN)
Mauro Lúcio Naves Oliveira (IENG - Várzea Grande)
Moisés Alessandro de Souza Lopes (ICHS)
Neudson Johnson Martinho (FM)
Nilce Vieira Campos Ferreira (IE)
Odorico Ferreira Cardoso Neto (CUA - Araguaia)
Osvaldo Rodrigues Junior (IGHD)
Pedro Hurtado de Mendoza Borges (FAAZ)
Regina Célia Rodrigues da Paz (FAVET)
Rodolfo Sebastião Estupiñán Allan (ICET)
Sérgio Roberto de Paulo (IF)
Zenesio Finger (FENF)

Carla Reita Faria Leal
Ney Maranhão
Norma Sueli Padilha
(organizadores)

SOCIEDADE, TECNOLOGIA E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

DISCUSSÕES CONTEMPORÂNEAS

1ª Edição

EdUFMT
Cuiabá, MT
2021

Copyright © Carla Reita Faria Leal, Ney Maranhão e Norma Sueli Padilha (organizadores) 2021.

A reprodução não autorizada desta publicação, por qualquer meio, seja total ou parcial, constitui violação da Lei nº 9.610/98.

A EdUFMT segue o acordo ortográfico da Língua Portuguesa de 1990, em vigor no Brasil, desde 2009.

A aceitação das alterações textuais e de normalização bibliográfica sugeridas pelo revisor é uma decisão do autor/organizador.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

S678 Sociedade, tecnologia e meio ambiente do trabalho: discussões contemporâneas./ Carla Reita Faria Leal, Ney Maranhão, Norma Sueli Padilha (orgs.).1ª edição – Cuiabá: EdUFMT, 2021.
350 p.

ISBN 978-65-5588-073-1

1. Meio ambiente do trabalho - Tecnologia. 2.Meio ambiente do trabalho - Proteção. 3. Teletrabalho - Saúde mental. 4. Meio ambiente do trabalho - Sustentabilidade. 5. Covid-19 - Relações de trabalho

CDU 331.4

Elaborada por Sandra Monteiro de Barros - Bibliotecária - CRB 1/2375

Coordenação da EdUFMT: Francisco Xavier Freire Rodrigues

Supervisão Técnica: Ana Claudia Pereira Rubio

Revisão Textual e Normalização: Maria Rosa Petroni

Diagramação: Kenny Kendy Kawaguchi

EdUFMT

Editora da Universidade Federal de Mato Grosso
Av. Fernando Corrêa da Costa, 2.367
Boa Esperança. CEP: 78.060 - 900 - Cuiabá, MT.
Contato: www.edufmt.com.br
Fone: (65) 3313-7155

Associação Brasileira das Editoras Universitárias

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO 7

CAPÍTULO 1 15
TECNOLOGIA E DISRUPÇÃO:
O MUNDO DO TRABALHO NO CONTEXTO
DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL
Ney Maranhão e Thiago Amaral Costa Savino

CAPÍTULO 2 53
NOVAS CONFIGURAÇÕES DO TRABALHO NO
SÉCULO XXI: COMO O SER HUMANO SE TORNOU
UM SERVIÇO NA ERA DA ECONOMIA DIGITAL
Antônio Raul Veloso de Alencar, Carla Reita Faria Leal, Débhora
Renata Nunes Rodrigues e Isabela Aparecida do Prado Gurgel

CAPÍTULO 3 95
RISCOS PSICOSSOCIAIS E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO: ELEMENTOS GERAIS E INTRODUTÓRIOS
Estêvão Fragallo Ferreira e Ney Maranhão

CAPÍTULO 4 129
A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR E O
TELETRABALHO NO SÉCULO XXI
Amanda Cristina Campos de Almeida, Carla Reita Faria Leal, Gabriela de Andrade
Nogueira Gonçalves, Sabrina Ripoli Bianchi e Silvio José Sidney Teixeira

CAPÍTULO 5 163
A SAÚDE PSICOSSOCIAL DO TELETRABALHADOR
NO CONTEXTO DE ISOLAMENTO SOCIAL
Daniel Silva Napoleão Filho, Géssica Carolina Goulart
Pinto e Nathália Chichôrro Schütz

CAPÍTULO 6 191
MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, TELETRABALHO
E GÊNERO: A PROTEÇÃO CONTRA A VIOLÊNCIA
DOMÉSTICA PARA A MULHER TRABALHADORA
Deborah Terhoch de Albuquerque e Pedro Gabriel de Melo Ruiz

Capítulo 7 217

A PROMOÇÃO DA SUSTENTABILIDADE COMO RESPOSTA AOS IMPACTOS DO CORONAVÍRUS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Ana Paula Marques Andrade, Carla Reita Faria Leal, Marina Hinobu de Souza, Sarah Eustáquio de Carvalho Mota e Vanessa de Araújo Lobo

Capítulo 8 249

COVID-19 E RELAÇÕES DE TRABALHO: ANÁLISE DOS RELATÓRIOS DA OIT E DAS MEDIDAS ADOTADAS PELO BRASIL PARA ENFRENTAR AS CONSEQUÊNCIAS LABORAIS DA PANDEMIA

Ana Thalita Gomes Ferreira, Maíra Ruffeil Alves e Ney Maranhão

Capítulo 9 273

PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO CONTRA AGENTE INFECCIOSO: MEDIDAS DE CONTROLE DOS RISCOS NA PANDEMIA DA COVID-19 E DO H1N1

Daniel Silva Napoleão Filho e Norma Sueli Padilha

Capítulo 10 293

OS IMPACTOS DA DISCRIMINAÇÃO INTERSECCIONAL NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO (DES)EQUILIBRADO

Brendhon Andrade Oliveira, Carla Reita Faria Leal, Isabella Herrera, Leonardo do Prado Gama e Vitor Alexandre de Moraes

Capítulo 11 323

A RESPONSABILIZAÇÃO DOS INTEGRANTES DAS CADEIAS PRODUTIVAS À LUZ DOS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS DA ONU

Carla Reita Faria Leal, Déborah Camacho, Fernanda Brandão Cançado, Guilherme Liberatti, Luana Emanuelle Galvão de Morais e Waleska Malvina Piovan Martinazzo

Apresentação

A presente obra, *Sociedade, Tecnologia e Meio Ambiente do Trabalho: discussões contemporâneas,* decorre da compilação de produção científica de três grupos de pesquisa de Universidades Federais voltados ao estudo, debate e desenvolvimento de conteúdo sobre as várias vertentes da seara laboral contemporânea, em especial o meio ambiente do trabalho, cujos escopos são apresentados a seguir.

O Grupo de Pesquisa "O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente" (GPMAT) é liderado pela Profª. Drª. Carla Reita Faria Leal (PPGD/UFMT), foi criado em 2016 e certificado pelo CNPQ no mesmo ano (dgp.cnpq.br/dgp/espelhogrupo/7150775519313585). O grupo desenvolve atividades de pesquisa e extensão voltadas ao debate de temáticas relacionadas ao trabalho decente e ao direito ambiental laboral, suas repercussões sociais e às ações desenvolvidas pelo Poder Público na promoção desses vetores. Participam do GPMAT como pesquisadores graduandos, graduados, especialistas, mestrandos, mestres e doutores, com atuação em diversificadas atividades jurídicas e até mesmo em outros campos da ciência.

O Grupo de Pesquisa "Contemporaneidade e Trabalho" (GPCONTRAB) foi criado em 2019 e no mesmo ano logrou certificação no âmbito do CNPQ (http://dgp.cnpq.br/dgp/espelhogrupo/2216341442203080). O grupo é dirigido pelo Prof. Dr. Ney Maranhão (PPGD/UFPA), envolvendo alunos da graduação, pós-graduação e profissionais da seara trabalhista interessados em debater questões contemporâneas envolvendo o mundo do trabalho, sobretudo temáticas relacionadas à ressignificação do trabalho na sociedade pós-industrial, Quarta Revolução Industrial, Gig Economy e discussões afins.

Por sua vez, o Grupo de Pesquisa "Meio Ambiente, Trabalho e Sustentabilidade" (GPMETAS), da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC –, registrado no diretório do Grupo de Pesquisa do CNPq (dgp.cnpq.br/dgp/espelhogrupo/7178009387707426), é coordenado pela Profª. Drª. Norma Sueli Padilha, docente permanente do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFSC, e congrega docentes, discentes, pesquisadores da pós-graduação e da graduação, acadêmicos e profissionais do direito e áreas correlatas, na produção de pesquisas que perpassam a inter-relação entre as questões ambientais e sociais, permitindo uma visão multidisciplinar sobre as diversas temáticas de estudo e o aprofundamento do conhecimento científico em prol da sustentabilidade e justiça socioambiental.

Posto isso, consigna-se que a abordagem nesta obra divide-se em dois eixos, sendo um voltado às novas formas de trabalho advindas da Indústria 4.0 e seus respectivos impactos em direitos fundamentais do trabalhador, considerando-se os níveis de desenvolvimento dogmático, normativo e jurisprudencial existentes, e o outro relacionado à hipervulnerabilidade de determinados grupos, momento em que são indicadas, direta e indiretamente, algumas medidas tidas, no seu conjunto, como aptas a gerarem um cenário que possa protegê-los na relação laboral.

Os primeiros nove capítulos abordam as mudanças promovidas pela Quarta Revolução Industrial na relação produtiva e seus possíveis efeitos no equilíbrio labor-ambiental, tanto no que concerne a um contexto considerado típico quanto àquele tido como atípico, sendo que a este último atribui-se o recorte vivenciado em tempos de pandemia, como a situação instalada pela COVID-19.

Logo, no capítulo intitulado "Tecnologia e disrupção: o mundo do trabalho no contexto da quarta revolução industrial", Ney Maranhão e Thiago Amaral Costa Savino perpassam pelo desenvolvimento histórico

das revoluções industriais ocorridas e as correspondentes peculiaridades transpostas para a relação laboral, tanto em uma perspectiva de oportunidades quanto de problemas, delineando, com isso, um perfil do trabalho na contemporaneidade.

A abordagem supracitada encontra continuidade no capítulo "Novas configurações do trabalho no século XXI: como o ser humano se tornou um serviço na era da economia digital", no qual Antônio Raul Veloso de Alencar, Carla Reita Faria Leal, Débhora Renata Nunes Rodrigues e Isabela Aparecida do Prado Gurgel constroem uma narrativa com o escopo de demonstrar se o ordenamento jurídico vigente é apto para regular as novas relações de trabalho advindas das tecnologias disruptivas, de modo a salvaguardar e promover direitos básicos daquele que labora. Nessa conjuntura, e com o fito de diagnosticar problemas e apresentar soluções, os autores realizam uma análise comparativa com base em doutrinas, legislações e jurisprudências nacionais e estrangeiras destinadas a casos relacionados o modus operandi da empresa Uber.

Na sequência, Estêvão Fragallo Ferreira e Ney Maranhão exploram a problemática estampada no tema do capítulo, intitulado de "Riscos psicossociais e meio ambiente do trabalho: elementos gerais e introdutórios", com destaque à vivenciada no século XXI, concernente às novas formas de organização do trabalho advindas da Quarta Revolução Industrial. Para tanto, os autores percorrem a conceituação, identificação e medidas de enfrentamento de fatores de riscos, bem como a avaliação do tratamento destinado, na seara jurídica, à matéria no âmbito nacional e internacional.

A questão em epígrafe ganha também delineamento no capítulo "A saúde mental do trabalhador e o trabalho a distância no século XXI", em que Amanda Cristina Campos de Almeida, Carla Reita Faria Leal, Gabriela de Andrade Nogueira Gonçalves, Sabrina Ripoli Bianchi e Silvio

José Sidney Teixeira, mediante uma construção que perpassa pela digressão histórica, conceitual e jurídica, discorrem acerca das novas modalidades de trabalho propiciadas pela tecnologia. Os autores salientam que, embora essas modalidades tenham uma vertente positiva, como em um contexto pandêmico, também se transformam, quando não há observância ao regramento legal aplicável à matéria, em ferramentas que viabilizam a prevenção de riscos psicossociais no ambiente laboral em que as atividades são executadas a distância, com destaque para o teletrabalho. Para evidenciar a explanação referente ao viés negativo, os autores apresentam as patologias que podem ser desenvolvidas, na circunstância versada, durante a realização das atividades laborais.

No capítulo "A saúde psicossocial do teletrabalhador no contexto de isolamento social", Daniel Silva Napoleão Filho, Géssica Carolina Goulart Pinto e Nathália Chichôrro Schütz aprofundam a discussão acerca dos impactos que a implementação abrupta dessa modalidade de trabalho pode ocasionar na higidez psicossocial daquele que labora, especialmente no caso de ausência de preparação do trabalhador para essa nova forma de realização de suas atividades, como a recentemente ocorrida em um cenário pandêmico.

A abordagem supramencionada vem a ser complementada pelo recorte adotado no capítulo intitulado "Meio ambiente do trabalho, teletrabalho e gênero: a proteção contra a violência doméstica para a mulher trabalhadora", em que Deborah Terhoch de Albuquerque e Pedro Gabriel de Melo Ruiz traçam a relação entre a adoção da referida forma de trabalho e o risco da violência doméstica, inclusive no contexto da COVID-19, indicando, como solução, a maneira com que alguns países têm lidado com o problema em tela. Os autores defendem a imprescindibilidade de empregadores levarem em consideração esse fenômeno social quando da

adoção do *home office*, momento em que discorrem sobre a necessidade de serem elaborados planos de prevenção e respostas ao risco desse tipo de violência.

No capítulo intitulado "A promoção da sustentabilidade como resposta para lidar com os impactos do coronavírus no meio ambiente do trabalho", Ana Paula Marques Andrade, Carla Reita Faria Leal, Marina Hinobu de Souza, Sarah Eustáquio de Carvalho Mota e Vanessa de Araújo Lobo apresentam um elemento essencial ao equilíbrio da relação laboral em uma situação pandêmica. Para as autoras, o princípio da sustentabilidade deve ser considerado na busca por solucionar, ou, ao menos, amenizar os impactos advindos da COVID-19 no ambiente do trabalho, balanceando, assim, interesses que nesse cenário são tidos como aparentemente inconciliáveis e colocam em risco os direitos à saúde e à segurança daquele que labora.

Ana Thalita Gomes Ferreira, Maíra Ruffeil Alves e Ney Maranhão efetuam, no capítulo "COVID-19 e relações de trabalho: análise dos relatórios da OIT e das medidas adotadas pelo Brasil para enfrentar as consequências laborais da pandemia", comparação entre as propostas da Organização Internacional do Trabalho e as ações adotadas pelo Poder Público brasileiro para o enfrentamento da crise pandêmica no âmbito laboral, apresentando, ao final, o resultado dessa verificação.

Em seguida, Daniel Silva Napoleão Filho e Norma Sueli Padilha propõem reflexão em capítulo intitulado "Proteção do meio ambiente do trabalho contra agente infeccioso: medidas de controle dos riscos na pandemia da covid-19 e do H1N1", pugnando que, em tempos pandêmicos, evidencia-se, mais ainda, que responsabilidade pública e privada pelo equilíbrio do meio ambiente laboral não se excluem, mas, antes, complementam-se.

Nos últimos dois capítulos, as abordagens são múltiplas, mas sempre tendo como foco a proteção dos direitos humanos, remetendo à importância de medidas coercitivas e sancionatórias, as quais podem viabilizar a salvaguarda e a promoção dos direitos humanos fundamentais em destaque nesta obra.

O primeiro capítulo desse eixo está centrado na temática da discriminação interseccional e o seu impacto no que concerne ao equilíbrio labor-ambiental, considerando a vulnerabilidade de determinados grupos. A compreensão em questão decorre da análise efetuada no capítulo intitulado "Os impactos da discriminação interseccional no meio ambiente do trabalho (des)equilibrado", no qual Brendhon Andrade Oliveira, Carla Reita Faria Leal, Isabella Herrera, Leonardo do Prado Gama e Vitor Alexandre de Moraes partem da premissa de que marcadores sociais, como o gênero, a raça, a sexualidade e a classe, são usados para a opressão e exploração, levando, por exemplo, à violação do direito ao ambiente laboral sadio e seguro.

A ampliação dessa narrativa, direcionada para um contexto globalizado, reforça a construção supracitada que trabalha com o binômio opressão-exploração, conforme se denota do teor do capítulo "A responsabilização dos integrantes das cadeias produtivas à luz dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU", subscrito por Carla Reita Faria Leal, Déborah Camacho, Fernanda Brandão Cançado, Guilherme Liberatti, Luana Emanuelle Galvão de Morais e Waleska Malvina Piovan Martinazzo, ainda que voltado a outro cenário. Nessa perspectiva, os autores aludem ao caminho percorrido pela Organização das Nações Unidas, até os dias atuais, na busca pela responsabilização daqueles que, no processo produtivo, violam direitos básicos dos trabalhadores, objetivo esse desenvolvido com enfoque dos princípios orientadores às empresas e à metodologia de sua incidência, de modo a lhes atribuir a devida importância.

Finalizadas as apresentações, espera-se que as abordagens propostas nesta obra fomentem o debate e o aprofundamento de questões referentes ao estudo das relações de trabalho contemporâneas, sempre à vista da teoria dos direitos fundamentais e, já por isso, em perspectiva maximamente afinada com a Constituição da República.

Cuiabá (MT) / Belém (PA) / Florianópolis (SC), em março de 2021.

Profª. Drª. Carla Reita Faria Leal (PPGD/UFMT)

Prof. Dr. Ney Maranhão (PPGD/UFPA)

Prof. Drª. Norma Sueli Padilha (PPGD/UFSC

Capítulo 2

NOVAS CONFIGURAÇÕES DO TRABALHO NO SÉCULO XXI: COMO O SER HUMANO SE TORNOU UM SERVIÇO NA ERA DA ECONOMIA DIGITAL

Antônio Raul Veloso de Alencar[1]

Carla Reita Faria Leal[2]

Débhora Renata Nunes Rodrigues[3]

Isabela Aparecida do Prado Gurgel[4]

INTRODUÇÃO

As transformações decorrentes do processo de industrialização foram marcantes na sociedade. O rápido processo de desenvolvimento tecnológico que culminou na chamada "indústria 4.0" – da inteligência artificial, da internet das coisas[5] e da automação integral da linha de produção, como

1 Mestre em Direito pela Universidade do Porto (Portugal). Servidor do Ministério Público de Contas do Estado de Mato Grosso. Graduado em Direito, laureado pela Universidade Federal de Mato Grosso. Membro do Grupo de Pesquisa "O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente" (GPMAT/ FD/UFMT). E-mail: antonioraul95@gmail.com

2 Doutora e mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Professora associada da Universidade Federal de Mato Grosso. Juíza do Trabalho aposentada. Líder do Projeto de Pesquisa "O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente" (GPMAT/ FD/UFMT). Coordenadora Adjunta do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso (PPDG/UFMT). E-mail – crfleal@terra.com.br

3 Mestra e graduada em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT). Advogada. Membra do Grupo de Pesquisa "O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente". (GPMAT/ FD/UFMT). E-mail: debhora-renato@hotmail.com

4 Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso. Membra do Grupo de Pesquisa "O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente" (GPMAT/ FD/UFMT). E-mail: isabelapgurgel@gmail.com

5 Terminologia empregada por Ashton (2009), para designar aparelhos e utensílios com aprendizagem de máquina, aptidão de coleta e interpretação de dados autônoma, além de capacidade de comunicação entre si.

apontam Feliciano e Pasqualeto (2019, p. 13), trouxe grandes mudanças na forma de se viver, se consumir e se relacionar, com reflexos diretos nos sistemas produtivos e seu marco jurídico: o direito do trabalho.

As economias cada vez mais globalizadas, os avanços dos meios de transporte e telecomunicação, associados ao maciço poder de processamento das máquinas, com um custo cada vez menor, mudaram radicalmente a forma de produção ao redor do mundo.

Componentes eletrônicos, partes de maquinários, utensílios domésticos, roupas e toda gama de bens de consumo e matérias-primas passaram a ser produzidos a muitos quilômetros de distância de seu mercado consumidor. Essa dinâmica, no entanto, não se restringe à produção de bens materiais, mas atinge, também, o setor de serviços, em que *call-centers*, centrais de *telemarketing*, plataformas da *gig economy* e teletrabalhadores exercem suas atividades à distância, utilizando-se de meios telemáticos de comunicação.

O infoprolateriado, na expressão utilizada por Antunes e Braga (2017), ou cibertariado, na designação dada por Huws (2003), é uma realidade crescente neste século, avançando de forma vertiginosa, adjacente ao setor de serviços.[6]

Essa expansão, no entanto, veio atrelada à precarização[7] de condições de trabalho, pela negativa de direitos sociais e trabalhistas, em especial aos trabalhadores inseridos na chamada *gig economy*.

---

6 ANTUNES (2018, p. 117) afirma que "entre 1980 e 2008, o setor de serviços cresceu o seu peso relativo em 30,6%, respondendo atualmente por dois terços de toda a produção nacional, enquanto os setores primário e secundário perderam 44,9% e 27,7%, respectivamente, de suas participações relativas no PIB."

7 Isto é, o trabalho contrário ao trabalho decente, que, segundo a OIT, é aquele produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, e que garanta uma vida digna a todas as pessoas que vivem do trabalho e a suas famílias. Pode ser entendido também como emprego de qualidade, seguro e saudável, que respeite os direitos fundamentais do trabalho, garanta proteção social quando não pode ser exercido [...] e assegure uma renda para a aposentadoria. A OIT destaca que

Diante desse contexto de transformações, almeja-se perquirir no presente estudo: quão apto está o ordenamento jurídico brasileiro para enfrentar as questões produtivas do século XXI? Quais são as questões latentes do novo século, suas características e impactos no mundo do trabalho e na vida do trabalhador? Como o aparato estatal pretende equalizar os problemas sociolaborais nascidos nas últimas décadas?

Essas e outras questões serão discutidas nas próximas linhas, buscando demonstrar como as tecnologias disruptivas[8] transformaram o ser humano em um serviço, desguarnecido de direitos sociais, angariados com muito esforço ao longo dos séculos passados.

Buscar-se-á avaliar como os problemas emergentes das novas tecnologias têm sido tratados mundo afora, procurando diagnosticar a situação brasileira e endereçando soluções de enfrentamento à atual crise de acesso a direitos por parte do infoproletariado.

Para tanto, foram utilizadas a pesquisa bibliográfica e documental, assim como os métodos dedutivo e exploratório, com o intuito de analisar as situações-problemas sob os vieses dogmático, legislativo e jurisprudencial, no Brasil e em países do eixo norte capitalista.

1 LIÇÕES PROPEDÊUTICAS: O RECORTE METODOLÓGICO

Antes de iniciar a análise propriamente dita, é necessária a compreensão dos conceitos que nortearão a abordagem deste trabalho, assim como a apresentação do recorte que se pretende fazer aos diversos problemas sociolaborais da atualidade.

---

o trabalho decente está relacionado à dignidade humana (CEPAL; PNUD; OIT, 2008, p. 12), sua proteção e promoção.

8 Conceito abordado por Bower e Christensen (1995), para designar inovações tecnológicas com potencial disruptivo, isto é, de inaugurar um novo seguimento de produto ou tecnologia aptos a colocar fim a modelos e seguimentos pretéritos. Assim, nem toda inovação tecnológica é disruptiva, mas apenas aquela com potencial de substituir, na competição de mercado, modelos e opções do passado.

Em primeiro lugar, o recorte que se pretende oferecer circunscreve-se às plataformas virtuais de intermediação de negócios, isto é, à *gig economy*.

Conforme descrevem Feliciano e Pasqualeto (2019, p. 15), a *gig economy* pode ser compreendida, com alguma adesão ao discurso (dada a polissemia do termo), como o macroambiente de negócios caracterizado pelo predomínio de contratos de curta duração com trabalhadores, em tese, independentes.

Ademais, De Stefano (2016, p. 1) discorre que a *gig economy* se desenvolve por meio de duas principais formas de trabalho: o *crowdwork* e o *work on-demand via apps*. A primeira modalidade, *crowdwork*, na descrição de Feliciano e Pasqualeto (2019, p. 15), envolve "plataformas virtuais de trabalho coletivo, destinadas à captação de prestações laborais, em um universo virtualmente global de potenciais prestadores, para o cumprimento de uma série de tarefas adredemente ordenada (*tasks*)."

Em outras palavras, o termo é utilizado para designar ambientes virtuais de intermediação de trabalho, que reúnem organizações a potenciais trabalhadores, para o desempenho de tarefas e microtarefas (*tasks and microtasks*), sob uma remuneração pré-determinada pelo próprio ofertante.

Essas tarefas envolvem atividades como a simples validação de dados e respostas a questionários e pesquisas, até as de ordem mais subjetiva, como a avaliação e moderação de conteúdo.

Já a segunda modalidade, o trabalho sob demanda via aplicativo, corresponde à "execução de atividades tradicionais como transporte e limpeza, por exemplo, em que a força de trabalho é canalizada por aplicativos gerenciados por corporações, que também intervêm na definição de padrões mínimos de qualidade e na seleção e gestão da força de trabalho", como assinalam Feliciano e Pasqualeto (2019, p. 15).

Corroboram o exposto as lições do consultor da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Eurofound, De Stefano (2016, p. 1, tradução nossa):

> A *gig-economy*[9] é usualmente entendida de modo a incluir, sobretudo, duas formas de trabalho: o 'crowdwork[10]' e o 'work on-demand via apps[11]' (Cardon e Casilli, 2015; Kessler, 2015a; Said 2015; Smith e Leberstein, 2015). O primeiro termo é comumente referenciado a atividades laborais que implicam a realização de uma série de tarefas através de plataformas digitais (Bergvall-Kåreborn e Howcroft, 2014; Cherry, 2011; Eurofound, 2015; Felstiner, 2011; Howe, 2006). Tipicamente, essas plataformas colocam em contato um infindável número de organizações e indivíduos, por meio da internet, permitindo a potencial conexão entre clientes e trabalhadores em uma base global. 'Work on-demand via apps[12]', por sua vez, é uma forma de executar trabalhos tradicionais, como transporte, limpeza e outras tarefas diárias[13], além de trabalhos administrativos, utilizando-se de canais disponibilizados através de aplicativos gerenciados por empresas que também intervêm na qualidade dos serviços prestados e na seleção e gerenciamento da força de trabalho (Aloisi, 2015; Dagnino, 2015; Greenhouse, 2015; Rogers, 2015b)[14].

---

9 Tradução dos autores: Economia de trabalhos temporários – "bicos".

10 Tradução dos autores: Trabalho compartilhado, trabalho coletivizado ou trabalho em "multidão".

11 Tradução dos autores: Trabalho sob demanda por meio de aplicativos.

12 Tradução dos autores: Trabalho sob demanda por meio de aplicativos.

13 Como ir ao mercado e à farmácia, por exemplo.

14 No original: The gig-economy is usually understood to include chiefly two forms of work: "crowdwork" and "work on-demand via apps" (Cardon and Casilli, 2015; Kessler, 2015a; Said 2015; Smith and Leberstein, 2015). The first term is usually referred to working activities that imply completing a series of tasks through online platforms (Bergvall-Kåreborn and Howcroft, 2014; Cherry, 2011; Eurofound, 2015; Felstiner, 2011; Howe, 2006). Typically, these platforms put in contact an indefinite number of organisations and individuals through the internet, potentially allowing connecting

Os dois maiores exemplos das respectivas plataformas são o *Amazon Mechanical Turk (MTurk)* e a empresa *Uber Technologies Inc. Startup.*

Sobre a primeira, Feliciano e Pasqualeto (2019, p. 15) descrevem-na como:

> [...] um serviço de *crowdsoursing* (i.e., de busca por ideias, conteúdos ou serviços a partir de contribuições de comunidades virtuais) pelo qual os 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.
>
> [...]
>
> A natureza das atividades executadas é variada (DE STEFANO, 2015, p. 2): envolve desde microtarefas (i.e., atividades extremamente curtas e simples, muitas vezes subalternas e monótonas, mas que ainda exigem algum tipo de julgamento que está além da capacidade da inteligência artificial, como a valorização de emoções humanas em fotografias) a tarefas maiores e mais complexas, que igualmente exigem níveis de criatividade, sensibilidade ou intuição impraticáveis no universo da A.I. (como, p. ex. a criação de um logotipo).

---

clients and workers on a global basis. "Work on-demand via apps", instead, is a form of work in which the execution of traditional working activities such as transport, cleaning and running errands, but also forms of clerical work, is channelled through apps managed by firms that also intervene in setting minimum quality standards of service and in the selection and management of the workforce (Aloisi, 2015; Dagnino, 2015; Greenhouse, 2015; Rogers, 2015b).

Ressalta-se que a avaliação recebida pelo prestador é importante critério para futuras escolhas dos solicitantes, bem como da própria plataforma, que pode encerrar a conta de um trabalhador unilateralmente, com as avaliações podendo influenciar esta decisão (KALIL, 2017, p. 148).

Por sua vez, a companhia *Uber Technologies Inc. Startup,* presente em mais de 900 cidades e em 71 países (UBER, 2020a), se apresenta como uma empresa cuja missão é "conectar passageiros e motoristas", combinando oferta e demanda, num modelo de sucesso que tem se espraiado para diversas outras áreas e serviços, a exemplo da Uber Black, Uber X, Uber Pop, Uber Pool, Uber Pitch, Uber Coopter, Uber Boat, Uber Pet, Uber Ice Cream, Uber Acqua, Uber Fresh, Uber Select, Uber Rush, Uber Eats, Uber Air, Uber Elevate e o Uber Hack, pontuadas por Ana Carolina Paes Leme (2019, p. 27).

O sucesso coorporativo da Uber foi tamanho que o próprio fenômeno do trabalho sob demanda (*work on-demand*) passou a ser conhecido, usualmente, como uberização. É esse fenômeno e suas consequências, ao lado do *crowdwork*[15], ou do trabalho em multidão, na acepção trazida por Feliciano e Pasqualeto (2019, p. 15) sobre os quais se desdobrará esta análise.

O recorte se deve não pela ausência de dificuldades relacionadas a outras formas de trabalho digital, mormente o teletrabalho, mas, sobretudo, em virtude da constatação de que, ao contrário do teletrabalho, a *gig economy* carece de qualquer regulamentação, enquanto, gradativamente, o trabalho à distância começa a ser regulado, citando-se, a título exemplificativo, a aprovação da Lei Federal nº 13.989, de 15 de abril de 2020, que dispõe sobre o uso da *telemedicina* durante a crise causada pelo coronavírus (SARS-CoV-2) (BRASIL, 2020).

15 Embora em menor profundidade.

Assim, é necessário se debruçar sobre essas formas de trabalho em que se negam a existência de vínculo empregatício e de qualquer outra espécie de amparo jurídico-social, sendo pertinente compreender o processo que culminou nessas novas formas de exploração do traballho e por qual razão são tão precarizantes, a ponto de transformar o ser humano em um serviço ou *commodity* (mercadoria).

2 DA MÁQUINA À NUVEM: A EVOLUÇÃO DO MODO DE PRODUZIR CAPITALISTA - DO MODELO FORDISTA-TAYLORISTA ÀS TECNOLOGIAS DISRUPTIVAS

O mundo do trabalho foi constantemente modificado ao longo da história em virtude das formas de administração da produção e do labor humano, que despontaram no desenvolvimento do capitalismo.

A Primeira Revolução Industrial, ocorrida, sobretudo, na segunda metade do século XVIII (1760 – 1840), foi o primeiro paradigma na área de produção em grande escala (CFA, 2019), tendo como foco as fábricas instaladas em aglomerados urbanos, que mais tarde se expandiram por toda a Europa. A moderna industrialização substituía o modelo de trabalho artesanal e manufatureiro, pelo assalariado, com o uso de máquinas, acarretando profundas alterações sociais e econômicas (COSTA; ALMEIDA, 2017, p. 50), consoante discorrem Leal e Rodrigues (2020, p. 140).

Iniciada na Inglaterra e se espraiando, na sequência, pelo restante da Europa Ocidental e Estados Unidos, a revolução foi marcada pela introdução das máquinas nos processos produtivos, bem como pela fabricação de produtos químicos e pela expansão do transporte de pessoas e produtos por meio de ferrovias e navios a vapor (CFA, 2019).

Com a evolução da capacidade de aproveitamento do solo, em razão da introdução de inovações tecnológicas, os trabalhadores, que antes

se viam presos à terra em uma relação de colonato, foram afugentados do campo pelos senhores, proprietários de terra, levando a um aumento considerável de mão de obra na zona urbana (LEAL; RODRIGUES, 2020, p. 140), disponível para ser empregada na crescente produção industrial (GUIMARÃES, 2016, p. 34-35).

Os avanços dos métodos de produção agrícola contribuíram de forma significativa no processo de industrialização, em virtude do aumento da produção e da disponibilidade de matérias-primas à indústria em expansão.

Esses fatores, associados a uma narrativa liberal econômica do empresariado, com enfoque na maximização do lucro, propiciaram que fossem colocadas em práticas formas excessivas de aproveitamento do trabalho humano (GUIMARÃES, 2016, p. 35), nos termos versados por Leal e Rodrigues (2020, p. 140).

As alterações promovidas pelo advento do ambiente fabril ocasionaram significativas mudanças para o trabalhador egresso do campo, que viu intensificada a exploração de sua mão de obra por meio de um novo sistema marcado pela hierarquização, pela extensão do ritmo laboral controlado por máquinas e pelo aumento de sua subordinação – representada pela estipulação de uma jornada laboral exaustiva, controle de pontualidade e do trabalho prestado (COSTA; ALMEIDA, 2017, p. 50). Essas transformações, ao mesmo tempo que modificaram a forma de trabalhar, agravaram suas condições e precarizaram o ambiente laboral (LEAL; RODRIGUES, 2020, p. 140-141).

A mecanização do trabalho, conquanto tenha propiciado a ampliação do consumo por meio da produtividade e da diminuição dos preços, também levou às enfermidades ocupacionais e ao aumento dos acidentes de trabalho, haja vista a cumulação de fatores, como: a exaustão do trabalhador, a existência de ambientes insalubres e a insuficiente instrução sobre o manejo dos maquinários. A numerosa mão de obra disponível propiciava

que operários fossem coisificados e descartados, em especial quando de acidentes de trabalho ou de adoecimento, sendo socorridos apenas pelas casas de caridade, haja vista a inexistência de um ordenamento jurídico protetivo, quer de natureza trabalhista, quer relacionado à seguridade social (COSTA; ALMEIDA, 2017, p. 50), consoante Leal e Rodrigues (2020, p. 141).

A regulamentação jurídica da nova "relação de trabalho assalariada", conforme aponta Guimarães (2016, p. 35-36), não considerou a sujeição do trabalhador aos donos dos meios de produção, na medida em que possibilitava que as disposições do contrato de trabalho fossem estipuladas de maneira livre, em observância à autonomia da vontade. Esse modelo ensejava, inevitavelmente, e sob o argumento da liberdade, o cometimento de inúmeros abusos contra o trabalhador, como a sujeição a ambientes laborais marcados pela falta de segurança, de péssima iluminação e circulação de ar, de ruídos ensurdecedores (COSTA; ALMEIDA, 2017, p. 50), da ocorrência de exploração do trabalho infantil e feminino, do pagamento de salários irrisórios, da fixação de jornadas de trabalho extenuantes (que correspondiam de doze a dezesseis horas diárias), dentre outras mazelas. A ideia de saúde, neste contexto, estava atrelada apenas à busca pela sobrevivência, o que ensejou movimentos organizados dos trabalhadores, visando assegurar o direito à vida, por meio da diminuição da jornada de trabalho (DIAS, 2015, p. 194), e ainda contra a Revolução Industrial (MARTINEZ; MALTEZ, 2017, p. 21-59), conforme discorrem Leal e Rodrigues (2020, p. 141).

A Segunda Revolução Industrial (1850-1945), por sua vez, foi motivada pelo desenvolvimento de indústrias química, elétrica, de petróleo e aço, além do progresso dos meios de transporte e comunicação (CFA, 2019).

Atrelados a essa segunda revolução, surgem os primeiros modelos produtivos a serem estudados, o taylorismo e o fordismo, fruto da intensificação maciça da produção pelas tecnologias emergentes.

A forma de organização da produção desenvolvida por Taylor tinha como principal objetivo racionalizar o trabalho e, assim, aumentar a produtividade. O taylorismo visava alcançar a fragmentação máxima do trabalho, de forma a minimizar os movimentos e tarefas supérfluas, bem como o tempo de aprendizado.

Taylor dividiu a execução do trabalho em movimentos individuais, analisou-os para determinar quais eram essenciais e cronometrou as atividades realizadas por cada funcionário, estabelecendo o sistema remuneratório segundo a produtividade de cada indivíduo.

Analisando esse sistema produtivo, Leme (2019, p. 67-68), de quem a expressão que intitula esta seção ("da máquina à nuvem")[16] serviu de inspiração, aponta o seguinte:

> Frederick W. Taylor escreveu *Os Princípios da Administração Científica* em 1911. Nele, descreveu como a produtividade poderia ser 'radicalmente aumentada por meio da decomposição de cada processo de trabalho em movimentos de componentes e da organização de tarefas de trabalho fragmentadas segundo padrões rigorosos de tempo e estudo do movimento'.
>
> Taylor foi responsável por uma verdadeira revolução na estrutura produtiva da empresa, ao organizar a produção. Previu a especialização e a divisão das tarefas e instituiu a hierarquia na produção, com a presença do chefe. Os seus estudos de ergonomia o levaram a projetar um sistema produtivo em que havia certa sinergia entre máquina e homem, a fim de otimizar a produção no menor tempo possível. Como um bom engenheiro, planejou, organizou e racionalizou

16 "Primeiro, veio o carvão. Com sua queima, ele aqueceu a água, que virou vapor e empurrou o pistão. O pistão pôde mover a primeira máquina e assim a humanidade converteu uma nuvem de vapor em movimento. Nos dias de hoje, com a internet, a nuvem de vapor da máquina industrial se tornou uma nuvem de *bits*." (LEME, 2019, p. 67).

> a produção, atribuindo à chefia a incumbência de cronometrar o tempo de execução das tarefas.

As teorias tayloristas, desenvolvidas na Europa, foram, mais tarde, aprimoradas por Henry Ford, em sua fábrica de automóveis nos Estados Unidos da América. Suas principais características foram a padronização da produção, o emprego de esteiras rolantes e linhas de montagem, a diminuição do tempo de produção ao padronizar os modelos e designar movimentos repetitivos aos seus funcionários, a rígida divisão de tarefas, assim como o barateamento dos produtos e a produção em massa.

Leme (2019, p. 68), ao abordar as inovações trazidas por Henry Ford, menciona:

> Na sequência, Henry Ford aplicou as teorias tayloristas com alguns acréscimos: a esteira de produção, que dita a velocidade da execução das tarefas, e a alienação do processo produtivo, pois o trabalhador passou a saber fazer somente uma parte do produto final. O trabalhador, aliás, poderia até saber fazer todo o processo, mas não conseguia mais ter uma noção geral dele porque especializado e fisicamente posicionado para executar apenas uma determinada função ou parte do processo produtivo. E, muito mais do que um sistema de produção, Henry Ford institui um sistema de consumo.

> David Harvey afirma que o que havia de especial em Ford e, em última análise, distingue o fordismo do taylorismo, era a sua visão, seu reconhecimento explícito de que 'produção de massa significava consumo de massa', pois 'a separação entre gerência, concepção, controle e execução (e tudo o que isso significa em termos de relações sociais hierárquicas e de desabilitação dentro do processo de trabalho)' já estava bem avançada nas indústrias.

> [...] Ford criou um 'novo sistema de reprodução da força de trabalho', uma 'nova política de controle e gerência', uma 'nova estética' e uma 'nova psicologia'. Em resumo, 'um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista'.

A autora (LEME, 2019, p. 68-69) pontua, ainda, que a divisão do dia de trabalho em "oito horas e cinco dólares" intentava obrigar o trabalhador a adquirir a disciplina necessária à operação da linha de montagem com alta produtividade, mas, também, proporcionar renda e tempo de lazer para que os produtos produzidos em massa fossem consumidos, eis que as grandes corporações estavam por fabricar quantidades cada vez maiores (HARVEY, 2008, p. 122).

É importante ressaltar que esses modelos apresentavam como traço marcante a sujeição do trabalhador a uma rígida disciplina e controle no ambiente industrial, tendo por finalidade o maior aproveitamento possível de sua força de trabalho.

Para além de aumentar a produtividade, o modelo fordista fez com que o trabalho fosse ainda mais exaustivo e parcelado, o que, em razão do ritmo atroz de produção, desencadeou, uma vez mais, o aumento no número de acidentes e problemas à saúde do trabalhador (MARTINEZ; MALTEZ, 2017, p. 21-59), consoante Leal e Rodrigues (2020, p. 142).

Anos após, veio a Terceira Revolução Industrial (1950–2010), chamada também de Revolução Informacional, que teve seu foco no desenvolvimento da eletrônica, com uma verdadeira modernização da indústria. Esse período foi marcado pela substituição gradual da mecânica analógica pela digital, pelo uso de microcomputadores e pela criação da internet (1969) — à época, chamada pelo governo americano de Arpanet (CFA, 2019). Houve, ainda, a crescente digitalização de arquivos e a invenção da robótica.

A modernização dos meios de produção, agora digitais, levou à ruptura do modelo fordista-taylorista, pois, nas palavras Guimarães (2016, p. 39-40), esse não se mostrava mais apto a suprir as necessidades advindas da complexidade tecnológica, que instalava a imperatividade da intelectualidade para a execução de atividades, requerendo, assim, essa destreza do trabalhador (GUIMARÃES, 2016, p. 39-40), questão essa também enfatizada por Leal e Rodrigues (2020, p. 143).

Esse cenário conduziu à reformulação do sistema, representada pelo que se denominou "regime de acumulação flexível", amparada na "flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo", caracterizando-se pela emersão de novos setores de produção, mercados, modos de provisão de serviços financeiros e, acima de tudo, "taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional", a nível global (HARVEY, 2008, p. 140), conforme discorreram Leal e Rodrigues (2020, p. 143).

Trata-se, em verdade, da globalização mercadológica, que tem seus contornos traçados nesse período. A forma produtiva, desde a invenção da internet, conduziu a modificações na exploração do trabalho humano, com a valorização do trabalho intelectual (imaterial), corporificado em máquinas, *softwares* e projetos. Consubstancia-se, nos termos de Guimarães (2016, p. 41-43), na "apropriação do saber criativo e intelectual do trabalhador."

A Terceira Revolução Industrial permitiu o desenho de um novo sistema de produção, (ANTUNES, 2011, p. 32), tendo como um de seus precursores Eiji Toyota, que busca a eliminação das perdas e uma produtividade qualitativa (MARTINEZ; MALTEZ, 2017, p. 21-59).

Leme (2019, p. 69) esclarece que Eiji Toyota e Taiichi Ohno, após observarem o modelo implantado na *Ford Motors*, estabeleceram, em 1970, uma forma de administração que coordenava a produção de acordo com a demanda específica de veículos variados, o chamado *just*

in time. Assim nasceu o sistema toyotista de produção, também chamado de "produção flexível".

A autora (LEME, 2019, p. 69) destaca que:

> [...] com o toyotismo, houve ruptura do sujeito coletivo, por meio da implantação do *outsorcing*, em que parcela da produção passou a ser produzida por outra empresa, muitas vezes em outro país. Com a cisão da cadeia produtiva, surge a raiz do que se conhece, hoje, como terceirização e empresa-rede.
>
> [...]
>
> Confrontando diretamente com a rigidez do fordismo, a acumulação flexível fincou suas bases – por mais paradoxal que seja – na maleabilidade 'dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo.'

Segundo Antunes (2011, p. 33-34), enquanto a "verticalização fordista" promoveu, em alguns casos, a "integração vertical" em fábricas, o toyotismo realizou, à proporção que as montadoras aumentavam os espaços de desempenho produtivo, uma "horizontalização", o que ocasionou a diminuição do campo de produção da montadora, de modo que a fabricação de itens básicos foi delegada à terceirização e à subcontratação, sendo que os procedimentos e métodos desse modelo – como *kaban*, *just in time*, Círculo de Controle de Qualidade, "controle de qualidade total, eliminação do desperdício, flexibilização, gerência participativa" – estenderam-se a toda a cadeia de fornecedores, propagando-se; questão essa que foi enfatizada também por Leal e Rodrigues (2020, p. 143).

Para o autor, o atendimento do modelo toyotista requereu a "flexibilização dos trabalhadores" por meio de direitos flexibilizados, viabilizarando que se dispusesse da força de trabalho em razão direta das "necessidades do mercado consumidor", de modo que o modelo em tela

se sustentou em um quantitativo mínimo de trabalhadores, o qual era majorado com base, *e. g.*, em horas extras, trabalhadores temporários ou subcontratações. A extensão do modelo toyotista para outros países, ainda que de forma adaptada e transformada, configurou uma incontestável "aquisição do capital contra o trabalho" (ANTUNES, 2011, p. 34, 39), conforme Leal e Rodrigues (2020, p. 144).

Nesse sentido, Harvey (2008, p. 306) ensina que:

> O capital é um processo, e não uma coisa. É um processo de reprodução da vida social por meio da produção de mercadorias em que todas as pessoas do mundo capitalista avançado estão profundamente implicadas. Suas regras internalizadas de operação são concebidas de maneira a garantir que ele seja um modo dinâmico e revolucionário de organização social que transforma incansável e incessantemente a sociedade em que está inserido. O processo mascara e fetichiza, alcança crescimento mediante a destruição criativa, cria novos desejos e necessidades, explora a capacidade do trabalho e do desejo humanos, transforma espaços e acelera ritmos de vida. Ele gera problemas de superacumulação para os quais há apenas um número limitado de soluções possíveis.

Diferentemente do taylorismo, que atingiu sobremaneira a saúde física do trabalhador, Oliveira (1997, p. 632-633) salienta que os novos padrões gerenciais advindos do modelo japonês em tela impactaram também na saúde psicossocial daquele, citando, por exemplo, a experiência que vem sendo vivenciada no Japão, em que o estresse dos trabalhadores "sob as práticas de gestão enxuta" resultou no que se tem denominado de Karoshi, ou seja, a morte por exaustão, por excesso de trabalho, questão essa também enfatizada por Leal e Rodrigues (2020, p. 144).

De acordo com Antunes (2013, p. 21), ainda que tenha ocorrido a degradação do trabalho na era do "taylorismo-fordismo", nesse período

o trabalho era contratualista e regulamentado (fruto das manifestações operárias do período), que, embora possuísse "uma conformação mais coisificada e reificada, mais maquinal", era, em compensação, munido de regulamentação e direitos ao menos aos dotados de mais qualificação. Isto, todavia, não se estende ao toyotismo, responsável pela destruição dos direitos sociais trabalhistas.

O advento dos *smartphones*, da inteligência artificial, da aprendizagem de máquina, dos aplicativos, plataformas virtuais e *startups*[17] ensejaram o advento da Quarta Revolução Industrial – também designada de Indústria 4.0 (2010 – até atualmente), tendo como marco temporal a virada do último século, a qual está modificando a sociedade e a economia global em decorrência de uma revolução digital.

Com a era digital, consoante discorre Schwab (2016, p. 19-21), as "empresas digitais" geram mais riqueza com um número muito reduzido de trabalhadores, podendo, em determinados casos, chegar a um custo irrisório ou inexistente à manutenção e ao desenvolvimento de suas atividades. Ademais, essa "revolução informacional" criou o que Supiot (2017) chama de trabalhador conectado, que precisa realizar os escopos estabelecidos, respondendo prontamente aos sinais por ele recebidos, nos termos também versados por Leal e Rodrigues (2020, p. 144).

Os novos modelos de negócio, emergentes na última década (2010), têm como marco a liquidez das relações negociais (os trabalhadores são contratados ou acionados para realização de tarefas singulares, desfazendo-se sua vinculação ao término da atividade), a rapidez (própria dos meios tecnológicos) e a maximização do desempenho (fruto de uma sociedade

17 Termo utilizado para designar é uma "empresa emergente" que tem como objetivo principal desenvolver ou aprimorar um modelo de negócio, preferencialmente escalável, disruptivo e repetível. Para alguns, trata-se de um modelo de negócios, sendo questionável atrelá-los à forma de empresa.

de autoexploração, que coloca o indivíduo como único responsável por seu próprio sucesso).

Essa modernidade líquida (BAUMAN, 2001), em que os vínculos de toda espécie tendem a ser feitos e desfeitos com grande facilidade, impera nas novas formas de trabalho do século XXI, transformando o trabalhador em uma mercadoria (serviço), facilmente descartada, como se verá a seguir.

3 O SER HUMANO COMO UM SERVIÇO – A ESTRATÉGIA DE DOMINAÇÃO COGNITIVA E A COISIFICAÇÃO DO TRABALHO NAS TECNOLOGIAS DISRUPTIVAS

Prassal (2018, p. 1), em recente trabalho publicado pela Universidade de Oxford, intitulado "Human as a service: The promisse and perils of work in the gig economy",[18] analisou a mercantilização do ser humano no século da economia digital.

Em seu livro, o autor resgata um emblemático fato do século XVIII. Relembra que, na primavera de 1770, uma nova sensação foi apresentada à corte de Maria Theresa em Viena: o primeiro robô jogador de xadrez completamente autômato – *the Mechanical Turk* (o Turco Mecânico) (PRASSAL, 2018, p. 1).

A máquina, como descrita pelo autor, cuja obra inspirou o título deste trabalho, quando ativada, tinha a capacidade de reconhecer as estratégias de seus oponentes, pinçar as peças de xadrez e fazer suas próprias jogadas. Ao longo dos anos, o Turco Mecânico (*the Mechanical Turk*) atraiu a atenção internacional, hipnotizada pela destreza da máquina (PRASSAL, 2018, p. 1).

18 Tradução livre: Humanos como um serviço: as promessas e os perigos do trabalho na economia de trabalhos temporários.

Apesar de muitas tentativas de revelar seus segredos (até Edgar Allan Poe teve uma chance e Napoleão Bonaparte foi pego trapaceando contra a máquina), a tecnologia que permitia a proeza mágica permaneceu um mistério até pouco antes de sua destruição, em um incêndio no século XIX (PRASSAL, 2018, p. 01).

Em seus escritos, o autor instiga (PRASSAL, 2018, p. 01, tradução nossa):

> Dado que levaria mais de um século e meio até que o IBM Deep Blue enfrentasse e derrotasse o campeão mundial de xadrez Garry Kasparov nos anos 90, como o engenheiro austríaco Wolfgang von Kempelen conseguiu criar um robô de xadrez no século XVIII?[19]

A resposta, como tantas outras coisas na vida, era boa demais para ser verdade: agachado em um compartimento secreto dentro do tabuleiro de xadrez do Turco Mecânico havia um jogador humano, movendo as peças ao redor do quadro acima. Durante as apresentações pré-jogo, o operador era, literalmente, escondido atrás da tecnologia moderna, movendo-se entre rodas giratórias, mostradores brilhantes e mecanismos complicados (PRASSAL, 2018, p. 01).

Mais de dois séculos depois, o CEO da Amazon, Jeff Bezos, produziu uma plataforma em que se podia criar espécies de pequenos trabalhos, por meio da qual uma multidão (*crowd*) de indivíduos poderia, discretamente, realizar essas tarefas em minutos, e nominou tal plataforma de Amazon Mechanical Turk (MTurk) (PRASSAL, 2018, p. 2).

Ao longo das últimas décadas, o Amazon MTurk tem agregado um grande número de competidores, todos on-line ao redor do mundo. Do

19 No original: Given that it would take another century-and-a-half until IBM's Deep Blue took on and defeated world chess champion Garry Kasparov in the 1990s, just how had Austrian engineer Wolfgang von Kempelen managed to create a chess robot in the eighteenth century?

mesmo modo, um grande número de *startups* tem lançado aplicativos de celular para conectar consumidores, negócios e trabalhadores, mesmo que o trabalho não dure mais que alguns minutos (PRASSAL, 2018, p. 02).

Para Prassal (2018, p. 05, tradução nossa), a tecnologia é o coração do novo e rápido crescimento industrial; em seus termos:

> A internet facilita a comunicação na velocidade da luz – independentemente se os usuários estão na mesma vizinhança ou em diferentes hemisférios do globo. Algoritmos podem processar um vasto número de transações por segundos, levando em conta um número quase ilimitado de variáveis relevantes. *Smartphones* e *tablets* colocam poder de processamento nas palmas e bolsos de consumidores e trabalhadores; satélites de *GPS* calculam com precisão suas localizações e os mecanismos de pagamento por meio do telefone celular tornam o dinheiro obsoleto.
>
> [A] tecnologia, no entanto, não apenas viabiliza relações na *gig-economy*, ela também muda nossa percepção sobre o que está atrás das cenas. Quando tocamos ao longo de bem desenhados aplicativos para conseguirmos uma refeição ou assistimos a um pequeno símbolo de carro se aproximar num mapa, é fácil que a linha que separa algoritmos e seres humanos se torne turva: ambos parecem inexplicavelmente envolvidos em se obter a conclusão da tarefa. A Professora Lilly Irani da Universidade da Califórnia, San Diego, fez o primeiro destaque de como a ênfase da *gig economy* na tecnologia nos leva a perceber 'pessoas como parte da infraestrutura computacional ... Nesse mundo ... alguns se tornam criadores enquanto outros se tornam computadores.'[20]

20 No original: The Internet facilitates communication at lightning speed—regardless of whether users are in the same neighbourhood or at different ends of the globe. Algorithms can crunch vast numbers of transactions in seconds, taking into account a near-unlimited number of relevant variables. Smartphones and tablets have put powerful processors in the palms and pockets of consumers and workers; GPS satellites accurately calculate

O pesquisador conclui apontando que (PRASSAL, 2018, p. 05-06, tradução nossa):

> As plataformas de gig-economy, em outras palavras, tornam o trabalho menos visível, mesmo onde um elemento de interação física ainda permanece. Em um mundo de humanos como serviços, Irani argumenta que os trabalhadores são 'deixados à distância e organizados a bel prazer dos inventores'. Como resultado, 'histórias de desigualdade de direitos, compensações e segurança não são aberrações, mas constitutivas dos papéis e ideologias de trabalho de alta tecnologia'.
>
> Por mais invisível que seja, o trabalho é fundamental para a gig economy: sem acesso a grandes grupos de trabalhadores sob demanda, seria impossível para plataformas e aplicativos oferecer qualquer um dos "bicos", tarefas e corridas que eles oferecem. Jeff Bezos admite isso quando fala em usar colegas de trabalho para entregar 'Inteligência artificial' - e nomeia, descaradamente, a plataforma da Amazon de Mechanical Turk, depois da infame farsa do xadrez do século XVIII. [21]

---

their location and mobile payment mechanisms have made cash obsolete. Technology, however, doesn't just enable gig-economy transactions; it also shapes our perceptions of what's going on behind the scenes. When we tap along through a well-designed app to pick a meal or watch a small car symbol inch closer on a map, it's easy for the lines between algorithms and humans to become blurred: both appear inextricably involved in getting the job done. Professor Lilly Irani of University of California San Diego was amongst the first to highlight how the gig economy's emphasis on technology leads us to perceive 'people as computational infrastructure . . . In this world . . . some become creators while others become computers.'

21 No original: Gig-economy platforms, in other words, make labour less visible, even where an element of physical interaction remains. In a world of humans as a service, Irani argues, workers are 'kept at a distance and organized for innovators'pleasures'. As a result, 'stories of uneven rights, compensation and safety are not aberrations, but rather constitutive of the roles and ideologies of high-technology work'. Invisible though it might be, labour is central to the gig economy: without access to large pools of on-demand workers, it would be impossible for platforms and apps to deliver any of the gigs, tasks, and rides they offer. Jeff Bezos admitted as much when he spoke of using crowdworkers to deliver 'artificial artificial intelligence'—and brazenly named Amazon's new platform after the infamous eighteenth-century chess hoax.

A narrativa exposta pelo autor demonstra como a percepção de que há seres humanos por trás dos serviços prestados por plataformas e aplicativos encontra-se diluída. Essas pessoas que trabalham na *gig economy*, realizando espécie de "bicos", acabam coisificadas.

É certo que sempre houve a prestação de serviços por indivíduos a seus empregadores e clientes. Como trabalhadores, esses indivíduos gozam de um significante sistema de proteção legal e econômico em contrapartida, como um salário mínimo, proteção contra dispensa arbitrária,[22] proteção social e previdenciária. Aí reside a falsa atração de "seres humanos como serviço": assim como a infraestrutura de tecnologia da informação (TI), grandes forças de trabalho são caras para se estruturar e manter. Os servidores precisam ser energizados e resfriados; trabalhadores precisam receber salários, serem treinados e pagos - independentemente do aumento e diminuição da demanda (PRASSAL, 2018, p. 5).

No entanto, uma vez que os trabalhadores se tornem serviços ou mercadorias,[23] essas responsabilidades podem ser evitadas, diminuindo os preços para os consumidores e aumentando o lucro de empregadores.

Biewald, CEO da plataforma concorrente da MTurk, a CrowdFlower, resume o tipo de negócios:

> Antes da Internet, seria realmente difícil encontrar alguém, sentá-lo por dez minutos, fazer com que ele trabalhe para você e despedi-lo, depois desses dez minutos trabalhados. Mas com a tecnologia, você pode realmente encontrá-los, pagá-los uma quantia

22 Ainda não regulamentada no Brasil, em que pese a existência de diversas diretivas da Organização Internacional do Trabalho nesse sentido.

23 Importa lembrar que em 1944 foi editada a Declaração de fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho (Declaração de Filadélfia), na qual se consagrou o princípio da vedação à mercantilização do trabalho, prescrevendo a declaração que "o trabalho não é mercadoria", repousando nesse preceito um dos princípios fundamentais da Organização (OIT, 1944, p. 19).

> pequena de dinheiro e depois se livrar deles quando não precisar mais deles.[24] (MARVIT, 2014).

Analisando a declaração, Prassal (2018, p. 05) pontua que a situação parece boa até que você se coloque no lugar do trabalhador cujo trabalho se tornou um serviço, para ser comprado e comercializado como qualquer outra mercadoria.

Os empregadores podem mergulhar na multidão para atender às suas constantes mudanças e necessidades de pessoal, enquanto trabalhadores ficam sem segurança ou proteção, como o era no início da Primeira Revolução Industrial, em que a proteção social do trabalhador era desempenhada quase exclusivamente por casas de caridade.

No entanto, essa lógica do descarte, como é a própria narrativa da sociedade líquida, é engendrada na coletividade e mesmo na percepção de muitos trabalhadores como sinônimo de autorrealização, de empreendedorismo e de liberdade.

Na sociedade moderna, como assinala Leme (2019, p. 83), a tradução de "ter sucesso" é "ser empresário", ainda que seja de si mesmo. A autora assinala que, ao contrário da era fordista – em que existia um patrão que obrigava seus empregados a trabalharem de forma mecânica por meio de esteiras de produção, aumentando a velocidade unilateralmente, e depois ainda lhes dizendo o que consumir – hoje, todos são patrões de si mesmos e as escolhas de consumo são, em tese, livres, o que faz com que a pressão não tenha limites, seja para o trabalho, seja para o consumo.

A nova era do capitalismo cognitivo deslocou o controle e a disciplina, típicos das revoluções anteriores, para o próprio indivíduo. Nas palavras de

---

24 No original: "Before the Internet, it would be really difficult to find someone, sit them down for ten minutes and get them to work for you, and then fire them after those ten minutes. But with technology, you can actually find them, pay them the tiny amount of money, and then get rid of them when you don't need them anymore".

Han (2016), o indivíduo do século XXI conseguiu a façanha "de abrigar o senhor e o escravo no mesmo corpo." Para ele, hoje, o indivíduo se explora e acredita que isso é realização (HAN, 2018).

A atenta percepção do filósofo de origem sul-coreana, que estudou e se especializou na Alemanha, avalia que:

> A queda da instância dominadora não leva à liberdade. Ao contrário, faz com que liberdade e coação coincidam. Assim, o sujeito de desempenho se entrega à liberdade coercitiva ou à livre coerção de maximizar o desempenho. O excesso de trabalho e desempenho agudiza-se numa autoexploração. Essa é mais eficiente que uma exploração do outro, pois caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade. O explorador é ao mesmo tempo o explorado. Agressor e vítima não podem mais ser distinguidos. Essa autorreferencialidade gera uma liberdade paradoxal que, em virtude das estruturas coercitivas que lhe são inerentes, se transforma em violência. Os adoecimentos psíquicos da sociedade de desempenho são precisamente as manifestações patológicas dessa liberdade paradoxal. (HAN, 2019, p. 21-22).

É essa face do controle camuflado pelas linhas dos algoritmos, pelo sentimento de liberdade e de efusivas estratégias de marketing, que torna a precarização do trabalho na era digital tão sutil e difícil de ser enfrentada, até mesmo diante da adesão ao discurso daqueles que são explorados por esses mecanismos. É esse relato de dentro do sistema que Leme (2019) busca construir em sua obra, analisando desde as estratégias midiáticas da empresa Uber, até a forma como o capitalismo cognitivo constrói essa narrativa de liberdade.

A autora obteve acesso ao Inquérito Civil nº 001417.2016.01.00/6, do 45º Ofício da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região, em que, a partir da oitiva de ex-funcionários da empresa Uber no Brasil, em especial

de seu gerente operacional, apontou o controle sobre a produtividade de seus motoristas por meio de estratégias de bonificação (para ativação dos motoristas em datas como véspera de Ano Novo e Carnaval, em que a demanda será maior) e de desestímulos (suspensão do motorista após certo percentual de não aceitação de corridas), assim como de seu sistema de avaliações por estrelas.

Todas essas informações trazem um panorama do como a subordinação apenas deixou de se corporificar em um indivíduo para se camuflar nas linhas do aplicativo.

4 NOVAS ECONOMIAS E PLATAFORMAS DIGITAIS: A FARSA DA ECONOMIA COMPARTILHADA NO CASO UBER

A economia de compartilhamento apresenta-se como uma característica significativa do século XXI. O termo abrange diversas formas de negócio, mas refere-se principalmente à ideia de partilha econômica, por meio da oferta de bens subutilizados a uma terceira pessoa, em plataformas virtuais que conectam os potenciais interessados.

Com efeito, percebe-se, atualmente, a existência de inúmeras empresas da chamada economia compartilhada ou colaborativa atuando em diversos segmentos de mercado.

Para Teodoro, D'Afonseca e Antonieta (2017), a economia compartilhada é viabilizada por meio de aplicativos e da tecnologia, pois é através destes que os negócios, entre aqueles que buscam serviços ou bens e que os possuem, são criados. Ademais, para as autoras, este modelo de economia é a "instrumentalização de uma nova filosofia de consumo, segundo a qual, não é imprescindível possuir o bem para dele usufruir."

Não obstante, outras tendências surgiram com a Indústria 4.0, sendo desdobramentos do próprio avanço tecnológico e da ideia de compartilhamento. Conforme exposto, as formas de prestação de trabalho sofreram grandes alterações com o advento da Quarta Revolução, destacando-se os conceitos *gig economy* e suas modalidades de trabalho, o *crowdwork* e *work on-demand.*

As possibilidades de sua aplicação são diversas e incluem atividades de entregas, transportes, comunicação, publicidade e muitas outras. Conforme Chaves Júnior (2017, p. 101), o trabalhador na era contemporânea visa ao máximo aproveitamento do seu tempo "morto", e o período que seria utilizado para o lazer, repouso e qualificação é transformado em um trabalho "temporário, precário, um *bico.*"

Para o referido autor (CHAVES JÚNIOR, 2017, p. 101-102), a *gig economy*, como parte do trabalho contemporâneo, sofre de "transformações sociais, econômicas, científicas, políticas e culturais." Assim, possui três tendências, sendo a primeira a crise de valor do trabalho tradicional, principalmente no que se refere a sua força de transformação dos bens materiais – o advento dos meios informatizados acelera a reprodução dos bens materiais, aumentando sua oferta, mas não a sua demanda, reduzindo os custos e os ganhos reais dos produtos materiais. É o que autor chama de "viragem estratégica da produção material para a produção imaterial."

A segunda tendência diz respeito à ação dos avanços tecnológicos, que impactam aspectos econômicos, sociais e políticos, transformando as relações entre produção e consumo. O terceiro viés, por fim, refere-se à "desconcentração produtiva", que vem alterando os meios de intermediação de mão de obra através das plataformas digitais. Essas conectam o tomador final com o responsável pela prestação do serviço, que passa a possuir as ferramentas do trabalho, mas não necessariamente os meios de produção.

A grande referência da *gig economy* é, indubitavelmente, a já citada *Uber Technologies Inc. Startup*, empresa estadunidense que atua em diversos países e que tem como atividades principais o transporte de pessoas e a entrega de produtos. Segundo informações do site da companhia, a Uber possui mais de 3,9 milhões de motoristas cadastrados e 91 milhões de clientes ativos na plataforma mensalmente, sendo realizadas aproximadamente 14 milhões de viagens por dia (UBER, 2020b).

Desse modo, a Uber representa o pioneirismo da sua área de atuação, uma vez que, desde sua fundação em 2010 nos Estados Unidos e início da sua atuação no Brasil em 2014, inaugurou a tendência dos serviços por aplicativos e influenciou o aparecimento de diversas outras empresas com abordagem semelhante. A empresa determinou uma nova forma de prestação de serviços que implica uma discussão global quanto à questão legal dos trabalhadores, especialmente em relação à configuração (ou não) de vínculo empregatício.

Os conflitos relacionados com a empresa englobam principalmente as suas categorias de serviços mais populares, quais sejam, o de transporte de pessoas e a realização de entregas – variação denominada *Uber Eats*. Enquanto no primeiro a prestação é realizada apenas com carros, o segundo é possibilitado também por motos e bicicletas. De todo modo, o serviço é intermediado pelo aplicativo da Uber e pode ser utilizado a partir de um *smartphone* com acesso à internet. Conquanto para os solicitantes o cadastro na plataforma é simples, envolvendo dados pessoais básicos e os meios de pagamento escolhidos, para o prestador são necessárias informações e documentos, como Carteira Nacional de Habilitação (CNH) (com a observação de que Exerce Atividade Remuneratória - EAR), idade mínima de 21 anos e ausência de registro de antecedentes criminais. Outrossim, também é necessário submeter o Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV) (UBER, 2020c).

Nesse sentido, a escolha do motorista para realizar o transporte, os melhores trajetos e os preços são definidos a partir dos algoritmos[25] do aplicativo. Depois de o cadastro ser aprovado pela Uber, o motorista passa a exercer o serviço, aceitando as solicitações a partir do seu próprio celular, dentro de um raio determinado pela companhia. Após o fim da corrida, o passageiro recebe no seu e-mail o recibo com o resumo da viagem, com informações que incluem, além do preço pago, a distância percorrida e o tempo, indicando a possibilidade de controle sobre os horários praticados pelo motorista (BRASIL, 2019, p. 67).

Também ao final do serviço, o usuário é levado a avaliar o desempenho do motorista no trajeto, pontuando até cinco estrelas e considerando critérios como o percurso escolhido, direção, educação e outros. Tendo isso em vista, a Uber exige uma média de 4,6 a 4,7 estrelas nas avaliações do prestador para que haja continuidade da sua atividade, o que implica uma aprovação de mais de 90%. Conforme Carelli (2017, p. 142), "a nota – ou avaliação – assume nítido cariz de controle quando se verifica que ela tem como destinatária a Uber, e não os clientes." Além disso, caso ocorra algum incidente, o usuário pode reportar ao sistema, que irá analisar seu depoimento (GAIA, 2019, p. 226). Dessa forma, tem-se a fiscalização do motorista por parte da empresa, que possui o poder disciplinar para aplicar punições ao prestador, as quais podem variar desde advertências à desativação do trabalhador no aplicativo. Entre as causas ensejadoras de punição, podem ser citadas o comportamento do trabalhador com os passageiros, avaliações insuficientes e recusas de corridas (GAIA, 2019, p. 228).

Contudo, a Uber (assim como a MTurk) oferece uma plataforma intuitiva e com preços acessíveis, sendo extremamente atrativa para uma

25 Para Gillespie (2014), os algoritmos possuem capacidade de seleção de informação e controle de fluxo. Segundo o autor, algoritmos traduzem dados em resultados desejados visando a resolução de problemas.

mão de obra sem oportunidades ou em busca de renda extra. O seu formato potencializa os avanços da internet e das tecnologias móveis, visto que sua plataforma é de fácil acesso e uso (GAIA, 2019, p. 216). O marketing da empresa também é um grande aliado ao desenvolvimento do negócio, pois informa ao interessado em ser seu prestador que ele se tornará "um parceiro" e que "determinará os seus próprios horários." Nesse sentido, a própria Uber alinha em seu discurso o argumento de que é uma empresa tecnológica e apenas intermedeia o contato entre prestador e usuário (TEODORO; D'AFONSECA; ANTONIETA, 2017).

Todavia, apesar de a empresa se declarar apenas como uma plataforma tecnológica, uma decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia, em 20 de dezembro de 2017, determinou que ela deve ser considerada como uma empresa de transporte e, portanto, deve seguir as mesmas regras de companhias de táxi. A ação, inicialmente proposta perante o Tribunal de Comércio nº 3 de Barcelona, Espanha, envolvia a associação dos motoristas de táxi de Barcelona contra a *Uber Systems Spain*. Segundo a parte autora do processo, o serviço de transporte prestado pela Uber seria ilegal, pois violaria regras do direito concorrencial (GAIA, 2019, p. 259). Assim, o principal enfoque do processo foi quanto à natureza jurídica da atividade prestada pela plataforma na Espanha, aspecto que se tornou pertinente para o enquadramento jurídico da relação de trabalho entre a Uber e os motoristas.

A decisão ressalta os paradigmas impostos pela companhia para a realização dos serviços, que incluem a seleção dos motoristas, definição de preços, cobrança direta dos clientes para depois repassar ao prestador e outros, como características de serviços de transporte. Dessa maneira, o Tribunal europeu reconheceu que a atividade ofertada está relacionada ao serviço de transporte, e não de tecnologia.

Outra decisão importante referente à Uber foi proferida nos Estados Unidos, onde a Corte Superior da Califórnia analisou, em 2015, o pedido da motorista Barbara Berwick contra a empresa. Entre os pedidos da autora, destacam-se meses de salários ganhos e não pagos, reembolso de despesas, danos liquidados e multa por tempo de espera (GAIA, 2019, p. 250).

Segundo os argumentos de defesa da Uber, a companhia é uma plataforma tecnológica, intermediando o contato das duas partes interessadas e que não exerce nenhum controle sobre as horas de serviço realizadas pelos motoristas. Contudo, reconheceu que não reembolsa as despesas pessoais dos seus prestadores, sendo estes os responsáveis pelo pagamento das taxas cobradas pelo estado da Califórnia.

A Corte refutou os argumentos apresentados e, assim como o Tribunal europeu, considerou que a atividade realizada pela companhia está relacionada com o transporte de passageiros e que esta não exerce somente uma atividade tecnológica, além de considerar a autora da ação como uma empregada. A decisão ressaltou ainda que a Uber mantém o controle das ferramentas de trabalho, ao permitir o registro apenas de automóveis com menos de dez anos de fabricação.

Destaca-se, por fim, decisão do Reino Unido, na qual motoristas da Uber se uniram em uma ação contra a empresa. O principal enfoque do processo foi quanto à relação jurídica entre os prestadores do serviço e a empresa.

Segundo a decisão da Corte de Londres, a relação configurada é de trabalho dependente e não apenas uma relação comercial. Mais uma vez, foi discutida judicialmente a natureza da Uber e sua definição como uma plataforma tecnológica ou como uma empresa de transporte de passageiros. Novamente, restou decidido que a natureza da empresa é a de prestação de serviços de transportes e que não se trata de uma plataforma meramente intermediadora de negócios.

Nesse sentido, para os julgadores, o aplicativo é o meio de acesso do trabalho do motorista. Cabe destacar, ainda, que para a Corte, embora a Uber argumente que o contrato de transporte é celebrado entre os usuários do transporte e os motoristas, a realidade demonstra que não há escolha nem prévio conhecimento tanto do prestador do serviço quanto do passageiro, sendo a única referência a empresa, e com esta celebram o contrato. Assim, não existe relação contratual entre motorista e passageiro, mas uma relação jurídica entre o condutor e a Uber (GAIA, 2019, p. 256).

Percebe-se, assim, que a judicialização das questões relacionadas à Uber engloba diversos países e inúmeras discussões, cabendo, na sequência, a análise da temática a partir do ponto de vista do direito brasileiro.

5 O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO EM SOLO BRASILEIRO: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

No âmbito brasileiro, a compreensão do processo histórico das garantias do trabalhador, frente à industrialização e às novas formas de trabalho por essa introduzida, requer a consideração de que, aqui, o capitalismo teve um desenvolvimento hipertardio, pois só avançou a partir do século XX (ANTUNES, 2006, p. 16-18). Disso decorre que, somente com a promulgação da Carta Magna de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXVII, houve a preocupação de prever, como direito fundamental, a proteção do trabalhador em face da automação, ficando estabelecido que essa se dará na "forma da lei" (BRASIL, 1988), a qual, porém, ainda não existe, não, ao menos, em termos suficientes e claros, como requer a problemática enfrentada.

É certo que a norma constitucional mencionada possui aplicabilidade imediata; contudo, faz-se inegável que a concretização satisfatória de seus efeitos imprescinde de regulamentação ordinária. Isso visto que, dentre

as várias facetas da automação, destaca-se a precarização do trabalho, que atinge diretamente direitos sociais e ambientais, e, porque não dizer, socioambientais, haja vista estarem intrinsecamente relacionados, o que, consequentemente, pode gerar um efeito cascata no que concerne à violação de direitos fundamentais (LEAL; RODRIGUES, 2020, p. 151).

Dentre as várias questões que precisam ser enfrentadas, tem-se o impacto que essas inovações tecnológicas e organizacionais vêm ocasionando, como a flexibilização da jornada, que, comumente, é realizada pela precarização de contratos de trabalho, da terceirização e da falsa ideia de autonomia e empreendedorismo, que ensejam a exploração demasiada daquele que labora (PINTO, 2013, p. 181).

As modificações organizacionais e tecnológicas decorrentes dos modelos implantados pelas revoluções industriais, em especial às advindas da Indústria 4.0, impactam a qualificação do trabalhador, postulando, desse modo, sua maior intervenção no processo de produção e, por consequência, a confusão entre os seus objetivos e os da empresa (OLIVEIRA, 1997, p. 626). A consideração do versado, aliada ao fato de que com a modernidade tem se instalado uma pressão por qualidade e ritmo desenfreado, já prenuncia o quão catastrófico pode ser esse cenário para a salvaguarda de garantias básicas do trabalhador, como os direitos ao trabalho, à respectiva jornada, ao gozo de férias, à proteção do salário, à saúde, à segurança e ao ambiente laboral equilibrado, previstos nos artigos 6º, 7º e 225, *caput*, da Lei Fundamental, que, dentre tantos outros, são direitos fundamentais.

Entretanto, a proteção e promoção desses direitos se veem ameaçadas diante de inúmeros fenômenos da automação, como a uberização. Isso ocorre pois a empresa Uber sustenta que sua "plataforma de nuvem humana" (SCHWAB, 2016, p. 56-57) não possibilita a configuração do vínculo empregatício, uma vez que não estariam presentes alguns dos pressupostos do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

quais sejam: a não eventualidade, a subordinação e o pagamento de salário. Todavia, o discurso da empresa não é, de forma geral, aceitável, consoante demonstrado na seção anterior, pois a tentativa de camuflar tais requisitos tem-lhes atribuído novas roupagens, ensejando, com isso, reiterados e distintos posicionamentos no âmbito do Judiciário brasileiro, consoante demonstrado a seguir.

Nessa toada, a Segunda Seção do Superior Tribunal de Justiça, ao apreciar o Conflito de Competência nº. 164.544 – MG, exarou, em 28 de agosto de 2019, decisão de que não existe vínculo empregatício entre a Uber e o motorista de aplicativo, por entender que ferramentas tecnológicas viabilizam uma economia compartilhada, enquadrando os trabalhadores como empreendedores individuais (LEAL; RODRIGUES, 2020, p. 155).

Na seara da Justiça do Trabalho, a questão também é controversa, pois, embora o Juízo da 33ª Vara de Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região tenha reconhecido, em decisão exarada no ano de 2017 no processo n. 0011359-34.2016.5.03.0112, o vínculo empregatício entre a empresa Uber e motorista de aplicativo – o qual foi desligado, sem aviso prévio, tendo em vista o número de cancelamento de corridas – e condenado a empresa a pagar ao trabalhador o montante correspondente, *v. g.*, a adicional noturno e horas extras, aquela foi reformada por acórdão proferido pela Nona Turma do mencionado Tribunal, tendo a Relatora declarado a inexistência de vínculo de emprego entre as partes mencionadas, especialmente por considerar que não estavam presentes os pressupostos do artigo 3º da CLT (LEAL; RODRIGUES, 2020, p. 156).

Na tentativa de solucionar a problemática em tela, consoante discorrem Leal e Rodrigues (2020, p. 157), foi apresentado o Projeto de Lei nº. 5069/2019, para incluir a Seção IV-B, no Título III, Capítulo I, na Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor acerca da relação de emprego entre empresas e empregados que desenvolvem atividades por

meio de "plataforma de aplicativos de transporte terrestre." Dentre as modificações propostas, ressaltam-se as seguintes: 1) a equiparação das "empresas operadoras da plataforma de aplicativo de transporte terrestre" à condição de empregador para fins exclusivos da relação empregatícia (Art. 235-I); 2) a consideração de empregado, para fins do que prevê o artigo 3º da CLT, do profissional que exerce "atividade de motorista, de forma pessoal, onerosa, habitual e de subordinação", por meio de "empresas operadoras da plataforma de aplicativos de transporte terrestre, excetuado aquele que exerça de forma eventual" (artigo 235-J); 3) a aplicação, no que tange à jornada diária de trabalho, do disposto no artigo 235-C, §§ 5º, 6º e 13 (artigo 235-L).

Para as autoras (2020, p. 157), ainda que o intento possa ser nobre, nota-se que alguns problemas permanecem, visto que a forma de enquadramento da relação empregatícia é marcada por uma visão tradicional, enquanto as novas organizações dão aos elementos essenciais para a caracterização daquele vínculo novas roupagens,[26] que frente às legislações ordinárias vigentes, não conseguem ter respostas adequadas pelo judiciário, neste último caso, talvez até pelo receio de recair na famosa metáfora de "Juiz Hércules", apresentada por Dworkin (2003).

Assim, pelo menos no Brasil, ainda se aguarda a pacificação da jurisprudência no tocante à natureza do vínculo existente entre a Uber e os seus motoristas, ou que sobrevenha uma solução legislativa que solucione, ou ao menos amenize, a praticamente inexistente proteção aos prestadores de serviço da plataforma.

---

26 Supiot (2017) discorre que nos "Estados Unidos e no Reino Unido, diversas jurisdições reclassificaram como contrato de trabalho assalariado os contratos de motoristas da Uber", uma vez que a argumentação de que as plataformas digitais levam ao "ressurgimento do trabalho independente é negada pelos fatos."

CONCLUSÃO

Com o advento da Indústria 4.0, as novas formas organizacionais do trabalho e de modelos de negócios impuseram desafios às relações jurídicas, especialmente no que se refere à proteção dos trabalhadores. O avanço tecnológico implicou diretamente na forma como o trabalho é realizado, bem como no surgimento de novas modalidades de prestação de serviço.

A *gig economy*, aqui abordada com foco no *crowdwork* e no *work on-demand via apps,* apresenta-se como realidade latente que se espraia em diversas áreas. Os problemas que exsurgem dessas novas tecnologias estão longe de serem equacionados, havendo um protagonismo bastante questionável por parte do Judiciário em fixar limites para o enquadramento laboral dos trabalhadores digitais.

A problemática em destaque, como visto, tem sido resolvida de forma não usual. Isso porque, embora o Legislativo, em razão de sua representatividade democrática, seja a instância incumbida de regulamentar novas situações que requerem proteção jurídica, como em casos de colisão de direitos ou conflitos de princípios – como a livre iniciativa e a proteção do trabalhador, no caso em análise –, na pacificação dessa questão, este tem abdicado de seu papel, fazendo com que os inúmeros problemas existentes nas novas modalidades de prestação laboral sejam discutidos nos Judiciário, ainda que sem uma uniformidade no teor das decisões, pelo menos no Brasil.

Essa solução engendrada em muitos países, no entanto, tem acabado por mobilizar o legislativo a atuar diante dos problemas verificados, a exemplo de jornadas extenuantes e a assunção de todos os riscos da atividade pelo próprio trabalhador, hipossuficiente na relação.

Nesse sentido, países como a Espanha[27] tem adotado soluções intermediárias que não se restringem ao "tudo ou nada" da configuração do vínculo empregatício, possibilitando algum tipo de proteção jurídica para esses trabalhadores em face da automação, mesmo se não empregados, ou seja, se não reconhecido o vínculo empregatício.

Frise-se, porém, que esse não é o cenário brasileiro, que, para além da não atuação Legislativa, incondizente com a urgência da questão, também deixa de encontrar segurança jurídica nas decisões exaradas pelos Tribunais, que, em dadas vezes, sequer adentram à forma de funcionamento dessas plataformas.

Conquanto não se sustente que todos os casos relacionados com as plataformas digitais estão marcados pelo vínculo empregatício, pretende-se salientar que o Brasil, diferentemente de outros países, não avançou na fixação de parâmetros para avaliar as situações postas.

De todo o versado, evidencia-se que, embora a Carta Magna brasileira possua previsão suficiente para propiciar a proteção do trabalhador, há uma lacuna no que concerne às regulamentações necessárias, na esfera ordinária, para concretizar a salvaguarda de direitos mínimos do trabalhador (representados pela concepção de trabalho decente), acarretando diretamente na inefetividade das respectivas normas constitucionais e, porque não dizer, na omissão do dever estatal de viabilizar um ordenamento jurídico suficiente à pacificação dos problemas emergentes das novas formas de trabalho na era digital.

27 V. g. o "Estatuto del Trabajo Autónomo" – Ley n. 20, de 12.07.2007, que garante direitos sociais mínimos para trabalhadores autônomos economicamente dependentes (ESPANHA, 2007).

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (org.). **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. A era da informatização e a época da informalização: riqueza e miséria do trabalho no Brasil. *In*: ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

ANTUNES, Ricardo. A nova morfologia do trabalho e suas principais tendências: informalidade, infoproletariado, (i)materialidade e valor. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, 2013.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 15. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

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

ASHTON, Kevin. That 'Internet of Things' Thing. **RFID Journal**, jun. 2009. Disponível em: http://www.rfidjournal.com/articles/view?4986. Acesso em: 20 maio 2020.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Tradução de Plínio Dentzein. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BOWER, Joseph L.; CHRISTENSEN, Clayton M. Disruptive Technologies: Catching the Wave. **Harvard Business Review** (HBR), 1995. Disponível em: https://hbr.org/1995/01/disruptive-technologies-catching-the-wave. Acesso em: 15 maio 2020.

BRASIL, Natália Marques Abramides. **Relações de trabalho em plataformas digitais**: desafios ao modelo tradicional do Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 jan. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.989, de 15 de abril de 2020. **Dispõe sobre o uso da telemedicina durante a crise causada pelo coronavírus (SARS-CoV-2)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13989.htm. Acesso em: 22 maio 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (Segunda Seção). **Conflito de competência nº 164.544 - MG (2019/0079952-0)**. Suscitante: Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Poços de Caldas – MG. Suscitado: Juízo de Direito do Juizado Especial Cível de Poços de Caldas – MG. Rel.: Min. Moura Ribeiro.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Terceira Região). **Processo n. 0011359-34.2016.5.03.0112.** Autor: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Réu: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Disponível em: https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011359-34.2016.5.03.0112. Acesso em: 15 jan. 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 130-146.

CEPAL; PNUD; OIT. **Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente**: a experiência brasileira recente. Brasília: CEPAL/PNUD/OIT, 2008.

CFA. Conselho Federal de Administração. **Conheça as quatro Revoluções Industriais que moldaram a trajetória do mundo.** Disponível em: https://cfa.org.br/as-outras-revolucoes-industriais/. Acesso em: 19 maio 2020.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O direito do trabalho pós-material: o trabalho da multidão produtora. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos sociais. São Paulo: LTr, 2017.

COSTA, Aline Moreira da; ALMEIDA, Victor Hugo de. Meio ambiente do trabalho: uma abordagem propedêutica. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães *et al.* (coord.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2017. v. 3.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". **Conditions of work and employment series**, Geneva: ILO, n. 71, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 10 maio 2020.

DIAS, Valéria de Oliveira. O conteúdo essencial do direito fundamental à integridade psíquica no meio ambiente de trabalho na perspectiva do assédio moral organizacional. *In*: DELGADO, Gabriela Neves *et al.* (coord.). **Direito constitucional do trabalho**: princípios e jurisdição constitucional do TST. São Paulo: LTR, 2015.

DWORKIN, Ronald. **O Império do direito**. Tradução de Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

ESPANHA. Reino da Espanha. **Estatuto do trabalhador autônomo economicamente dependente.** 2007. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf. Acesso em: 23 maio 2020.

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 Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (org.) **Infoproletários e a uberização do trabalho**: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: LTr Editora, 2019. p. 13-20.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GILLESPIE, Tarleton. A relevância dos algoritmos. Tradução de Amanda Jurno. **Revista Parágrafo**, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 95-121, jan./abr. 2018.

GUIMARÃES, Pollyanna Silva. **A tecnologia aliada à Construção do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

HAN, Byung-Chul. Byung-Chul Han: "Hoje o indivíduo se explora e acredita que isso é realização". [Entrevista concedida a] GELI, Carles. **El país**, Barcelona, 2018. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2018/02/07/cultura/1517989873_086219.html. Acesso em: 22 maio 2020.

HAN, Byung-Chul. *Exaustos-e-correndo-e-dopados:* Na sociedade do desempenho, conseguimos a façanha de abrigar o senhor e o escravo no mesmo corpo. [Entrevista concedida a] BRUM, Eliane. **El país**, Barcelona, 2016. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2016/07/04/politica/1467642464_246482.html. Acesso em: 22 maio 2020.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2019.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 17. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

HUWS, Ursula. **The making of a cybertariat?** Virtual work in a real world. Disponível em: https://pdfs.semanticscholar.org/e7c5/10a69b7ca62c55da3d36db359f2923e03668.pdf. Acesso em: 21 maio 2020.

KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 147-154.

LEAL, Carla Reita Faria; RODRIGUES, Débhora Renata Nunes. A precarização do trabalho na era digital e seu impacto no equilíbrio laboral-ambiental. **Veredas do Direito**, Belo Horizonte, v. 17, n. 38, p. 137-165, maio/ago. 2020. Disponível em: http://www.domhelder.edu.br/revista/index.php/veredas/article/view/1789. Acesso em: 21 maio 2020.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; D'Afonseca, Thaís Cláudia; ANTONIETA, Maria. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. **Revista da Faculdade Mineira de Direito** - PUC Minas, v. 20, n. 39, 2017.

UBER. **Uber Technologies Inc.** 2020a. Disponível em: https://www.uber.com/global/en/cities/. Acesso em: 18 maio 2020.

UBER. **Uber Technologies Inc.** 2020b. Disponível em: https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/informacoes-da-empresa/. Acesso em: 17 maio 2020.

UBER. **Uber Technologies Inc.** 2020c. Disponível em: https://www.uber.com/a/join?use_web_p2=true&exp=70206c&invite_code=gd9omc/. Acesso em: 18 maio 2020.

UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça. Processo n. C-434/2015. **Asociación Profesional Elite Taxi contra Uber Systems Spain, SL.** Disponível em: http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=198047&mode=lst&pageIndex=1&dir=&occ=first&part=1&text=&doclang=PT&cid=967342/. Acesso em: 20 maio 2020.

UNITED KINGDOM. Employment Tribunals. Case n.: 2202551/2015. **Mr. Y. Yaslam, Mrs. J. Farrar and Others v Uber Employment Tribunal judgment**. Disponível em: https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-employment-judgment-20161028-2.pdf/. Acesso em: 20 maio 2020.

UNITED STATES OF AMERICA. California Labor Comission Appeal. Case number CGC-15-546378. **Uber Technologies, Inc., A Delaware Corporation vs Barbara Berwick**. Disponível em: https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1988&context=historical/. Acesso em: 20 maio 2020.

Capítulo 4

A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR E O TELETRABALHO NO SÉCULO XXI

Amanda Cristina Campos de Almeida[1]

Carla Reita Faria Leal[2]

Gabriela de Andrade Nogueira Gonçalves[3]

Sabrina Ripoli Bianchi[4]

Silvio José Sidney Teixeira[5]

INTRODUÇÃO

No dia 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde declarou a existência de uma pandemia global desencadeada pela disseminação do novo coronavírus (SARS-CoV-2), causador da doença Covid-19. Dentre os vários impactos decorrentes desta situação, figura a

1 Mestranda e graduada em Direito pela Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT). Membro do Grupo de Pesquisa "O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente" (GPMAT/PPGD/UFMT). E-mail: amanda.camposdealmeida@gmail.com

2 Doutora e mestre em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP. Professora associada da Universidade Federal de Mato Grosso. Juíza do Trabalho aposentada. Coordenadora Adjunta do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso (PPDG/UFMT). Líder do Grupo de Pesquisa "O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente" (GPMAT/FD/UFMT). E-mail: crfleal@terra.com.br

3 Mestre em Direito Agroambiental pela Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT). Assessora jurídica na Procuradoria de Justiça Especializada em Defesa Ambiental e Ordem Urbanística de Mato Grosso. Membro do grupo de pesquisa "Meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente". E-mail: andrade_gabriela@hotmail.com

4 Mestre em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT). Servidora Pública Federal. Membro do grupo de pesquisa "Meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente". E-mail: sabrina_rbianchi@hotmail.com

5 Mestre em Direito Agroambiental pela Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT). Auditor-Fiscal do Trabalho. Membro do grupo de pesquisa "Meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente". E-mail: sjsidney@gmail.com

(necessária) aderência a diversas medidas de isolamento social, incluindo-se nestas a realização de trabalho a distância, modalidade que teve a sua adoção ampliada em decorrência da pandemia. Tal alteração, afeta ao meio ambiente laboral, representa uma grande transformação no cotidiano dos trabalhadores, podendo ocasionar prejuízos ao seu equilíbrio físico e psíquico.

O trabalho executado a distância tem como modalidades o teletrabalho, o trabalho em domicílio tradicional e o trabalho externo. O teletrabalho é uma nova modalidade de desempenho das atividades laborais executada fora das dependências da empresa e utilizando recursos telemáticos; portanto, está intrinsecamente atrelada ao uso de equipamentos eletrônicos e meios tecnológicos de informação e comunicação que, se utilizados de forma errônea, afrontam os direitos trabalhistas desses obreiros e afetam a sua saúde mental, problemas esses somados a outros riscos psicossomáticos ligados a essa modalidade de labor que mais adiante serão abordados.

Recentemente, o teletrabalho tem sido bastante utilizado diante do contexto pandêmico, especialmente no modo popularmente conhecido no Brasil como *home office (working from home)*, que é uma forma de execução do labor a distância desempenhado em domicílio do trabalhador. Em razão dos riscos mencionados do teletrabalho e de sua massiva aplicação no cenário contemporâneo, este consiste na modalidade escolhida para o presente estudo, não se abordando, portanto, o trabalho externo ou o trabalho em domicílio tradicional.

Importante registrar que o teletrabalho, em razão do exacerbado uso da tecnologia, tem provocado a perda de intimidade do trabalhador e a impossibilidade de dissociação do meio ambiente do trabalho e familiar, a partir do momento em que os superiores dos teletrabalhadores têm utilizado ferramentas como o *SMS*[6], *e-mail* e, hoje, os aplicativos de

6 *Short message service.*

comunicação, como o *WhatsApp* e o *Telegram*, para cobranças constantes e intermináveis relativas às tarefas. Esses últimos, por serem rápidos e interativos, tornaram-se presentes em incontáveis ambientes de trabalho, desde pequenas empresas até mesmo grandes corporações, especialmente para aqueles que se valem da modalidade do trabalho a distância, cuja comunicação com seus superiores ocorre de forma remota.

O fato é que inúmeras empresas utilizam tais aplicativos para invadir a privacidade dos seus empregados e, nos bastidores, requerem que seus colaboradores estejam sempre em estado de "alerta" às necessidades do empregador. A alarmante sobrecarga psíquica do obreiro em meio a essa mistura de trabalho-vida pessoal, propiciada pelo uso da tecnologia no caso do trabalho a distância, como mencionado, mostra-se como mais um risco psicossocial que vai se somar a todos os outros que são inerentes à atividade que, por si só, já confunde o *locus* do labor e da vivência em família. As consequências disso serão vistas em momentos futuros do presente trabalho.

Assim, no atual cenário único que desafia a integridade psicológica das pessoas por colocar parte considerável dos habitantes do planeta em reclusão, o objetivo do artigo é a análise do trabalho a distância, na modalidade do teletrabalho, visando investigar os impactos na saúde mental do trabalhador em seus aspectos jurídicos.

Para isto, em um primeiro momento, serão abordados os aspectos históricos e normativos relacionados com a saúde mental do trabalhador. Em seguida, serão tratados os riscos psicossociais existentes no meio ambiente laboral e, posteriormente, será explorado o conceito dessa modalidade de execução do labor a distância – "teletrabalho"– e sua respectiva regulamentação jurídica. Por fim, analisar-se-ão algumas patologias mentais passíveis de serem desenvolvidas durante a realização do trabalho a distância, notadamente a síndrome de *burn-out*, a depressão e o estresse.

Constata-se que, muito embora a adoção do regime de teletrabalho seja bem-vinda – e, neste momento, necessária –, deve-se sempre considerar os riscos envolvidos e as possíveis consequências à saúde mental do trabalhador, de modo a prevenir e combater o seu adoecimento.

Para o desenvolvimento do artigo, utilizou-se do método hipotético-dedutivo e das técnicas de pesquisa bibliográfica e documental.

1 A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR – ASPECTOS HISTÓRICOS E NORMATIVOS

A saúde do trabalhador é um bem tutelado por diversos ordenamentos jurídicos, cuja origem é bastante remota; tanto é assim que as primeiras normas que garantiam direitos trabalhistas versavam exatamente sobre aspectos atinentes à saúde, como limitação de jornada e regramentos sobre higiene e segurança no trabalho.[7]

Apesar de o conceito de saúde há muito adotado pela OMS incluir o bem-estar mental, por muito tempo a proteção à saúde do trabalhador se manteve restrita ao aspecto físico, tendo sido dada pouca ou nenhuma atenção à vertente psíquica, situação esta que aos poucos foi se alterando.

Nesse sentido, é pertinente apresentar a historicidade destas modificações, as quais ocorreram sob influência direta do desenvolvimento industrial e tecnológico. Apesar de a industrialização do Brasil ter acontecido de forma mais tardia do que em outros países, tendo o seu início marcado pelo primeiro governo de Getúlio Vargas (1930-1945), os dados referentes ao adoecimento dos trabalhadores não eram muito diferentes daqueles relativos à industrialização no resto do mundo.

---

7 Como exemplos, podem-se ser citadas a Lei da saúde e da moral dos aprendizes, aprovada pelo Parlamento Britânico em 1802, e a *Factory Act*, de 1833.

O modelo de desenvolvimento então registrado apresentava bons números em vários aspectos, com muitas vagas de trabalho, salários em patamares relativamente altos e pleno emprego. Essas benesses refletiram inclusive na legislação trabalhista, que contava com normas claras, abrangentes e protetivas, com a classe trabalhadora sendo bem representada pelas entidades sindicais.

Entretanto, a preocupação quanto à saúde do trabalhador, como dito, focava apenas seu aspecto físico, até por conta do elevado número de doenças e acidentes do trabalho que ocorriam nesse período, o que acabou ganhando maior relevância na legislação e nas medidas de proteção que à época eram elaboradas. A preocupação com a saúde mental do trabalhador somente foi surgir mais recentemente e tem seu início configurado no final dos anos 60 (FONSECA, 2015. p. 89).

O crescimento econômico mencionado não perdurou por muito tempo, tendo sido afetado mais agudamente pela crise do petróleo de 1970, o que causou intensos abalos nas relações trabalhistas. E, como em todo momento de crise, o elo mais fraco da corrente acabou rompendo-se.

Nesse cenário de crise, ocorreu ainda uma mudança de paradigma ideológico, de modo a conseguir convencer o trabalhador de que ele poderia participar ativamente para pôr fim à crise econômica que se instaurava no momento. Para tanto, foi necessária a transformação do modo como o empregado enxergava a sua relação laboral, explorando então o conceito de cultura da empresa. Segundo Maria Tereza Leme Fleury (1996, p. 22), cultura da empresa consiste em um conjunto de valores básicos expressos por elementos simbólicos, que possuem a capacidade de, ao mesmo tempo, construir uma identidade organizacional, agir como elemento de comunicação e consenso e também ocultar e instrumentalizar relações de dominação.

Dessa forma, foi necessário que o trabalhador, desestimulado pelas perdas que vinha sofrendo em seu ambiente laboral, fosse convencido a se esforçar e lutar por aquele empreendimento que o empregava. Nessa perspectiva, a cultura da empresa atuava, e atua, diretamente na subjetividade do trabalhador, imbuindo-o de concepções que até então não eram tão intensamente exploradas.

Um dos principais pontos foi a "valorização" do trabalhador como um colaborador da empresa e, como tal, parte dos resultados eram a ele atribuídos. Sendo assim, a responsabilidade por bons números, os riscos do negócio, ou seja, a famosa alteridade prevista no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, encargo único e exclusivo do empregador, passou a ser dividida entre todos os atores dessa relação. Passou-se a atribuir, então, ao empregado, o dever de dedicar-se ao máximo àquele ambiente, depositando toda a sua energia na manutenção ou na recuperação da empresa.

Com isso, desconectar-se desse ambiente tornou-se uma tarefa cada vez mais complexa. Somado a esse fator, tem-se ainda o número considerável de desempregados que formam o exército de reserva, resultando numa ameaça a mais ao trabalhador, pois as atividades inerentes à sua função são desempenhadas sob o medo da perda do emprego. Essa vinculação extrema ao trabalho causa, além de dependência econômica, dependência psíquica, tornando o empregado suscetível a descompensações mentais, decorrentes do sofrimento advindo da organização do trabalho.[8]

Segundo Luciana Veloso Baruki (2015, p. 37), a OIT estabeleceu, em sua Enciclopédia de Saúde e Segurança no Trabalho, seis fatores psicossociais de risco à saúde do trabalhador, sendo eles: sobrecarga quantitativa, carga qualitativa insuficiente, falta de controle sobre o trabalho, papéis/funções

8 Segundo Christophe Dejours (1992, p. 25), "organização do trabalho consiste na divisão do trabalho, no conteúdo das tarefas, no sistema hierárquico, nas modalidades de comando, nas relações de poder, nas questões de responsabilidades, etc."

conflitantes, falta de apoio social em casa e por parte da chefia e dos colegas de trabalho e estressores físicos. Percebe-se, então, que os aspectos atinentes ao meio ambiente do trabalho, até pelo grande tempo que o trabalhador ali permanece, podem se enquadrar como causadores ou cocausadores de doenças mentais.

Além dos reflexos do adoecimento do trabalhador atingir a sua pessoa e a sua família, o referido contexto acaba por causar prejuízos financeiros para os empregadores, isso em decorrência da redução da produtividade e do absenteísmo, e para a sociedade, caso tal doença enseje afastamentos, uma vez que a Previdência Social é custeada por meio de contribuições de todos os componentes das forças produtivas. Essa situação é facilmente verificada por meio de dados oficiais, que evidenciaram que, entre 2012 e 2016 (último levantamento divulgado pelo atual Ministério da Economia), no Brasil, os transtornos mentais e comportais foram a terceira principal causa de incapacidade ao trabalho (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2017).

Diante de tal problemática, propõem Robert Karasek e Töres Theorell que nem sempre a melhoria da produção reside nos aspectos convencionais e tecnológicos que se empregam em um ambiente de trabalho, mas também na atenção dispendida aos aspectos sociais e psicológicos dessa relação (KARASEK; THEORELL, 1992).

Foi, portanto, a partir de uma dura crise econômica que se passou a perceber os desgastes psíquicos sofridos pelos trabalhadores, motivados não só por ela, mas também pela reação dos empregadores diante daquela situação. Assim, nota-se proximidade da referida gênese da preocupação com a saúde mental do trabalhador no Brasil com o momento que a sociedade enfrenta atualmente, agravado pelo temor não apenas da instabilidade, do desemprego, da diminuição de renda, mas também, e principalmente, pelo risco sanitário que ameaça toda a população.

Comprovado todo o aspecto social sob o qual se fundamenta a saúde mental do trabalhador, passa-se à análise normativa de como ela vem sendo tutelada em âmbito nacional e internacional.

Inicialmente, faz-se mister esclarecer o seu conceito. Saúde mental, segundo Giancarlo Perone e Laís de Oliveira Penido, corresponde ao estado de equilíbrio entre o indivíduo e as situações que o permeiam, de forma que seja capaz de participar da vida e dos relacionamentos de maneira favorável e produtiva, alcançando, com isso, bem-estar e qualidade de vida. Ademais, inclui-se, ainda, como de particular relevância ao seu conceito, a plena capacidade do indivíduo de enfrentar as situações de estresse normais da vida, trabalhar e contribuir com a comunidade na qual se insere (PERONE; PENIDO, 2017, p. 302).

Importante reconhecer que, em razão de o conceito de saúde estabelecido pela OMS abranger os aspectos físicos, psíquicos e sociais, em toda e qualquer tutela genérica sobre a saúde está inclusa a seara mental. Dessa forma, percebe-se a sua proteção nos artigos da Constituição (BRASIL, 1988) que asseguram o direito à saúde a todos os indivíduos, como o art. 6º e o art. 196 e, em âmbito infraconstitucional, na Lei nº 8.080 (BRASIL, 1990) que, em seu art. 2º, afirma que a saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover condições indispensáveis ao seu pleno exercício.

Entretanto, no que se refere à figura do trabalhador, esse bem possui um grau maior de proteção, porque a sua observância deixa de ser um dever exclusivo do Estado e passa a ser atribuída também ao empregador. Nessa toada, percebe-se, pelo inciso XXII do art. 7º da CF, que é direito dos trabalhadores, urbanos e rurais, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. O Estado, então, é responsável pela normatização e pela fiscalização do respeito a esse direito; no entanto, é o empregador quem deve colocá-lo em prática,

respeitando-o e promovendo-o. Em relação à proteção específica da saúde mental do trabalhador, bem assevera Anna-Marie Laflamme, citada por Baruki, que tal direito é reconhecido por meio de uma justaposição de variados instrumentos nacionais e internacionais, que tutelam tanto o direito à saúde, a toda pessoa, como o meio ambiente do trabalho sadio, de proteção exclusiva a esse nicho, que são os trabalhadores (LAFLAMME apud BARUKI, 2015, p. 103).

Por meio dessa justaposição, conclui-se que a saúde mental do trabalhador também está protegida no ordenamento brasileiro por meio das convenções da OIT ratificadas pelo Congresso Nacional, bem como pela legislação infraconstitucional e, a título de regulação e especificação, pelas Normas Regulamentadoras do antigo Ministério do Trabalho.

No âmbito internacional, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), em seu art. 12, §1º, prevê que os Estados Partes signatários reconhecem o direito de toda pessoa desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental. Importante salientar que o PIDESC foi o primeiro instrumento jurídico internacional a fazer menção expressa à saúde mental. Referido Pacto conferiu maior juridicidade aos preceitos da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que já previra o direito à saúde, em seu sentido amplo, a todos os indivíduos (MAZZUOLI, 2013, p. 922). Ademais, por apresentar o rito de celebração dos tratados internacionais, passa a vincular seus Estados signatários, o que não ocorria apenas com a Declaração anterior, visto que seus preceitos eram consubstanciados como balizadores éticos universais mínimos sobre direitos humanos (MAZZUOLI, 2013, p. 907).

No tocante ao reconhecimento da proteção à saúde mental do trabalhador nos diplomas normativos internacionais, a Convenção 155 da OIT (OIT, 1983), em consonância com a OMS, estabeleceu o conceito de saúde, em seu art. 3º, alínea "e", de forma abrangente, contemplando

não apenas o estado de ausência de doenças, mas também considerando os aspectos mentais que possam afetá-la e que estão diretamente relacionados com a segurança e higiene do trabalho.

Em seguida, pode-se citar a Convenção 161 da OIT (OIT, 1998), que versa sobre os serviços de saúde e segurança do trabalhador, cujo objetivo é orientar empregadores e trabalhadores a respeito de questões como os requisitos imprescindíveis para o estabelecimento e a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e salubre, para favorecer uma boa saúde física e mental em relação ao trabalho, bem como os aspectos atinentes à adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, considerando tanto o estado de sanidade física quanto mental.

No ano de 2003, tendo por base os postulados da Agenda do Trabalho Decente, a OIT editou o *Repertório de recomendaciones prácticas sobre la violência y el estrése nel trabajo nel sector de los servicios: uma amenaza para la productividad y el trabajo decente*, estipulando que o combate ao assédio moral deve levar em conta uma ampla conscientização, em toda a estrutura empresarial. A perspectiva de proteção contra riscos não visíveis começou a ser incorporada de forma mais assertiva nos diversos documentos produzidos pela OIT desde então.

O reconhecimento expresso dos riscos psicossociais ocorreu na Convenção n. 189 sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (OIT, 2011), que estabeleceu de forma expressa em seu artigo 5º a necessidade de adoção de "medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos gozem de uma proteção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio e violência."

Por ocasião da 108ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada no ano de seu centenário, em 2019, a OIT aprovou documentos relevantes para o avanço das medidas relacionadas à prevenção de riscos não visíveis. A Declaração do Centenário, na alínea "d' do item I, parte do pressuposto

de que os direitos, necessidades e aspirações das pessoas consistem nos objetivos centrais de todas as políticas econômicas, sociais e ambientais, estabelecendo assim o enfoque do futuro do trabalho centrado nas pessoas.

A Convenção n. 190 da OIT sobre violência e assédio (OIT, 2019), por sua vez, estabelece no artigo 4º, como princípio fundante, a adoção de um enfoque inclusivo, integrado e que leve em consideração as questões de gênero para prevenção e eliminação da violência e assédio no mundo do trabalho,[9] que, por sua vez, relacionam-se com a existência de riscos e perigos psicossociais, expressamente reconhecidos na alínea "b" do artigo 9º, bem como no artigo 8º da Recomendação n. 206 sobre a violência e o assédio.

Desta forma, reconhece-se expressamente que a violência e o assédio no mundo do trabalho representam causas de graves violações aos direitos humanos, na medida em que a prática de tais atos é suscetível de causar danos físicos, psicológicos, sexuais e econômicos. Cumpre notar que o representante da classe patronal brasileira se absteve de votar na Conferência Internacional, sendo que a Convenção n. 190 ainda não foi ratificada pelo Brasil.

Em âmbito infraconstitucional, pode-se citar a Lei nº 8.080 (BRASIL, 1990), já mencionada, que expõe em seu parágrafo único do artigo 3º: "dizem respeito também à saúde as ações que, por força do disposto no artigo anterior, se destinam a garantir às pessoas e à coletividade condições de bem-estar físico, mental e social."

Em consonância com a preocupação com a saúde do trabalhador, inclusive a mental, a Norma Regulamentadora nº 17 dispõe a respeito de

9 Importa notar que o artigo 1º condensa as expressões "violência e assédio" num preceito único, representado por comportamentos e práticas inaceitáveis (ou ameaças) sejam manifestadas uma única vez ou de maneira reiterada, capazes de suscitar danos físicos, psicológicos, sexuais e econômicos, bem como aqueles relacionados com violência e assédio em razão de gênero.

questões sobre ergonomia. À primeira vista, é de se estranhar a relação entre tal instrumento e saúde mental, no entanto o item 17.1 estabelece que as condições e organização do trabalho devem se adaptar às condições psicofisiológicas do trabalhador. Dessa forma, observa-se uma atenção à adequação do ambiente laboral tanto aos aspectos físicos quanto psíquicos do trabalhador, de modo que seja possível proporcionar-lhe as melhores condições de trabalho.

Ademais, o Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999, regulamentador da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que versa sobre os planos de benefícios da Previdência Social, apresenta em seu anexo II um rol de doenças profissionais ou do trabalho, juntamente com seus respectivos agentes patogênicos; dentre elas, encontram-se os transtornos mentais e as suas causas. Portanto, percebe-se que a proteção à saúde mental do trabalhador está devidamente positivada e a sua observância insere-se nas obrigações do empregador e do Estado.

Infere-se, a partir da evolução histórico-normativa de proteção da saúde mental do trabalhador, que os aspectos psíquicos são fundamentais para a higidez do ser humano e sua intrínseca relação com o ambiente laboral. O contexto atual requer uma atenção maior à saúde mental daqueles que mudaram radicalmente suas rotinas não só laborais, mas também pessoais. Por isso, deve-se proteger o trabalhador da sobrecarga psicológica ocasionada pela ampliação do uso de ferramentas de tecnologia de informação e comunicação nesse cenário de teletrabalho. Para tal, faz-se necessário observar os riscos psicossociais envolvidos na execução do trabalho à distância, de modo a prevenir as patologias mentais possivelmente decorrentes.

2 RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO

De forma preliminar à análise do que se convencionou denominar "riscos" psicossociais, importa esclarecer que as expressões derivadas da língua inglesa *hazard* (condição perigosa), *danger* (perigo) *e risk* (risco, em sentido estrito), utilizadas como categorias de análise relacionadas ao termo risco, em sentido amplo, foram pensadas inicialmente como ferramentas relacionadas ao gerenciamento da tríade composta por agentes físicos, químicos e biológicos. No entanto, o mesmo rigor conceitual não se aplica ao estudo dos riscos psicossociais, tanto pela natureza dinâmica das interações humanas com o ambiente, a sociedade, as corporações e o ser humano consigo mesmo, quanto pela necessária evolução conceitual dos riscos para uma visão ecossocial, de modo a contemplar a compreensão ampliada de saúde (PORTO, 2012, p. 93). [10]

Uma abordagem integrada dos riscos psicossociais importa, assim, no próprio questionamento da matriz mecanicista de análise, o que implica não apenas uma modificação formal, mas também substancial da própria expressão "risco". De acordo com a leitura de James Breihle, a superação do paradigma do risco favorece uma valorização dos processos caracterizados por sua complexidade e movimento, em vez de uma abordagem estática relacionada a fatores deterministas. Para o expoente da Medicina Social Latino-americana:

> [...] a lógica do 'paradigma do risco' é vertical, com uma racionalidade centrada no presente fatorial, um presente desvinculado dos processos históricos de gênese (passado) e de emancipação (utopia), razão por que é uma teoria de enorme utilidade para os

10 Na proposta de Marcelo Firpo de Souza Porto (2012, p. 112), a expressão "perigo" representa um atributo específico de certos Sistemas Sociotécnicos-Ambientais Perigosos produtores de fenômenos capazes de provocar a degradação de sistemas de suporte à vida ou de ecossistemas, além de doenças, mortes, sofrimentos e outros efeitos psicossociais.

> modelos de gestão neoliberal e para a manipulação da hegemonia na saúde. (BREIHLE, 2006, p. 202).

Tomando-se como ponto de partida a contribuição do Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS), pode-se definir riscos psicossociais como as condições nocivas de trabalho decorrentes de uma deficiente organização laboral (matriz social) causadoras de prejuízos à saúde mental (matriz psíquica) e física dos trabalhadores (ISTAS, 2006).

As condições perigosas relacionadas aos fatores psicossociais (*psychossocial hazards*) foram identificados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) no ano de 1986 abrangendo as interações relacionadas ao conteúdo, organização e gerenciamento do trabalho, de um lado, e de outro, os impactos sentidos pelos trabalhadores, em função das competências e exigências laborais.

Trata-se de um perigo não visível e que ganhou, ao longo do tempo, novos contornos, na medida em que a reestruturação produtiva baseada na introdução de novas tecnologias resultou no aparecimento de novas formas de gestão do trabalho, tais como a qualidade total e a terceirização, gerando consigo um aumento de carga psicológica dos trabalhadores, e, sucessivamente, no aparecimento cada vez maior de transtornos psíquicos associados ao trabalho (PIGNATTI et al., 2018, p. 341).

Vincent de Gaulejac (2007, p. 222) identifica as exigências do modelo de gestão gerencialista com novas patologias relacionadas ao trabalho, seja na forma de depressão, esgotamento (*burn-out*) ou adição ao trabalho (*work addicts* ou *workaholics*).

De acordo com as Orientações do Modelo Europeu para a Gestão de Riscos Psicossociais (PRIMA-EF),[11] estes podem ser relacionados com onze categorias listadas no quadro abaixo:

---

11 Acrônimo para a expressão em língua inglesa "Psychossocial Risk Management Excellence Framework", que se refere a um consórcio entre a Organização Mundial de Saúde (OMS) e diversas Universidades e Centros de Pesquisa Europeus, destinado a

Quadro 1 - Perigos Psicossociais relacionados com o trabalho

1) Conteúdo do Trabalho	Ausência de variações ou ciclos curtos de trabalho, trabalho fragmentado ou sem sentido, subutilização de habilidades, alto nível de incerteza, exposição contínua a pessoas devido ao trabalho realizado.
2) Carga e Ritmo de Trabalho	Sobrecarga ou pouca carga, ritmo das máquinas, altos níveis de pressão por tempo, continuamente sujeito a prazos.
3) Horário de Trabalho	Turno de trabalho, turnos noturnos, horários de trabalho não flexíveis, horários imprevisíveis, longas jornadas de trabalho ou sem convívio social.
4) Controle	Baixa participação na tomada de decisões, falta de controle da carga de trabalho, ritmo de trabalho, trabalho em turnos etc.
5) Ambiente e Equipamentos	Disponibilidade de equipamentos, compatibilidade ou manutenção inadequadas; condições ambientais ruins, tais como: falta de espaço, iluminação fraca, ruído excessivo.
6) Cultura Organizacional e Função	Comunicação fraca, baixos níveis de apoio para a solução de problemas e desenvolvimento pessoal, falta de definição ou acordo sobre os objetivos organizacionais.
7) Relações Interpessoais no Trabalho	Isolamento físico ou social, precariedade das relações superiores ou colegas de trabalho, conflito interpessoal, falta de apoio social.
8) Papéis na Organização	Ambiguidade de papéis, conflito de papéis e responsabilidade pelas pessoas.
9) Desenvolvimento da carreira	Estagnação da carreira e incerteza, baixa promoção ou promoção em excesso, remuneração precária, insegurança no trabalho, baixo nível social do trabalho.
10) Interface lar-trabalho	Demandas conflitantes do trabalho e vida pessoal, pouco apoio no lar, carreira dupla.
11) Violência e Assédio.	Fenômenos multiformes que devem ser examinados e discutidos como conseqüência [sic] de um ambiente de trabalho precário do ponto de vista psicossocial.

Fonte: Leka et al. (2008, p. 11).

estabelecer políticas de boas práticas relacionadas ao gerenciamento de riscos psicossociais no ambiente de trabalho.

Ao lado destas categorias, propõe-se a inclusão da vulnerabilidade como uma peça-chave para a contextualização dos riscos psicossociais em torno de questões éticas, políticas e técnicas, nos moldes propostos pela Ecologia Política de Riscos. Sob essa perspectiva, grupos mais vulneráveis, caracterizados pela subqualificação e baixa representatividade sindical, dentre outros fatores, terminam por propiciar o aparecimento de gestões autoritárias e sistematicamente descumpridoras de preceitos de saúde e segurança, instaurando-se uma verdadeira cultura de insegurança, marcada pela normalização das anormalidades (PORTO, 2012, p. 189).

O trabalho a distância envolve riscos psicossociais próprios que, conforme dito, estão também relacionados com o uso inadequado dos meios de comunicação disponíveis – *WhatsApp*, *Telegram* etc – por parte dos empregadores, que exercem exacerbada pressão sobre os subordinados. Mas também podem ser apontados os riscos relacionados com aqueles fatores mencionados nos itens 3 (turno de trabalho, turnos noturnos, horários de trabalho não flexíveis, horários imprevisíveis, longas jornadas de trabalho ou sem convívio social), 5 (disponibilidade de equipamentos, compatibilidade ou manutenção inadequadas; condições ambientais ruins, tais como: falta de espaço, iluminação fraca, ruído excessivo), 7 (isolamento físico ou social, precariedade das relações com superiores ou colegas de trabalho, conflito interpessoal, falta de apoio social) e 10 (demandas conflitantes do trabalho e vida pessoal, pouco apoio no lar, carreira dupla), no quadro acima.

Previamente ao exame das patologias resultantes desses riscos, deve-se explorar o regramento jurídico acerca do teletrabalho.

3 TRABALHO A DISTÂNCIA: UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO

Amplamente difundido no ano de 2020, o teletrabalho deixou de ser modalidade de execução do labor pouco conhecida no Brasil, restrita aos profissionais da área de tecnologia ou funcionários públicos, por exemplo, e tornou-se realidade para inúmeros obreiros, a partir do momento em que se declarou a situação de pandemia e o isolamento social passou a ser recomendado como meio para evitar a disseminação do coronavírus.

O teletrabalho, inicialmente mencionado apenas no artigo 6º da CLT, após alteração legislativa ocorrida em 2011, passou a ser abordado de forma mais minuciosa com a Reforma Trabalhista de 2017, trazida a partir da Lei nº 13.467/2017, que prevê o desenvolvimento do labor fora das dependências do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação (BRASIL, 2017).

Ele abarca os pressupostos da relação de emprego, isto é, a não eventualidade, subordinação, pessoalidade, pessoa física, onerosidade e não se confunde com o trabalho externo, tal qual aquele realizado por vendedores, instaladores, dentre outros, sendo regulado pelo Capítulo II-A da CLT (BRASIL, 1943).

Desse modo, ocorre o registro regular da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), com a observância da adoção do teletrabalho no instrumento contratual. Contudo, a previsão com relação à jornada de trabalho difere da tradicional, tendo em vista que, pelo artigo 62, III, da CLT, os empregados submetidos ao teletrabalho não são enquadrados no regime de limitação de jornada, o que, a *priori*[12], faz com que não tenham o direito ao recebimento de horas extras.

12 No presente trabalho, adota-se o entendimento de que não é o fato de o trabalhador se ativar longe da visão do empregador que faz com que esteja fora do regime da limitação de jornada, mas de ter ou não o superior hierárquico a possibilidade de exercer tal controle. No caso do teletrabalho, face ao uso intenso da tecnologia, dificilmente

No cenário atual de pandemia, verifica-se que esse quesito não tem sido inteiramente observado pelos empregadores e, em geral, os trabalhadores têm cumprido uma jornada de trabalho com os horários de início e fim definidos pelo patrão, aliás, até muito mais elásticos.

Trata-se de uma questão controversa da norma justamente em razão dos pontos abordados anteriormente quando da contextualização da temática em apreço. Em um cenário habitual, os trabalhadores enquadrados no modelo de teletrabalho, em alguns casos, são submetidos à entrega de uma produtividade maior do que aqueles que desenvolvem as atividades laborais no ambiente físico do contratante, o que gera um fardo psicológico maior diante da necessidade de cumprimento do rendimento demandado.

Nessa conjuntura pandêmica, além da sobrecarga que envolve o cenário em si, como filhos em casa, o compartilhamento de tecnologias para atender as atividades de toda a família, a ausência de empregados domésticos (quem os têm), o cumprimento dessa meta maior mostra-se inoportuna e desgastante ao trabalhador, que, por vezes, utiliza-se de horários não habituais ao acostumado para atingir o ideal que lhe fora imposto.

Embora a lei não especifique de forma clara a responsabilidade atrelada à aquisição, à manutenção e ao fornecimento de equipamentos necessários para o trabalho, pois deixa à mercê de pactuação em contrato escrito, pelo seu contexto entende-se a responsabilidade é do empregador, já que o documento legal fala em reembolso de despesas e não configuração de salário utilidade por conta de seu fornecimento.

Entretanto, na prática, tem se verificado majoritariamente, pelo menos em tempos de pandemia, que esse ônus tem sido transferido para o trabalhador, contrariando o disposto no artigo 2º da CLT, que determina

---

acontecerá de o empregador não ter meios para efetuar o controle em questão, o que poderá acontecer pelo volume de trabalho realizado ou mesmo pelos movimentos de ativação da máquina e/ou registro no sistema das atividades desenvolvidas.

que o empregador dever assumir os riscos da atividade econômica, ficando o empregado responsável por adequar a sua área de trabalho, de acordo com a legislação de segurança e saúde.

No enredo atual, isso também tem sido um problema, posto que nem todos os trabalhadores em teletrabalho – frisa-se, enquadrados obrigatoriamente em razão da pandemia ocasionada pelo coronavírus – possuem esses equipamentos em seu domicílio, nem mesmo internet com velocidade mínima para o funcionamento de programas de computador utilizados no trabalho, além de mesas e cadeiras que observam as normas de ergonometria. De igual modo, nem todas as empresas e órgãos públicos têm autorizado a retirada desses equipamentos de suas sedes e, quando possível, por vezes são insuficientes para todos os funcionários e estagiários. Tudo isso faz com que nem sempre as instalações para o desenvolvimento do trabalho sejam adequadas o suficiente para que sejam evitados os riscos físicos e psíquicos aos trabalhadores.

Em verdade, sabe-se que as formas de trabalho estão cotidianamente sendo modificadas, especialmente em razão da evolução tecnológica quase que diária e, também, de sua característica inerente ao sistema econômico capitalista, que se reinventa de tempos em tempos para manter-se, como visto com o capitalismo comercial, industrial e financeiro.

O teletrabalho e sua regulamentação trazida pela Reforma Trabalhista[13] são exemplos práticos disso e permitem maior mobilidade e flexibilidade no mundo do labor. Contudo, não se pode esquecer que se trata de um contexto ainda pouco convencional, que, embora no cenário de pandemia tenha se tornado popular, requer observância à saúde do

13 Sem deixar de mencionar a Lei nº 12.551, de 15 de abril de 2011, que alterou a redação do art. 6º da CLT para equiparar os efeitos jurídicos daqueles que realizam atividades laborais por meios telemáticos e informatizados (BRASIL, 2011).

trabalhador, tendo em vista as implicações desencadeadas pela mudança do *locus* laboral, como:

> [...] a tendência ao isolamento; os conflitos trabalho x família; a administração do tempo x tendência à procrastinação; o planejamento e o monitoramento de atividades; os aspectos motivacionais; o sofrimento no trabalho etc. (FONSECA; PÉREZ-NABRA, 2012, p. 304).

Esses riscos psicossociais que envolvem os obreiros nessas condições de labor podem causar, além de danos psicológicos, danos físicos e sociais. No entanto, a seguir, dar-se-á um enfoque maior àqueles relacionados estritamente com a saúde mental do trabalhador, por se tratar do escopo desta pesquisa.

4 PATOLOGIAS MENTAIS RELACIONADAS AO TRABALHO A DISTÂNCIA

Existem vários fatores de risco relacionados com o desenvolvimento das mais diversas patologias mentais. Como o foco deste trabalho é a saúde mental no trabalho a distância, em especial o teletrabalho, tratar-se-á das desordens psíquicas mais relevantes neste contexto específico (estresse, síndrome de *burn-out* e depressão) e dos elementos desencadeadores mais frequentes, quais sejam, o excesso de trabalho e o assédio moral.

A despeito disso, cabe destacar que a possibilidade de trabalhar em horários muito flexíveis pode propiciar uma desordem no tocante às tarefas, uma indisciplina, fazendo com que os trabalhadores se transformem em *workaholics*, tornando-se incapazes de separar os horários de trabalho e de convívio familiar. Ou ainda, principalmente em tempos de pandemia, com todos os integrantes da família em casa, podem ser criadas situações de verdadeira impossibilidade de trabalho em horários regulares, face

ao atendimento das necessidades de filhos, pais e outros dependentes, ou mesmo "disputa" pelas ferramentas de trabalho, fazendo com que o trabalhador desempenhe suas funções em horários cada vez mais tardios e irregulares, o que lhe pode provocar intenso desgaste físico e mental.

O teletrabalho em domicílio pode ainda estimular hábitos poucos saudáveis e até mesmo vícios, como o alcoolismo e a dependência química, exigindo uma supervisão e preocupação constante por parte da empresa.

Como mencionado, no teletrabalho pode ocorrer o isolamento físico e social do trabalhador, o qual perde o seu vínculo com o coletivo, passando a ter pouco ou quase nenhum contato com os colegas e às vezes até com seu superior hierárquico. Essa situação de isolamento também pode resultar em, além de entraves para ascensão na carreira, mais vulnerabilidade no tocante a práticas abusivas e ilegais por parte dos empregadores, criando dificuldade para o empregado se defender.

Já foi dito que é comum no regime do trabalho a distância o supervisor exercer maior pressão sobre o subordinado. Tal fato se dá porque, uma vez que o controle visual é impossibilitado – tendo em vista o distanciamento físico –, há uma tentativa de compensar o monitoramento, que é reforçado por meio das tecnologias digitais. Assim, com a disposição de mecanismos de comunicação instantânea (a exemplo dos aplicativos *WhatsApp* e *Telegram*), uma pessoa em posição de chefia pode contactar o empregado reiteradas vezes, inclusive fora do horário de expediente, desrespeitando seu período de descanso e seu direito à desconexão.

Em alguns casos, o comportamento do superior em relação ao subordinado pode caracterizar assédio moral. Este tipo de violência psicológica é definido por Marie-France Hirigoyen (2011, p. 65) como toda e qualquer conduta abusiva que se manifesta

> [...] sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física de uma pessoa, pôr em risco seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Assim, caso a postura do chefe seja agressiva e reiterada, configurar-se-á a prática assediadora.

Sendo abusiva ou não, fato é que a cobrança excessiva por produtividade pode desencadear processos mentais altamente desconfortáveis e até perigosos no trabalhador pressionado. E estas situações desgastantes não são raras, tendo em vista que há, frequentemente, um desequilíbrio entre os anseios do empregador e o que o trabalhador pode efetivamente oferecer. Segundo Franco et al. (2010, p. 239), os empregadores têm exigido, na contemporaneidade, um excessivo comprometimento físico e mental do trabalhador, ao cobrar máxima agilidade na execução dos seus afazeres. Nas palavras dos autores:

> O paradigma da rapidez também mantém consonância face à idealização da velocidade na cultura contemporânea. Corresponde assim, uma vez mais, ao ideal de onipotência e perfeição que coloca marca infamante em todos os desgastados e cria intolerância aos que não são velozes por oscilações da saúde ou porque estão sendo atingidos pelo envelhecimento. Assim, a maximização da intensificação do trabalho obriga o trabalhador a romper seu equilíbrio psico-orgânico. Na atualidade, em muitas organizações, a impaciência é institucionalizada em detrimento do trabalho bem feito. Estas são as instituições aceleradas, em que as rápidas mudanças sequer permitem o aprendizado correto do trabalho que se modifica a cada passo, tornando-se fonte de frustração e angústia.

Tais problemas, vivenciados pelos trabalhadores (nestes incluídos os que atuam em regime de trabalho remoto), acarretam inúmeras disfunções de natureza psicológica. Algumas serão vistas nos próximos tópicos.

4.1 Estresse

De acordo com Regina Heloisa Maciel e outros (2015, p. 319), o estresse no trabalho "[...] é reflexo da tensão que surge no ambiente organizacional como consequência das condições de trabalho e de comportamentos e percepções dos indivíduos sobre o clima e cultura organizacional."

Esse mecanismo fisiológico, que na verdade é uma resposta do organismo a um estímulo, não é necessariamente ruim. Como adequadamente pugna Tallita Massucci Toledo (2011, p. 94), ele pode ser positivo ao trabalhador, sobretudo quando, após o estado de tensão, aquele se sente realizado, satisfeito e valorizado. Mas quando a tensão vivida pelo indivíduo é gerada por uma demanda que excede as suas forças, caracteriza-se uma situação mentalmente degradante com reflexos negativos.

Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira (2010, p. 186), o estresse pode ser dividido em duas categorias: o estresse de subutilização e o estresse de sobrecarga. A primeira modalidade ocorre quando o trabalhador é incumbido de atividades muito mais simples do que as que está qualificado e habituado a exercer, ou quando o trabalho é demasiadamente monótono ou repetitivo. Nesse caso, a estrutura psíquica do indivíduo trabalha aquém do que poderia, gerando um acúmulo de energia que, por fim, se transforma em tensão.

Já o estresse de sobrecarga se configura "[...] quando o grau de exigência estiver acima das potencialidades física ou mentais do trabalhador." (OLIVEIRA, 2010, p. 186). Ambas as modalidades de estresse podem ser

prejudiciais à saúde mental, mas o estresse, em si, não é uma patologia, representando mais um elemento desencadeador de doenças mentais. Assim, como possíveis consequências de ordem psicológica decorrentes do estresse, podem-se citar a síndrome de *burn-out* e a depressão. Tratar-se-á destas patologias a seguir.

4.2 Síndrome *de burn-out*

Pablo Ferreira Bernardes et al. (2018, p. 7) definem a síndrome de *burn-out* como:

> [...] um estado físico e mental de profunda extenuação, que se desenvolve em decorrência de exposição significativa de alta demanda emocional no ambiente de trabalho. Eis a razão pela qual esse termo se aproxima semanticamente, no inglês, de vocábulos ou expressões como *overwork*, *exhaustion*, *be used up*, *suffer overexhaustion*, os quais expressam a ideia de exaustão ou extenuação.

Como exposto, a síndrome de *burn-out* – também conhecida como síndrome do esgotamento profissional – é uma patologia caracterizada pela multiplicidade de sintomas de incidência variável, atinentes tanto à condição física quanto psíquica e emocional da pessoa atingida e causadora do esgotamento total de suas energias.

Tal doença tem natureza ocupacional, exatamente pela característica intrínseca de desenvolver-se no meio ambiente de trabalho como resultado da existência de condições desfavoráveis ao exercício saudável do labor. Esmiuçando o conceito da síndrome, Bernardes et al. (2018, p. 10) citam ainda a definição mais aceita atualmente sobre o *burn-out*, formulada por Maslach e Jackson, que estrutura o distúrbio em três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização pessoal.

A exaustão emocional se caracteriza pela total falta de energia e entusiasmo do trabalhador para cumprir com as suas atividades laborais. A despersonalização, por sua vez, é a perda de sensibilidade e completa indiferença no relacionamento interpessoal com os colegas e clientes. Por último, a reduzida realização pessoal se traduz na permanente insatisfação do sujeito com o próprio desempenho no trabalho e o abandono de qualquer perspectiva positiva quanto à atuação profissional.

Os sintomas da síndrome do esgotamento profissional são múltiplos e se manifestam de forma variada. Dentre os mais recorrentes, podem ser citados o cansaço excessivo (tanto físico quanto mental), a insônia, sentimentos de fracasso e insegurança, negatividade constante, sensação de frustração e desesperança, alterações repentinas de humor, isolamento, problemas gastrointestinais e dores musculares. O resultado é um estado físico e psicológico de extrema exaustão.

Os riscos psicossociais laborais mais frequentes no trabalho a distância – assédio moral e, principalmente, sobrecarga de trabalho – podem contribuir para o desenvolvimento da síndrome de *burn-out*, já que esta se mostra como uma das inúmeras consequências da submissão a condições de trabalho altamente estressantes. Não à toa, Luciana Veloso Baruki (2015, p. 69), ao tratar da síndrome, categoriza a referida doença como uma "patologia de sobrecarga", utilizando a divisão das patologias ocupacionais mentais proposta por Dejours (1992).

São profundamente preocupantes os números relativos à incidência do *burn-out* na atualidade, pois, segundo estimativa da International Stress Management Association no Brasil (ISMA-BR), cerca de 32% dos mais de 100 milhões de trabalhadores brasileiros sofrem com a síndrome do esgotamento profissional (SÁ, 2017, p. 19). Este quadro problemático revela o tamanho da ameaça representada pela síndrome de *burn-out* à saúde do trabalhador contemporâneo, inclusive do que labora de maneira remota.

4.3 Depressão

Partindo de uma perspectiva filosófica, Felice Battaglia (1958, p. 25) registra que o trabalho é "[...] toda atividade do homem, seja criando em si a sua vida, seja projetando-se no mundo exterior. Livre exaltação do eu profundo, explicação para o não-eu, sempre trabalho, tormento e destinação do homem, fadiga e alegria".

Essa dimensão espiritual da atividade laborativa, apresentada pelo conceito de Battaglia, merece consideração: o trabalho pode e deve ser fonte de autoafirmação, realização e alegria na vida do sujeito que labora. Porém, ainda que a natureza do trabalho, em si, satisfaça o profissional que o desempenha, outro problema pode se impor, como o excesso de carga laboral, de responsabilidade e de pressão por resultados inalcançáveis.

Este descompasso entre as expectativas do trabalhador e as demandas organizacionais pode constituir fonte de sofrimento ao indivíduo. Franco et al. (2010, p. 240) afirmam que, neste caso, a perda da razão social do trabalho culmina na perda do seu sentido, problemática que se encontra no eixo central da origem das depressões no trabalho contemporâneo.

A depressão, patologia mental desencadeada por este processo de sofrimento, é caracterizada segundo Abreu (2007, p. 28):

> [...] por uma tristeza profunda e duradoura, perda do interesse e prazer nas atividades cotidianas, sendo comum uma sensação de fadiga aumentada. O paciente encontra dificuldades de concentração, apresentando baixa auto-estima [sic] e reduzida autoconfiança, desesperança, idéias [sic] de culpa e inutilidade, visões isoladas e pessimistas do futuro, idéias [sic] ou atos suicidas.

A depressão pode ser classificada como endógena ou reativa. A primeira se mostra como aquela que surge repentinamente, sem uma

razão concreta, em pessoas com predisposição orgânica. A segunda, por sua vez, tem origem psicológica, ocorrendo após situações traumáticas e estressantes. É esta, a depressão reativa, que pode ter o trabalho como princípio desencadeante – dadas as condições negativas presentes no ambiente laboral e as características da organização do trabalho (ABREU, 2007, p. 43-44).

Neste sentido, é perfeitamente possível que a depressão seja caracterizada como doença do trabalho. O art. 20, inciso II da Lei n. 8.213/91 dispõe que, quando se caracterizar o nexo técnico epidemiológico constante no Grupo V da CID-10 do Anexo II do Decreto n. 3.048/99 – ou seja, quando houver contato com substâncias químicas ou quando os episódios depressivos forem desencadeados a partir de condições relacionadas ao emprego e desemprego, condições difíceis de trabalho, ritmo de trabalho penoso, outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho etc. –, será a depressão reconhecida como doença do trabalho.

Tal qual ocorre com a síndrome de *burn-out*, a depressão preocupa pelo alto índice de incidência – neste caso, tanto entre trabalhadores quanto na sociedade em geral. No Brasil, segundo dados da OMS (2017, p. 18), 5,8% da população sofrem com a doença, número que pode ser intensificado pela situação de pandemia vivenciada no mundo todo.

CONCLUSÃO

Infere-se, a partir do estudo realizado, que a saúde mental do trabalhador é uma temática bastante necessária de ser abordada, porquanto o termo saúde não pode ser enxergado tão somente como um atributo relacionado às condições físicas do ser humano, devendo também abarcar o entendimento de que o funcionamento saudável do ser requer a observância da sua higidez mental.

O labor, por ocupar parte significativa da vida da maioria da população, ocupando cerca de 1/3 das horas do dia do trabalhador, deve ser exercido em um ambiente que não acometa o seu bem-estar.

No cenário pandêmico, oriundo da COVID-19 causada pelo novo coronavírus, o cuidado específico com a saúde mental do trabalhador remeteu à necessidade de uma abordagem sobre os riscos psicossociais e as possíveis patologias desencadeadas pelo trabalho remoto, haja vista que tal modalidade de desenvolvimento das atividades laborais tem sido uma realidade para grande parcela da população.

Dessa forma, as abruptas mudanças apresentadas pelo teletrabalho trouxeram consigo o aumento das chances de sobrecarga de trabalho, ocasionada por jornadas maiores do que as habituais, bem como por condições ambientais impróprias, tais como ausência de iluminação adequada, não atendimento aos padrões ergonômicos das estações de trabalho, ou mesmo por um potencial aumento de exposição a riscos psicossociais. Tais riscos, que incluem ainda o controle do trabalho, o novo papel da cultura organizacional, o afrouxamento das relações interpessoais, dentre outros fatores, podem afetar diretamente a saúde mental desses obreiros.

A esta nova configuração estão associadas patologias, tais como a síndrome de *burn-out*, caracterizada pelo esgotamento total das energias do ser humano; a depressão reativa, oriunda dos riscos psicossociais presentes no ambiente laboral, e o estresse, dentre outras.

Como a prescrição do direito à vida saudável consiste numa previsão constitucional, expressamente estabelecida pelo ordenamento jurídico brasileiro, a verificação de um aumento vertiginoso das patologias laborais relacionadas à psique humana, previstas pela OMS como o mal que atingirá o século XXI, mister se faz o aprofundamento da temática, especialmente no contexto atual.

A partir disso, conclui-se que a saúde do trabalhador não pode ser vista de forma setorizada pelo legislador e pelo empregador, uma vez que o corpo humano funciona de forma sistêmica. Em outros termos, o desenvolvimento saudável do ser demanda a existência de um ambiente laboral capaz de fornecer condições que não afrontem o seu bem-estar, seja ele físico ou psíquico.

REFERÊNCIAS

ABREU, Fernanda Moreira de. **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas**. São Paulo: LTr, 2005.

BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador:** por um regime jurídico preventivo. São Paulo: LTr, 2015.

BATTAGLIA, Felice. **Filosofia do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1958.

BERNARDES, Pablo Ferreira; MENDANHA, Marcos Henrique; SHIOZAWA, Pedro. **Desvendando o burn-out:** uma análise interdisciplinar da síndrome do esgotamento profissional. São Paulo: LTr, 2018.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União,** Brasília-DF, 05 de outubro de 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 08 maio 2019.

BRASIL. Decreto nº. 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. **Diário Oficial da União,** Brasília-DF, 06 de maio de 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 19 jan. 2020.

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, 09 de agosto de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 06 maio 2020.

BRASIL. Lei nº 8.080, de 18 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília-DF, 19 de setembro de 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8080.htm. Acesso em: 02 maio 2020.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Lei do Trabalho (CLT) [...]. **Diário Oficial da União**, Brasília-DF, 16 de dezembro de 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 06 maio 2020.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Lei do Trabalho (CLT) [...]. **Diário Oficial da União**, Brasília-DF, 14 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 06 maio 2020.

BRASIL. Secretaria do Trabalho – Ministério da Economia. Norma Regulamentadora n. 17. **Diário Oficial da União**, Brasília-DF, 02 de abril de 2007. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-17.pdf. Acesso em: 18 jan. 2020.

BREIHLE, Jamie. **Epidemiologia Crítica:** ciência emancipadora e interculturalidade. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2006.

DEJOURS. Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5 ed. São Paulo: Cortez Editora, 1992.

FLEURY, Maria Teresa Leme. O desvendar a cultura de uma organização – uma discussão metodológica. *In*: FLEURY, Maria Teresa Leme. (coord.). **Cultura e poder nas organizações**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

FONSECA, Regina Lúcia de Almeida; PÉREZ-NEBRA, Amalia Raquel. A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 15, n. 02, p. 303-318, 2012. Disponível em: http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/61625/64522. Acesso em: 06 maio 2020.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Saúde mental para e pelo trabalho. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães *et al.* (coord.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral: saúde, ambiente e trabalho: novos rumos da regulamentação jurídica do trabalho. São Paulo: LTr, 2015. v. 2.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, dez. 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200006&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 08 maio 2020.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida: Ideias & Letras, 2007.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO AMBIENTE Y SALUD (ISTAS). **Organización Del trabajo, salud y riesgos psicosociales**: Guia del delegado e delegada de prevención. Barcelona: Paralelo Edición, 2006. Disponível em: http://istas.net/descargas/guia%20de%20sensibilizacion%20def.pdf. Acesso em: 08 maio 2020.

KARASEK, Robert A. THEORELL, Tores. **Healthy Work**: Stress Productivity and the Reconstruction of Working Life. New York: Basic Books. 1992.

LEKA, Stavroula; COX, Tom; ZWETSLOOT, Gerard. The European Framework for Psychosocial Risk Management (PRIMA-EF). *In*: LEKA, Stavroula; COX, Tom (org.). **The European Framework for Psychosocial Risk Management** (PRIMA-EF). Nothingham: Institute of Work, Health and Organisations, University of Nothingham, 2008. Disponível em: http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/19784primaef_ebook_20.pdf. Acesso em: 08 maio 2020.

MACIEL, Regina Heloisa; MARTINS, José Clerton de Oliveira; PIMENTEL, Fernando Hugo Portela; PINHEIRO, Adriana de Alencar Gomes. Experiência de ócio como possibilidade de prevenção à Sindrome

de Burnout. **Psic. Rev. São Paulo**, v. 24, n. 2, p. 311-326, 2015. Disponível em: https://revistas.pucsp.br/index.php/psicorevista/article/view/27803. Acesso em: 08 maio 2020.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 7. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Adoecimento mental e trabalho**. A concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016. Disponível em: http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf. Acesso em: 02 maio 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.** 1966. Disponível em: https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf. Acesso em: 07 maio 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 155. Segurança e saúde dos trabalhadores.** 1983. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang—pt/index.htm. Acesso em: 07 maio 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº. 161. Serviços de saúde no trabalho.** (1998). Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236240/lang—pt/index.htm. Acesso em: 08 maio 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº. 189 sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos**. 2011. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO. Acesso em: 07 maio 2020.

OORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº. 190 sobre violência e assédio no trabalho.** 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO. Acesso em: 07 maio 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração do Centenário.** 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_706928.pdf. Acesso em: 07 maio 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação n. 206 sobre violência e assédio.** 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4000085:NO. Acesso em: 08 maio 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.** 2003. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4000085:NO. Acesso em: 08 maio 2020.

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

PERONE, Giancarlo; PENIDO; Laís de Oliveira. A proteção da saúde mental no trabalho no ordenamento jurídico italiano. *In:* FELICIANO, Guilherme Guimarães *et. al.* (org.) **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2017. v. 3.

PIGNATTI, Wanderlei Antônio; MACIEL, Regina Heloísa; RIGOTTO, Raquel. Saúde do Trabalhador. *In*: ROUQUAYROL, Maria Zélia; GURGEL, Marcelo (org.). **Epidemiologia & Saúde**. Rio de Janeiro: Medbook, 2018.

PORTO, Marcelo Firpo de Souza. **Uma ecologia política dos riscos**: princípios para integrarmos o local e o global na promoção da saúde e da justiça ambiental. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2012.

SÁ, Fabiane de. **Burnout**: mais próximo do setor da saúde do que se imagina. Disponível em: http://www.ismabrasil.com.br/img/estresse105.pdf. Acesso em: 08 maio 2020.

TOLEDO. Tallita Massucci. **A saúde mental do empregado como direito fundamental e sua eficácia na relação empregatícia.** São Paulo: LTr, 2011.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Depression and other common mental disorders**: global health estimates. Geneva: World Health Organization, 2017. Disponível em: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/254610/WHO-MSD-MER-2017.2-eng.pdf;jsessionid=380CEE6FE15B2EDEB3AA63A2F8534C4E?sequence=1. Acesso em: 08 maio 2020.

Capítulo 7

A PROMOÇÃO DA SUSTENTABILIDADE COMO RESPOSTA AOS IMPACTOS DO CORONAVÍRUS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Ana Paula Marques Andrade[1]

Carla Reita Faria Leal[2]

Marina Hinobu de Souza[3]

Sarah Eustáquio de Carvalho Mota[4]

Vanessa de Araújo Lobo[5]

INTRODUÇÃO

O mundo já passou e passa por outras pandemias, mas, em tempos de globalização e grande circulação de pessoas, o novo coronavírus teve

1 Mestra pela Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT). Especialista em Direito e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário pela Escola Superior do Ministério Público de Mato Grosso (ESMP/MT). Professora substituta na Universidade do Estado de Mato Grosso (UNEMAT). Advogada. Membro do Grupo de Pesquisa "O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente" (GPMAT/PPGD/UFMT). E-mail: anapaula.mandrade@hotmail.com

2 Doutora e mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Professora associada da Universidade Federal de Mato Grosso. Juíza do Trabalho aposentada. Líder do Projeto de Pesquisa O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente (GPMAT/FD/UFMT). Coordenadora Adjunta do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso (PPDG/UFMT). E-mail – crfleal@terra.com.br

3 Mestranda em Direito pela Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Estácio de Sá (UNESA). Advogada. Membro do Grupo de Pesquisa "O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente" (GPMAT/PPGD/UFMT). E-mail: marinahinobu@hotmail.com

4 Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Estácio de Sá (UNESA). Pós-graduanda em Compliance e Integridade Corporativa pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MG). Advogada. Membro do Grupo de Pesquisa "O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente" (GPMAT/PPGD/UFMT). E-mail: sarah_eustaquio@hotmail.com

5 Graduada em Direito pela Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT). Membro do Grupo de Pesquisa "O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente" (GPMAT/PPGD/UFMT). E-mail: vanessa.alobo@gmail.com

uma disseminação assustadoramente rápida atingindo todos os países do globo, causando milhares de mortes.

O mundo se encontra no olho do furacão e a doença por ele causada, covid-19, que aparentemente teve início entre os últimos dias de 2019 e os primeiros dias de 2020, ainda não consegue ser objeto de muitas respostas por parte dos cientistas que buscam entender seu surgimento, meios de contágio, possíveis tratamentos ou mesmo vacinas para proteção das pessoas.

Entretanto, algumas de suas consequências já são visíveis, e dentre as áreas mais afetadas, evidentemente, se encontra o mundo do trabalho, em especial o meio ambiente do trabalho. O adoecimento, tanto em decorrência da contaminação viral em ambiente laboral quanto aquele resultante das novas organizações do trabalho, que atingem as esferas física e mental do trabalhador, merecem a devida atenção e estudos para obtenção de soluções. Nesse caos social decorrente da pandemia, em que ficou visível o conflito entre preservação da vida e da economia, a classe trabalhadora vivencia uma situação de mais vulnerabilidade ainda.

Na busca de soluções que protejam o hipersuficiente na relação laboral, a problemática desta discussão resume-se à seguinte questão: A aplicação do princípio da sustentabilidade pode auxiliar na diminuição dos impactos do coronavírus no meio ambiente do trabalho? Se sim, de qual maneira?

Para encontrar resposta a essas perguntas, procurou-se solucionar os seguintes questionamentos: Como o direito do trabalho vem se posicionando para assegurar a sustentabilidade do emprego, bem como a saúde e segurança do trabalhador durante a pandemia? Neste contexto, qual o cenário atual e quais são as perspectivas? Como o princípio da sustentabilidade pode contribuir para assegurar o meio ambiente do trabalho saudável nesta conjuntura?

Em vista dessa proposta, inicialmente, será traçado um panorama histórico acerca do vírus no Brasil e no mundo, para, então, tratar das normas de natureza trabalhista que foram editadas no início da pandemia, especialmente das duas principais medidas provisórias que versaram sobre os contratos de trabalho, quais sejam, a MP nº 9276, de 22 de março de 2020, que perdeu sua vigência em 19 de julho de 2020, e a MP nº 936, de 1º de abril de 2020, convertida na Lei nº 14.020 de 2020.

Desse modo, serão abordadas as principais modificações temporárias que as citadas medidas provisórias promoveram em diversas regras trabalhistas, como a possibilidade de alteração unilateral do regime de trabalho, redução dos prazos legais de aviso e pagamento de férias individuais e coletivas, redução de jornada e salário, além da suspensão do contrato de trabalho mediante acordo individual, dentre outras medidas. Tais alterações, por certo, geraram intenso debate, cujas críticas também serão assinaladas.

Serão pontuadas, também, as recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial da Saúde (OMS) relacionadas ao assunto, bem como traçadas as perspectivas desse cenário. Adianta-se que as normas e recomendações internacionais estão em evidente contraste com as normas que estão sendo editadas durante o período pandêmico no Brasil, vez que aquelas possuem caráter eminentemente protetivo e conferem importantes garantias aos trabalhadores, conforme será exposto adiante.

Ao final, será exposta a relação do princípio da sustentabilidade com o meio ambiente do trabalho e como o primeiro pode contribuir para lidar com os desafios a serem enfrentados em decorrência dos impactos da crise advinda com a pandemia da covid-19.

Sendo assim, adotou-se neste estudo o método de abordagem dedutivo, que parte do conhecimento geral para o particular, apropriando-se de pesquisa do tipo exploratória. Com essa opção, busca-se um conhecimento

melhor do objeto sobre o qual se debruça, utilizando-se, para tanto, de pesquisa bibliográfica e documental.

1 PANORAMA DO VÍRUS NO BRASIL E NO MUNDO

O início dos anos 20 do século XXI entrará para a história como o ano que o mundo parou. Uma pandemia obrigou a maior parte da população do planeta a não sair de suas casas. Ao mesmo tempo que esse período propiciará uma oportunidade de reflexão sobre o modo de vida e produção atual, e, portanto, forçará a humanidade a dar um passo para trás no ritmo frenético do capitalismo de consumo exacerbado, ele antecipou algumas mudanças que já estavam começando a ser implementadas como a educação a distância e o teletrabalho, para falar apenas das mais visíveis. A enfermidade causadora desta pandemia recebeu o nome covid-19, a qual é causada pelo vírus Sars-CoV-2, popularmente chamado do novo coronavírus.

O coronavírus, na realidade, é uma família que abrange vários vírus que causam doenças respiratórias com diferentes níveis de gravidade, desde um resfriado comum até pneumonia, que pode levar a morte. Esses vírus começaram a ser descobertos na década de 1930, detectados em aves domésticas. Dentre os vários tipos conhecidos desde então, sete deles são capazes de adoecer humanos e, desses, quatro causam apenas um resfriado e são raras as evoluções para uma infecção grave (ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE, 2020, n.p).

Os outros três, entretanto, causam infecções respiratórias muito graves e já acarretaram um grande número de mortes nos últimos 20 anos. São eles: o Sars-CoV, descoberto em 2002 e causador de uma epidemia de Síndrome Respiratória Aguda Grave (SARS); o Mers-Cov, que foi identificado 10 anos depois, em 2012, causador da Síndrome Respiratória do Oriente Médio (MERS); e, mais recentemente, o novo

coronavírus, descoberto no final do ano passado e causador da Coronavirus Disease 2019 (COVD-19) (ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE, 2020, n.p).

As primeiras contaminações com o novo coronavírus apareceram em Wuhan, província de Hubei, na China. A Comissão Municipal de Saúde da cidade, seguindo o disposto no Regulamento Sanitário Internacional da Organização Mundial da Saúde (OMS)[6], notificou a organização, em 31 de dezembro de 2019, sobre um alto número de casos de pneumonia em seu território. Segundo informações divulgadas pela OMS, a causa da enfermidade ainda não era conhecida quando da comunicação (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE 2020, n.p).

O primeiro artigo científico tratando do assunto foi publicado na revista Nature por médicos chineses que datavam a entrada do paciente no hospital em 26 de dezembro de 2019 (WU, 2020, p. 256), mas alguns estudos divulgados recentemente levantam a possibilidade de as manifestações do vírus terem começado a aparecer antes (DELATORRE, 2020, paginação irregular).

A orientação quase imediata da OMS veio em forma de uma publicação técnica para pesquisadores, com recomendações e com as informações que foram recebidas da China sobre a situação dos pacientes, assim como as ações de saúde pública adotadas diante do aumento dos casos. No dia 10 de janeiro de 2020, com estudos um pouco mais avançados, a OMS publicou um conjunto de orientações técnicas para todos os países sobre como detectar possíveis casos suspeitos, a forma de realização de

6 Art. 7°: Cada Estado Parte notificará a OMS, pelos mais eficientes meios de comunicação disponíveis, por meio do Ponto Focal Nacional para o RSI, e dentro de 24 horas a contar da avaliação de informações de saúde pública, sobre todos os eventos em seu território que possam se constituir numa emergência de saúde pública de importância internacional, segundo o instrumento de decisão, bem como de qualquer medida de saúde implementada em resposta a tal evento.

exames para confirmação e as medidas a serem tomadas diante de casos positivos. Até então, as orientações eram dadas com base nas experiências anteriores com a SARS e a MERS.

Em 12 de janeiro de 2020, a China divulgou o estudo que identificou a sequência genética do vírus causador da covid-19 e, no dia seguinte, foi confirmado oficialmente o primeiro caso de covid-19 fora da China, quando foi acometido um taxista residente na Tailândia (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE 2020, n.p). A primeira morte oficialmente registrada entre os chineses aconteceu no dia 15 de janeiro (SETOR SAÚDE, 2020), e os óbitos têm crescido exponencialmente no mundo todo desde então.

No Brasil, o primeiro caso de covid-19 foi confirmado no dia 26 de fevereiro do mesmo ano, em um paciente no estado de São Paulo. Um mês depois, o país já tinha casos registrados em todos os estados, segundo o Ministério da Saúde (2020, n.p).

A situação mundial até o dia 20.06.2020, segundo a OMS, era de 8.708.008 casos confirmados e 461.715 mortes. Segundo o seu relatório de situação n° 153, o Brasil, naquela mesma semana, somava 1.032.913 casos e 48. 954 mortes (OMS, 2020). Os dados do dia 21 de junho, no canal oficial do governo brasileiro sobre a Covid-19, já marcavam 1.067.579 casos confirmados e 49.976 mortes (BRASIL, 2020, n.p).

A falta de informação da população tem sido um dos principais desafios para as autoridades no enfrentamento da pandemia. A situação se agrava com a quantidade de notícias falsas e especulações sobre o surgimento do novo vírus, possíveis tratamentos e até precauções a serem tomadas.

Milhares de estudos sobre o vírus estão sendo realizados em todo o mundo na tentativa de descobrir diversos tipos de informações, desde o surgimento, passando por formas de contaminação até desenvolvimento

de medicamentos e vacinas. Há, diariamente, um bombardeio de notícias sobre possíveis avanços, dentre eles a descoberta de uma vacina, mas ainda não comprovada e liberada cientificamente.

Outra enxurrada de notícias trata da descoberta do surgimento do vírus. O professor biomédico Arthur Gruber afirma em seu artigo para o jornal da Universidade de São Paulo que as pesquisas sobre o assunto ainda estão em andamento e não tiveram uma conclusão. Registra Gruber (2020, n.p):

> Várias evidências excluem a hipótese de que o Sars-CoV-2 tenha tido uma origem laboratorial. No caso da Sars, sabe-se que o vírus foi transmitido de morcegos para civetas e desses hospedeiros intermediários para o homem, mas para o Sars-CoV-2 essa questão permanece em aberto.
>
> Ao lado de vírus encontrados em morcegos, vários artigos relataram a presença de coronavírus em pangolins, com similaridade de 85,5-92,4% com o genoma do Sars-Cov-2. Pangolins são vendidos ilegalmente na China pela sua carne, escamas e uso na tradicional medicina chinesa. Embora em princípio não fossem vendidos no mercado de Wuhan, não é possível descartar a sua possível venda ilegal.

Apesar da retomada de atividades em alguns países (BBC, 2020) que conseguiram abaixar a curva de contaminação, o mundo ainda se encontra em uma situação de total incerteza de como e quando voltará a funcionar normalmente.

Fala-se muito de "novo normal" como uma nova realidade pós-pandemia. A esperança de que mundo seja despertado para a necessidade de ações para a sustentabilidade, uma vez que a natureza mostrou sua resiliência em várias cidades, como com a limpeza dos canais de Veneza (REVISTA VIAGEM, 2020) e a diminuição drástica de poluição na

China (ELER, 2020) e Índia, acaba de cair por terra ao se verificar estes dois países voltando às atividades produtivas e também à paisagem cinza causada pelos poluentes em seus céus. (VILLAÇA, 2020).

2 O DIREITO DO TRABALHO E O CORONAVÍRUS

Dentre as inúmeras relações jurídicas inerentes à sociedade atual, as relações de trabalho foram diretamente afetadas pela pandemia, o que leva ao inevitável questionamento: como o direito do trabalho vem se posicionando para assegurar a 'sustentabilidade' do emprego, bem como a saúde e segurança do trabalhador durante esse período?

Tão logo foi decretado o estado de calamidade pública, por meio do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março 2020 (BRASIL, 2020), o Poder Executivo editou uma série de medidas provisórias destinadas a regulamentar as relações jurídicas durante tal período, destacando-se aquelas atinentes ao direito do trabalho, em especial sobre as relações de emprego.

A primeira medida provisória que versou sobre matéria trabalhista foi a MP nº 927[7], de 22 de março de 2020 (BRASIL, 2020), a qual flexibilizou algumas normas relacionadas à proteção do trabalho, tratando de questões relacionadas ao teletrabalho, à jornada e ao banco de horas, às férias individuais e coletivas, e, dentre outras questões, previu também hipótese de suspensão do contrato de trabalho.

Esse último ponto da medida provisória foi duramente criticado, pois permitia a suspensão contratual sem assegurar o mínimo ao trabalhador,

7 A MP 927 foi aprovada no Plenário da Câmara dos Deputados no dia 17/06/2020, sendo remetida ao Senado para apreciação. Quando da apreciação na Câmara, foi acrescido dispositivo que permitia a suspensão do cumprimento de acordos trabalhistas na hipótese de a empresa ter paralisado total ou parcialmente suas atividades durante a pandemia em decorrência de ato do Poder Público. Referida MP perdeu sua vigência em 19 de julho de 2020, uma vez que não foi apreciada.

o qual deixaria de receber seu salário em troca de qualificação profissional não presencial, colocando-o em estado de vulnerabilidade, dada a natureza essencial de seu salário, ainda mais em tempos de pandemia. No entanto, referida previsão logo foi revogada por outra medida provisória.

Quanto às demais medidas previstas, em especial, a possibilidade de alteração unilateral pelo empregador do regime de trabalho presencial para o teletrabalho e concessão de férias individuais e coletivas sem a observância do prazo de comunicação exigido pela lei, verifica-se que tais relativizações normativas foram realizadas sob a justificativa de se viabilizar a adoção do isolamento social instituído pela maioria das cidades brasileiras.

No mesmo sentido, caminhou a MP nº 936, de 1º de abril de 2020 (BRASIL, 2020), que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda. Em linhas gerais, permitiu a redução de jornada e salário, a suspensão do contrato de trabalho e, em contrapartida, garantiu ao trabalhador formal o recebimento de um benefício custeado pela União, porém em valor inferior à redução salarial sofrida ou ao salário que deixou de receber (no caso de suspensão). A MP em questão também assegurou ao empregado uma espécie de garantia de emprego no período da redução/suspensão e igual período ao término de tais eventos.

A citada medida provisória também deu azo a acirradas críticas, especialmente no que concerne ao papel das entidades sindicais na garantia dos direitos dos trabalhadores, pois, ao flexibilizar as regras relacionadas à redução de jornada e suspensão contratual, autorizou que tais mudanças sejam realizadas mediante acordo individual, independente de negociação coletiva, limitando a atuação dos sindicatos. Por consequência, facilitou a imposição dos acordos por parte dos empregadores.

Os trechos da MP nº 936/2020 relacionados com os acordos individuais de suspensão e redução de jornada deram origem a uma ação direta de inconstitucionalidade (ADI nº 6363). Em um primeiro momento,

o relator, Ministro Ricardo Lewandowski, deferiu a liminar, determinando a comunicação dos acordos de redução/suspensão ao respectivo sindicato laboral, para que este, querendo, deflagrasse a negociação coletiva visando a sua revisão. No entanto, a liminar não foi referendada pelo pleno do Supremo Tribunal Federal, indicando que este órgão manterá a validade da norma quando da apreciação do mérito.

A MP 936 foi convertida na Lei nº 14.020/2020, mantendo as principais regras previstas anteriormente, sendo acrescida a possibilidade do Poder Executivo de prorrogar os prazos máximos anteriormente fixados para redução da jornada e de salário e da suspensão dos contratos. Também houve alteração no tocante às regras de validade do acordo individual para os temas em questão.

Enquanto no Brasil se flexibilizam as normas de proteção sem a participação do sindicato ou qualquer outro tipo de diálogo social, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e alguns países têm preconizado justamente o contrário, ou seja, têm ressaltado a importância da negociação coletiva e do diálogo entre todas as partes envolvidas na relação de trabalho.

2.1 O que dizem os principais órgãos internacionais

A OIT, em sua Recomendação nº 205, sobre Emprego e Trabalho Decente para a Paz e Resiliência (OIT, 2017), enfatiza a importância do diálogo social entre Governo, empregadores e trabalhadores, de modo a se formar uma base sólida para adoção de medidas muitas vezes dolorosas, porém necessárias ao enfrentamento da pandemia (OIT, 2020, p. 4). Conforme pontuado, o diálogo é uma ferramenta essencial para que as partes envolvidas encontrem as melhores alternativas para superar as dificuldades deste período, pois, dada a sua natureza excepcional, nem

sempre será possível encontrar normas positivadas que disciplinem cada situação específica.

Desse modo, embora o ordenamento jurídico não contemple todas as possíveis situações decorrentes desse novo contexto social, ainda assim, as normas e princípios até então existentes, das quais se destacam as normas internacionais de proteção ao trabalho, têm formado uma base sólida de proteção a inúmeros direitos dos trabalhadores, os quais devem ser observados mesmo em tempos de crise, principalmente aqueles relacionados com a promoção de um meio ambiente do trabalho seguro e sadio.

A Convenção nº 155 da OIT (OIT, 1981), que trata, de forma específica, do meio ambiente do trabalho, ao garantir a proteção à saúde do trabalhador, destaca que o termo "saúde" deve ser compreendido em seu sentindo mais amplo, ou seja, abrangendo tanto os aspectos físicos os quanto os mentais. Assim, embora pouco se tenha discutido sobre a relevância da adoção de medidas para minimizar os impactos do coronavírus na saúde mental dos trabalhadores, é de se destacar a importância de sua adoção.

Uma pesquisa realizada na China (WANG et al., 2020, p. 7-8) identificou significativo aumento nos sintomas de ansiedade e depressão, ou outros relacionados com o estresse, em trabalhadores das mais variadas faixas etárias, classes sociais e atividades profissionais, apontando como causa o repentino surto de covid-19. Apesar de o estudo não relacionar referidos sintomas ao componente laboral, é inegável que a saúde mental dos trabalhadores gera reflexos no ambiente de trabalho, o qual, inclusive, pode agravar o quadro de saúde.

É importante mencionar, também, que a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), escritório regional da OMS, elaborou um manual para orientar as empresas a preparar o local de trabalho sobre as medidas para ali prevenir a disseminação do coronavírus, para lidar com os riscos da covid-19 ao organizar reuniões e eventos, bem como sobre quais condutas

adotar em casos de viagens a trabalho (ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE, 2020, p. 1-8). Em linhas gerais, o documento reitera a importância da adoção de medidas básicas de higiene, mesmo que não haja suspeitas da doença naquela localidade. Além disso, recomenda o isolamento social, inclusive para aqueles que venham a apresentar sintomas como uma tosse leve ou febre mais baixa.

2.2 Perspectivas desse cenário no futuro

Apesar das incontáveis dificuldades enfrentadas por todos aqueles que se relacionam com o mundo do trabalho, os trabalhadores informais, autônomos e pessoas com empregos flexíveis são os maiores prejudicados e, infelizmente, os que menos têm recebido proteção. Embora no Brasil a Lei nº 13.982 (BRASIL, 2020) tenha possibilitado o pagamento de um auxílio emergencial a esse grupo de trabalhadores, referida solução é de curto prazo e valor claramente insuficiente.

Sob o aspecto formal, as normas precedentes à pandemia conferem certa proteção a esses trabalhadores, principalmente aquelas de cunho internacional ratificadas pela Brasil, portanto internalizadas. No entanto, sob o prisma da efetividade, o que se verifica é a inexistência de mecanismos ou ferramentas para se cobrar a observância dessas garantias, estando esses indivíduos relegados à própria sorte. Tais problemas não vieram com o coronavírus. Eles são preexistentes e de longa data. A pandemia apenas ressaltou as desigualdades sociais já existentes na sociedade brasileira, evidenciando que aqueles que já se encontravam em estado de vulnerabilidade ante as precárias condições de trabalho agora se veem diante maiores problemas: escassez de trabalho, redução ou até mesmo a extinção de sua fonte de renda, o que gera dificuldades econômicas e financeiras. Além

destes fatores, agora existe um outro elemento, o risco acentuado à saúde em razão do vírus em circulação.

Boaventura de Souza Santos (2020), ao tratar dos coletivos sociais que integram esse vasto grupo de vulneráveis, ressalta que a quarentena para eles é sempre mais difícil. Assim, quanto aos trabalhadores informais e autônomos, bem como os trabalhadores de rua ou ambulantes, enfatiza:

> Depois de quarenta anos de ataque aos direitos dos trabalhadores em todo o mundo por parte das políticas neoliberais, este grupo de trabalhadores é globalmente dominante [...] O que significará a quarentena para estes trabalhadores, que tendem a ser os mais rapidamente despedidos sempre que há uma crise económica? O sector de serviços, onde abundam, será uma das áreas mais afectadas pela quarentena [...] A indicação por parte da OMS para trabalhar em casa e em autoisolamento é impraticável, porque obriga os trabalhadores a escolher entre ganhar o pão diário ou ficar em casa e passar fome. [...] Os trabalhadores da rua são um grupo específico dos trabalhadores precários. Os vendedores ambulantes, para quem o 'negócio', isto é, a subsistência, depende exclusivamente da rua, de quem nela passa e da sua decisão, sempre imprevisível para o vendedor, de parar e comprar alguma coisa. Há muito tempo que os vendedores vivem em quarentena na rua, mas na rua com gente. O impedimento de trabalhar para os que vendem nos mercados informais das grandes urbes significa que potencialmente milhões de pessoas não terão dinheiro sequer para acorrer às unidades de saúde se caírem doentes ou para comprar desinfetante para as mãos e sabão. [...] Noutros contextos, os uberizados da economia informal que entregam comida e encomendas ao domicílio. São eles que garantem a quarentena de muitos, mas para isso não se podem proteger com ela. O seu 'negócio' vai aumentar tanto quanto o risco. (SANTOS, 2020, p. 16-17).

Se, nessas relações precárias, inexiste a tradicional figura do empregador ou daquele que as normas tradicionalmente costumam identificar como responsável principal pela garantia e saúde do trabalhador, resta ao único agente possível adotar medidas efetivas para a proteção dos informais, qual seja, o Estado, o qual deve preconizar o difícil equilíbrio entre as políticas de proteção à saúde, a economia e a sociedade. Nesse contexto, a OIT, por meio da Recomendação sobre Pisos de Proteção Social (OIT, 2012), orienta que todos os países devem garantir um nível básico de seguridade social para todos os trabalhadores, assim entendidos na maior amplitude do conceito, propondo métodos para alcançá-lo.

3 O DIREITO HUMANO E FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL

A importância de estudar o meio ambiente do trabalho deriva do fato de ser esse o espaço em que o trabalhador passa boa parte de sua vida, sendo que situações como a vivenciada no momento deixam clara a relevância do trabalho e de suas condições para a vida das pessoas.

Com isso, torna-se importante compreender o conceito do meio ambiente do trabalho para identificar a extensão da sua proteção jurídica. Nesse prisma, Maranhão (2016, p. 112) conceitua o meio ambiente do trabalho como:

> A resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo.

Esse conceito considera que o trabalhador está exposto a todos os fatores de risco labor-ambientais, seja pelas condições e pela organização

do trabalho, seja pelas relações interpessoais. Assim, o conceito é voltado para a pessoa do trabalhador, buscando preservar sua saúde física e mental, diante dos riscos que seu trabalho possa oferecer, não importando a causa. Além disso, segundo essa formulação, o meio ambiente do trabalho não se limita ao espaço físico ou estabelecimento empresarial, já que a organização do trabalho (que engloba os fatores ligados às normas e ao modo de produção, ao tempo e ritmo do trabalho, ao conteúdo das tarefas, à jornada, à remuneração e ao conhecimento do trabalho, às técnicas de gerenciamento do trabalho e às técnicas de cobrança de resultados) e as relações interpessoais podem ser consideradas fatores de risco labor-ambientais.

Desse modo, esse conceito vai ao encontro da realidade atual das novas formas de trabalho, enaltecendo a dignidade do trabalhador e visando à proteção jurídica da qualidade da vida humana relacionada a seu ambiente de trabalho, assumindo, inclusive, o compromisso expresso na Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948), em seu art. XXIII, 1, quando dispõe que "todo o ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego."

A Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), por sua vez, preocupou-se com a proteção e reconhecimento do trabalho ao positivar, em seu art. 6°, o trabalho como um direito social fundamental, além de assegurar um rol de direitos aos trabalhadores (art. 7° a 11). No entanto, não basta apenas garantir o acesso ao trabalho, é preciso também que o meio ambiente laboral seja seguro e saudável, para que a dignidade humana do trabalhador seja preservada, de modo que as atividades laborais não violem a sua integridade física e psíquica. Nesse sentido, a CRFB prevê, em seu art. 225, que "todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado", abrangendo, dessa forma, o ambiente laboral, em razão da redação do

do trabalho, seja pelas relações interpessoais. Assim, o conceito é voltado para a pessoa do trabalhador, buscando preservar sua saúde física e mental, diante dos riscos que seu trabalho possa oferecer, não importando a causa. Além disso, segundo essa formulação, o meio ambiente do trabalho não se limita ao espaço físico ou estabelecimento empresarial, já que a organização do trabalho (que engloba os fatores ligados às normas e ao modo de produção, ao tempo e ritmo do trabalho, ao conteúdo das tarefas, à jornada, à remuneração e ao conhecimento do trabalho, às técnicas de gerenciamento do trabalho e às técnicas de cobrança de resultados) e as relações interpessoais podem ser consideradas fatores de risco labor-ambientais.

Desse modo, esse conceito vai ao encontro da realidade atual das novas formas de trabalho, enaltecendo a dignidade do trabalhador e visando à proteção jurídica da qualidade da vida humana relacionada a seu ambiente de trabalho, assumindo, inclusive, o compromisso expresso na Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948), em seu art. XXIII, 1, quando dispõe que "todo o ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego."

A Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), por sua vez, preocupou-se com a proteção e reconhecimento do trabalho ao positivar, em seu art. 6°, o trabalho como um direito social fundamental, além de assegurar um rol de direitos aos trabalhadores (art. 7° a 11). No entanto, não basta apenas garantir o acesso ao trabalho, é preciso também que o meio ambiente laboral seja seguro e saudável, para que a dignidade humana do trabalhador seja preservada, de modo que as atividades laborais não violem a sua integridade física e psíquica. Nesse sentido, a CRFB prevê, em seu art. 225, que "todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado", abrangendo, dessa forma, o ambiente laboral, em razão da redação do

art. 200, VIII, também da CRFB.[8] Ainda nessa perspectiva, destaca-se que, embora o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado não esteja inscrito no "Título II: Dos direitos e garantias fundamentais", é considerado um direito fundamental, com base no §2º, art. 5º da CRFB, por ser essencial à sadia qualidade de vida.

Como a CRFB prevê, além do direito ao trabalho, que este deve ser exercido em condições justas e favoráveis, indo ao encontro do que estabelece o artigo XXIII, 1, da DUDH, considerando, portanto, o direito ao meio ambiente do trabalho saudável como um direito humano e fundamental.

Disso decorre que, de um lado, o trabalhador tem o direito subjetivo de pleitear a defesa contra atos lesivos ao ambiente laboral e, de outro, tem-se um elemento de ordem objetiva, que consiste na incumbência do Estado em assegurar a todos a efetivação do direito de trabalhar num ambiente hígido (SANTOS, 2010, p. 82-83).

Em relação à natureza jurídica do meio ambiente do trabalho, considera-se que se trata de um direito difuso, o qual, segundo Melo (2010), é inerente às normas sanitárias e de saúde do trabalhador, merecendo proteção dos Poderes Públicos e da sociedade organizada, conforme preceitua o art. 225 da CFRB. Ademais, segundo o autor, a identificação da natureza jurídica das normas legais sobre o meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador tem importância prática na sua elaboração e interpretação. Na elaboração, porque as normas do meio ambiente do trabalho dizem respeito ao direito ambiental e à saúde; logo, a competência legislativa é concorrente da União, dos Estados e do Distrito Federal (art. 23, VI, CRFB) e comum à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios (art. 24, VI e XII, CRFB), respectivamente. No que diz respeito à interpretação e à aplicação, pode-se afirmar que "haverá repercussões

8 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.

quando se considerar essas normas como de direitos difusos, na modalidade de direitos humanos" (MELO, 2010, p. 35-36), o que resulta na aplicação das regras mais benéficas ao trabalhador no caso concreto.

O meio ambiente do trabalho saudável e seguro é, portanto, um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão, por isso, se desrespeitado, além dos danos aos trabalhadores e à sua família, e até à própria empresa, pode haver danos a toda sociedade, como os custos arcados pela Previdência Social com as prestações sociais decorrentes de acidentes de trabalho, as demandas de atendimento geradas para o SUS, que presta assistência à maioria dos trabalhadores brasileiros, haja vista não terem condições de arcar com planos de saúde privados.

Ademais, conforme aponta Rocha (2015, p. 93), as consequências de não assegurar esse direito fundamental traduzem-se em diminuição da produtividade nas empresas, recessão, desemprego, diminuição do Produto Interno Bruto (PIB), redução das contribuições fiscais individuais e aumento de repasse de recurso do orçamento para a Previdência Social, comprometendo, portanto, o desenvolvimento da sociedade. Não se pode ignorar ainda, que, por vezes, o meio ambiente em seus aspectos natural, artificial e cultural acaba sendo prejudicado pelo ambiente do trabalho degradado, isto porque "um ambiente interno poluído e inseguro expele poluição e insegurança externa." (SILVA, 2004, p. 24).

Diante de tudo que foi exposto, a violação das normas de saúde e segurança do meio ambiente do trabalho acaba comprometendo não só os trabalhadores, mas todo o desenvolvimento do país, de maneira que, em tempos de crise social e sanitária, esse direito deve continuar sendo assegurado. Por essa razão, as decisões a serem tomadas em momentos tão difíceis – pelas empresas, Judiciário e Legislativo – devem ser subsidiadas pelo princípio da sustentabilidade e pela busca desse ideal, como será demonstrado a seguir.

3.1 A sustentabilidade e sua relevância para um meio ambiente do trabalho saudável

A Revolução Industrial trouxe mudanças tecnológicas que acabaram por influenciar o processo produtivo social e econômico, bem como a maneira como o homem se relaciona com a natureza, pois a produção e o consumo em grande escala intensificaram o uso de recursos naturais. Em virtude dessa Revolução, consolidou-se o sistema baseado no capital e no trabalho assalariado e, em que pese ter trazido vantagens, normalmente associadas a tudo aquilo que representa progresso, como produtos eletrônicos, serviços de saúde, telecomunicações e transportes, esse processo trouxe também implicações negativas, como a exploração excessiva de recursos naturais e a possibilidade de seu esgotamento, a extensa produção de geração de resíduos, a exploração da mão de obra, a disseminação de doenças, o aumento da desigualdade social e a produção de riscos ecológicos de uma forma geral (ANDRADE, 2020, p. 13).

Conforme a sociedade passou a tomar consciência dos problemas ambientais e sociais e de sua ligação com o modelo de produção adotado, em especial a partir da Conferência em Estocolmo, no ano de 1972, começaram a surgir propostas para alterar o modelo de desenvolvimento, de modo que trouxesse menos impactos ambientais e mais qualidade de vida para os indivíduos. Dentre as propostas existentes, é válido ressaltar aquela que constantemente aparece nas discussões em âmbito mundial: o desenvolvimento sustentável,[9] que busca conciliar desenvolvimento e proteção ambiental.

---

9 Em abril de 1987, foi publicado o Relatório "Nosso Futuro Comum", conhecido também como "Relatório Brundtland". Em tal documento, foi feito um levantamento sobre como a humanidade se comportava com relação aos recursos naturais e ao meio ambiente em geral e, ao se analisar a situação ambiental do planeta, construiu-se a ideia de desenvolvimento sustentável, conceituando-o como "o desenvolvimento que atende às necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras

Contudo, para muitos autores, o termo desenvolvimento sustentável deveria ser retirado da legislação ambiental por ser incompatível com a ideia de preservação ambiental, aduzindo que o adjetivo sustentável fora utilizado com o intuito de minimizar essa evidente contradição. Nessa perspectiva, "tem se apresentado como instrumento de neoliberalismo ambiental, apto a difundir o discurso capaz de dissuadir e esconder os reais efeitos do crescimento econômico." (MATTOS, 2014, p. 106).

O desenvolvimento, para muitos governos, é sinônimo de crescimento econômico, o que é um equívoco, pois países que estão entre as maiores economias do mundo demonstram que o crescimento econômico não significa que as atuais e as futuras gerações usufruirão de uma boa qualidade de vida. No que diz respeito ao Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) de 2019, em que o cálculo leva em consideração renda, saúde e educação, a China, que possui a 2ª maior economia mundial, alcança a 85ª posição e é a primeira no ranking dos países que mais poluem o meio ambiente.[10] A Índia, que possui o título de 7ª maior economia do mundo, ocupa a 129ª posição no IDH e é o 4° país que mais emite gases de efeito estufa.[11]

---

de atender às suas próprias necessidades", apresentando-se diversas estratégias para que nações e governos alcançassem tal modelo de desenvolvimento.

10 Tais informações são asseguradas pelo Instituto de Pesquisa de Relações Internacionais (IPRI), órgão da Fundação Alexandre de Gusmão (FUNAG), que divulgou recentemente uma tabela contendo as maiores economias do mundo com dados desde o ano de 2012 (Disponível em: http://www.funag.gov.br/ipri/images/analise-e-informacao/01-Maiores_Economias_do_Mundo.pdf), e pela organização global de pesquisa sobre meio ambiente e desenvolvimento, a Word Resources Institute, a qual divulgou, em fevereiro de 2020, um gráfico constando os principais países emissores de gases de efeito estufa (Disponível em: https://www.wri.org/blog/2020/02/greenhouse-gas-emissions-by-country-sector).

11 O aquecimento global, ponto principal da questão ambiental, é um fenômeno causado por gases provenientes, sobretudo, da queima de combustíveis fósseis e do desmatamento, impedindo a dissipação do calor na atmosfera, isto é, são os gases de efeito estufa, como o dióxido de carbono, óxido nitroso e metano. Conforme Relatório Mudança Climática e Terra de 2019, emitido pelo Painel Intergovernamental de Mu-

Em outro estudo,[12] que analisa apenas o aspecto da sustentabilidade ambiental de uma sociedade, segundo o último processo avaliativo realizado em 2018, dos 10 países considerados sustentáveis[13], nenhum deles figura entre as 10 nações que mais emitem gases de efeito estufa e, em relação ao IDH, estão ocupando as primeiras colocações, sendo que a posição mais baixa pertence à França, que se encontra na 26ª colocação. O Brasil, por sua vez, é considerado o 69° país mais sustentável, dentre os 180 países avaliados e, no que diz respeito ao IDH, ocupa o 79° lugar. Tais constatações permitem concluir que há certa incompatibilidade entre crescimento econômico e proteção ao meio ambiente e que países preocupados com o meio ambiente têm mais chances de garantir à população qualidade de vida.

O desenvolvimento de uma nação deve ser compreendido, portanto, não como um sinônimo do crescimento econômico, mas como um elemento que está intrinsecamente relacionado à qualidade de vida das pessoas convivem naquela sociedade. Dessa forma, diante do antagonismo entre os conceitos de "desenvolvimento" e "sustentabilidade", o primeiro deve

---

danças Climáticas (IPCC), as mudanças climáticas provocadas por esse aquecimento mundial podem agravar os processos de degradação do solo, por meio de aumento da intensidade das chuvas, inundações, frequência e severidade da seca, elevação do nível do mar, entre outras situações (PADILHA, 2010, p. 10-11). Conforme Relatório Mudança Climática e Terra de 2019, emitido pelo Painel Intergovernamental de Mudanças Climáticas (IPCC), as mudanças climáticas provocadas por esse aquecimento mundial podem agravar os processos de degradação do solo, por meio de aumento da intensidade das chuvas, inundações, frequência e severidade da seca, elevação do nível do mar, entre outras situações (IPCC, 2019, p. 6-7).

12 Índice de Desempenho Ambiental. Trata-se de um projeto desenvolvido em conjunto com o Centro de Direito e Política Ambiental de Yale e do Centro de Rede Internacional de Informações sobre Ciências da Terra (CIESIN) no Earth Institute da Columbia University, produzido em colaboração com o Fórum Econômico Mundial (WEF). Dentre os critérios avaliados, destacam-se a qualidade do ar, da água e do saneamento, as florestas, a pesca, o clima, a energia e a poluição do ar. Disponível em: https://epi.yale.edu/. Acesso em: 11 fev. 2020.

13 Na sequência: Suíça, França, Dinamarca, Malta, Suécia, Reino Unido, Luxemburgo, Áustria, Irlanda e Finlândia.

ser visto como um processo de mudanças qualitativas na sociedade e não necessariamente como crescimento econômico (ANDRADE, 2020, p. 53).

É nesse sentido que Freitas (2016, p. 57) prefere falar em sustentabilidade em vez de desenvolvimento sustentável, alegando "que a sustentabilidade é que deve adjetivar, condicionar e infundir as suas características ao desenvolvimento, nunca o contrário", não podendo ser vista como crescimento econômico cego, a qualquer custo (ANDRADE, 2020, p. 54).

Com efeito, a sustentabilidade revela-se como o paradigma desafiador a ser alcançado, formando uma verdadeira multiplicidade de concepções de sustentabilidade, eis que para que ser concretizada perpassa por todas as relações humanas. Alguns autores defendem oito dimensões da sustentabilidade, como Ignacy Sachs; já outros, como Juarez Freitas, entendem que ela envolve as facetas ética, social, jurídico-política, econômica e ambiental. Mas, de todo modo, como afirmam Klinsky e Golub (2016, p. 166), "no mínimo, a sustentabilidade nos obriga a considerar os impactos econômicos, sociais e ambientais de qualquer ação ou prática." Destaca-se ainda, que muitos a consideram como um princípio jurídico.

Para Boff (2015, p. 20), a sociedade só poderá ser considerada sustentável se reduzir os níveis de pobreza, se os seus cidadãos tiverem acesso ao trabalho, se a seguridade social for garantida àqueles que necessitam e se houver, ainda, a participação ativa de seus cidadãos, bem como se estes tiverem cuidado com a conservação e regeneração da natureza. Portanto, para o autor, a sustentabilidade de uma sociedade se verifica quando são garantidos a todos os meios de uma vida digna.

Nessa perspectiva, não há como buscar uma sociedade sustentável sem que se dê importância ao meio ambiente do trabalho seguro e saudável, já que este abre caminho para a possibilidade do trabalho decente[14],

14 No ano seguinte à adoção da Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998, o conceito de trabalho decente foi formalizado pela OIT. Quase

contribuindo essencialmente para a efetivação das dimensões social e ambiental da sustentabilidade, pois naquela "não se admite o modelo de desenvolvimento excludente e iníquo" (FREITAS, 2016, p. 62) e esta alude "ao direito das gerações atuais, sem prejuízo das futuras, ao ambiente limpo, em todos os aspectos" (FREITAS, 2016, p. 68), isto porque "não pode haver qualidade de vida e longevidade digna em ambiente degradado." (FREITAS, 2016, p. 70).

Verifica-se, assim, a estrita ligação entre meio ambiente do trabalho saudável e sustentabilidade, pois as crises social, ambiental, política e econômica, como ora vivenciadas no Brasil, são acompanhadas por processos que reproduzem a indignidade humana e evidenciam também um mundo do trabalho doente, em que milhares de pessoas, quando não estão desempregadas, sobrevivem de trabalhos degradantes, sem o mínimo de condições de higiene, saúde e segurança, às vezes com remunerações injustas e jornadas desumanas, situações essas que vão de encontro à sustentabilidade (ANDRADE, 2020, p. 66-67). Por isso, é exigido de todos nessa circustância, em razão da pandemia da covid-19, em que muitos, quando não estão perdendo o trabalho, estão exercendo as suas funções em situações sem garantia de saúde e segurança necessárias, que não percam de vista a busca de uma sociedade sustentável.

Vale recordar que, na 96ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em 2007, foi reforçada a ideia de que "é no local de trabalho que

---

uma década depois dessa formalização, em 2008, na 97ª CIT, foi adotada a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, que colocou o trabalho decente no centro das políticas da OIT. O trabalho decente (ou trabalho digno) tem sido um dos caminhos apontados para a realização da sustentabilidade, tanto que o objetivo 8, dos Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, é justamente a promoção do trabalho decente. Brito Filho (2010, p.52) o conceitua como "um conjunto mínimo de direitos ao trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas; incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais".

as dimensões social, econômica e ambiental do desenvolvimento sustentável convergem num todo indissociável", fomentando a promoção de empresas sustentáveis, caracterizadas pela busca de lucro concatenada à necessidade de desenvolvimento que respeite a dignidade humana, a sustentabilidade ambiental e o trabalho decente (OIT, 2007. p.iii-1).

Destarte, as normas, as políticas, os objetivos e os projetos devem ser construídos a partir do ponto de vista do trabalhador e não dos interesses do mercado, sem que sejam desconsiderados os interesses da classe empregadora ou do Estado, já que estes também precisam ser ouvidos para que possa existir a construção de um diálogo social. Dessa forma, constata-se que o processo econômico deve servir ao trabalhador como meio de satisfazer suas necessidades, realizar seus sonhos e alcançar a felicidade. O homem não pode ser visto como instrumento do processo de produção a serviço da economia, como se fosse objeto; ele deve, em oposição, ser enxergado como sujeito e ser beneficiado por esse processo. Portanto, o trabalhador deve ser considerado como sujeito beneficiário do sistema de produção e não mera força de trabalho e instrumento de mercado (MATTOS, 2014, p. 60).

No entanto, em razão do caos social decorrente da pandemia, que deixou evidente o conflito entre preservação da vida e preservação da economia, houve considerável redução dos direitos dos trabalhadores, em movimentos que podem ser considerados verdadeiro retrocesso social.

Como mencionado, as Medidas Provisórias (núm. 927 e 936), editadas nesse período, ainda que necessárias e urgentes, deveriam ter respeitado o diálogo social e consulta tripartite de forma célere entre representantes do governo, trabalhadores e empregadores, nos termos da Convenção nº 144 da OIT, na busca pela preservação da saúde e da segurança do trabalhador em todos os aspectos. Isso se justifica porque muitos trabalhadores estão exercendo suas funções em atividades essenciais

e precisam continuar trabalhando em prol da sobrevivência de todos, especialmente para cuidarem das vítimas da covid-19, ficando assim, em uma situação de maior exposição ao novo agente viral. Por isso, foi acertada a decisão judicial do STF ao suspender a aplicação de artigos que afastaram a covid-19 como doença ocupacional e restringiram a atuação da fiscalização do trabalho durante a pandemia do Coronavírus.[15]

Nesse cenário, todas as mudanças necessárias nesse momento requerem aquilo que Canotilho (2010, p. 8) lecionou sobre o imperativo categórico do princípio da sustentabilidade, o qual pressupõe que "os humanos devem organizar os seus comportamentos e ações de forma a não viverem: (i) à custa da natureza; (ii) à custa de outros seres humanos; (iii) à custa de outras nações; (iiii) à custa de outras gerações".

Portanto, como a sustentabilidade visa, em síntese, ao direito ao bem-estar e "cuida da qualidade de vida, sem prejuízo da produtividade" (FREITAS, 2016, p. 87), é necessário que haja renovação e mudanças no modo de viver, consumir e produzir. O momento em que se vive é a oportunidade para todos se adaptarem a essas mudanças que se iniciaram em virtude do coronavírus, de maneira que tal princípio ou ideal não seja ignorado para a promoção de um meio ambiente do trabalho saudável, tendo em vista a sua imprescindibilidade para o alcance de uma sociedade sustentável, de modo que todas as decisões e alterações legislativas devem ser subsidiadas por ele.

---

15 Foram ajuizadas 7 ADI's (**6.342, 6.344, 6.346, 6.348, 6.349, 6.352 e 6.354) contra a MP n. 927/2020. O julgamento referenciado aconteceu em 29 de abr. 2020. Cf.: STF afasta trechos da MP que flexibiliza regras trabalhistas durante pandemia da Covid-19. Disponível em:** http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=442355. Acesso em: 22 jun. 2020.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As ciências biológicas ainda não encontraram respostas definitivas sobre o novo coronavírus e seus efeitos no corpo humano, assim como ainda não é possível a prescrição de um medicamento que comprovadamente funcione para todos.

Apesar da falta de dados concretos, a Organização Mundial da Saúde tomou as providências cabíveis para evitar o resultado incontroverso da pandemia: o número de mortes gigantesco por consequência não só das contaminações, mas também da falta de leitos nos hospitais. Essas são as consequências mais visíveis neste momento contemporâneo ao enfrentamento. Mas, ao se tirar o olhar do centro, percebem-se outros tantos impactos causados pelo vírus, em especial as mudanças sociais que ele provoca. O meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador são exemplos de assuntos que necessitarão de atenção, e com urgência.

O regramento brasileiro para enfrentamento da pandemia flexibilizou várias normas que protegiam o trabalhador, o que lhe vem causando e causará inegáveis prejuízos . Mesmo que a pretensão tenha sido facilitar a adoção pelas empresas e empregados do distanciamento social no primeiro momento de enfrentamento à pandemia, e preservar bens maiores, quais sejam, a vida e a saúde de todos, cabe ressalvar que isto foi feito relativizando-se outros direitos, frutos de um longo processo de luta social e conquistas, os quais, aliás, já vinham sendo alvos de ataques incessantemente nos últimos anos.

Embora tais modificações sejam temporárias, eis que as medidas trabalhistas disciplinadas nas medidas provisórias só podem perdurar durante o estado de calamidade pública reconhecida pelo Decreto Legislativo nº 6/2020, a flexibilização de direitos trabalhistas tem ganhado força desde a Lei 13.467/2017, conhecida como lei da reforma trabalhista. Essas alterações

geralmente ocorrem por meio de normas incoerentes e que contrastam com o sistema protetivo já existente, fruto de apressadas e prematuras implementações, que geralmente utilizam os momentos de crise como pretexto para aprovarem normas elaboradas sem o necessário diálogo entre as classes interessadas e que se constituem verdadeiro retrocesso ambiental.

Os momentos de crise não podem servir como pretexto para a redução de direitos sociais arduamente conquistados. E mais, o momento inspira reflexão, solidariedade, compreensão, tolerância e bom senso.

Com efeito, a promoção da saúde e a segurança do trabalhador é imprescindível para o alcance de uma sociedade sustentável, de maneira que, em razão de todos os problemas socioambientais que ficaram ainda mais evidenciados com a atual pandemia, aquele objetivo deve ser continuamente buscado por todos os atores sociais e em todos os seus aspectos.

Assim, qualquer atitude para lidar com a crise financeira que já assola o país deve considerar vários fatores, em especial os impactos a serem causados aos trabalhadores, não podendo às custas de sua saúde buscar "salvar" a economia do país, expondo-os à precarização do trabalho e à violação de sua dignidade, de modo que a sustentabilidade é a resposta para lidar com todos os desafios enfrentados no meio ambiente do trabalho, já que objetiva em síntese, a vida com dignidade.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Ana Paula Marques. **O meio ambiente do trabalho seguro e saudável como um dos caminhos para concretização da sustentabilidade**. 2020. 120 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Estado de Mato Grosso, Cuiabá, 2020.

BOFF, Leonardo. **Sustentabilidade**: o que é, o que não é. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2015.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março 2020**. Disponível em: https://legis.senado.leg.br/norma/31993957/publicacao/31994188. Acesso em: 27 abr. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13982.htm. Acesso em: 27 abr.

BRASIL. **MP nº 927 de 22 de março de 2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 27 abr.

BRASIL. **MP nº 936 de 1º de abril de 2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 27 abr.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Brasil registra 2915 casos confirmados de coronavírus e 77 mortes**. Disponível em: https://www.saude.gov.br/noticias/agencia-saude/46610-brasil-registra-2-915-casos-confirmados-de-coronavirus-e-77-mortes . Acesso em: 08 maio 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Painel coronavírus**. Disponível em: https://covid.saude.gov.br/. Acesso em: 12 e 20 maio 2020.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. **Trabalho decente**: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e outras fontes de trabalho indigno. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

CANAIS de Veneza estão limpos pela primeira vez em anos. **Revista Viagem**. 18 de março de 2020. Disponível em: https://viagemeturismo.abril.com.br/materias/canais-de-veneza-estao-limpos-pela-primeira-vez-em-anos/. Acesso em: 15 maio 2020.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. O Princípio da sustentabilidade como Princípio estruturante do Direito Constitucional. **Revista de Estudos Politécnicos Polytechnical Studies Review**, v. VIII, n. 13, p. 7-18, 2010.

China registra primeira morte por novo vírus. **Setor saúde.** 15 de janeiro de 2020. Seção Mundo. Disponível em: https://setorsaude.com.br/china-registra-primeira-morte-por-novo-virus/. Acesso em: 12 mar. 2020.

COMISSÃO MUNDIAL SOBRE O MEIO AMBIENTE. **Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future**. Disponível: https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf. Acesso em: 25 nov. 2019.

DELATORRE, Edson; MIR, Diana; GRÄF, Tiago; BELLO, Gonzalo. Tracking the onset date of the community spread of SARS-CoV-2 in Western Countries. **Memórias do Instituto Osvaldo Cruz.** Disponível em: https://memorias.ioc.fiocruz.br/article/10702/0183-tracking-the-onset-date-of-the-community-spread-of-sars-cov-2-in-western-countries. Acesso em: 18 maio 2020.

ELER, Guilherme. Como a poluição do ar na China oscilou com o surto do novo coronavírus. **Revista Superinteressante.** 4 de março de 2020. Disponível em: https://super.abril.com.br/ciencia/como-a-poluicao-do-ar-na-china-oscilou-com-o-surto-do-novo-coronavirus/. Acesso em: 16 maio 2020.

FACULDADE DE MEDICINA DE RIBEIRÃO PRETO. **Análise Exponencial – Brasil.** Disponível em: https://ciis.fmrp.usp.br/covid19/exp-br/. Acesso em: 21 jun. 2020.

FREITAS, Juarez. **Sustentabilidade**: direito ao futuro. 3. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2016.

GRUBER, Arthur. "Covid-19: o que se sabe sobre a origem da doença. **Jornal da Universidade de São Paulo**. Disponível em: https://jornal.usp.br/artigos/covid2-o-que-se-sabe-sobre-a-origem-da-doenca/. Acesso em: 10 maio 2020.

INTERGOVERNMENTAL Panel on Climate Change. **Climate Change and Land**, 2019. Disponível em: https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2019/08/4.-SPM_Approved_Microsite_FINAL.pdf. Acesso em: 11 fev. 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS. **Maiores Economias do Mundo**, 2020. Disponível em: http://www.funag.gov.br/ipri/images/analise-e-informacao/01-Maiores_Economias_do_Mundo.pdf. Acesso em: 22 jun. 2020.

KLINSKY, Sonja; GOLUB, Aaron. Justice and Sustainability. HEINRICHS, H., MARTENS, P., MICHELSEN, G., WIEK, A. (org.) **Sustainability Science.** Dordrecht: Springer, 2016. p. 161-173. Disponível em: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-017-7242-6_14. Acesso em: 30 abr. 2020.

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

MATTOS, Michele Beutinger. **O trabalho decente na busca pela sustentabilidade**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito Agroambiental, Universidade Federal do Estado de Mato Grosso, Cuiabá, 2014.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Disponível em: https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf. Acesso em: 17 maio 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As normas da OIT e a COVID-19 (coronavírus).** Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_745248.pdf. Acesso em 15 mai. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises**. Conferência Internacional do Trabalho, 96.ª Sessão, 2007. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_093970.pdf. Acesso em 09 jan. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 144 sobre Consultas Tripartites sobre Normas Internacionais do Trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236116/lang—pt/index.htm. Acesso em: 22 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 155 sobre Segurança e saúde dos trabalhadores de 1981**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang—pt/index.htm. Acesso em: 21 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa**, 2008. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—-americas/—-ro-lima/—-ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf. Acesso em: 22 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendación n. 205 sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliência**. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=-NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503. Acesso em: 21 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)**. Disponível em: http://www.oit.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3065524:NO. Acesso em: 28 abr. 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **COVID-19: cronologia de la actuación de la OMS**. Disponível em: https://www.who.int/es/news-room/detail/27-04-2020-who-timeline—-covid-19. Acesso em: 05 maio 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Coronavírus disease (Covid-19). Situation Report 153**. Disponível em: https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200621-covid-19-sitrep-153.pdf?sfvrsn=c896464d_2. Acesso em: 21 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Regulamento Sanitário Internacional**. Disponível em: http://portal.anvisa.gov.br/documents/375992/4011173/Regulamento+Sanit%C3%A1rio+Internacional.pdf/42356bf1-8b68-424f-b043-ffe0da5fb7e5. Acesso em: 05 maio 2020.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE. **Folha informativa – COVID-19 (doença causada pelo novo coronavírus)**. Disponível em https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view

=article&id=6101:covid19&Itemid=875#datas-noticificacoes. Acesso em 07 maio 2020.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE. **Preparando o local de trabalho para a COVID-19**. Disponível em: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52015/OPASBRACOVID1920043_por.pdf?sequence=5. Acesso em: 18 maio 2020.

OS PAÍSES que ensaiam uma cautelosa saída da quarentena. **BBC News**. 17 de abril de 2020. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/internacional-52304259. Acesso em: 16 maio 2020.

PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

ROCHA, Fábio Ribeiro. **Efetividade do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho seguro e adequado**: a responsabilidade civil do tomador de serviços. São Paulo: LTr, 2016.

SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A cruel pedagogia do vírus**. Coimbra: Edições Almeida, 2020. E-Book. ISBN 978-972-40-8496-1.

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

VILLAÇA, Thais. *Índices de poluição na China voltam a subir após fim da quarentena.* **Revista Auto Esporte**, 22 de março de 2020. Disponível em: https://revistaautoesporte.globo.com/Noticias/noticia/2020/03/indices-de-poluicao-na-china-voltam-subir-apos-o-fim-da-quarentena.html. Acesso em: 15 de maio 2020.

WANG, Yenan; DI, Yu; YE, Junjie; WEI, Wenbin. Study on the public psychological states and its related factors during the outbreak of coronavirus disease 2019 (COVID-19) in some regions of China. **Psychology, Health & Medicine**. DOI: 10.1080/13548506.2020.1746817. Disponível em: https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13548506.2020.1746817. Acesso em: 27 abr. 2020.

WORD RESOURCES INSTITUTE. **4 Charts Explain Greenhouse Gas Emissions by Countries and Sectors**. 2020. Disponível em: https://www.wri.org/blog/2020/02/greenhouse-gas-emissions-by-country-sector. Acesso em: 22 jun. 2020.

WU, Fan.; ZHAO, Su; YU, Bin. *et al.* A new coronavirus associated with human respiratory disease in China. **Nature** 579, p. 265–269, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.1038/s41586-020-2008-3. Acesso em: 07 maio 2020.

Capítulo 10

OS IMPACTOS DA DISCRIMINAÇÃO INTERSECCIONAL NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO (DES)EQUILIBRADO

Brendhon Andrade Oliveira[1]

Carla Reita Faria Leal[2]

Isabella Herrera[3]

Leonardo do Prado Gama[4]

Vitor Alexandre de Moraes[5]

INTRODUÇÃO

O presente trabalho[6] aproxima os temas da discriminação interseccional e meio ambiente do trabalho equilibrado. Objetivando promover efetiva proteção

1 Mestrando em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso (PPGD/UFMT). Graduado em Direito pela Universidade Federal do Tocantins (UFT). Membro do Grupo de Pesquisa O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente (FD/UFMT). E-mail – andradebrendhon@gmail.com

2 Doutora e mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Professora associada da Universidade Federal de Mato Grosso. Juíza do Trabalho aposentada. Líder do Projeto de Pesquisa O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente (FD/UFMT). Coordenadora Adjunta do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso (PPDG/UFMT). E-mail – crfleal@terra.com.br

3 Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT). Membro do Grupo de Pesquisa O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente (FD/UFMT), Grupo de Pesquisa de Direito Civil Contemporâneo (GPDCC) e Grupo de Pesquisa sobre o Grande Encarceramento (GPGE) da Faculdade de Direito (FD) da Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT). E-mail – isahherrera@gmail.com

4 Advogado. Mestrando em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso (PPGD/UFMT). Especialista em Direito Processual Civil pela Escola Superior do Ministério Público de Mato Grosso. Graduado em Direito pela Universidade Estadual de Mato Grosso (UNEMAT). Membro do Grupo de Pesquisa O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente (FD/UFMT) da Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT). E-mail – leonardopradogama@gmail.com

5 Especialista *lato sensu* em Direito Constitucional pela Universidade Cândido Mendes. Graduado em Direito pela Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT). Graduado em Letras – Português-Espanhol pelo Centro Universitário de Várzea Grande (UNIVAG). Membro do Grupo de Pesquisa O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente (FD/UFMT). E-mail – vitor.alex.moraes@hotmail.com

6 Este trabalho é fruto de estudos e pesquisas realizados no âmbito do Grupo de Pesquisa "O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente", da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Mato Grosso (GPMAT/FD/UFMT).

ao/a trabalhador/a, aponta-se a necessidade de combater a discriminação como forma de assegurar o equilíbrio do meio ambiente do trabalho.

Histórica e atualmente, os marcadores sociais da diferença são utilizados para estabelecer diversas categorias de pessoas. Gênero, sexualidade, raça/etnia e a própria classe social delimitam o campo de reconhecimento social, político e jurídico da população negra, de mulheres, de LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais), de indígenas e de pessoas vulneráveis economicamente. Sendo assim, essas parcelas da população vivenciam violações de direitos humanos e experimentam restrições quanto ao acesso à justiça.

O estudo foca sua análise em gênero, raça e sexualidade enquanto marcadores utilizados para opressão que atuam conjuntamente à classe, formando o binômio opressão-exploração. Nesse sentido, o marcador de classe decorre da negociação da força de trabalho em troca de recursos para subsistência. Por esse motivo, o/a trabalhador/a é também considerado/a a parte hipossuficiente da relação contratual, o que justifica uma maior proteção ao direito do trabalho.

Não é apenas a classe que delimita as relações sociais – aí incluídas as de trabalho. Há dados nacionais e estrangeiros que evidenciam que mulheres recebem remunerações menores, ainda que exerçam iguais funções e com idênticas qualificações que os homens, sendo elas menos presentes em cargos de chefia e espaços de poder público ou privado.

De modo igual, existem as afetações que atingem a população LGBT, a qual, por diversas vezes, encontra dificuldades no acesso ao mercado de trabalho, sobretudo as pessoas trans. Além dos demais grupos, a população negra, devido ao recente histórico de submissão à escravidão, representa maioria em trabalhos precarizados, desprotegidos e com menor retorno financeiro.

Partindo da realidade posta, é importante acionar o conceito de interseccionalidade, "utilizado para referir-se à forma pela qual o racismo, as relações patriarcais, a opressão de classe e outros eixos possíveis de poder e discriminação criam desigualdades." (BERNARDINO-COSTA, 2015, p. 151). Desse modo, Kyrrilos (2020, p. 1), entendendo a interseccionalidade como ferramenta de análise, aponta que:

> Com essa lente, os processos discriminatórios não são compreendidos isoladamente, nem se propõem uma mera adição de discriminações, mas sim, abraça-se a complexidade dos cruzamentos dos processos discriminatórios e a partir daí se busca compreender as condições específicas que deles decorrem.

A interseccionalidade é um conceito central que corrobora uma análise jurídica mais ampla das opressões-explorações, permitindo o devido diálogo entre os marcadores sociais da diferença. Possibilita, ainda, interseccionar o próprio direito. Quando se viola o direito à não discriminação, numa leitura ampliada, violam-se inúmeros outros direitos e garantias de ordem constitucional e, a depender das pessoas envolvidas, do local e das relações jurídicas ali travadas, pode-se incorrer em violação de direitos infraconstitucionais, tais como civis, trabalhistas, administrativos... Em outras palavras, o *modus operandi* da vida é complexamente interseccional!

A partir desse breve exposto, o objetivo central é verificar se, em uma relação de trabalho formal, quando há discriminações interseccionais, são também alteradas as dinâmicas que equilibram o meio ambiente do trabalho. Por conseguinte, este estudo tem como objetivos específicos: a) identificar a discriminação interseccional (especificamente de gênero, sexualidade e raça) e a proteção jurídica da não discriminação; b) demonstrar o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado e c) analisar se a ocorrência de discriminação no ambiente de trabalho incorre em dupla violação de direitos.

A pesquisa utilizando o método hipotético-dedutivo parte da hipótese de que há uma relação indissociável entre o direito à não discriminação e o direito ao meio ambiente do trabalho saudável, na qual ambos corroboram o direito ao trabalho decente. Nesse contexto, as discriminações podem ter mais de um fator comum, gerando uma relação discriminatória sobreposta de marcadores sociais da diferença.

Desta feita, o trabalho se subdivide em dois tópicos. O primeiro apresenta as dinâmicas do fenômeno discriminatório que incidem sobre sexualidade, gênero e raça, enquanto o segundo aproxima o direito à não discriminação do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, percebendo-os como indissociáveis.

1 UMA INTRODUÇÃO À DISCRIMINAÇÃO POR SEXUALIDADE, GÊNERO E RAÇA

Conforme os objetivos explicitados, este tópico se dedicará a identificar a discriminação interseccional – especificamente de gênero, sexualidade e raça – e a proteção jurídica da não discriminação. Abrindo as discussões, a discriminação por identidade de gênero e/ou orientação sexual, em seguida, por gênero e a população de mulheres e, por fim, a questão racial.

O direito à não discriminação[7] encontra-se previsto na legislação internacional, constitucional e infraconstitucional. A Carta Magna prevê em seu art. 3º, inciso IV, que "promover o bem de todos, sem preconceitos de

7 O trabalho compreende que o direito à não discriminação pressupõe o direito à igualdade, à diferença e à dignidade da pessoa humana. Filia-se ao pensamento de Santos (1999, p. 44) ao entender que "temos o direito a ser iguais sempre que a diferença nos inferioriza; temos o direito de ser diferentes sempre que a igualdade nos descaracteriza." Quanto à dignidade humana, esta pressupõe condições mínimas de sobrevivência e existência, reclamando, portanto, combate às opressões-explorações.

origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação" é um dos objetivos fundamentais da República. Além disso, fundamentando os mecanismos antidiscriminação, o inciso XLI (art. 5º) estabelece que "a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais." (BRASIL, 1988, s/p).

Inegavelmente, a CF/88 carrega um espírito de justiça social, tanto que consagra a dignidade humana (art. 1, III) e o combate às desigualdades (art 3º, III) como metafundamentos do Estado Democrático de Direito. No tocante especificamente ao âmbito laboral, importante dar destaque aos incisos XXX, XXXI e XXXII, do art. 7º, que também deixam mais uma vez evidenciada a adoção pela Constituição do viés antidiscriminatório. Além disso, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) também possui diversas previsões acerca da não discriminação, com destaque ao art. 223-C (BRASIL, 1943), ao tratar do dano extrapatrimonial, pontua que "a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física."

Rios e Silva (2017, v.14, p. 44-45), com base nos diplomas internacionais de proteção aos direitos humanos, entendem que conceito jurídico de discriminação se refere a

> [...] qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência que tenha o propósito ou o feito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural ou em qualquer campo da vida pública.

A discriminação, enquanto fenômeno e categoria ampla, opera socialmente por meio de diferentes dinâmicas. Embora sejam encontradas similaridades e utilização de tecnologias de poder próximas, a forma

como a violência e discriminação incidem sobre mulheres é diferente de como impacta a comunidade LGBT que, por sua vez, difere da opressão racista. Historicamente essas diversas populações estiveram sob políticas de dominação distintas, mas que dialogam e têm como resultado comum a subalternidade. Assim, passa-se às abordagens de gênero, sexualidade e raça.

1.1 A discriminação em decorrência da orientação sexual e/ou identidade de gênero

A LGBTfobia é a violência e discriminação a que o coletivo de pessoas LGBT (lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais) encontra-se submetido, uma vez que "aqueles e aquelas que transgridem as fronteiras de gênero ou de sexualidade [...] são marcados como sujeitos diferentes e desviantes." (LOURO, 2004, p. 40). As expressões de homossexualidade, lesbianidade e bissexualidade atravessam as fronteiras do dito normal no campo da sexualidade, enquanto as pessoas travestis e transexuais rompem as barreiras rígidas estabelecidas para o gênero.

A discriminação contra LGBT é marcada pela negação de reconhecimento jurídico e social, a despeito das alterações recentes no âmbito da jurisdição constitucional. Essa conjugação de não reconhecimento produz um cenário em que a pessoa LGBT não acessa direitos básicos, como educação e trabalho decente, além de estar submetida a um tipo específico de violência que se manifesta de brincadeiras à letalidade.

Não há dados oficiais precisos quanto à violência LGBTfóbica. Todavia, alguns grupos de ativismo e ONGs buscam levantar um panorama dessa violência por meio do monitoramento de notícias que informam assassinatos e violações de direitos humanos de LGBTs. A respeito da letalidade, o Brasil é o campeão mundial de assassinatos de pessoas dessa

comunidade, conforme levantamentos da Rede Trans Brasil[8], ONG Transgender Europe[9] e Grupo Gay da Bahia (GGB)[10].

A respeito da população trans, estima-se que cerca de 90% estão relegadas à prostituição e à informalidade (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018, v.14, p. 307). Para a população de gays, lésbicas e bissexuais, quanto menos "passabilidade", mais constrangimentos e discriminações. Em outras palavras, quanto mais "assumidos" e evidentes em seus corpos e performance a orientação sexual ou identidade de gênero "desviante", mais submetidos à opressão cotidiana.

Pensando em interseccionalidade, se nesses corpos ainda se somarem a negritude, a feminilidade e um mais elevado grau de vulnerabilidade econômica, mais violento e discriminatório provavelmente será o cotidiano desse sujeito. Até porque, quanto mais elementos do binômio opressão-exploração a pessoa carregar consigo, mais exposta às vulnerabilidades sociais induzidas ela estará.

As aclamadas declarações e tratados de direitos humanos, como a Declaração Universal de Direitos Humanos (ONU, 1948) pugnam por liberdade, igualdade e dignidade a todos seres humanos sem distinção alguma de raça, cor, sexo, língua, etc. Todavia, possuem um grau elevado de abstraimento, servindo apenas para orientar novos e específicos mecanismos políticos e jurídicos de combate às discriminações especificas, os quais operam por meio de diferentes dinâmicas.

---

8 Ver mais em: REDE NACIONAL DE PESSOAS TRANS DO BRASIL (REDE TRANS BRASIL). Diálogos Sobre Viver Trans – Monitoramento: Assassinatos e Violação de Direitos Humanos de Pessoas Trans no Brasil – Dossiê. 2018.

9 Ver mais em: TRANSGENDER EUROPE (TGEU). Trans Day of Remembrance (TDoR) 2018 Press Release - *369 reported murders of trans and gender-diverse people in the lastyear. 2018.*

10 Ver mais em: GRUPO GAY DA BAHIA. Mortes violentas de pessoas LGBT no Brasil - Relatório 2018. 2018.

A proteção jurídica antidiscriminatória e de promoção de direitos LGBT é marcada pela fragilidade. No contexto internacional há, especificamente, os Princípios de Yogyakarta (ONU, 2007), um documento que busca apresentar reinterpretações de direitos humanos e fundamentais consagrados, no sentido de aplicar as experiências de vedação à discriminação em decorrência da orientação sexual e/ou identidade de gênero (CORRÊA, 2009). Nesse mecanismo, há previsões no campo dos direitos sociais, como o princípio 12 – Direito ao Trabalho e o princípio 13 – Direito à Seguridade Social e outras Medidas de Proteção Social. Além disso, no âmbito da Organização dos Estados Americanos (OEA), a Convenção Contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância (OEA, 2013) ainda não conta com o número de ratificações/adesões necessárias para sua vigência.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) trata especificamente de discriminação em matéria de emprego e ocupação na Convenção de nº 111[11] (OIT, 1958), a qual firmemente

> [...] determina que todos os Estados membros devem se comprometer a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar todo tipo de discriminação. (ROCHA, 2019, p. 37).

No contexto nacional, não há nenhuma legislação aprovada que trate de direitos LGBT especificamente. Tal fato decorre das moralidades e resistências conservadoras presentes no campo da política majoritária que impedem aprovação de direitos sexuais e reprodutivos, restando a essa parcela população judicializar o reconhecimento de direitos (LEAL; OLIVEIRA, 2020).

11 Documento internacional ratificado pelo Brasil.

Coube, portanto, ao Poder Judiciário, sobretudo à Jurisdição Constitucional, a decisão sobre diversas categorias de direitos, tendo desempenhado importante papel no reconhecimento dos direitos de família (união estável, casamento e adoção), identidade de gênero, doação de sangue, criminalização da homotransfobia e discussão de gênero nas escolas.

É imperativo ressaltar que a criminalização surte efeitos diretos no âmbito do direito ao trabalho. As práticas homotransfóbicas serão qualificadas como espécies do gênero racismo, na dimensão de racismo social consagrada no Caso Ellwanger[12] pelo STF. Assim, as condutas homofóbicas e transfóbicas serão ajustadas aos preceitos de incriminação racial da lei nº 7.716/89 (Lei que define crimes raciais), constituindo também as hipóteses de homicídio doloso, circunstância que o qualifica por motivo torpe.

Mulheres, gênero e discriminação

As mulheres são vítimas de variadas formas de violências que impedem a realização de uma vida digna e plena, ferindo a equidade de tratamento e oportunidades no mercado de trabalho, dificultando-lhes o acesso a recursos econômicos, sociais e políticos. A discriminação de gênero tem como sua principal propulsão o patriarcado, sistema que pressupõe a submissão da mulher se estruturando em toda a vida social.

Essa construção social de gênero para as mulheres resulta em mitigação de seus direitos e liberdades, divisão sexual do trabalho e limitação a papéis com menor prestígio social. São, portanto, relegadas à esfera reprodutiva e doméstica, à subvalorização de profissões consideradas tipicamente femininas, à desvalorização da diferença e da diversidade

12 Refere-se ao julgamento do Habeas Corpus nº 82.424, no ano de 2004, no qual o Supremo Tribunal Federal, chamado à construção da definição jurídico-constitucional do termo racismo, entendeu a necessidade de conjugação de fatores e circunstâncias históricas, políticas e sociais que regeram a sua formação e aplicação.

cultural. Com a finalidade de enfrentar o cenário posto, a Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (ONU, 1979) explicita, em seu art. 1º, que:

> Para os fins da presente Convenção, a expressão 'discriminação contra a mulher' significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

Dentre os principais mecanismos de proteção contra a discriminação por gênero na Constituição Federal (BRASIL, 1988) podem ser citados: a garantia de igualdade a todos (art. 5º, I); o direito à licença maternidade (art. 7º, XVIII); a proteção do mercado de trabalho da mulher (art. 7º, XX); proibição de diferença salarial por qualquer motivo discriminatório (art. 7º, XXX), bem como idade e tempo de contribuição reduzidos para aposentadoria em relação aos homens (art. 40, III, e art. 201, §7º, I e II).

Na legislação infraconstitucional, destacam-se como dispositivos que protegem a mulher contra atos discriminatórios: a Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943), em seu Título III, Capítulo III (da proteção do trabalho da mulher); a Lei nº 9.029/1995 (BRASIL,1995) que veda práticas discriminatórias trabalhistas; o Decreto nº 9.571/ 2018 (BRASIL, 2018), que "Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos".

Há, ainda, a Lei nº 7.437/1985 (BRASIL, 1985), que define como contravenções penais a prática de atos resultantes de preconceito de raça, de cor, de sexo ou de estado civil; o Decreto-lei Nº 2.848/ 1940 (BRASIL, 1949), o Código Penal, que em seu art. 216-A criminaliza o assédio sexual

no trabalho e a Lei nº 9.504/1997 (BRASIL, 1997), que estabelece regras gerais para as eleições no país e, em seu art. 10, § 3º, o percentual mínimo para candidaturas femininas.

Dentre os principais instrumentos internacionais adotados pelo Brasil para o combate à discriminação por gênero, destacam-se: a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, a Convenção nº 100 da OIT (Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor) (OIT, 1951) e a Convenção nº 111 da OIT (Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão) (OIT, 1958).

Integram também o leque de proteção o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (ONU, 1966), a Convenção Americana de Direitos Humanos (OEA, 1969), a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (OIT, 1979), a Convenção nº 169 da OIT - Sobre Povos Indígenas e Tribais (OIT, 1989) e a Convenção nº 182 - Sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação (OIT, 1999).

A despeito dos inúmeros dispositivos legais e convencionais vedando o tratamento desigualitário e protegendo as mulheres de atos discriminatórios, a sua efetivação ainda é um desafio a ser enfrentado, conforme será demonstrado.

A discriminação impacta negativamente a vida da população de mulheres brasileiras, fato esse exemplificado pelo seu rendimento médio mensal que, em 2019, foi de R$ 1.985,00, proporcionalmente menor que o valor médio recebido pelos homens, que foi de R$ 2.555,00 (IBGE, 2020). Além disso, em 2016, apenas 39,1% dos cargos gerenciais nos setores público e privado eram ocupados por mulheres (IBGE, 2018).

Em 2017, na vida política, o percentual de mulheres ocupando cargo eletivo era de 16% no Senado e de 10,5% na Câmara dos Deputados

(IBGE, 2018, p. 11), demonstrando a sub-representação política do gênero feminina, apesar de contabilizarem pouco mais da metade da população brasileira.

A média de anos de estudo das mulheres de 25 anos ou mais de idade, em 2018, era de 9,5 anos, e dos homens de 9 anos (IBGE, 2019, p. 4). Embora mulheres estudem mais, a principal motivação para aquelas que deixam os estudos é a necessidade de realizar afazeres domésticos e cuidar de pessoas, segundo 23,3% delas, isso em 2018 (IBGE, 2019, p. 11).

Em 2018, as mulheres dedicaram, em média, 21,3 horas semanais em atividades de afazeres domésticos e/ou cuidado de pessoas, e os homens, 10,9 horas (IBGE, 2019, p. 9). As mulheres que ficaram com a responsabilidade pela guarda dos filhos menores, na ocasião do divórcio judicial concedido em 1º instância em 2018, atingiu o número de 65,4% (IBGE, 2019, p. 7). E foram vítimas, em 2018, de 1.206 casos de feminicídio, sendo que 70,7% das vítimas tinham, no máximo, ensino fundamental, de 263.067 casos registrados de violência doméstica. De 66.041 ocorrências registradas de casos de violência sexual, 81,8% das vítimas eram do sexo feminino e 53,8% tinham até 13 anos (FBSP, 2019, p. 7).

Esses números demonstram, sem véu, a existência de discriminação por gênero no Brasil, não sendo essa limitada ao mundo de trabalho, mas espraiada por todos os aspectos da vida social.

Os efeitos discriminatórios do racismo estrutural

Ao se falar de racismo no contexto brasileiro, é necessário, mesmo que de forma breve, pontuar a construção histórica que perpassa o país e consequentemente esse fenômeno. É de notório conhecimento que o Brasil enfrentou um longo regime escravocrata, que partiu de um regime colonial, em que se teve a subjugação de um determinado grupo sobre o

outro. Tal subjugação se consumou em detrimento do povo negro africano, trazido ao Brasil de forma forçada, com a finalidade de explorar a sua mão de obra nos engenhos e em outras atividades agrícolas desenvolvidas na então Colônia Portuguesa. A submissão à escravidão da população negra perdurou por cerca de 300 anos, entretanto, seus resquícios e consequências nunca foram totalmente afastados das percepções sociais brasileiras.

São inúmeros os fragmentos e efeitos de tal período cravados na vida da população negra brasileira, dos quais o racismo se apresenta enquanto núcleo de onde as práticas racistas derivam. Percebe-se, então, que, para a população negra, o trabalho, desde os primórdios, foi espaço de opressão, subjugação e até mesmo de violência física por parte dos seus "senhores". Importante destacar que o processo escravagista no âmbito brasileiro acabou por "racializar"[13] todas as dinâmicas sociais, inclusive as derivadas do trabalho.

O presente estudo compreende o racismo sob a sua mais perversa modalidade, qual seja, a ótica de "normalidade" frente à sociedade, não no sentido de ser algo aceitável ou até mesmo positivo, mas de ser algo intrínseco, adaptando-se a um *status* estrutural e estruturante[14] na sociedade:

> [...] em resumo: o racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo 'normal' com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até família [...] Comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade cujo racismo é regra e não exceção. (ALMEIDA, 2018, p. 38).

13 Expressão utilizada para apontar que, no contexto brasileiro, se faz necessário utilizar o viés racial em todas as discussões sociais, entendendo que não haverá qualquer progresso referente às dinâmicas da sociedade se as suas discussões não forem analisadas, também, pela ótica das relações raciais.

14 Ou seja, além de ser um fenômeno estrutural, posto enquanto estrutura em que a sociedade brasileira se constituiu, também adere à característica de estruturante, já que se reinventa conforme o tempo, estruturando-se nas novas percepções sociais que possam surgir, não tão somente naquelas já postas.

Quando se fala em racismo, partindo-se de uma visão estrutural, subentende-se que tal fenômeno se apresenta em diversos aspectos da sociedade, surtindo efeitos na política, na questão socioeconômica e nas relações interpessoais, especialmente no ambiente laboral. Entende-se que a manifestação do racismo se dá de forma intrínseca, independente da ação de um indivíduo, pois está para além do campo da agressão verbal, ou seja, não é algo que necessite de movimentação anterior para que se manifeste dentro da sociedade, para além do querer ou não querer de um indivíduo.[15]

Os marcadores sociais, em suas diversas modalidades, aqui em foco as práticas racistas, são incisivos no tocante às discriminações que são enfrentadas por essa população, manifestando-se em diversos eixos, sejam eles educacional, laboral, ambiental, habitacional, entre outros. Os dados levantados pelo IBGE relativos ao mercado de trabalho demonstram a ocorrência das práticas discriminatórias que atingem a população negra.

É sabido que existe uma crise econômica no país, a qual se evidencia pelo imenso número de pessoas que estão no mercado de trabalho em situação de desocupação, subocupação, informalidade e até desalento.[16] Entretanto, se observados apenas os números relativos à população desocupada e à população subutilizada, verifica-se que as pessoas pretas e pardas são substancialmente as mais atingidas pela crise. Embora a população negra represente pouco mais da metade da força de trabalho

15 Segundo Almeida (2018, p. 50): "[...]Desse modo, a vida 'normal', os afetos e as 'verdades', são, inexoravelmente, perpassados pelo racismo, que não depende de uma ação consciente para existir."

16 Desocupados constitui o grupo de pessoas que não está trabalhando, mas que continua à procura de um emprego. Subocupados diz respeito aos trabalhadores que possuem carga horária menor que 40 (quarenta) horas semanais e procuram, por necessidade ou não, ofertar mais horas de trabalho. Encontram-se na informalidade os trabalhadores que não possuem vínculos trabalhistas registrados na CTPS ou qualquer documentação proporcional, não tendo, desse modo, qualquer direito trabalhista assegurado. Por fim, os desalentados configuram a categoria daqueles que não estão trabalhando em qualquer dessas modalidades anteriores e que, embora almejem trabalhar, desistiram de procurar emprego por diversas razões.

(54,9%), totalizava cerca de dois terços dos desocupados (64,2%) e dos subutilizados (66,1%) na força de trabalho em 2018, conforme dados do IBGE (IBGE, 2019, p. 2).

No tocante aos rendimentos dos ocupados, independente da característica ocupacional, seja ela formal ou informal, pessoas pretas recebem menos se comparadas às pessoas de outras raças, sobretudo, a branca. Em 2018, por exemplo, as pessoas de cor ou raça preta ou parda receberam apenas 57,5% dos rendimentos daquelas de cor ou raça branca, segundo o IBGE (IBGE, 2019, p. 3).

Evidencia-se, portanto, a necessidade de serem repensadas as diversas estruturas sociais a partir da interseccionalidade, observando-se necessariamente o viés racial, uma vez que, enquanto produto de construção social[17], tem surtido efeitos perversos na população negra. Uma análise séria da organização social e política não pode ignorar o marcador racial, pois é fundamental para uma compreensão crítica da realidade brasileira.

Assim, percebendo os diversos marcadores sociais, que aqui foram analisados sob a perspectiva do direito à não discriminação, é de suma importância repensar uma estrutura que caminhe para a efetivação da dignidade da pessoa humana, sem qualquer tratamento injustamente desigual.

2 DUPLA GARANTIA, DUPLA VIOLAÇÃO

Para efetivação do trabalho decente[18], a OIT preconiza a primordialidade de garantir oportunidades iguais a todas as pessoas para

17 Afirma Almeida (2018, p. 40): "Assim sendo, raça é um conceito cujo significado só pode ser recolhido em perspectiva relacional. Ou seja, raça não é uma fantasmagoria, um delírio ou uma criação da cabeça das pessoas mal intencionadas. É uma relação social, o que significa dizer que a raça se manifesta em atos concretos ocorridos no interior de uma estrutura social marcada por conflitos e antagonismos."

18 Segundo Brito Filho (2010, p. 52): "Trabalho decente, então, é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho em condições justas, incluindo a remu-

que possam obter trabalho produtivo e de qualidade, em condições de igualdade, equidade, segurança e dignidade. Quando são mencionados esses aspectos, fica clara a promoção por parte da OIT do meio ambiente do trabalho equilibrado, com a proteção da integridade física, mental e social do empregado, bem como a ausência de qualquer tipo de tratamento discriminatório (ABRAMO, 2015).

Nos itens a seguir, primeiramente será abordado o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado, por meio da análise do ordenamento jurídico nacional. Na sequência, serão discutidas as dinâmicas da discriminação interseccional buscando compreender como esta afeta o meio ambiente do trabalho, tendo como consequência uma dupla violação de direitos.

2.1 A proteção jurídica ao meio ambiente do trabalho equilibrado

A Declaração Universal (ONU, 1948) dispõe em seu art. XXIII, 1, que "todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego." É possível extrair da leitura do dispositivo transcrito que o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado está aí contemplado, vez que "condições justas e favoráveis de trabalho" devem ser entendidas como um ambiente laboral saudável, afinal, é nele que o trabalhador passa boa parte de sua

---

neração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e a proteção contra os riscos sociais." Acrescenta Azevedo Neto (2015, p. 60-61) que acerca do trabalho decente é necessário serem observados dois aspectos: "1) positivo – o trabalho decente é a expressão da dignidade humana no trabalho, da garantia dos direitos fundamentais à liberdade e à igualdade, bem como à preservação da segurança e saúde no meio ambiente laboral [...]; 2) negativo – o trabalho decente só pode ser alcançado se antes for erradicado o trabalho escravo e infantil, se for eliminada a discriminação no emprego e assegurada a liberdade sindical."

vida, de onde podem advir vários danos à sua saúde física e mental, com reflexos nos mais variados aspectos de sua vida.

A Constituição Federal de 1988 reconfigurou a rede de proteção jurídica ao trabalhador no seu ambiente de trabalho, passando a exigir harmonização de diversos valores, com um epicentro comum, que é o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), intrinsicamente ligado aos valores sociais do trabalho (art. 1º, IV) e ao direito à saúde (art.6º), tão importantes para consecução de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I). Esta deve ser alcançada por meio do desenvolvimento de uma ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, que tenha por fim assegurar a todos existência digna (art. 170, caput), redução das desigualdades regionais e sociais (art.170,VII), considerando a defesa do meio ambiente (art.170, VI), aí incluído o do trabalho (art. 200, VIII).

O meio ambiente do trabalho remonta a uma discussão anterior, qual seja, a do meio ambiente em *lato sensu*. A CF/88 (art. 225), em seu Capítulo VI – Do meio ambiente –, prevê que "todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações."

O constituinte, percebendo a transversalidade de pautas, buscou a um só tempo evidenciar a proteção ao meio ambiente, incluindo o do trabalho, como uma questão também de saúde pública. O art. 200, que versa sobre as atribuições e competências do Sistema Único de Saúde, em seu inciso VIII, dispõe que se deve "colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho."

Buscando a efetivação da proteção jurídica ao meio ambiente laboral no Brasil, é constitucionalmente previsto o direito à redução dos riscos

inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXIII), ao pagamento do adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas (art. 7º, XXIII)[19] e de seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador (art. 7º, XXVIII), que são medidas complementares, para evitar qualquer ameaça de lesão ao meio ambiente do trabalho, pois há danos que são irreversíveis, irreparáveis.

Importante lembrar também os dispositivos constitucionais que tratam da limitação da jornada (art. 7º, XIII e XIV), do descanso semanal remunerado (art. 7º, XV) e do descanso anual (art. 7º, XVII), pois igualmente visam à proteção da saúde e segurança do empregado, daí estarem no rol de direitos relacionados com o meio ambiente do trabalho equilibrado.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) possui o Capítulo V, da Segurança e da medicina do trabalho, compreendendo do art. 154 ao art. 201, nos quais se destacam medidas específicas de prevenção aos acidentes do trabalho típicos e às doenças ocupacionais, assim como da atuação da Inspeção do Trabalho, tarefa estatal imprescindível para a manutenção do ambiente laboral hígido.

Da mesma forma, cumpre registrar a existência das Normas Regulamentadoras (NRs), que detalham os cuidados relativos à manutenção da saúde e segurança do trabalhador, estas expedidas pelo antigo Ministério do Trabalho, cujas atribuições no particular foram remanejadas para o Ministério da Economia.

Por fim, a Constituição Federal prevê a apreciação pelo Poder Judiciário de lesão ou ameaça a direito (art. 5º, XXXV) e, caso ocorram

19 O presente trabalho, acerca dos adicionais, defende que a eliminação dos riscos dever vir em primeiro lugar; se isso não for possível, busca-se a sua neutralização ou redução a limites toleráveis e, somente como última possibilidade, adota-se a chamada monetização dos riscos, ainda assim como medida visando desestimular a adoção do trabalho em tais circunstâncias, por meio da majoração do valor pago em contrapartida.

danos decorrentes do desequilíbrio labor-ambiental, há a possibilidade de responsabilização civil do empregador (art. 7º, XXVIII).

Muito se falou da proteção legal e constitucional ao meio ambiente laboral, mas importa também dar relevo ao fato de que atos discriminatórios perpetrados no ambiente laboral configuram dupla violação a direitos fundamentais, como se verá a seguir.

2.2 A indissociabilidade do direito à não discriminação e meio ambiente do trabalho equilibrado

O direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, bem como o direito à não discriminação, são direitos fundamentais. Contudo, a sua devida proteção e a sua garantia de efetividade ainda são desafios na contemporaneidade, sobretudo, para aqueles trabalhadores que estão em ocupações desvalorizadas, informais e mal remuneradas. Considerando-se que o Brasil é constituído pela desigualdade social latente, muitas vezes, trabalhadores, em nome da subsistência, se submetem a trabalhos degradantes não só do ponto de vista da saúde física, mas também da saúde mental.

Uma mulher que lida diariamente com o assédio de seu chefe ou colegas, seja moral, seja sexual; uma pessoa trans que precisa performar um gênero com que não se sente confortável para ter acesso a uma ocupação digna ou nela se manter; uma pessoa negra que precisa se adequar aos padrões estéticos branqueados, como alisar o cabelo para ter acesso a uma vaga de emprego ofertada, são alguns dos exemplos comuns das dinâmicas de poder que atravessam as relações de trabalho e que precisam ser eliminadas, por afetarem tanto o meio ambiente do trabalho como a subjetividade de quem sofre discriminação, incorrendo, portanto, em dupla violação de direitos.

Em relação ao meio ambiente do trabalho desequilibrado, este pode ser compreendido por meio das alterações que o tornam impróprio,

uma vez que a degradação labor-ambiental "gera riscos intoleráveis à segurança e à saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo – arrostando-lhe, assim, a sadia qualidade de vida." (MARANHÃO, 2017, p. 232).

Se o meio ambiente do trabalho é o resultado da "interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condicionam a segurança e saúde física e mental" (MARANHÃO, 2017, p. 112) do trabalhador, quando perpetrado qualquer tipo de discriminação no meio ambiente do trabalho, a consequência imediata é a degradação deste.

As premissas para o equilíbrio do meio ambiente do trabalho restam afetadas em especial no campo das relações interpessoais[20], o que pode prejudicar a saúde mental e a própria segurança da pessoa exposta às práticas discriminatórias, que podem se manifestar de variadas formas, desde brincadeiras à violência mais incisiva, evidente. Portanto, "em sociedades complexas, permeadas de níveis muito altos de desigualdade e exclusão, mostra-se imprescindível fazer todos os esforços para o enfrentamento da discriminação." (RIOS; SILVA, 2017, p. 48). Nessa perspectiva, Rios e Silva (2017, p. 45) propõem a compreensão do que nomearam "discriminação interseccional" para se referir a uma "compreensão da categoria jurídica da discriminação múltipla como fenômeno original,

20 Ney Maranhão (2016, p. 91-92, grifos do autor) ensina que: "[...] por relações interpessoais temos a *qualidade das interações socioprofissionais* travadas no *cotidiano* do trabalho, em todos os níveis (superiores hierárquicos, clientes, colegas de trabalho, representantes da tomadora do serviço). Nesse campo, o meio ambiente do trabalho está mais diretamente ligado à ideia de *convivência* de trabalho, com ênfase na saúde *mental* dos trabalhadores. Tem a ver, assim, mais diretamente, com a relação homem/homem. Essa dimensão labor-ambiental envolve questões assaz relevantes, ligadas, por exemplo, à prática da violência no trabalho (assédio, discriminação, exploração etc.) e ao necessário *suporte social* erigido no contexto laborativo."

uma vez que a degradação labor-ambiental "gera riscos intoleráveis à segurança e à saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo – arrostando-lhe, assim, a sadia qualidade de vida." (MARANHÃO, 2017, p. 232).

Se o meio ambiente do trabalho é o resultado da "interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condicionam a segurança e saúde física e mental" (MARANHÃO, 2017, p. 112) do trabalhador, quando perpetrado qualquer tipo de discriminação no meio ambiente do trabalho, a consequência imediata é a degradação deste.

As premissas para o equilíbrio do meio ambiente do trabalho restam afetadas em especial no campo das relações interpessoais[20], o que pode prejudicar a saúde mental e a própria segurança da pessoa exposta às práticas discriminatórias, que podem se manifestar de variadas formas, desde brincadeiras à violência mais incisiva, evidente. Portanto, "em sociedades complexas, permeadas de níveis muito altos de desigualdade e exclusão, mostra-se imprescindível fazer todos os esforços para o enfrentamento da discriminação." (RIOS; SILVA, 2017, p. 48). Nessa perspectiva, Rios e Silva (2017, p. 45) propõem a compreensão do que nomearam "discriminação interseccional" para se referir a uma "compreensão da categoria jurídica da discriminação múltipla como fenômeno original,

20 Ney Maranhão (2016, p. 91-92, grifos do autor) ensina que: "[...] por relações interpessoais temos a *qualidade das interações socioprofissionais* travadas no *cotidiano* do trabalho, em todos os níveis (superiores hierárquicos, clientes, colegas de trabalho, representantes da tomadora do serviço). Nesse campo, o meio ambiente do trabalho está mais diretamente ligado à ideia de *convivência* de trabalho, com ênfase na saúde *mental* dos trabalhadores. Tem a ver, assim, mais diretamente, com a relação homem/homem. Essa dimensão labor-ambiental envolve questões assaz relevantes, ligadas, por exemplo, à prática da violência no trabalho (assédio, discriminação, exploração etc.) e ao necessário *suporte social* erigido no contexto laborativo."

irredutível e inassimilável ao somatório de diversos critérios proibidos de discriminação de forma simultânea."

No âmbito do direito à não discriminação, o texto constitucional e as legislações infraconstitucionais, como visto, repudiam toda e quaisquer discriminação, ou seja, o ordenamento jurídico doméstico e o internacional já reconhecem que a discriminação pode ocorrer de forma interseccional e múltipla. Tanto que as previsões do direito à não discriminação, via de regra, elencam alguns marcadores sociais da diferença e deixam em aberto a possibilidade da existência de outras possibilidades discriminatórias quando termina a sentença com "ou quaisquer outras formas de discriminação", como é caso da CF/1988, todas incluídas, por óbvio, na vedação. Assim, "existe legislação sobre a proteção contra práticas discriminatórias interseccionais" que "possibilita abarcar tais realidades complexas." (RIOS; SILVA, 2017, p. 48). Estes mesmos autores acrescentam que:

> A hipótese de despedida discriminatória no emprego contra mulheres negras idosas exemplifica a necessidade da abordagem interseccional. A incidência da legislação trabalhista antidiscriminatória e a sua interpretação poderiam ser enfraquecidas por uma defesa do empregador que invisibilizasse as intersecções de gênero, raça e idade, na medida em que se afirmasse que, por empregar mulheres, negras e pessoas idosas, não faria sentido a denúncia da discriminação contra mulheres negras idosas. Contudo, a percepção das intersecções discriminatórias desnudaria tal justificativa, deixando claro que mulheres negras idosas são discriminadas em virtude da intersecção dessas características [...] (RIOS; SILVA, 2017, p. 48).

Ainda para Rios e Silva (2017, p. 45), a proposta de discriminação interseccional "implica uma análise contextualizada, dinâmica e estrutural, a partir de mais de um critério proibido de discriminação". Sua concepção ecoa as ideias de Belmonte (2013, p. 131), para quem "o princípio da

não discriminação, por sua vez, atua na preservação do direito à diferença e da eliminação das desigualdades injustificadas, ou seja, na eliminação do tratamento diferenciado, em decorrência de critério injustamente desqualificante."

Não só as condições de trabalho são precarizadas, mas o próprio direito à cidadania, dado que o pleno exercício de direitos é afetado pelas condições que articulam os marcadores sociais da diferença com o próprio direito a ter direitos e o acesso a esses direitos. Estes, por sua vez, comprometem também o acesso à justiça, demandando uma atuação estatal que enfrente efetivamente as cidadanias de segunda classe e precárias.

Acerca da ação do Poder Público frente a essa dupla violação de direitos, Leal e Oliveira (2020, p. 89) sugerem a:

> [...] necessidade de uma verdadeira articulação entre o próprio direito – considerando suas áreas civil, constitucional e do trabalho –, que por sua vez se relacionará com as políticas públicas – que devem ser universais, com orçamento, de Estado e transversais –, e por fim, deve-se considerar os diálogos entre os diversos marcadores da diferença – gênero, classe, sexualidade, raça/etnia, religiosidade, geração, regionalidades, etc. que têm produzido hierarquias e desigualdades sociais interseccionadas.

A cidadania precária, nos termos de Bento (2014, p. 167), "representa uma dupla negação: nega a condição humana e de cidadão/cidadã de sujeitos que carregam no corpo determinadas marcas", que se assentam (também) nos marcadores sociais aqui reclamados (raça, gênero e sexualidade), influenciando o "exercício pleno das liberdades individuais, além de demonstrar as fragilidades na garantia do acesso à justiça por parte daquelas pessoas mais vulneráveis." (LEAL; OLIVEIRA, 2020, p. 89).

À GUISA DE CONCLUSÃO

A sociedade se constitui por marcadores sociais da diferença, cuja diversidade se reverteu na delimitação de práticas, expressões e padrões legítimos e ilegítimos. Essa construção social que categoriza e hierarquiza humanos depende das variáveis espaço-tempo, nas quais, para se manter, são reinventadas "novas" tecnologias e roupagens. Há que se considerar, ainda, que o trabalho é fundamental ao ser humano, uma vez que é fonte de subsistência e sobrevivência.

Entendendo a sociabilidade em constante movimento e diálogo, resta que as discriminações e violências historicamente construídas sobre grupos e pessoas se manifestam também na seara trabalhista. Estes marcadores discriminatórios se apresentam no meio ambiente do trabalho, implicando seu desequilíbrio. A discussão envolvendo as manifestações de práticas discriminatórias torna-se mais pertinente quando observadas as intersecções que as perpassam, gerando uma discriminação múltipla.

Com os efeitos da discriminação em decorrência de gênero, raça, sexualidade e outros marcadores no meio ambiente de trabalho, fica evidente a necessidade de promoção tanto do direito à não discriminação quanto do meio ambiente do trabalho equilibrado. Conforme demonstrado, não é possível compreender o meio ambiente do trabalho de forma dissociada da não discriminação. Configuram, porquanto, direitos fundamentais e possuem reflexos não somente no contexto laboral, mas na vida pessoa de cada trabalhador – como a saúde mental e nas suas relações interpessoais. Entendida em seu fenômeno múltiplo ou isolado, a discriminação implica necessariamente poluição labor-ambiental.

O presente estudo confirma sua hipótese de que há uma relação indissociável entre o direito à não discriminação e o direito ao meio ambiente do trabalho saudável, no qual ambos colaboram com a garantia do direito

ao trabalho decente. Deve-se considerar, ainda, que as discriminações podem ter mais de um fator comum, gerando uma relação discriminatória sobreposta de marcadores sociais da diferença. Por fim, há que se prezar por uma cultura jurídica que perceba as dinâmicas da interseccionalidade das relações sociais desiguais e do próprio direito enquanto um sistema de diálogos abertos entre suas diversas áreas.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil**: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf. Acesso em: 13 jun. 2020.

ALMEIDA, Cecília Barreto de; VASCONCELLOS, Victor Augusto. **Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? Rev. direito GV**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 303-333, ago. 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-24322018000200303&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 04 abr. 2020.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte (MG): Letramento, 2018.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O Trabalho decente como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015.

BELMONTE, Alexandre Agra. **A tutela das liberdades nas relações de trabalho**: limites e reparação das ofensas às liberdades de consciência, crença, comunicação, manifestação do pensamento, expressão, locomoção, circulação, informação, sindical e sexual do trabalhador. – São Paulo: LTr, 2013.

BENTO, Berenice. **Nome social para pessoas trans**: cidadania precária e gambiarra legal. CONTEMPORÂNEA, v. 4, n. 1 p. 165-182 Jan.–Jun. 2014.

BERNARDINO-COSTA, Joaze. Decolonialidade e interseccionalidade emancipadora: a organização política das trabalhadoras domésticas no Brasil. **Revista Sociedade e Estado**, v. 30, n 1, jan/abr, 2015. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922015000100147&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 06 abr. 2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04 de abril de 2020.

BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988**. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 04 abr. 2020.

BRASIL. **Decreto Nº 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984. Brasília: Senado, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm. Acesso em: 15 abr. 2020.

BRASIL. **Decreto Nº 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos: Senado, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/Decreto/D9571.htm. Acesso em: 15 jun. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal: Senado, 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm. Acesso em: 15 jun. 2020.

BRASIL. **Lei Nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília: Senado, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 15 abr. 2020.

BRASIL. **Lei Nº 6.938, de 31 de agosto de 1981**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6938.htm. Acesso em: 20 jun. 2020.

BRASIL. **Lei Nº 7.437, de 20 de dezembro de 1985**. Inclui, entre as contravenções penais a prática de atos resultantes de preconceito de raça, de cor, de sexo ou de estado civil, dando nova redação à Lei nº 1.390, de 3 de

julho de 1951 - Lei Afonso Arinos: Senado, 1985. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7437.htm. Acesso em: 15 jun. 2020.

BRASIL. **Lei Nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências: Senado, 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 15 jun. 2020.

BRASIL. **Lei Nº 9.504, de 30 de setembro de 1997**. Estabelece normas para as eleições: Senado, 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9504.htm. Acesso em: 15 jun. 2020.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Trabalho decente**: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

CORRÊA, Sônia. O Percurso Global dos Direitos Sexuais: entre "margens" e "centros". **Bagoas**: Estudos Gays, Gêneros e Sexualidades, Natal/RN, n. 4, p. 17-42, jan./jun. 2009. Disponível em: http://www.cchla.ufrn.br/bagoas/v03n04bagoas04.pdf. Acesso em: 04 abr. 2020.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (FBSP). **Anuário brasileiro de segurança pública (2019)**. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2019. Disponível em: https://www.cartacapital.com.br/wp-content/uploads/2019/09/Anuario-2019-FINAL-v3.pdf. Acesso em: 04 abr. de 2020.

GRUPO GAY DA BAHIA. **Mortes violentas de pessoas LGBT no Brasil - Relatório 2018**. Disponível em: https://homofobiamata.files.wordpress.com/2017/12/relatorio-2081.pdf. Acesso em: 15 abr. 2020.

IBGE. Coordenação de População e Indicadores Sociais. **Estatísticas de gênero**: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso: 15 jun. 2020.

IBGE. Coordenação de Trabalho e Rendimento. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: Rendimento de todas as fontes 2019. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2007/1/TD_1882.pdf. Acesso: 15 jun. 2020.

IBGE. Coordenação de Trabalho e Rendimento. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: Educação 2018. Local: Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101657_informativo.pdf. Acesso: 15 jun. 2020.

IBGE. Coordenação de Trabalho e Rendimento. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: Outras formas de trabalho 2017. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101650_informativo.pdf. Acesso: 15 jun. 2020.

IBGE. Estatísticas. **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. Rio de Janeiro. n. 41. 2019. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/25844-desigualdades-sociais-porcor-ou-raca. Acesso em: 15 maio 2020.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Texto para discussão 1882**: O regime internacional de combate ao racismo e à discriminação racial. Rio de Janeiro: Ipea, 2013. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2007/1/TD_1882.pdf. Acesso em: 10 maio 2020.

KYRILLOS, Gabriela M. Uma Análise Crítica sobre os Antecedentes da Interseccionalidade. **Revista Estudos Feministas,** Florianópolis, v. 28, n. 1, e56509, 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2020000100204&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 06 abr. 2020.

LEAL, Carla Reita Faria; OLIVEIRA, Brendhon Andrade. O direito à identidade de gênero e políticas públicas de trabalho: pela garantia do mínimo existencial para a população trans no Brasil. **Revista BEJ**, v. 15, n. 1 – Quadrimestral – Montes Claros, MG – jan./abr. 2020. Disponível em: https://direito.fasa.edu.br/?/revista-bej/#7. Acesso em: 15 maio 2020.

LOURO, Guacira Lopes. **Um corpo estranho**: ensaios sobre sexualidade e teoria queer. Belo Horizonte, MG: A Autêntica. 2004.

MARANHÃO, Ney. Meio Ambiente do Trabalho: descrição jurídico-conceitual. **Revista Direitos, trabalho e política social,** Cuiabá, V. 2, n. 3, p. 80-117, Jul./dez. 2016. Disponível em: http://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8774/5977. Acesso em: 04 abr. 2020.

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.

MARTINEZ, Michele Beutinger de Mattos. Concepção de meio ambiente de trabalho pelo olhar que transpõe o local de trabalho. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, Cuiabá, v. 3, n. 5, p. 195-217, jul./dez. 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Mulheres**. 1979. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf. Acesso em: 04 abr. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf. Acesso em: 04 abr. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos**. 1966. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 15 jun. 2020

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Princípios de Yogyakarta**. Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. 2007. Disponível em: http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf. Acesso em: 04 abr. 2020.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Americana Sobre Direitos Humanos** (Pacto San José da Costa Rica). 1969. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 15 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n. 111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. 1988. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang—pt/index.htm. Acesso em: 04 abr. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 100 - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor**. 1953. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235190/lang—pt/index.htm. Acesso em: 15 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 169 - Sobre Povos Indígenas e Tribais**. 1989. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236247/lang—pt/index.htm. Acesso em: 15 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 182 - Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação**. 1999. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236696/lang—pt/index.htm. Acesso em: 15 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo (Declaração de Filadélfia)**. 1944. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—-americas/—-ro-lima/—-ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 15 abr. 2020.

REDE NACIONAL DE PESSOAS TRANS DO BRASIL (REDE TRANS BRASIL). **Diálogos Sobre Viver Trans** – Monitoramento: Assassinatos e Violação de Direitos Humanos de Pessoas Trans no Brasil – Dossiê, 2018.

RIOS, Roger Raupp; SILVA, Rodrigo da. Democracia e direito de antidiscriminação: interseccionalidade e discriminação múltipla no direito brasileiro. **Cienc. Culto**, São Paulo, v. 69, n. 1, p. 44-49, mar. 2017. Disponível em: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252017000100016&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 15 jun. 2020.

ROCHA, Larissa Medeiros. **Direitos dos trabalhadores LGBT**: ações essenciais para a promoção do meio ambiente do trabalho equilibrado. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A construção multicultural da igualdade e da diferença**. 1999. Disponível em: http://www.do.ufgd.edu.br/mariojunior/arquivos/construcao_multicultural_igualdade_diferenca.pdf. Acesso em: 04 abr. 2020.

TRANSGENDER EUROPE (TGEU). **Trans Day of Remembrance (TDoR) 2018 Press Release** - 369 reportedmurdersoftransandgender-diversepeople in thelastyear. 2018. Disponível em: https://transrespect.org/en/tmm-update-trans-day-of-remembrance-2018/. Acesso em: 15 abr. 2020.

Capítulo 11

A RESPONSABILIZAÇÃO DOS INTEGRANTES DAS CADEIAS PRODUTIVAS À LUZ DOS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS DA ONU

Carla Reita Faria Leal[1]
Déborah Camacho[2]
Fernanda Brandão Cançado[3]
Guilherme Liberatti[4]
Luana Emanuelle Galvão de Morais[5]
Waleska Malvina Piovan Martinazzo[6]

INTRODUÇÃO

O mundo sofreu diversas mudanças ao longo das últimas décadas, talvez a mais marcante, com reflexos em diversos aspectos da sociedade, foi

1 Doutora e mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Professora associada da Universidade Federal de Mato Grosso. Juíza do Trabalho aposentada. Líder do Projeto de Pesquisa O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente (GPMAT/FD/UFMT). Coordenadora Adjunta do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso (PPDG/UFMT). E-mail – crfleal@terra.com.br

2 Mestranda em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela UNIDERP. Professora Auxiliar na Universidade Estadual de Mato Grosso - UNEMAT. Membro do Grupo de pesquisa "O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente" (GPMAT/UFMT). Coordenadora do Projeto de Pesquisa "Cadeias Produtivas" (UNEMAT).

3 Mestre e graduada Direito pela Universidade Federal do Mató Grosso (UFMT). Especialista em Gestão e Business Law pela Fundação Getúlio Vargas. Advogada. Membro do Grupo de Pesquisa "O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente" (GPMAT/PPGD/UFMT). E-mail: fernandabrandaocancado@gmail.com

4 Mestre em direito pela Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT). Advogado. Bacharel Direito e em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Mato Grosso. Membro do Grupo de Pesquisa "O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente" (GPMAT/FD/UFMT. E-mail: gliberatti@hotmail.com,

5 Graduanda em direito pela Universidade Federal de Mato Grosso. Membro do Projeto de Pesquisa "O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente" (GPMAT/FD/UFMT). E-mail: luanaemanuellegm@hotmail.com

6 Mestre em Direito Agroambiental pela Universidade Federal de Mato Grosso. Especialista em Direito Empresarial pela Universidade Estadual de Londrina. Advogada. Membro do Projeto de Pesquisa "O meio ambiente do trabalho equilibrado como componente do trabalho decente", da UFMT. Professora Assistente na Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT. E-mail: waleska.martinazzo@unemat.br

o que se constituiu no fenômeno que foi chamado de globalização. Os países efetivamente se integraram, mesmo apresentando diferentes formas de organização ou desenvolvimento de suas economias, de suas culturas e sociedades. Esse processo é resultado das rápidas mudanças ocorridas em escala mundial, em especial no final do século XX e início do século XXI, dentre elas o aumento das relações comerciais entre os países, novas formas de comunicação, novas fontes de energia e novas tecnologias.

Importante destacar, já que de interesse para a presente pesquisa, o aspecto econômico da globalização, que resultou no surgimento de um mercado global, com circulação de trabalhadores, bens e capitais. E, principalmente, na movimentação ao redor do globo de empresas transnacionais, as quais buscam baixar os custos e aumentar os lucros, optando por manter a sua produção, ou pelo menos parte dela, em países em desenvolvimento ou subdesenvolvidos, com maior dependência de investimentos estrangeiros, portanto mais vulneráveis às tentativas de submissão ao que dita o capitalismo globalizado.

Essa disputa por investimentos fragiliza os governos locais, os quais geralmente se desdobram para atender aos interesses das empresas transnacionais, afastando os obstáculos para sua instalação no país ou para que sejam travadas por estas relações comerciais com empresas locais, começando pelo desmonte do arcabouço jurídico protetivo dos trabalhadores, posto que direitos trabalhistas são vistos como custos que deixam os produtos menos competitivos globalmente.

A desproteção ou proteção insuficiente faz com que trabalhadores fiquem à mercê de condições de trabalho indignas, propiciando a existência de trabalho escravo contemporâneo, trabalho infantil, inobservância de regras relativas à saúde e à segurança no trabalho, dentre outras mazelas que também evidenciam o desprezo aos valores intrínsecos à vida humana.

Esse tipo de situação aumenta a responsabilidade dos organismos internacionais na busca de mecanismos que resultem na cessação de violações aos direitos humanos ao redor do globo, sendo que, no âmbito das relações laborais, tem-se como de grande importância as diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para a concretização do trabalho decente,[7] estas extraídas dos termos da Declaração Universal dos Direitos Humanos.[8]

Uma das soluções para tentar resolver a problemática acima mencionada foi discutida no âmbito da Organização das Nações Unidas (ONU), que passou a enxergar as empresas transnacionais como agentes suscetíveis de responsabilização quando constatada a violação de direitos humanos em suas cadeias produtivas. Nesse contexto, em 2011, o Conselho dos Direitos Humanos da ONU adotou os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, distribuídos em três pilares fundamentais, quais sejam, o dever dos Estados de proteção aos direitos humanos e às liberdades fundamentais, a obrigação das empresas de respeito a esses direitos e liberdades e o dever de reparação na hipótese de violação de tais questões.

Contudo, há críticos que afirmam existir ineficiência nesses princípios, porque não são devidamente impositivos e não delimitam a

---

7 Para a OIT, "trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável."

8 É o texto do artigo XXIII da Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948, grifo nosso): "1. Todo o homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, **a condições justas e favoráveis de trabalho** e à proteção contra o desemprego. 2. Todo o homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3. Todo o homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. 4. Todo o homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses."

responsabilidade das empresas quanto às violações perpetradas. Assim, este artigo tem como objetivo apresentar o caminho percorrido até hoje pela ONU na busca da responsabilização dos integrantes dessas cadeias produtivas, com o foco em seus Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, e como se dá a sua sistemática de aplicação, reconhecendo, assim, a sua importância.

Para tanto, na primeira parte do estudo foram destacados os instrumentos normativos produzidos pela ONU, almejando inserir a proteção dos direitos humanos como dever das empresas transnacionais, desde a Carta das Nações Unidas até a edição dos Princípios Orientadores, com padrões normativos e orientação de políticas para Estados, empresas e sociedade civil. Já em sua segunda parte, foi feita uma análise mais detalhada dos referidos princípios, a qual foi seguida, na terceira parte, da abordagem relativa à aplicação dos Princípios Orientadores às empresas para a proteção, respeito e reparação dos direitos humanos em cadeias produtivas, dando destaque, neste contexto, às relações de trabalho.

Por fim, esclarece-se que, para serem obtidos os resultados acerca da problemática apresentada, utilizou-se do método de abordagem dedutivo e das técnicas de pesquisa documental e bibliográfica.

1 O CAMINHO PERCORRIDO ENTRE A CARTA DA NAÇÕES UNIDAS E A EDIÇÃO DOS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS PARA O RECONHECIMENTO DE RESPONSABILIZAÇÃO DAS CADEIAS PRODUTIVAS

A concepção contemporânea dos direitos humanos, surgida especialmente após a segunda Guerra Mundial, é também fortemente marcada pela internacionalização desses direitos, em especial a partir da promulgação da Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU,

1948). É à luz desta Declaração que se construiu uma arquitetura protetiva internacional dos direitos humanos, em que os Estados signatários de compromissos internacionais são os principais atores responsáveis por respeitar, proteger e implementar atos que garantam tais direitos aos indivíduos (PIOVESAN; GONZAGA, 2019, p. 12).

Isso significa dizer que, de forma mais intensa a partir da década de 1950, formou-se um sistema protetivo de direitos humanos, o qual indica um parâmetro mínimo de proteção a ser garantido pelos Estados, especialmente porque referida Declaração "[...] estipula explicitamente direitos sociais e, portanto, transforma ideias de justiça social em direitos individuais."[9] (STOLL, 2018, p. 18, tradução nossa).

Entretanto, foi a partir da globalização econômica, na década de 1970, que a inclusão de empresas como atores sujeitos à responsabilização internacional passou a ser uma problemática discutida na ONU. Isso ocorreu porque notou-se que empresas multinacionais passaram a transferir suas sedes ou parcela de seus processos produtivos para outros países, conforme conivência de facilidades relacionadas à "desburocratização das atividades e de benefícios tributários, fiscais e trabalhistas ofertados alhures" (MAZZUOLI, 2018, p. 534), direcionando-se a países menos empenhados com os compromissos internacionalmente assumidos em matéria de direitos humanos.

Sob a pressão da sociedade civil acerca das violações cometidas por atores não estatais, as Nações Unidas passaram a incluir em sua pauta discussões sobre empresas transnacionais, tendo sido criada, em 1973, a Comissão da ONU sobre Empresas Transnacionais. Esta iniciativa teve como resultado a elaboração do Código de Conduta da ONU, o qual, "embora [...] nunca tenha sido pensado para ser um instrumento de direitos humanos,

9 Tradução livre de: "[...] stipulates 'social' rights, and thereby translates ideas of social justice into individual entitlements."

ele de fato faz clara referência à responsabilidade das empresas de respeitar direitos humanos" (FEENEY, 2009, p. 190). Mas este projeto fracassou, principalmente porque governos dos países situados no hemisfério Norte apresentaram forte resistência a ele e, em contrapartida, reuniram-se na Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). O Código de Conduta da ONU sequer foi aprovado pelo Conselho de Direitos Humanos (PIOVESAN; GONZAGA, 2019, p. 16).

Somado a isso, frise-se que multinacionais passaram a ter reveladas publicamente condições de trabalho degradantes em suas fábricas ou de seus parceiros, o que motivou diversos protestos ao redor do mundo. Um exemplo marcante foi o trágico episódio envolvendo a execução de nove ativistas de direitos humanos após o injusto julgamento no caso da empresa Shell Oil na Nigéria (FEENEY, 2009, p. 177). Escândalos envolvendo condições de trabalho precárias, salários abaixo da linha da pobreza e trabalhadores menores na linha de produção de fábricas fornecedoras passaram a ser facilmente expostos em razão da internet (BAIR; DICKSON; MILLER, 2014, p. 4).

Dentro deste contexto, destaca-se que "as normas trabalhistas nunca foram uma preocupação central no direito econômico internacional – de fato, elas às vezes enfrentam oposição [...]"[10] em especial porque há uma percepção desequilibrada destas como "[...] meros obstáculos para fazer negócios ou limitações infelizes dos debates políticos."[11] (GÖTT, 2018, p. 5, tradução nossa).

Em 1986, a Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento da ONU estabeleceu ser obrigação dos Estados a criação de condições

10 Tradução livre de: "Labour standards have never been a central concern in international economic law - indeed, they have at times been facing outright opposition [...]."

11 Tradução livre de: "[...] mere obstacles to doing business, or unfortunate limitations of political debates."

nacionais e internacionais favoráveis à concretização do direito ao desenvolvimento, cumprindo suas obrigações de forma a promover uma nova ordem econômica internacional baseada na igualdade soberana (ONU, 1986). Treze anos depois, o então Secretário-Geral da ONU, Kofi Annan, lançou o Pacto Global da ONU, o qual, apesar de reconhecidamente valoroso, não apresentou instrumentos de coercibilidade suficientes para concretizar a responsabilidade social de empresas. Na realidade, indivíduos e entidades privadas devem ser convocadas para suas responsabilidades, especialmente quando beneficiárias do processo de globalização (FACHIN; BOLZANI, 2019, p. 32).

A partir dos anos 2000, há o fortalecimento da agenda sobre Responsabilidade Social Empresarial (RSE), a qual implica condutas voluntárias das empresas e é assim conceituada:

> Comumente entendida como um conjunto de princípios, diretrizes, valores e práticas compartilhadas que buscam dar novo sentido ao papel dos negócios privados sobre o bem-estar mais amplo das pessoas e da sociedade. A partir desse raciocínio, as empresas e associações empresariais, de maneira isolada ou em parceria com governos e sociedade civil, passaram a desenvolver uma variedade de iniciativas voluntárias. (FGV, 2017, p. 16).

Dentro deste cenário, em 2003, no âmbito da Subcomissão da ONU para a Promoção e Proteção dos Direitos Humanos, foram apresentadas as Normas sobre responsabilidade das empresas transnacionais e outros empreendimentos comerciais em relação aos direitos humanos[12] (ONU, 2003). Por este documento, reconheceu-se expressamente a eficácia horizontal dos direitos humanos ao se prever, dentre as obrigações gerais que as empresas multinacionais têm, a obrigação de "promover, garantir

12 Tradução livre de: "Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights."

o cumprimento, respeitar, fazer respeitar e proteger os direitos humanos reconhecidos nas leis internacional e nacional [...]"[13] (ONU, 2003, p. 4, tradução nossa).

Em junho de 2011, com seis anos de trabalho frente à atividade para a qual fora designado e após ter realizado quase cinquenta consultas internacionais em cinco continentes, projetos-pilotos e milhares de páginas de relatórios de pesquisa, John Ruggie, Professor da Universidade de Harvard, apresentou para o Conselho de Direitos Humanos da ONU o conjunto de Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos. Para ele:

> [...] os Princípios Orientadores marcam o fim do começo: fornecendo uma plataforma global comum de padrões normativos e orientação de políticas confiáveis para Estados, empresas e sociedade civil. (RUGGIE, 2014, p. 24).

E é neste contexto que surgem os Princípios Orientadores, os quais serão abordados no tópico seguinte.

2 PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

Os 31 princípios orientadores aprovados pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU se apresentam por meio de três pilares fundamentais: (i) o dever dos Estados em *protegerem* os direitos humanos e as liberdades fundamentais; (ii) a obrigação das empresas de *respeitarem* esses direitos e liberdades e (iii) a necessidade de serem *remediados*, adequada e efetivamente, os caso de violação de direitos humanos praticados por empresas. Consistem, basicamente, como acima mencionado, em uma plataforma

13 Tradução livre de: "transnational corporations and other business enterprises have the obligation to promote, secure the fulfilment of, respect, ensure respect of and protect human rights recognized in international as well as national law [...]".

normativa de orientações direcionadas à expansão do regime internacional de direitos humanos, de modo a integrar países, indivíduos e empresas (RUGGIE, 2014).

Os princípios operacionais do primeiro pilar oferecem diretrizes aos Estados para adotarem medidas apropriadas para prevenir, investigar, punir e reparar abusos aos direitos humanos cometidos por agentes privados (princípio 1).

Essas diretrizes referem-se (i) às funções regulatórias do Estado de elaboração de leis e políticas, bem como ao seu poder-dever de fazer cumpri-las, avaliá-las quanto à eficácia em remediar eventuais lacunas (princípio 3); (ii) às relações negociais do Estado, na situação de este deter o controle, total ou parcial, da empresa, apoiar financeiramente por meio de agências oficiais de crédito ou contratar serviços e firmar transações comerciais (princípios 4 a 6); (iii) à garantia do dever de respeito aos direitos humanos em zonas de conflito, colaborando na identificação, prevenção e mitigação desses riscos e negando acesso ao apoio e serviços públicos à empresa envolvida em graves violações dos direitos humanos (princípio 7); e (iv) à necessidade de consciência e coerência entre as políticas adotadas pelo Estado para a proteção dos direitos humanos no contexto dos negócios e dos acordos políticos sobre atividades empresariais com outros Estados ou empresas (princípios 8 a 10).

Impende registrar que, por não existir uma fórmula única de implementação do arcabouço normativo disposto neste primeiro pilar e, em razão de suas particularidades, cada Estado deve, ao identificar seu contexto de direitos humanos, fixar meios e medidas mais adequadas para responder efetivamente a tais desafios (SCABIN; ACCA, 2017).

Já o segundo pilar fixa bases voltadas à obrigação das empresas em respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos - por exemplo, aqueles acolhidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos

de 1948; Pactos Internacionais sobre Direitos Civis e Políticos e Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966; Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no trabalho de 1998 –, abstendo-se de infringi-los.

Além disso, devem enfrentar os impactos negativos sobre tais direitos em que tenham algum envolvimento (princípios 11 e 12). Assim, as empresas devem evitar que suas próprias atividades gerem impactos negativos sobre direitos humanos ou para estes contribuam, bem como devem enfrentar as consequências quando vierem a ocorrer.

Também devem prevenir ou mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos diretamente relacionados com operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais, inclusive quando não tenham contribuído para gerá-los (princípio 13).

Vale destacar que a responsabilidade de respeitar os direitos humanos aplica-se a todas as empresas, independentemente de tamanho, setor, contexto operacional, proprietário e estrutura. No entanto, a magnitude e a complexidade dos meios dispostos pelas empresas para assumir essa responsabilidade podem variar em função desses fatores e da gravidade dos impactos adversos das atividades empresariais (princípio 14).

Para cumprir com essa responsabilidade, as empresas devem contar com políticas e procedimentos apropriados, em função de seu tamanho e circunstâncias, que estejam de acordo com parâmetros de proteção aos direitos humanos (princípio 15), dentre eles: (i) assumir compromisso político de arcar com a responsabilidade de respeitar os direitos humanos (princípio 16); (ii) fixar um processo de auditoria (*due diligence*) em matéria de direitos humanos para identificar, avaliar, prevenir, mitigar e reparar as consequências negativas, reais e potenciais, de suas atividades ou como resultado de suas relações comerciais, sobre os direitos humanos (princípios

17 a 21) e; (iii) estabelecer processos de reparação dos impactos negativos provocados ou que tenham contribuído para provocar (princípio 22).

Ao seu turno, o terceiro pilar objetiva garantir que as vítimas de violações de direitos humanos relacionadas às atividades e operações empresariais possam acessar mecanismos de reparação. Esse sustentáculo decorre do dever estatal de proteção contra violações aos direitos humanos relacionados com as atividades empresariais sucedidas em seu território e/ou jurisdição. Para tanto, os Estados devem tomar medidas apropriadas para garantir, pelas vias judiciais, administrativas, legislativas ou outros meios congêneres, acesso aos meios de reparação eficazes (princípio 25).

O acesso aos mecanismos de reparação também se aplica às empresas, na medida em que deverão estabelecer ou participar de mecanismos de denúncia eficazes de nível operacional colocados à disposição das pessoas e comunidades afetadas por seus impactos negativos, inclusive por meio do monitoramento, controle e reparação das violações causadas pelo empreendimento (princípio 29).

Percebe-se, assim, que a operacionalização dessa plataforma normativa de orientações concretiza-se mediante acesso aos mecanismos de reparação tanto estatais, judiciais e extrajudiciais quanto não-estatais de denúncia (princípios 26 a 28). Desse modo, os Estados devem adotar as medidas apropriadas para assegurar a eficácia dos mecanismos judiciais nacionais quando abordem as violações de direitos humanos relacionadas com a atuação das empresas, de forma a limitar os obstáculos jurídicos, práticos e de outras naturezas que possam conduzir para uma negação do acesso aos mecanismos de reparação (princípio 26). Esses mecanismos estatais judiciais devem garantir a imparcialidade, integridade e capacidade de fazer respeitar o devido processo legal. Para tanto, imprescindível limitar os obstáculos jurídicos, práticos e de outras naturezas, de modo a

assegurar às vítimas o acesso à reparação eficaz, com ênfase nas minorias étnicas, indígenas e demais grupos vulneráveis (SCABIN; ACCA, 2017).

No ordenamento brasileiro, podem ser citados como remédios judiciais aptos a discutir violações de direitos humanos, dentre outros, *Habeas corpus, Habeas data,* Mandado de Segurança, Ação Popular, Ação Direta de Inconstitucionalidade, Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental, Ação Civil Pública e Ação Penal. Especificamente na área trabalhista, há também as reclamatórias trabalhistas e as ações coletivas.

Já os mecanismos estatais extrajudiciais devem ser apropriados paralelamente aos meios judiciais e integrar o sistema estatal de reparação das violações de direitos humanos relacionadas com empresas (princípio 27). Citam-se, como exemplo, processos de autocomposição, conciliação, mediação e arbitragem; Termo de Ajustamento de Conduta firmado perante o Ministério Público do Trabalho; Comissão Parlamentar de Inquérito; Inquérito Civil; Lista Suja[14]; além de outros processos culturalmente apropriados e compatíveis com direitos humanos.

Por fim, no tocante aos mecanismos não-estatais de denúncia, as empresas, por si sós ou juntamente com as partes interessadas (*multistakeholder*), devem oferecer meios de supervisão e solução de controvérsias dos impactos e violações decorrentes de suas atividades ou operações (princípios 28 e 29). Essa oferta contribui para indicar os impactos negativos sobre os direitos humanos como parte do dever de auditoria (*due diligence*) de suas atividades empresariais. Por tal motivo, elas devem oferecer um canal direto à pessoa ou à comunidade afetada

14 Consiste em um cadastro de pessoas físicas e jurídicas que exploram o trabalho em condições análogas à de escravo. Esse instrumento objetiva combater o trabalho escravo contemporâneo, por meio da publicidade de empregadores que usufruem desse tipo de mão de obra, além de impor restrições comerciais às empresas nela inserida, como a proibição de obter crédito de bancos públicos. Os nomes que integram essa lista são atualizados constantemente nos termos da Portaria Interministerial nº 4, de 11 de maio de 2016.

pelas suas operações, para expor eventuais violações aos seus direitos. Além disso, tais meios também permitem que a empresa identifique problemas sistemáticos e adapte suas práticas em conformidade à normativa existente, bem como repare os impactos negativos, de forma precoce e direta, a fim de evitar maiores danos ou escalada de reclamações (SCABIN; ACCA, 2017).

Para garantir eficácia, os mecanismos não-judiciais de denúncia, tanto estatais como não-estatais, devem ser (i) legítimos, de modo a suscitarem a confiança dos grupos de interesse aos quais são destinados e responderem pelo devido processo de denúncia; (ii) acessíveis aos grupos interessados, mesmo mediante assistência; (iii) previstos de forma clara e objetiva, com um prazo indicativo de cada etapa, possíveis resultados disponíveis e meios de monitoramento e acompanhamento; (iv) equitativos, de modo a assegurarem que as vítimas tenham um acesso razoável às fontes de informação, ao assessoramento e aos conhecimentos necessários para iniciar um processo de denúncia em condições de igualdade; (v) transparentes quanto às informações sobre evolução do processo de denúncia, do desempenho do mecanismo; (vi) compatíveis com os direitos para assegurarem que os resultados e as reparações sejam conformes aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos; (vii) servirem como fonte de aprendizagem contínua e; (viii) basearem-se na participação e no diálogo entre os grupos interessados (princípio 31).

Por fim, vale registrar que, no âmbito da OIT, a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (1997), ao elaborar diretrizes voltadas à contribuição positiva das empresas ao progresso econômico-socioambiental e à minimização dos os efeitos negativos das suas atividades, elencou quatro grupos de princípios jurídicos e políticas normativas: emprego, formação, condições de trabalho e de vida e relações de trabalho (CRIVELLI, 2010). Além disso, estabeleceu meios

de monitoramento, como relatórios anuais, sobre o progresso alcançado na realização desses princípios.

A questão do *emprego* está dividida em políticas de promoção de emprego (§§ 13 a 20); igualdade de oportunidades e de tratamento (§§ 21 a 23); e estabilidade/segurança no emprego (§§ 24 a 28). O tema *formação* compreende os §§ 29 a 32, os quais discorrem sobre políticas nacionais de orientação e de formação profissionais em estreita relação com o emprego, direcionadas, mormente, à qualificação e à promoção de oportunidades de carreira. Ao seu turno, a questão das condições de trabalho e de vida está subdividida em políticas de salários, benefícios e condições (§§ 33 a 35); idade mínima (§ 36); segurança, saúde e meio ambiente do trabalho (§§ 37 a 40). Por fim, no tocante às *relações de trabalho*, estão relacionadas às políticas de liberdade sindical e direito de sindicalização (§§ 42 a 48); negociação coletiva (§§ 49 a 56); consultas (§ 57); exame das reclamações (§ 58) e solução dos conflitos de trabalho (§ 59).

Esse instrumento internacional está articulado em 59 parágrafos e três anexos. Os dois primeiros anexos atualizam a lista de convenções e recomendações mencionadas na Declaração e o terceiro cria os mecanismos de exame de conflitos que possam surgir de sua aplicação.

Como se vê, não faltam documentos a orientar a atuação das empresas no tocante ao tema respeito aos direitos humanos.

3 A SISTEMÁTICA DE APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS ORIENTADORES ÀS EMPRESAS PARA A PROTEÇÃO, RESPEITO E REPARAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS EM CADEIAS PRODUTIVAS

Os direitos humanos gradualmente migram da ordem internacional para a nacional, a fim de fazer frente ao Estado que era reputado como o violador desses direitos, e a ideia de sua proteção se espraia também para o

âmbito das relações privadas, já que resta comprovado que novos potenciais agentes transgressores, como as empresas, desempenham importância central, tanto no cenário de violação quanto naquele de proteção em nível global.

O poder[15] das empresas traz consigo uma carga de responsabilidade e isto implica a necessidade de serem orientadas por princípios que tutelem de maneira eficaz os direitos humanos, posto que suas ações, inegavelmente, exercem um alcance além dos limites fronteiriços estatais. Por estas razões, e como já explicitado no presente trabalho, impõe-se a existência de mecanismos para que se evitem as violações aos direitos humanos, isso no viés preventivo, da mesma forma que devem ser assegurados meios de sua reparação quando o dano já se efetivou (viés repressivo), viabilizando que as vítimas busquem a tutela adequada em face do direito violado.

É de suma importância reconhecer que a modificação no esquema produtivo teve o condão de ressignificar os atores e responsabilidades das empresas. Isto ocorre porque o setor produtivo está cada vez mais fragmentado em cadeias produtivas, sendo a compreensão dessas etapas essencial para o entendimento do novo mundo do trabalho. A realidade é que nessas cadeias produtivas, são várias as unidades espalhadas por

15 Dada a capacidade absorvida pelas empresas, tanto de uma atuação positiva como pelo papel negativo, é preciso ter a exata noção do poderio centrado na livre iniciativa e conciliar com o respeito e promoção dos direitos humanos, na mesma toada. (TRENTIN; LOPES, 2018). Essas autoras defendem ainda que: "O tema vem adquirindo cada vez maior protagonismo nos debates da sociedade civil e nos órgãos e organismos de proteção e defesa dos direitos humanos em âmbito nacional e internacional. Se cabe ao Estado o papel de observância dos direitos humanos, é necessário se adaptar aos tempos atuais de globalização do capital financeiro, nos quais entes mais poderosos que os estatais figuram no cenário, atuando também como violadores de direitos humanos. Sobretudo no chamado Sul Global, as corporações transnacionais e as instituições financeiras detêm, por vezes, mais poder que os próprios estados nacionais. Além disso, muitas vezes, as atividades produtivas de empresas transcendem a jurisdição de um país, o que coloca desafios à regulação tradicionalmente desempenhada pelos Estados. Por isso mesmo, desenvolver políticas efetivas e capazes de responder às demandas das vítimas de violações perpetradas por grupos empresariais é o grande desafio deste campo".

localidades distintas de um país ou do planeta, complementando a cadeia de insumos, produção, distribuição, comercialização, investimentos, entre outros, visando à redução de custos e, em alguns casos, buscando localidades econômica e politicamente mais fragilizadas, principalmente no que diz respeito à tutela de direitos humanos, como já explicitado.

No que diz respeito às relações trabalhistas, importante destacar que se as

> [...] cadeias produtivas globais criaram a oportunidade de mobilidade social para fornecedores e trabalhadores, por outro há exemplos em que essa estrutura organizacional prejudicou o trabalho decente. (ILO, 2016b, p. 56).

Luís Henrique da Costa Leão e Luiz Carlos Fadel de Vasconcellos (2015, p. 1236) sustentam que independentemente da abordagem teórica, a noção de cadeia produtiva diz respeito a toda a série de atores, instituições, operações e atividades relativas à produção, distribuição, consumo e descarte de bens e serviços, desde a etapa inicial à final."

Assim, as cadeias se apresentam como correntes que se formam desde a produção dos insumos básicos até o produto final, compreendendo aí o seu percurso intermediário, como a distribuição e comercialização. Fica claro que cada elo da cadeia está com ela comprometido, já que é da atuação conjunta que os objetivos serão alcançados, pois "agir de forma isolada e considerar apenas o próprio empreendimento poderá comprometer a competitividade da cadeia como um todo." (ROSA et al., 2018, p. 13).

Entretanto, muito embora evidente a corresponsabilidade dos integrantes da cadeia produtiva pelas eventuais violações aos direitos humanos decorrentes de suas atividades, aqui em foco aqueles referentes às relações de trabalho, ainda existe uma dificuldade muito grande para que esta se traduza em medidas eficazes, a despeito da existência de

inúmeros fundamentos para tanto, em especial o conjunto de dispositivos constitucionais a seguir mencionados.

A Constituição Federal (BRASIL, 1988), ao enumerar os objetivos fundamentais da República, aponta o desenvolvimento nacional como um deles, a teor do contido no artigo 3º, inciso II. Para tanto, são necessários investimentos de curto, médio e longo prazos como forma de gerar e distribuir riquezas para a erradicação da pobreza e da marginalidade e redução das desigualdades sociais e regionais, além de todos os esforços para a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (artigo 3º, I e III).

Outrossim, todos os movimentos para o alcance do desenvolvimento nacional devem ser balizados por outras disposições constitucionais, como aquelas relativas ao respeito à dignidade humana, à livre iniciativa, aos valores sociais do trabalho, ao meio ambiente equilibrado, dentre outras, em conformidade com o artigo 1º, incisos III e IV e art. 225 da Carta Magna.

As empresas estão regidas pelos princípios gerais da atividade econômica constantes do artigo 170 da Lei Maior, o qual elenca como norte a valorização do trabalho humano, a livre iniciativa, a função social da propriedade, a defesa do meio ambiente e a redução das desigualdades regionais e sociais, diretrizes que devem nortear todo o arcabouço legal, a jurisprudência e as relações entre as empresas e toda a sociedade.

Se, por um lado, a gestão empresarial majoritariamente é voltada à obtenção e à maximização dos lucros, por outro, ela não pode olvidar de seu dever de respeitar e proteger os direitos humanos em suas atividades, o que não pode ser entendido como mera faculdade, já que deve prevalecer a garantida do princípio basilar de todo o ordenamento jurídico, que é a dignidade humana.

Os dispositivos internacionais já mencionados, assim como aqueles contidos na Constituição Federal brasileira, deixam claro que se impõe às

empresas transnacionais a adoção de patamares igualitários de promoção, tutela e respeito aos direitos humanos em todos os lugares de sua atuação, independentemente de sua localização no globo, até porque a atividade empresarial é uma mola propulsora do desenvolvimento local e deve agir como tal, impondo-se a busca por padrões elevados de dignidade da pessoa humana. Mas, muitas vezes, o que se presencia é a atuação destas empresas, diretamente ou por seus parceiros, ou seja, integrantes de sua cadeia produtiva, contribuindo para violações aos direitos humanos, sendo exemplos na seara trabalhista, dentre outros, o trabalho infantil, o trabalho escravo contemporâneo e as condições precárias de saúde e segurança, os quais devem ser rechaçados.

A ONU delineia a dignidade como um vetor no direito ao desenvolvimento. Na Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento de 1986 (ONU, 1986), em seu artigo 2º, aclara, *in verbis*: "A pessoa humana é o sujeito central do desenvolvimento e deveria ser participante ativo e beneficiário do direito ao desenvolvimento." Nesta linha de compreensão, os Estados subscreveram a Agenda 2030 das Nações Unidas (ONU, 2015), que trouxe em seu bojo os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, dentre eles o de combater

> [...] as desigualdades dentro e entre os países e assegurar que todos os seres humanos possam desfrutar de uma vida próspera e de plena realização pessoal, e que o progresso econômico, social e tecnológico ocorra em harmonia com a natureza.

Na mesma senda, estão os Princípios Orientadores, objeto de análise neste artigo. Este documento representa um grande passo para a concepção sistemática de um microssistema de responsabilização das empresas pela violação de direitos humanos em cadeias produtivas, funcionando como eixo interpretativo nas Cortes Internacionais de Direitos Humanos, assim como

no âmbito doméstico brasileiro, em especial por se coadunar com os ditames constitucionais já abordados, possibilitando maior clareza e abrangência para fundamentar a imposição de responsabilidade socioambiental às empresas, em especial por aplicação dos Princípios 11, 12 e 13, mencionados no item 2 deste artigo.

Em que pese o avanço representado pelos Princípios Orientadores, cumpre alinhavar algumas ressalvas por parte de críticos que asseveram que os princípios são pouco efetivos, ao passo que não são impositivos para as empresas nem especificam medidas adequadas a uma prevenção eficaz. Elencam também a falta de delimitação de corresponsabilidades empresariais em matéria de violações de direitos humanos, depreciam a ausência de uma jurisdição universal, isso tudo por ser o documento em comento norma classificada como *soft law*, portanto, pertencente à categoria das recomendações, diretrizes e sem força cogente.

É preciso reconhecer, no entanto, que é enorme o passo dado com a edição deste documento, pois reforça as regulações domésticas e a aderência das próprias empresas, mesmo que por instrumentos de autorregulação, a exemplo dos códigos de conduta empresariais e os selos sociais, os quais, entretanto, não serão aqui discutidos por fugir ao recorte escolhido.

No campo legislativo interno, importante dar destaque à aprovação do Decreto Federal n. 9571 (BRASIL, 2018), o qual internalizou os Princípios Orientadores, e, para o que interessa ao presente estudo, destacou em seu artigo 4º que caberá às empresas, inclusive às multinacionais que atuam no país (art. 1º), "respeito aos direitos humanos protegidos nos tratados internacionais dos quais o seu Estado de incorporação ou de controle sejam signatários" e "aos direitos e às garantias fundamentais previstos na Constituição". E, em seu artigo 5º, é expresso que caberá, ainda, às empresas, "monitorar o respeito aos direitos humanos na cadeia produtiva vinculada à empresa." (inciso I).

Já em seu artigo 6º, faz várias referências à responsabilidade das empresas em não violarem os direitos de sua força de trabalho, dando relevo à sua necessidade de controle dos riscos e responderem pelos "impactos adversos em direitos humanos com os quais tenham algum envolvimento", o que reforça a ideia de que devem sofrer as repercussões daquelas transgressões cometidas pelos integrantes de sua cadeia produtiva.

Cabe ainda salientar a importância dada pelo Decreto aos direitos trabalhistas, ao dedicar vários de seus artigos ao tema, reiterando o compromisso que as empresas devem ter em assegurar aos seus trabalhadores trabalho decente nos termos preconizados pela OIT, pormenorizando os cuidados a serem tomados no particular. Aponta, também, a necessidade de serem implantadas práticas relativas à devida diligência (*due diligence*), cabendo em especial salientar alguns dos ditames de seu artigo 9º, os quais fazem referência, direta ou indireta, à responsabilidade dos integrantes das cadeias produtivas, não só no tocante ao respeito aos direitos humanos em suas atividades, mas também à implantação de mecanismos preventivos e de vigilância para evitar as violações (BRASIL, Decreto n. 9751, 2018, art. 9º):

> Art. 9º Compete às empresas identificar os riscos de impacto e a violação a direitos humanos no contexto de suas operações, com a adoção de ações de prevenção e de controle adequadas e efetivas e, principalmente:
>
> I - realizar periodicamente procedimentos efetivos de reavaliação em matéria de direitos humanos, para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas do risco, do impacto e da violação decorrentes de suas atividades, de suas operações e de suas relações comerciais;
>
> II - desenvolver e aperfeiçoar permanentemente os procedimentos de controle e monitoramento de riscos, impactos e violações e reparar as consequências negativas sobre os direitos humanos que provoquem ou tenham contribuído para provocar;

> III - adotar procedimentos para avaliar o respeito aos direitos humanos na cadeia produtiva;
>
> [...]

O Decreto, da mesma forma, é bastante específico com relação às obrigações do Estado em desenvolver e manter mecanismos para denúncias e reparações nas hipóteses de violações de direitos humanos por empresas, nas suas mais variadas formas, o que já é bastante desenvolvido no Brasil.

No mesmo sentido do Decreto, embora sem a sua força normativa, o Conselho Nacional de Direitos Humanos recentemente editou a Resolução n. 5, de 12 de março de 2020, tratando de diretrizes para a elaboração de uma política pública sobre direitos humanos e empresas. Com a finalidade de estabelecer os passos do caráter imperativo do respeito aos direitos humanos pelas empresas e sua clara responsabilização, referida Resolução atentou para a existência e atuação dos integrantes das cadeias produtivas, força normativa, o" "dispondo em seu artigo 2º, caput," que o Estado é responsável "por promover, proteger, respeitar e aperfeiçoar os mecanismos de prevenção e reparação de Direitos Humanos violados no contexto de atividades empresariais." Ademais, cabe-lhe implementar "todas as medidas jurídicas e políticas necessárias para assegurar a responsabilidade civil, administrativa, trabalhista e criminal das empresas envolvidas em violação de Direitos Humanos."

O mesmo artigo 2º, agora em seu § 4º, dispõe que todos os elos da cadeia produtiva, estejam ou não em território nacional, devem arcar com a responsabilidade pela violação de direitos humanos, mostrando a abertura para os novos prismas e desafios do mundo globalizado.

A Resolução, em seu artigo 3º, determina de modo expresso a existência de responsabilidade de todas as empresas, sejam elas nacionais ou transnacionais, pela violação dos direitos humanos causada de forma

direta ou indireta por sua atuação, pontuando a necessidade de implementar mecanismos de controle e prevenção. Interessante o fato de que o artigo em questão é expresso (§ 1º) em envolver na cadeia produtiva e na responsabilidade pela transgressão aos direitos humanos por suas atividades os "investidores públicos e privados, incluídas as instituições econômicas e financeiras internacionais e entidades econômicas e financeiras nacionais que participem investindo no processo produtivo."

Entende-se, pelo que se expôs, que já há no ordenamento jurídico brasileiro, em especial por força dos dispositivos constitucionais que tratam da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, do meio ambiente equilibrado (aí incluído o do trabalho), da função social da propriedade, dentre outros, agregados pela força normativa dos tratados de direitos humanos dos quais o Brasil é signatário, suporte normativo para a responsabilização de todos aqueles que participarem, direta ou indiretamente, da violação de direitos humanos, incluindo-se os integrantes de cadeia produtiva, sendo que os Princípios Orientadores vieram somente a explicitar tal possibilidade, o que foi ainda corroborado pelo Decreto n. 9.571/2018 e pela Resolução n. 05/2020 do Conselho Nacional de Direitos Humanos em âmbito interno.

Mesmo assim, principalmente para facilitar a responsabilização de grandes empresas transnacionais que atuem globalmente, defende-se a necessidade de aprovação de tratado internacional sobre direitos humanos e empresas que as vincule, equilibrando a disparidade de poder existente e viabilizando a efetiva e integral reparação das vítimas, normalmente vulneráveis e localizadas em locais com poucos ou nenhum mecanismo de proteção.

4. OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS, O PAPEL SOCIAL DAS EMPRESAS E A ATUAL FALTA DE COERCIBILIDADE EFETIVA DESTAS DIRETRIZES: REFLEXÕES

A globalização e as suas características compeliram as grandes empresas espalhadas pelo mundo a se instalarem em locais mais vantajosos, inclusive no que se refere ao pagamento de encargos trabalhistas. Neste sentido, muitas procuram países que tenham pouco compromisso com o respeito aos direitos humanos.

Sabe-se que as atividades empresariais estão diretamente relacionadas ao crescimento econômico global e são fonte de renda, emprego e desenvolvimento regional. Entretanto, a ascensão econômica das empresas não pode se dar a qualquer custo, até porque ela pode ser destrutiva, com impactos irreparáveis ao ser humano e ao ambiente que o circunda. Neste sentido, observando que crescia a necessidade de uma ordem internacional legal para lidar com o tema, a Organização das Nações Unidas se viu diante de missão de profunda relevância e urgência: criar medidas para implementar a conjugação entre as funções empresariais e a proteção aos direitos humanos. Assim, o crescimento das empresas deve também consolidar a produção e contribuição para um Estado de bem-estar para todos.

Por esta ótica e após anos de estudos, a ONU editou, dentre vários documentos de relevância para a implementação dos direitos humanos, o conjunto de Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, tendo como diretrizes centrais: (i) o dever dos Estados em *proteger* os direitos humanos e as liberdades fundamentais; (ii) a obrigação das empresas em *respeitar* esses direitos e liberdades e; (iii) a necessidade de *remediar*, adequada e efetivamente, os caso de violação de direitos humanos praticados por empresas .

Tal documento, embora de enorme relevância como marco na defesa dos direitos humanos em sede internacional, sofre severas críticas por não ser dotado de coercibilidade, fazendo parte do que se define no direito internacional como *soft law*. Assim, coube a cada Estado, considerando as diretrizes apostas no documento internacional mencionado, criar normatizações sobre o tema, bem como efetivar conjunto de atos a fim de proteger de modo eficaz os direitos humanos em âmbito de atuação empresarial.

O Brasil possui uma série de artigos em seu texto constitucional que denotam a necessidade de equilíbrio entre a livre iniciativa e o valor social do trabalho, sempre tendo como valor máximo a dignidade da pessoa humana, os quais, reforçados pela força normativa dos tratados de direitos humanos dos quais o Brasil é signatário, sustentam o entendimento de que é necessário, possível e viável a responsabilização de todos aqueles que participarem, direta ou indiretamente, da violação de direitos humanos, aí incluídos os integrantes de cadeia produtiva.

Tal entendimento veio a ser reforçado e explicitado pelos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, que foi internalizado no Brasil pelo Decreto n. 9.571/2018, com diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos, com detalhamento da implantação dos pilares trazidos pelo primeiro. Esse decreto teve suas diretrizes reiteradas recentemente pela Resolução n. 05/2020 do Conselho Nacional de Direitos Humanos, cujo escopo é estabelecer as diretrizes nacionais para elaboração de políticas públicas que alberguem os direitos humanos envolvidos nas atividades empresariais, atentando, de igual forma, para as cadeias produtivas.

Tais dispositivos, portanto, são importantes documentos para que os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU tenham a eficácia almejada, detalhando as formas de efetivação do

cumprimento dos ditames previstos no documento internacional objeto deste estudo, em especial os seus três pilares.

Registra-se, por fim, que a aprovação de tratado internacional sobre direitos humanos e empresas que as vincule, certamente, facilitará a responsabilização de grandes empresas transnacionais que atuem globalmente, possibilitando a efetiva e integral reparação de violações de direitos humanos causadas por suas atividades ou pelos integrantes de sua cadeia produtiva.

A partir disso, então, entende-se que as empresas efetivamente cumpririam seu papel social de forma clara, arcando com os custos sociais de suas atividades, internalizando suas externalidades e implementando de fato a prevenção e reparação eficaz de prejuízos que eventualmente causem ao meio ambiente, aos trabalhadores em si e a toda a comunidade.

REFERÊNCIAS

BAIR, Jennifer; DICKSON, Marsha A; MILLER, Doug. To label or not to label, is that the question? *In*: BAIR, Jennifer; DICKSON, Marsha A; MILLER, Doug (editors). **Worker´s Rights and Labor Compliance in Global Supply Chains**. Is a Social Label the Answer? Oxfordshire: Routledge, 2014. p. 3-22.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 1993.

BRASIL. **Constituição da República Federativa de 1988**. Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov. br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 22 set. 2018.

BRASIL. Decreto n. 9751, de 21 de novembro de 2018. **Estabelece diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos.** Disponível em: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/51283321/do1-2018-11-22-decreto-n-9-571-de-21-de-novembro-de-2018-51283123. Acesso em: 15 maio 2020.

BRASIL. Conselho Nacional dos Direitos Humanos. **Resolução n. 5 de 12 de março de 2020. Dispõe sobre as Diretrizes Nacionais para uma política pública sobre direitos humanos e empresas.** Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselho-nacional-de-direitos-humanos-cndh/copy_of_ResoluoDHeempresas.pdf. Acesso em: 13 maio 2020.

CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

FACHIN, Melina Girardi; BOLZANI, Giulia Fontana. International corporate affairs, human rights and development in the inter-american system. *In*: PAMPLONA, Danielle Anne; FACHIN, Melina Girardi. (coord.); BOLZANI, Giulia Fontada (org.). **Direitos humanos e empresas**. Curitiba: Íthala, 2019.

FEENEY, Patrícia. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das Nações Unidas e o futuro da agenda de advocacy. **SUR**: Revista Internacional de Direitos Humanos, São Paulo, v. 6, n. 11, p. 175-191, 2009. Disponível em: http://www.surjournal.-org/index11.php. Acesso em: 16 maio 2020.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. Centro de direitos humanos e empresas. **Implementando os princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos da ONU**: o dever do Estado de proteger e a obrigação das empresas de respeitar os direitos humanos. Brasília: FGV, 2017.

GÖTT, Henner. Labour Standars in International Economic Law: An Introduction. **Labour Standards in International Economic Law**, local?, p. 1-8, Springer 2018.

ILO. **Decent Work in Global Supply Chains**. Report IV, 105 Sessão, 8de abril de 2016a. Disponível em: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/105/reports/reports-to-the-conference/WCMS_468097/lang—en/index.htm. Acesso em: 13 maio 2020.

ILO. **Fishers First:** Good Practices to End Labour Exploitation at Sea. Internacional Labour Office, Fundamental Principles and Rights at Work Branch (FUNDAMENTALS). Sectorial Polices Department (SECTOR). Genebra: ILO, 2016b. Relatório de 26 de agosto de 2016.

Referência: GLO/15/04/ NOR [ILO_REF]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468097.pdf. Acesso em: 13 maio 2020.

LEÃO, Luís Henrique da Costa; VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de. Cadeias produtivas e a vigilância em saúde, trabalho e ambiente. **Saúde Soc.**, São Paulo, v. 24, n. 4, p. 1232-1243, 2015.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 5. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.

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

OIT. **Trabalho decente**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang—pt/index.htm. Acesso em: 15 jun. 2020.

ONU BRASIL. **Documentos Temáticos**: Objetivos do Desenvolvimento Sustentável. 2017. Disponível em: https://www.undp.org/content/dam/brazil/docs/publicacoes/documentos-tematicos-ods-07-2017.pdf. Acesso em: 16 maio 2020.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** 1948. Disponível em: https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf. Acesso em: 16 maio 2020.

ONU. **Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento de 1986.** Disponível em: http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Direito-ao-Desenvolvimento/declaracao-sobre-o-direito-ao-desenvolvimento.html. Acesso em: 13 maio 2020.

ONU. Economic and Social Council. **Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights.** 2003.

ONU. High Commissioner for Human Rights. **Guiding Principles on Business and Human Rights**: Implementing the United Nations "Protect, Respect, and Remedy" Framework, HR/PUB/11/04, United Nations, New York and Geneva, 2011.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

PIOVESAN, Flávia; GONZAGA, Victoriana. Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos. **Revista do Tribunal Regional Federal da 1ª Região**, Brasília, v. 31, n. 1, p. 11-28, 27 mar. 2019.

ROSA, Renato de Oliveira et al. Estudo avaliativo da cadeia produtiva da carne bovina no Mato Grosso do Sul. **Revista de Tecnologia Aplicada (RTA)**, local, v. 7, n. 2, p. 03-14, mai./ago. 2018. ISSN: 2237-3713.

RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios:** as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SCABIN, Flávia; ACCA, Thiago dos Santos. **Implementando os princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos da ONU:** o dever do Estado de proteger e a obrigação das empresas de respeitar os direitos humanos. Brasília: FGV, 2017.

STOLL, Peter-Tobias. International Economic and Social Dimensios: Divided or Connected? **Labour Standards in International Economic Law**, local, p. 11-35, Springer 2018.

TRENTIN, Melisanda Trentin; LOPES, Raphaela. **Elementos para uma Política Brasileira de Direitos Humanos e Empresas**: o acúmulo do GT Corporações. São Paulo, dez. 2018. Análise nº 48/2018. Disponível em: http://www.global.org.br/wp-content/uploads/2019/05/Para-uma-pol%C3%ADtica-nacional-de-Direitos-Humanos-e-Empresas-no-Brasil-Preven%C3%A7%C3%A3o-Responsabiliza%C3%A7%C3%A3o-e-Repara%C3%A7%C3%A3o.pdf. Acesso em: 13 maio 2020.