



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE DIREITO
GRADUAÇÃO EM DIREITO

LARISSÉ SILBAR

DESAFIOS E PERSPECTIVAS DE PROTEÇÃO AO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO
DIGNO EM SUA DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL: a realização da dignidade do trabalhador
por meio da atuação preventiva do Estado e do empregador

BRASÍLIA - DF
2022

LARISSE SILBAR

**DESAFIOS E PERSPECTIVAS DE PROTEÇÃO AO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO
DIGNO EM SUA DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL: a realização da dignidade do trabalhador
por meio da atuação preventiva do Estado e do empregador**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharela, no Programa de Graduação da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (FD-UnB).

Orientadora: Professora Doutora Gabriela Neves Delgado.

BRASÍLIA - DF

2022

FOLHA DE APROVAÇÃO

LARISSE SILVA BARBOSA

**DESAFIOS E PERSPECTIVAS DE PROTEÇÃO AO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO
DIGNO EM SUA DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL: a realização da dignidade do trabalhador
por meio da atuação preventiva do Estado e do empregador**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharela, no Programa de Graduação da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (FD-UnB).

Aprovada em: ____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Gabriela Neves Delgado
(Orientadora – Presidente)

Profa. Dra Renata Queiroz Dutra

Profa. Mestra Valéria de Oliveira Dias

Brasília, 4 de maio de 2022.

Aos trabalhadores e empresários da minha família, que cotidianamente me fazem contemplar o quão desafiante, árdua e singela é a labuta diária em busca de uma vida confortável.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, pela criação repleta de valores como temor a Deus, respeito às pessoas independente de sua condição ou posição social e valorização do trabalhador. Sou grata pelas experiências de apreço à beleza contida nas coisas simples, que são as mais valiosas. O que me ensinaram me guiou até aqui.

À minha mãe, que foi a primeira a me apresentar a UnB, dizendo que era “um lugar onde só gente inteligente e que se esforça muito pode estudar” — foi a partir dessa fala que tive como objetivo principal estudar nesta universidade. Agradeço por estar ao meu lado sempre, por acreditar totalmente em minha capacidade e me apoiar constantemente nessa jornada, independente das renúncias que ela demandaria. Obrigada pela nossa amizade.

A cada um dos meus professores que ajudou na minha formação pessoal, social e acadêmica. Que viu em mim potencial e com cuidado me guiou nessa jornada contribuindo para que tivesse o melhor ensino e formação possível. Em especial:

À professora Silene, a primeira a falar que minha vaga na UnB estava garantida, quando ainda tinha oito anos.

À professora Gláucia — minha professora da quarta série — e suas aulas com referências alternativas. Recordo com saudosismo, entre outras coisas, sua leitura semanal do livro *Vidas Secas*, de Graciliano Ramos, a nossa encenação de *Morte e Vida Severina*, de João Cabral de Melo Neto, e de quando apresentou para a turma as músicas das quais gostava e que achava importante a gente conhecer — uma mistura de rock com MPB. Tudo isso foi essencial para a construção de quem sou.

Ao professor Rafael Jacob, que no primeiro dia de aula da oitava série perguntou o que eu gostaria de ser no futuro. Respondi advogada, mas ainda não tinha certeza. Por alguma razão, você ficou convicto de que havia falado juíza e dizia orgulhosamente para quem aparecia na escola a minha resposta. No final do ano eu já tinha certeza de que seria essa a minha profissão, escolha que me trouxe até aqui.

Ao professor Marcelo Neves, que, com suas aulas de Introdução ao Direito e sua visão jurídica interdisciplinar voltada ao âmbito social, me fez ter certeza de que havia seguido o caminho certo ao ingressar no curso. Agradeço por seu papel como orientador de iniciação científica, em que tive mais contato com sua visão madura e comprometida com a realidade social. Ela foi essencial para que o gosto pelo direito social fosse minha

bússola ao longo da graduação. Agradeço também sua confiança em minha pessoa e na minha decisão, perceptível sempre que se referia animosamente a mim como Vossa Excelência.

Ao professor Ítalo Fioravanti, primeiro juiz com quem tive contato, por sua postura impecável como professor-magistrado. A singeleza de sua índole foi de fato apreciável.

Ao professor Cristiano Paixão, por meio de quem tive o primeiro contato com o direito trabalhista. Aquele trabalho sobre a luta dos trabalhadores e a reivindicação de direitos de seguridade social e trabalhistas me levou à compreensão de qual área jurídica queria seguir. Obrigada pelas inúmeras vezes que com boa vontade dedicou seu tempo a me tirar dúvidas e más compreensões após as aulas. Levarei essa lembrança com carinho.

Ao professor Lucas Furtado, por seu exemplo de perseverança, resiliência, bom humor e dedicação aos alunos. Também por destacar que a seriedade da vida jurídica deve ser moderada, a ponto da jornada profissional não usurpar a tranquilidade, paz e leveza cotidianas.

À professora Gabriela Delgado por trazer uma visão tão humana do Direito do Trabalho em suas aulas, a qual foi importante para que eu permanecesse convicta de que gostaria de prosseguir profissionalmente nesse ramo jurídico, bem como passasse a enxergar com maior lucidez a relevância de promover um trabalho digno e os desafios a serem enfrentados para que isso seja possível. Sou grata por ser minha orientadora não só nesta pesquisa, mas também na iniciação científica. Sua dedicação foi essencial para que essa pesquisa fosse possível.

Ao Pré-Enem — comandado pelos professores Vinicius Elias e Paloma Baltore —, ao Vestibular Cidadão e ao Galt Vestibulares por sua dedicação e trabalho voluntário. Por acreditarem que o ensino de qualidade é a chave para a mudança social pela qual ansiamos.

RESUMO

A realidade laboral tem sido bastante impactada nos últimos anos pelo incremento tecnológico introduzido pela quarta revolução industrial — também chamada de revolução tecnológica. Com a utilização abundante de tecnologias de informação e comunicação (TICs), evitar que haja a violação à integridade física e mental do obreiro passou a ser um dos maiores desafios no âmbito trabalhista, ao mesmo tempo que se revela como necessidade elementar da contemporaneidade. Nesse sentido, uma garantia constitucional deve ser o eixo norteador das relações trabalhistas: o direito fundamental ao trabalho digno. Justamente a observância dele em sua dimensão socioambiental e o desenvolvimento de uma cultura focada na prevenção e precaução de danos à integridade do trabalhador são a chave para a realização da dignidade do obreiro. Aliás, essa mudança de postura é o que possibilita pensar em novas perspectivas de realização do trabalho digno — que é essencial, por sua vez, ao êxito empresarial/institucional.

Palavras-chave: Direito fundamental ao trabalho digno. Integridade do trabalhador. Quarta revolução industrial. Proteção ao trabalhador. Direito do trabalho.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	09
CAPÍTULO 1. ASPECTO SOCIOLÓGICO DA CONDIÇÃO DA PESSOA TRABALHADORA NOS DIAS ATUAIS	11
1.1 Um exemplo prático: a situação dos teletrabalhadores	15
CAPÍTULO 2. A DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO	20
2.1 O direito fundamental ao trabalho digno como eixo norteador às relações trabalhistas	20
2.2 A multinormatividade característica do direito fundamental ao trabalho digno em sua dimensão socioambiental	23
CAPÍTULO 3. PROTEÇÃO CONFERIDA AO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO EM SUA DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL NA ORDEM CONSTITUCIONAL BRASILEIRA	33
3.1 A insuficiência das normas vigentes para assegurar um trabalho digno: a necessidade de uma visão voltada para a prevenção e a precaução de danos à integridade dos trabalhadores	39
CAPÍTULO 4. NOVAS PERSPECTIVAS DE REALIZAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO EM SUA DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL	43
4.1 A importância da preservação da integridade do trabalhador por meio da promoção do direito fundamental ao trabalho digno na óptica do empregador	43
4.2 A preservação da integridade do trabalhador por meio do desenvolvimento de políticas direcionadas ao trabalhador com a utilização das bases de dados do Ministério do Trabalho e Previdência (e-Social) e do INSS (HISMED)	46
CONSIDERAÇÕES FINAIS	52
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54

INTRODUÇÃO

Com o incremento tecnológico introduzido no âmbito das relações trabalhistas e a utilização crescente de tecnologias de informação e comunicação (TICs), característico da quarta revolução industrial, também chamada de revolução tecnológica, passa a ser necessário analisar quais implicações tais mudanças têm gerado aos trabalhadores. Nesse sentido, considera-se que, independente dos desafios enfrentados para se adequar às mudanças introduzidas nesse novo cenário, é essencial haver a preservação da dignidade humana — fundamento do Estado brasileiro instituído na Constituição Federal que deve orientar toda e qualquer ação, seja ela dos particulares ou do próprio Estado. No caso dos trabalhadores, só se considera concretizado esse fundamento quando observada a realização do direito fundamental ao trabalho digno.

Assim, busca-se, por meio dessa pesquisa, chamar a atenção à importância da proteção do trabalhador com vista à preservação de sua dignidade e de sua integridade física e mental e, especificamente: (1) compreender como as mudanças ocasionadas pela quarta revolução industrial impactam as relações trabalhistas; (2) identificar os impactos que esse cenário tem exercido sobre a pessoa trabalhadora tendo em vista a dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno; (3) indicar como a questão do trabalho digno vem sendo tratada no Brasil com vista à sua proteção e promoção; (4) apontar atitudes a serem tomadas pelo Estado e pelos empregadores com potencial para proporcionar e/ou melhorar a concretização do direito fundamental ao trabalho digno nas relações de trabalho.

Dessa maneira, faz-se no primeiro capítulo, por meio da análise bibliográfica, um diagnóstico da condição do sujeito trabalhador nos contextos da revolução tecnológica sob o aspecto sociológico — sendo o objetivo principal compreender como as mudanças ocasionadas pela quarta revolução industrial afetam as relações trabalhistas e os impactos que ela tem promovido entre os obreiros e à sua integridade física e mental. Nesse sentido, utiliza-se a situação dos teletrabalhadores como exemplo para melhor visualização das repercussões desse cenário laboral.

Vistas as implicações decorrentes da quarta revolução industrial, dedica-se, no segundo capítulo, com o auxílio da literatura científica, a destacar a necessidade de preservação da dignidade da pessoa humana, que no âmbito trabalhista ocorre por meio da realização do direito fundamental ao trabalho digno, garantia de ordem

constitucional. Além disso, ressalta-se a multinormatividade característica desse direito em sua dimensão socioambiental, entendendo-se que para haver a concretização do trabalho digno — isto é, com respeito e valorização do trabalhador e da dignidade que lhe é intrínseca —, é necessário a observância de outros direitos previstos na Constituição Federal dedicados à proteção do obreiro. A saber, os direitos à saúde, física e mental; ao meio ambiente do trabalho equilibrado; ao descanso e à desconexão.

Posteriormente, é apresentada, no quarto capítulo, a proteção normativa conferida na ordem constitucional brasileira ao direito fundamental ao trabalho digno em sua dimensão socioambiental e a insuficiência dela para a preservação do obreiro, o que é verificado pelos dados fornecidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e pela identificação das questões que geram maior judicialização entre os trabalhadores no Brasil em razão de uma cultura laboral voltada primordialmente à reparação de danos. Para mudar isso faz-se um chamado à mudança de postura — estatal e do empregador —, que deve estar direcionada à prevenção e à precaução de danos à integridade do trabalhador, em conformidade com a principiologia basilar do direito ambiental — utilizando-se para tanto, a literatura científica jurídica.

Sendo ainda esse novo posicionamento fator relevante para a parceria trabalhador-empregador e importante para o êxito empresarial/institucional — nesse ponto é utilizado tanto a literatura científica direcionada à gestão de pessoas, que dialoga, portanto, especificamente com os empregadores. Por fim, apresenta-se, no último capítulo, uma alternativa para a realização do direito fundamental ao trabalho digno em sua dimensão socioambiental: o desenvolvimento e o aprimoramento de políticas direcionadas ao trabalhador, tanto pelo Estado quanto pelo empregador, por meio da utilização de informações dos trabalhadores coletadas pelo Estado, que podem auxiliar na identificação do(s) padrão(ões) que tem levado à violação da integridade física e mental do trabalhador.

Nesse sentido, ressalta-se o potencial de aproveitamento identificado nas bases de dados do Ministério do Trabalho e Previdência (o e-Social) e do INSS (o HISMED). Para isso, traz-se as informações que são coletadas nessas bases de dados relacionadas ao trabalhador e ao meio ambiente de trabalho em que o obreiro está inserido, bem como aos pedidos de benefício previdenciário em razão de incapacidade para o exercício das atividades laborais. Ademais, mostra-se como o uso combinado dessas informações pode ser útil para o desenvolvimento das políticas que contribuem não só para a realização do

direito fundamental ao trabalho digno, mas também são proveitosas aos empregadores e ao Estado.

CAPÍTULO 1. ASPECTO SOCIOLOGICO DA CONDIÇÃO DA PESSOA TRABALHADORA NOS DIAS ATUAIS

Uma das formas mais interessantes de acompanhar o desenvolvimento das sociedades é visualizar as alterações que ocorrem nas relações de trabalho. Não só porque o trabalho constitui fator de extrema importância à sobrevivência humana — afinal, a troca de serviços por algo que permita o sustento próprio e daqueles por quem se é responsável constitui fato social constante na história moderna —, mas também por permitir uma compreensão clara acerca do modo como as pessoas são percebidas e tratadas tendo em consideração aspectos como dignidade, valor e importância na vida em comunidade.

Nesse sentido, é possível vislumbrar essas alterações por meio da observação das revoluções industriais. Conforme expõe Klaus Schwab, elas decorrem de alterações profundas nas estruturas sociais e nos sistemas econômicos, causadas pelo surgimento de novas tecnologias ou formas de entender o mundo.¹ A primeira delas (1760-1840) deu início à produção mecânica, a segunda (final do século XIX - 1960) foi marcada pela linha de montagem e pela produção em massa e a terceira (1960-1990) tem por fator essencial a criação da computação².

Aquela que mais importa para esta pesquisa, entretanto, é a quarta revolução industrial, também chamada de revolução tecnológica — até então vigente e originada com a revolução digital, que se iniciou na década de 1960 e foi fortemente impulsionada pelo advento da rede mundial de computadores em 1990.³ Essa desencadeou um cenário de inovação e incremento tecnológicos diferente de tudo que fora observado antes. Mas as mudanças não pararam por aí. A quarta revolução industrial tem gerado mudanças drásticas em todas as esferas de relações sociais, as quais também são observadas nas relações trabalhistas.

A saber, o que diferencia a quarta revolução industrial em relação às demais é justamente a criação de tecnologias digitais cada vez mais sofisticadas e integradas, bem

¹SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016. p. 19.

²*Ibidem*.

³*Ibidem*.

como a fusão dos domínios físico, digital e biológico. Além disso, não só o grau de complexibilidade é elevado, como a velocidade com que são desenvolvidas e distribuídas é bastante rápida — tendo rompido barreiras socioeconômicas, de modo a alcançar os mais diversos grupos sociais⁴, apesar dos problemas de inclusão digital que não podem ser olvidados.

Aliás, o rápido desenvolvimento tecnológico pode ser destacado como uma das marcas desse novo momento, já a necessidade de constante adaptação às novas tecnologias, por outro lado, o preço cobrado às gerações atuais e seguintes em troca dos benefícios que oferece. Desse modo, a rigidez, característica de outrora, agora é evidenciada como um obstáculo a ser superado, fazendo com que a ideia baumaniana de liquidez moderna⁵ fique ainda mais proeminente nesse cenário. Não à toa, a indústria 4.0 — termo que se refere à adoção de estratégias que integram a tecnologia da informação e comunicação às estratégias tradicionais de alta tecnologia⁶ — tem se mostrado cada vez mais como o parâmetro a ser seguido pelas empresas modernas para que essas não fiquem precipitadamente obsoletas.

Pensando nos trabalhadores, com tantas mudanças é provável que eles tivessem nessa transição para a quarta revolução industrial uma visão otimista quanto ao novo que se instaurava. Porém, como bem ressaltou Zygmunt Bauman, ainda na virada do século, “a modernidade não conhece outra vida senão a vida ‘feita’”⁷. Ou seja, não houve uma nova realidade que de repente apareceu aos trabalhadores. Eles próprios têm participado ativamente de cada transformação que se vislumbra nas últimas décadas, atuando como verdadeiros protagonistas e sendo direta e indiretamente afetados pelos altos e baixos das novas experiências e realidade — o que deu (dá) e o que não deu (dá) certo.

Uma dessas novidades provenientes da quarta revolução industrial é a ampliação do teletrabalho. Neste, em que a atuação profissional, por vezes, é predominantemente intelectual, os resultados aparecem na forma de melhoria da qualidade e quantidade de serviços — embora também se verifique nele a presença do trabalho físico, no qual os

⁴SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016. p. 20.

⁵A ideia refere-se ao conceito de modernidade líquida Zygmunt Bauman. Ele é utilizado pelo autor como referência à era moderna em que as relações sociais, econômicas e de produção, tal como os líquidos, são maleáveis, sem rigidez; diferentemente da modernidade sólida, era anterior na qual as relações eram duradouras e solidamente estabelecidas. (BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001)

⁶WYZYKOWSKI, Adriana. Revolução tecnológica, indústria 4.0 e o teleassédio moral organizacional. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 163-179, jul./set. 2020. p. 166.

⁷BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001. p. 140.

resultados são percebidos a olho nu, ou seja, no montante físico finalizado⁸. Assim, um dos traços elementares da quarta revolução tecnológica é que ela requer o trabalhador em sua completude, demandando dele a utilização de todas as suas capacidades — física, intelectual e emocional⁹.

Quanto à diferença existente entre o trabalho físico e o intelectual, ressalta-se que um não pode ser visto com maior reverência que o outro. Nesse sentido, Sadi Dal Rosso chama atenção para o fato de que “todo ato de trabalho envolve gastos de energia e, portanto, exige esforço do trabalhador”¹⁰. Além disso, o aparente distanciamento entre o trabalho físico e o intelectual é ilusório. Como frisado por Ricardo Antunes, “o ponto de partida do trabalho digital se encontra no duro ofício realizado pelos mineiros”, sem o qual não haveria a matéria-prima necessária à fabricação dos mais diversos instrumentos eletrônicos existentes.¹¹ Logo, o que há, na verdade, é a coexistência dos dois, trabalho físico e mental, sendo um necessário para o bom andamento do outro.¹²

Visto isso, cabe questionar como a realidade laboral tem afetado a dinâmica trabalhista. Primeiramente, parece haver uma mudança na palavra de ordem ao longo das décadas que constituem a quarta revolução industrial: Bauman dá indícios de que no final do século XX o comando era o progresso constante, ininterrupto, a ponto de colocá-lo como “um desafio e uma necessidade perpétua e talvez sem fim, o verdadeiro significado de ‘permanecer vivo e bem’”.¹³ Com o passar dos anos, porém, parece que a ideia de progresso tem sido superada pela de produtividade.

Nesse contexto, não é incomum encontrar situações em que o rendimento, favorecido pelas constantes inovações tecnológicas, é priorizado em detrimento da qualidade de vida do trabalhador — muitas vezes visto como apenas mais um meio para a consecução dos objetivos alheios — e de sua dignidade¹⁴. Ademais, a cobrança por

⁸DAL ROSSO, Sadi. Intensidade e imaterialidade do trabalho e saúde. 2006. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, p. 65-92, mar. 2006. p. 5.

⁹*Ibidem*. p. 4.

¹⁰*Ibidem*.

¹¹ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital**. São Paulo: Boitempo. 2018. edição Kindle.

¹²Por exemplo, o trabalho realizado em grandes empresas ditas inovadoras do ponto de vista tecnológico somente é possível porque há a atividade de auxiliares de limpeza que deixam o lugar em ordem. Por outro lado, também seria bastante difícil essas empresas organizarem a relação de cada um de seus diversos empregados — importante para a garantia dos direitos trabalhistas — se não houvesse o auxílio das tecnologias atuais.

¹³BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001. p. 140.

¹⁴PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 77, n. 4, p. 231-258, out./dez. 2011. p. 232.

produtividade traz consigo outros problemas como a instabilidade e a insegurança, a ponto desses serem considerados traços constitutivos das novas modalidades de trabalho¹⁵. Assim, o trabalho tem deixado de ser fonte de certeza para constituir mais uma das preocupações do obreiro, que se não for produtivo corre o risco de ser demitido a qualquer instante.

Seria bom que fosse exagero, mas não é. Uma das consequências da revolução tecnológica consiste na substituição do trabalho humano pelo uso de máquinas inteligentes, sistemas, nanotecnologia etc. — fenômeno chamado de automação —, o que leva à diminuição dos postos de trabalho e o consequente aumento de mão de obra disponível, portanto, de pessoas desempregadas.¹⁶ Aliás, essa foi a tendência observada pelo Fórum Econômico Mundial realizado em 2016. Em seu relatório, especialistas previram que a automação deve eliminar milhões de empregos nos próximos anos.¹⁷

Desse modo, o espaço laboral por vezes tem sido palco de *sujeição, sofrimento, desumanização e precarização*¹⁸. Para manter sua fonte de subsistência, o trabalhador, que dela é dependente, sujeita-se, se preciso, aos mais degradantes tratamentos e imposições, ainda que isso resulte em violação de sua dignidade e de si próprio. É o flagelo do desemprego, para o qual a alternativa tem sido a submissão a situações instáveis e precárias no ambiente laboral.¹⁹ A questão levanta-se quando é depositada no trabalhador a responsabilidade pelo sucesso do empreendimento, sendo-lhe demandado um desempenho que supere cada vez mais o ápice de suas capacidades humanas — percebidas na forma de produtividade.

Nesse sentido, Byung-Chul Han menciona que a sociedade atual pode ser descrita como a sociedade do desempenho, marcada pelo desejo de maximizar a produção, pelo excesso de trabalho e pela autoexploração.²⁰ Para atender aos anseios de aumento da produtividade, o indivíduo é chamado à iniciativa pessoal, inclusive inconscientemente, passando a requerer de si a constante a elevação de seu rendimento.²¹ Ocorre que essa pressão por desempenho tem se revelado danosa aos trabalhadores, inclusive no aspecto

¹⁵ ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital*. São Paulo: Boitempo. 2018. edição Kindle.

¹⁶ SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2016.

¹⁷ WORLD ECONOMIC FORUM. *The future of jobs: employment, skills and workforce strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Report. Genebra. 2016

¹⁸ ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital*. São Paulo: Boitempo. 2018. edição Kindle.

¹⁹ *Ibidem*.

²⁰ HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2015. p. 17

²¹ *Ibidem*. p. 17-18.

mental. Como descreve Han, “a sociedade do desempenho e a sociedade ativa geram um cansaço e esgotamento excessivos”, levando à formação de uma população de depressivos e fracassados.²²

Ocorre que esse cenário põe em risco o trabalhador no que diz respeito à sua integridade física e mental. O chamado constante ao rendimento, produtividade e desempenho faz com que os limites de segurança passem a ser negligenciados pelo obreiro, na intenção de poder corresponder às expectativas do empregador, levando a situações que põem em risco sua saúde e bem-estar. Por conseguinte, gera-se um ambiente altamente propício a acidentes de trabalho e ao adoecimento psicofísico.

Sendo o obreiro um ser cujas capacidades não se restringem ao aspecto físico, envolvendo também as dimensões cognitiva e emocional, não há como olvidar a importância de todas elas para a consecução de melhoria dos resultados — sejam eles quantitativos, chamando a atenção ao trabalho predominantemente físico, ou qualitativos, referindo-se ao trabalho essencialmente intelectual. Assim, é necessário prover ao trabalhador um ambiente no qual ele seja acolhido e protegido.

Entretanto, para isso ocorrer é preciso que haja consideração às limitações do obreiro a fim de evitar sua exploração e sobrecarga — facilitadas pelo medo de ser descartado em razão da fragilidade ínsita à natureza humana. Ademais, é fundamental a observância pelo empregador das condições necessárias à proteção da integridade física e mental do trabalhador, o que envolve a atenção quanto ao ritmo de trabalho que lhe é exigido direta ou indiretamente.

1.1 Um exemplo prático: a situação dos teletrabalhadores

Para compreender melhor a situação de exigência de rendimento e produtividade, basta pensar nas modalidades de labor que surgiram propiciadas pelo incremento tecnológico da quarta revolução industrial, as quais abrangem os infoproletários, ciberproletários, trabalhadores uberizados e teletrabalhadores. A fim de melhor elucidar a situação, toma-se como exemplo o teletrabalho, o qual surge no contexto da revolução tecnológica, sendo também correto dizer que dela decorre.

Definido como “a prestação de serviços a qualquer título, desde que seja a distância, ou externado, com a utilização dos instrumentos de informática ou telemática,

²²HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2015. p. 17 e 39.

em favor de outrem”²³, é identificada nessa nova modalidade de labor, fruto da contemporaneidade, a utilização de tecnologias de informação e comunicação (TICs) que trazem consigo não apenas a possibilidade de maior eficiência e produtividade dos trabalhos executados, mas, igualmente, “a perda de sentido nos deslocamentos”, utilizando-se a expressão de Ailton Krenak²⁴.

Com a pandemia provocada pela COVID-19, doença causada pelo vírus SARS-CoV-2, houve um grande incremento no teletrabalho. Dada a necessidade de isolamento social, o regime por vezes visto com maus olhos pelos empregadores foi percebido como a saída que permitiria a continuidade dos serviços, ainda que com limitações – uma vez que a transição do trabalho presencial para o modo “à distância” ocorreu às pressas, de maneira improvisada e mesmo inusitada. Assim, ele, cuja utilização antes era restrita a poucas empresas e instituições vistas como inovadoras,²⁵ logrou espaço notável no contexto trabalhista.

Acerca das implicações dessa modalidade laboral – conforme a regulação estabelecida no âmbito brasileiro²⁶ –, não obstante tenha trazido vantagens, como não ter que enfrentar o trânsito das cidades ou que se preocupar com o horário de sair ou voltar para casa, por exemplo, os pontos negativos surgiram também. O primeiro deles é que, como o trabalhador passa a estar ausente da vista do empregador, o controle de seu serviço no teletrabalho, se está sendo efetivo ou não, passa a ser medido em termos de produtividade. Não é à toa que ficou na moda o pensamento de que quanto maior a sua produtividade, melhor profissional você é.

Se esse fenômeno já podia ser observado no trabalho presencial, no regime de teletrabalho ele se intensifica. Na sociedade do século XXI, a sociedade do desempenho, com o potencial de gerar cansaço e esgotamento excessivos, esse cansaço se apresenta de forma bastante peculiar, pois atua individualizando e isolando o ser humano²⁷. Nesse sentido, observa-se o uso recorrente dos avanços tecnológicos proporcionados pela

²³ROCHA, Cláudio Janotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 57, n. 87/88, p. 101-115, jan./dez. 2013. p. 102.

²⁴KRENAK, Ailton. *Ideias para adiar o fim do mundo*. São Paulo: Editora Schwarcz, 2019. p. 22.

²⁵Nesse sentido, destaca-se o fato de a Controladoria-Geral da União ter recebido Prêmio de Inovação ENAP no ano de 2019 pelo trabalho pioneiro de implementação do teletrabalho na Administração Pública.

²⁶O legislador trouxe a regulamentação do teletrabalho nos artigos 6º e 75-A a 75-E da CLT. Basicamente o equiparou ao trabalho presencial e definiu algumas escassas diretrizes para o funcionamento do regime.

²⁷HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2015. p. 39-40.

quarta revolução industrial para o controle constante dos trabalhadores por parte dos empregadores, de modo que os empregados podem ser facilmente postos em uma posição na qual deixam de gozar de autonomia em sua vida — necessária a qualquer pessoa.

Assim, as novas tecnologias digitais intensificam o descontrole da divisão do tempo que é dedicado ao labor e ao não labor, já que a relação de emprego pode facilmente ser estabelecida pelos meios telemáticos usuais como celular e computador.²⁸ Situação mais complicada no caso dos teletrabalhadores — em que há uma presunção relativa de controle da jornada de trabalho —, sendo o serviço geralmente mensurado pelo rendimento. Em direção oposta a isso, é necessário ter em mente que nem sempre o trabalhador estará em um nível *hard*, “lá em cima”, de produtividade. Ou seja, aquilo que alguns chamam de produtividade possivelmente esconde horas a mais de serviço.

Com isso os trabalhadores ficam com menos tempo para si, tempo esse importante à manutenção da qualidade de vida, nos seus mais diversos aspectos. Não surpreende, pois, os inúmeros casos de trabalhadores que vêm sendo identificados com síndrome de burnout²⁹, a ponto dela, junto com outras doenças neuronais como a depressão, o transtorno de déficit de atenção com síndrome de hiperatividade (TDAH) e o transtorno de personalidade limítrofe (THL) determinarem a paisagem patológica do começo deste século, conforme exposto por Han³⁰.

Ressalta-se assim que o ideal de produtividade tem o potencial de ser muito nocivo ao trabalhador. Com base nele, o empregador e o próprio obreiro podem pôr em risco a integridade física e mental desse sob o pretexto de atingir um suposto objetivo ou meta. Ocorre que, se é possível substituir uma ferramenta de trabalho, o mesmo não se pode dizer de uma pessoa — uma vez danificada, ela sofre, sofrimento esse que afeta também aqueles que o cercam e o valorizam. Nessa perspectiva, chama-se a atenção ao fato de

²⁸EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. O teletrabalho na reforma trabalhista: impactos na saúde dos trabalhadores e no meio ambiente do trabalho adequado. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**, Brasília, n. 15, p. 163-172, 2018. p. 121.

²⁹“A síndrome de *burnout* é consequente a prolongados níveis de estresse no trabalho e compreende exaustão emocional, distanciamento das relações pessoais e diminuição do sentimento de realização pessoal. (...) é um processo iniciado com excessivos e prolongados níveis de estresse (tensão) no trabalho. (...) A exaustão emocional abrange sentimentos de desesperança, solidão, depressão, raiva, impaciência, irritabilidade, tensão, diminuição de empatia; sensação de baixa energia, fraqueza, preocupação; aumento da suscetibilidade para doenças, cefaléias, náuseas, tensão muscular, dor lombar ou cervical, distúrbios do sono (Cherniss, 1980a; World Health Organization, 1998).” (TRIGO, Telma *et al.* Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Revista de Psiquiatria Clínica**, São Paulo, v. 34, n. 5, p. 223-233, 2007. p.223-225)

³⁰HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2015. p. 8.

que o ser humano não tem um valor mensurável, sendo possível comprar tão somente sua força de trabalho — física e/ou intelectual.

Se por um lado o teletrabalho permitiu a continuidade de empregos — representando uma solução alternativa ao isolamento social no cenário de pandemia, pois os trabalhos podem ser executados de casa —, por outro, retirou um aspecto essencial dos lares: o de ser lugar de refúgio, que permite a desconexão do trabalhador com as relações profissionais. Aquela ambiente que antes era destinado ao descanso passou a ser o próprio local de trabalho e as consequências disso podem ser observadas de diferentes formas: ausência de um descanso adequado, ingresso na intimidade das pessoas e o aumento da sobrecarga mental, entre outras.

Com as novas tecnologias, amplamente utilizadas no regime de teletrabalho, em razão de sua própria natureza, foi imposta uma linha muito tênue entre o ambiente doméstico habitual e o espaço de trabalho. Inclusive, tornou-se comum a afirmação de que “o trabalho invadiu as casas”³¹. Trabalho esse que não raro traz consigo a exigência de conexão e disponibilidade constante dos trabalhadores para eventuais demandas por parte dos empregadores. Conseqüentemente, há uma possível concessão “velada” — na verdade os envolvidos, trabalhadores e empregadores, têm ciência dessa demanda de disposição contínua do obreiro — do tempo de descanso laboral.

Destaca-se que esse labor excessivo tem sido identificado em pesquisas como gerador de doenças profissionais, bem como de acidentes de trabalho. Ademais, o trabalho em jornada suplementar reflete em outros pontos da vida do obreiro. Por exemplo, aumenta o desemprego, pois menos empregados são contratados para realizar o trabalho excessivo — ao contrário do que deveria ocorrer —, acima da jornada que é devida. Já em relação ao trabalhador em seu convívio social, a jornada suplementar dificulta o contato dele com a família e pessoas próximas, com os estudos e com o lazer, entre outros, fundamentais para o seu bem-estar e qualidade de vida.³²

³¹Frase que se tornou comum no meio jornalístico durante o período pandêmico. Nesse sentido, vide “5 passos para cuidar da saúde mental no home office”. Disponível em: <<https://forbes.com.br/carreira/2020/10/5-passos-para-cuidar-da-saude-mental-no-home-office/>>. Acesso em: mar. 2022.

³²SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. *Direito do Trabalho: concursos públicos*. Salvador: JusPODIVM, 2018. p. 191-192.

Não à toa está em voga o termo jornada 24x7 (vinte quatro horas do dia, sete dias por semana)³³, que qualifica bem essa imposição de disposição constante do trabalhador ao empregador, facilmente percebida pela troca de mensagens por meio de aplicativos de telecomunicação, e-mails ou telefonemas fora do horário de trabalho — cujo objeto, não raro, é a delegação e a cobrança da realização de tarefas. Olhando por esse lado, fica evidente o retrocesso em relação à conquista dos direitos dos trabalhadores.

Aliás, sobre tal ponto, Cristophe Dejours, renomado pesquisador na área da Psicodinâmica do Trabalho, traz o relato de que, ainda no século passado, no ano 1916, foi verificado que ao diminuir a jornada de trabalho, ao contrário do que seria esperado, a produtividade dos trabalhadores aumentou. Ou seja, trabalhando em quantidade de horas mais reduzida o resultado que os empregados obtiveram foi melhor do que quando trabalhavam por tempo mais prolongado.³⁴

Se a garantia da delimitação da jornada de trabalho, conquista obtida após décadas de luta e reivindicação dos trabalhadores, visou frear a exploração do corpo, nesse momento parece haver voltado ao século XIX, tal qual uma retrospectiva, em que era lícito submeter os empregados a incontáveis horas de serviço, como se suas vidas tivessem que ser, naturalmente, voltadas somente ao labor³⁵. Nessa perspectiva, o retrocesso é tal que o trabalhador deixa de ser visto como um sujeito de direitos – com direito ao descanso, direito à saúde, física e mental, direito ao lazer, direito à sua humanidade. Às vezes também deixa de ser percebido como um sujeito.

Em relação à luta por igualdade de gênero nas relações de trabalho,³⁶ se no trabalho presencial a preocupação das mulheres por vezes é se diz ou não na entrevista de emprego que tem filhos e/ou que é casada, no regime de teletrabalho há ainda a preocupação em conseguir lidar com os papéis de mulher, trabalhadora, mãe e dona de casa ao mesmo tempo. Não bastasse isso, com a pandemia, mais um encargo tem sido depositado na lista de afazeres da figura feminina: o *homeschooling* — apesar de a

³³Expressão americana utilizada para definir a jornada em que os trabalhadores permanecem à disposição dos empregadores ininterruptamente. Recomenda-se, nesse ponto, a leitura do livro “24x7: capitalismo tardio e os fins do sono”, de Jonathan Crary.

³⁴DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Tradução de Ana Paraguay e Lúcia Ferreira. 5. ed. São Paulo: Cortez, Oboré, 1992. p. 20.

³⁵*Ibidem*. p. 14-22.

³⁶A Constituição ressalta a igualdade entre mulheres e homens como princípio fundamental em qualquer contexto, inclusive o laboral. Nesse sentido, “art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição (...)”.

maioria não ter nenhum tipo de preparo para o ensino domiciliar.³⁷ Tal excesso de obrigações dadas à mulher trabalhadora acaba tornando seu dia ainda mais exaustivo, tanto física quanto mentalmente.³⁸

Apesar da cobrança — a própria, a dos empregadores e a da sociedade — para a realização de todas essas obrigações com excelência, dificilmente a atuação da mulher é devidamente valorizada e reconhecida em resposta ao esforço que emprega. Além disso, há o fato de que o grupo feminino se encontra em maior situação de vulnerabilidade: com a imposição do teletrabalho devido à pandemia, muitas trabalhadoras passam mais tempo em casa com seus agressores, dificultando a denúncia ao Estado. Por conseguinte, ficam ainda mais expostas a agressões físicas, psicológicas, morais, patrimoniais e sexuais em seu ambiente doméstico³⁹. O lar que para alguns é refúgio, para outros pode ser martírio. Esse é apenas mais um dos desafios enfrentados no contexto do teletrabalho.

Tendo em vista as considerações feitas, salienta-se ser de essencial importância atentar-se às condições de trabalho que são entregues ao obreiro. Elas são suficientes para a preservação de seu bem-estar não apenas a curto, mas também a longo prazo? Conseguem proporcionar a ele o respeito à sua dignidade, bem como preservar sua saúde psicofísica, ambos necessários à realização do trabalhador, pois refletem em todas as demais áreas de sua vida? É urgente refletir sobre tais pontos, e isso é válido para todos. Se você não trabalha, certamente há alguém próximo que sim e o bem estar dele acaba por impactar a sua vida. Então esse assunto também lhe afeta. Ainda que você não tenha tanta consciência disso.

CAPÍTULO 2. A DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO

2.1 O direito fundamental ao trabalho digno como eixo norteador às relações trabalhistas

³⁷MOREIRA, Lisandra et al. Mulheres em tempos de pandemia: um ensaio teórico-político sobre a casa e a guerra. *Psicologia e Sociedade*, v. 32, e020014, p. 1-19, 2020. p. 6.

³⁸*Ibidem*, p. 5-6.

³⁹*Ibidem*, p. 5.

Diante do que foi exposto, é necessário pensar em meios que preservem a dignidade do trabalhador enquanto este presta seus serviços e que visem sua proteção. Nesse sentido, destaca-se que a dignidade da pessoa humana é um dos princípios basilares do Brasil. Portanto, a vida humana, vista como o que há de maior valor a ser protegido na óptica jurídica, requer a proteção do indivíduo em sua integralidade. Ou seja, em sua dimensão pessoal, cultural, educacional e também profissional, já que esta é essencial à sua condição e sobrevivência.

Nesse contexto surge o conceito de direito fundamental ao trabalho digno, desenvolvido por Gabriela Neves Delgado, cuja defesa compreende a noção de que, além de ser um direito fundamental, o trabalho possui como valor norteador a dignidade da pessoa humana⁴⁰. Dessa maneira, vislumbra-se o nascimento de uma nova orientação protetiva, a qual é direcionada específica e respeitosamente à pessoa trabalhadora. Lembra-se, aliás, da constatação feita por Maurício Godinho Delgado de que por um longo tempo importantes grupos sociais — entre eles os trabalhadores — permaneceram sem qualquer tutela jurídica e institucional significativa, sendo, ao contrário, vítimas da violência institucionalizada, tal como nos casos de servidão e escravidão⁴¹.

É justamente a compreensão acerca da dignidade humana que causa a reviravolta no tratamento dado aos trabalhadores. Quanto a ela, Kant traz noção elementar:

tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode pôr-se em vez dela qualquer outra como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e portanto não permite equivalente, então ela tem dignidade.⁴²

Logo, a dignidade é algo que está acima de todo e qualquer preço,⁴³ sendo o fator que diferencia as pessoas das coisas. Pois, diferente destas — que possuem um preço —, as pessoas têm dignidade.⁴⁴ Mais a fundo, Wolfgang Sarlet menciona que por ser qualidade de todo e qualquer ser humano, não há como uma pessoa requerer que lhe seja

⁴⁰DELGADO, Gabriela. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 178-179.

⁴¹DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais : dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 77.

⁴²KANT, Immanuel. **Fundamentos da metafísica dos costumes**. São Paulo: Abril Cultural. 1980. p. 140.

⁴³*Ibidem*.

⁴⁴RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2020. p. 113.

concedido dignidade, pois ela é subjacente ao homem, constituindo, portanto, um traço integrante e irrenunciável da própria condição humana⁴⁵ — nas palavras de André de Carvalho Ramos, ela consiste na “qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano, que o protege contra todo tratamento degradante e discriminação odiosa, bem como assegura condições materiais mínimas de sobrevivência”⁴⁶.

Entretanto, há como violar tal condição, isso ocorre quando há a tentativa de instrumentalizar e coisificar o outro⁴⁷. Desse modo, é importante ter em mente que

(...) a dignidade da pessoa humana consiste que cada indivíduo é um fim em si mesmo, com autonomia para se comportar de acordo com seu arbítrio, nunca um meio ou instrumento para a consecução de resultados, não possuindo preço. Consequentemente, o ser humano tem o direito de ser respeitado pelos demais e também deve reciprocamente respeitá-los.⁴⁸

Tal compreensão acerca da dignidade humana e dos efeitos que ela produz é essencial ao se falar nos trabalhadores. Afinal, o labor constitui apenas mais uma de suas facetas: em momento algum o trabalhador é destituído de sua humanidade em razão do labor — não se aparta a humanidade do obreiro quando este se dispõe a vender sua força de trabalho. Por essa razão, sua natureza humana deve ser devidamente protegida e tutelada tendo em vista também a parcela de sua vida que corresponde à atuação laboral. Desse modo, o trabalho deve também ter como norte a dignidade — como menciona Delgado, “o valor da dignidade deve ser o sustentáculo de qualquer trabalho humano”⁴⁹.

Assim, ergue-se a ideia do direito fundamental ao trabalho digno, deslocando-se o foco da proteção jurídica para o sujeito trabalhador.⁵⁰ Nesse sentido, destaca-se dois aspectos desse direito, que constituem a chamada dimensão socioambiental, conforme ensina Valéria de Oliveira Dias, são eles: (1) a necessária proteção no plano jurídico da dignidade do obreiro, individual e coletivamente considerada, e de sua qualidade de vida

⁴⁵SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 4.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p. 42-60.

⁴⁶RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2020 p. 113.

⁴⁷SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 4.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p. 51.

⁴⁸RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2020 p. 113.

⁴⁹DELGADO, Gabriela. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 182.

⁵⁰*Ibidem*. p. 182.

enquanto trabalhador, bem como (2) do valor social do trabalho, que deve ser em prestado condições de dignidade preservada com base nos direitos fundamentais, tendo em vista o compromisso com as presentes e futuras gerações — portanto, a curto e longo prazo.⁵¹

Uma vez que o patamar mínimo do trabalho digno passa a ser os direitos fundamentais destinados à proteção da dignidade do obreiro, é, pois, imprescindível que esse tenha acesso a eles também no exercício de suas atividades laborais⁵². Dessa maneira, é necessário pensar em meios que preservem a dignidade do trabalhador enquanto este presta seus serviços, tendo por enfoque a dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno. Chama-se atenção nesse ponto ao fato de que tal direito está intrinsecamente relacionado a outras garantias constitucionais, entre as quais destaca-se a saúde psicofísica — física e mental —, o meio ambiente de trabalho equilibrado, o descanso e a desconexão — cuja importância decorre da utilização das novas tecnologias no contexto laboral, algo próprio da quarta revolução industrial.

2.2 A multinormatividade característica do direito fundamental ao trabalho digno em sua dimensão socioambiental

Por isso, o direito fundamental ao trabalho digno pode ser visto como um direito multinormativo, no sentido de que, para sua satisfatória realização é *necessário* antes que o complexo normativo, que compreende as garantias acima citadas, seja devidamente atendido — aliás, embora seja essencial o conjunto apresentado, ressalta-se que ele não tem pretensão de ser exaustivo, uma vez que as necessidades do ser humano podem ser alteradas com o passar do tempo, conforme as mudanças percebidas em sua realidade. Assim, somente quando cumpridas todas essas garantias constitucionais, pode-se falar na existência de um trabalho digno. Dessa forma, revela-se outra característica desse direito: ele é complexo e tal traço decorre justamente da complexidade daquele a quem se destina.

⁵¹DIAS, Valéria de Oliveira. *A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal*. São Paulo: LTr, 2020. (no prelo). p. 46.

⁵²*Ibidem*. p. 5.



Representação do direito fundamental ao trabalho digno e de outros direitos a ele relacionados.

Tratando detalhadamente dos direitos necessários para que haja, de fato, a realização do direito fundamental ao trabalho digno, destaca-se o direito fundamental à saúde, o qual decorre diretamente do direito à vida, o maior bem da vida observado e que deve ser tutelado. Afinal, ela é a própria razão de ser de todas as outras garantias que possam se apresentar. Porém, não é qualquer vida que deve ser proporcionada e protegida, e sim “a vida saudável, com dignidade, qualidade preservadas” — como bem ressalta Valéria Dias.⁵³

Para que isso ocorra, é preciso pensar acerca do próprio conceito de saúde. Conforme a Organização Mundial da Saúde, ela é “um estado de completo bem estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade”⁵⁴. Dejours, por sua vez, menciona que ela é “antes de tudo uma sucessão de compromissos com a realidade”.⁵⁵ Para o autor, essa compreende três facetas: (1) a realidade do ambiente material, considerando as condições físicas, químicas e biológicas; (2) a realidade afetiva, relacional e familiar, ou seja, toda a vida mental, psíquica e as relações interpessoais; e (3) a realidade social, aqui observada a organização do trabalho — o

⁵³DIAS, Valéria de Oliveira. **A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal**. São Paulo: LTr, 2020. (no prelo). p. 30.

⁵⁴ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Indicadores de saúde: elementos conceituais e práticos**. Washington, D.C.: PAHO, 2018. p. 4.

⁵⁵DEJOURS, Christophe. **Por um novo conceito de saúde**. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, n. 54, v. 14, p. 7-11, abr-jun, 1986. p. 11.

conteúdo e a divisão das tarefas desenvolvidas pelo trabalhador, bem como as relações humanas próprias do espaço laboral.⁵⁶ Logo, a saúde é algo que depende não só da pessoa individualmente considerada, mas também daqueles que o cercam e cooperam para o ambiente em que ele se encontra.

Tendo em vista os pontos acima, ressalta-se que a proteção à saúde, condição necessária para a garantia do direito fundamental ao trabalho digno, deve ser voltada à pessoa em sua integralidade, abrangendo assim a sua saúde tanto física quanto mental. O conceito de saúde física não é novidade, faz referência ao “estado do organismo com funções fisiológicas regulares e com características estruturais normais e estáveis, levando-se em consideração a forma de vida e a fase do ciclo vital de cada ser ou indivíduo”, conforme traz o Michaelis. Todavia, o conceito de saúde mental é bem mais recente, a ponto de o dicionário dedicar um verbete específico para sua conceituação: trata-se do “estado de equilíbrio mental de um indivíduo, adaptado ao seu meio social e bem tolerante às condições e desafios da existência social e individual”.⁵⁷

Nesse sentido, pode-se imaginar cenários diferentes para a pessoa trabalhadora: aquele em que a organização do trabalho lhe é precária e danosa, trazendo riscos à sua saúde física, bem como lhe causando sofrimento e perturbações persistentes — nesse caso a sua higidez psicofísica está ameaçada ou então sendo violada —, e há um segundo caso em que a organização do trabalho conduz à satisfação do trabalhador, situação favorável à sua saúde. Com isso, destaca-se que o trabalho não é um óbice à saúde — basta lembrar que o próprio desemprego oportuniza situações que causem o adoecimento do indivíduo —, mas pode se tornar um, dependendo das condições que proporcionar ao obreiro. Assim, o que se espera é a hipótese em que o trabalho é propício à saúde do obreiro.

Logo, deve-se ter por objetivo a preservação da integridade não apenas física, por meio de proteção contra acidentes de trabalho, por exemplo, mas também mental do obreiro, que em relação à organização do trabalho tende a ser a mais vulnerável. Aliás, Dejours classifica como organizações do trabalho perigosas aquelas que atacam o funcionamento mental do sujeito trabalhador, a ponto de lhe causar perturbações, sofrimentos e doenças mentais que, por sua vez, podem contribuir decisivamente para o

⁵⁶DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, n. 54, v. 14, p. 7-11, abr-jun, 1986. p. 10-11.

⁵⁷Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/>>. Acesso em mar. 2022.

aparecimento de enfermidades físicas.⁵⁸ Nessa perspectiva, registra-se que os afastamentos em razão do adoecimento mental tendem a ser mais prolongados que os demais e menos suscetíveis ao retorno do indivíduo ao trabalho.⁵⁹ Ainda mais quando há a relação de causa e consequência (nexo causal) entre esse adoecimento e as condições estressoras no ambiente laboral⁶⁰.

Em relação ao direito à saúde do trabalhador, ele pode ser tanto ameaçado quanto violado. No primeiro caso — que também pode ser visto como estágio —, as condições de trabalho não são adequadas à manutenção de sua saúde, havendo falta de cuidado, seja ela intencional ou não, de modo que podem ocasionar doenças físicas e mentais no obreiro. Esse ponto relaciona-se à saúde em sua dimensão preventiva, possibilitada por meio de ações e políticas de saúde que visem evitar o surgimento de doenças ou danos à higidez do obreiro. Portanto, o foco está na proteção da saúde.⁶¹

Já no segundo caso, ou estágio, é quando já se tem a manifestação de doenças em virtude das condições de trabalho que não são apropriadas à conservação de sua saúde — considerando-se as três facetas elencadas por Dejourns. Esse cenário relaciona-se, por sua vez, à dimensão curativa da saúde, devendo ser garantido aos indivíduos meios de cura da doença. Senão, ao menos uma melhora considerável em sua qualidade de vida.⁶² Logo, o foco passa a ser a recuperação da pessoa trabalhadora.

O cenário ideal é aquele em que sequer há ameaça ao direito à saúde do obreiro. Resultado de uma postura do empregador, do Estado e dos sujeitos coletivos voltada à preservação do bem-estar do trabalhador, de modo a prestigiar sua dignidade também enquanto presta serviços a outrem. Se essa não é a realidade observada, é necessário então haver uma atuação voltada à reversão dessa situação. Isso significa procurar estabelecer condições de trabalho propícias ao não adoecimento em razão do labor, bem como dar ao obreiro a possibilidade de se restabelecer — por meio de prestações

⁵⁸DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, n. 54, v. 14, p. 7-11, abr-jun, 1986. p. 10.

⁵⁹SILVA JÚNIOR, João Silvestre da. Afastamento do trabalho por transtornos mentais e fatores associados: um estudo caso controle entre trabalhadores segurados da Previdência Social. Dissertação (Mestrado em Saúde Ambiental) - Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012, p. 6-7.

⁶⁰SILVA JÚNIOR, João Silvestre da. Afastamento do trabalho por transtornos mentais e fatores associados: um estudo caso-controle entre trabalhadores segurados da Previdência Social. 2012. Dissertação (Mestrado em Saúde Ambiental) - Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. p. 12.

⁶¹SARLET, Ingo Wolfgang; FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. O direito fundamental à proteção e promoção da saúde no Brasil: principais aspectos e problemas. **Temas aprofundados da Defensoria Pública**. Salvador: Juspodivm, v. 1, ed. 2, p. 111-146, 2014. p. 117.

⁶²*Ibidem*. p. 116.

materiais, como a concessão de tratamentos, medicamentos, exames etc.,⁶³ mas também, se for preciso, com a liberação das atividades laborais sem que o trabalhador seja penalizado. Nesse sentido, Dejourns declara que

A saúde é a liberdade de dar a esse corpo a possibilidade de repousar, é a liberdade de lhe dar de comer quando ele tem fome, de fazê-lo dormir quando tem sono, de fornecer-lhe açúcar quando baixa a glicemia. É, portanto, a liberdade de adaptação. Não é anormal estar cansado, estar com sono. Não é, talvez, anormal ter uma gripe, e aí vê-se que isso vai longe. Pode ser até que seja normal ter algumas doenças. O que não é normal é não poder cuidar dessa doença, não poder ir para a cama, deixar-se levar pela doença, deixar que as coisas sejam feitas por outro durante algum tempo, parar de trabalhar durante a gripe e depois voltar.⁶⁴

Afinal, de que maneira a exigência de que um trabalhador doente cumpra integralmente as obrigações laborais tal qual alguém com sua higidez preservada coaduna com o princípio da dignidade humana, a ponto de ser possível visualizar a presença de um trabalho digno? Desconhece-se a hipótese em que isso ocorre. Por estar tão relacionada às condições de trabalho, a concretização do direito fundamental à saúde ocorre simultaneamente à do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, sendo interdependentes um do outro no para sua realização.

Apesar de não ser novo, o termo meio ambiente do trabalho ainda não é popular em meio à sociedade. Na verdade, parece que as pessoas o confundem com ambiente de trabalho, o que não revela a riqueza de seu significado ou o que ele de fato representa. Conforme apresenta Norma Sueli Padilha, o meio ambiente do trabalho “compreende o habitat laboral onde o ser humano passa a maior parte de sua vida produtiva provendo o necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento por meio de uma atividade

⁶³SARLET, Ingo Wolfgang; FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. O direito fundamental à proteção e promoção da saúde no Brasil: principais aspectos e problemas. **Temas aprofundados da Defensoria Pública**. Salvador: Juspodivm, v. 1, ed. 2, p. 111-146, 2014. p. 118.

⁶⁴DEJOURS, Christophe. **Por um novo conceito de saúde**. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, n. 54, v. 14, p. 7-11, abr-jun, 1986. p. 11.

laborativa”, ademais, “abrange a segurança e a saúde dos trabalhadores, protegendo-o contra todas as formas de degradação e/ou poluição geradas no ambiente de trabalho”.⁶⁵

Desse modo, o meio ambiente do trabalho é constituído pelas relações humanas, os meios e as formas de produção, tendo em vista o impacto que geram⁶⁶ tendo em vista a preservação da segurança e da saúde no ambiente laboral.⁶⁷ Chega-se, assim, à conclusão de que o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado diz respeito às condições de trabalho a que as pessoas são submetidas. Por meio desta garantia, os empregadores, o Estado e os sujeitos coletivos recebem uma nova orientação, voltada fundamentalmente à promoção do bem-estar e da qualidade de vida ao trabalhador — pois, em razão do atributo que lhe é inerente, a dignidade, o obreiro deve ser mais estimado que os meios e formas de produção.

Para pontuar objetivamente o propósito e a finalidade do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, trata-se de garantir às pessoas o respeito à sua dignidade independente do lugar onde estejam — inclusive se esse lugar for o seu ambiente de trabalho —, fornecendo-lhe condições materiais e imateriais para tanto. Desse modo, no exercício da atividade produtiva o indivíduo deve ser visto como o ser humano que é, e não como uma máquina produtora de bens e serviços,⁶⁸ especialmente no contexto atual, no qual é demandado cada vez mais produtividade por parte dos empregados.

Logo, a demanda inicial que surge aos empregadores, Estado e sujeitos coletivos é uma mudança de postura ética, sem a qual é impossível falar em desenvolvimento do bem-estar e da dignidade do trabalhador. Tal alteração de comportamento é observada na atuação voltada à manutenção do meio ambiente do trabalho equilibrado e à rejeição de sua degradação — observada nos danos à saúde e à segurança do obreiro, bem como na deterioração de seu estado mental, físico e/ou emocional, que certamente irão interferir negativamente nas demais esferas de sua vida (pessoal, familiar, social etc.), não só a profissional.

⁶⁵PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 77, n. 4, p. 231-258, out./dez. 2011. p. 232.

⁶⁶*Ibidem*. p. 256.

⁶⁷DIAS, Valéria de Oliveira. O conteúdo essencial do direito fundamental à integridade psíquica no meio ambiente de trabalho na perspectiva do assédio moral organizacional. *Revista de Direito Setorial e Regulatório*, Brasília, v. 1, n. 1, p. 117-142, mai. 2015. p. 123-128.

⁶⁸PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 77, n. 4, p. 231-258, out./dez. 2011. p. 243.

Assim, para promover um meio ambiente do trabalho equilibrado é necessário identificar quais são os elementos com potencial danoso, ou seja, que colocam em risco ou atacam a integridade física e mental do trabalhador — cooperando, pois, para o desenvolvimento de doenças e a ocorrência de acidentes e/ou lesões — e aqueles favoráveis ao bem-estar no ambiente laboral. Algo que requer uma análise cautelosa de como a realidade laboral, em suas três facetas, afeta positiva ou negativamente o pessoal abrangido pelo meio ambiente do trabalho examinado. Feito isto, se o habitat laboral se revelar inidôneo à promoção da qualidade de vida do obreiro, está-se diante de uma lesão à garantia do meio ambiente do trabalho equilibrado.⁶⁹

Alguns pontos que merecem especial atenção nessa análise são a precarização do trabalho e a proteção do trabalhador contra a violência, em especial o assédio organizacional. Sobre a precarização, ela é caracterizada pela redução do trabalho humano a uma mera mercadoria.⁷⁰ Deposita-se a responsabilidade pelo sucesso empresarial no comprometimento do indivíduo com o trabalho. Nesse contexto, exige-se do obreiro não apenas que ele seja qualificado, competitivo e disposto a cumprir metas por vezes inalcançáveis, como também que ele faça isso sem demonstrar insatisfação, esgotamento, sinais de fadiga e estresse ou insegurança.⁷¹

O meio ambiente do trabalho precarizado é altamente propício à instrumentalização do indivíduo, que, com medo de ser demitido caso não corresponda às expectativas que lhe são impostas, se submete a situações de humilhação, violência psicológica ou sofrimento psicológico⁷² e/ou físico — visualizado em condutas passíveis de acidentes e/ou de desenvolvimento de doenças. Nesse cenário, pode-se vislumbrar a banalização e legitimação da violência no contexto laboral, que passa a ser vista como mais uma ferramenta para o alcance de maiores resultados, de uma maior produtividade por parte dos trabalhadores.⁷³

Já o assédio organizacional ou institucional consiste em um conjunto sistemático e reiterado de práticas inseridas na gestão empresarial que envolvem pressões,

⁶⁹PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 77, n. 4, p. 231-258, out./dez. 2011. p. 244.

⁷⁰DIAS, Valéria de Oliveira. O conteúdo essencial do direito fundamental à integridade psíquica no meio ambiente de trabalho na perspectiva do assédio moral organizacional. **Revista de Direito Setorial e Regulatório**, Brasília, v. 1, n. 1, p. 117-142, mai. 2015. p. 123-128.

⁷¹*Ibidem*. 2015. p. 123-128.

⁷²*Ibidem*. p. 123-128.

⁷³*Ibidem*.

humilhações e constrangimentos a fim de que os trabalhadores alcancem os objetivos propostos pelo empregador.⁷⁴ Assim, o assédio organizacional resulta no controle do sujeito trabalhador — que a qualquer momento pode se ver excluído ou prejudicado caso não atenda às ambições alheias — em sua completude: corpo, comportamento, bem como tempo dedicado ao labor.⁷⁵

Nesse sentido, Valéria Dias traz o alerta que

Os estudos e os resultados de pesquisas envolvendo saúde mental e trabalho explorados nesta pesquisa são enfáticos: a forma como o trabalho é organizado, como a gestão do humano é efetivada no ambiente laboral, afeta o funcionamento psíquico do sujeito, conduzindo-o a vivências de prazer ou de sofrimento patogênico, o que pode desencadear o desenvolvimento das mais variadas patologias de ordem psíquica e psicossomática, além de patologias sociais relacionadas ao trabalho. (...) o desenvolvimento e/ou desencadeamento de patologias físicas de natureza psicossomática podem anteceder ou ocorrer de forma concomitante ao momento em que se evidencia, para o sujeito, seu adoecimento psíquico. Estudos clínicos demonstram que o adoecimento físico pode ser decorrente de um sofrimento psíquico, como a exemplo do acometimento de LER/Dorts. Essa patologia supõe a existência de múltipla causalidade, entre elas, a utilização da estratégia de defesa da autoaceleração para suportar o ritmo intenso de trabalho sob pressão de produtividade⁷⁶

Por conseguinte, para se ter um trabalho saudável, é imprescindível que haja a preservação da qualidade do ambiente de trabalho⁷⁷. Afinal, somente com um meio ambiente de trabalho saudável — observado pelas condições de trabalho que são oferecidas, tal como equipamentos adequados contra possíveis acidentes, ambiente livre

⁷⁴Ressalta-se que o assédio moral organizacional é mencionado com fim exemplificativo, pois não consiste no foco desta pesquisa.

⁷⁵GOSDAL, Thereza Cristina *et al.* Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina. **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTr, p. 35-51, 2009. p. 21 e 22

⁷⁶DIAS, Valéria de Oliveira. **A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal**. São Paulo: LTr, 2020. (no prelo). p. 47-48.

⁷⁷*Ibidem*. p. 7.

de assédio ou abusos por parte do empregador e garantia dos direitos previstos em lei — se pode falar em um trabalho digno. Consequentemente, no respeito à dignidade do trabalhador.

Apesar da importância do meio ambiente do trabalho, para proteger a integridade do obreiro é necessário também observar com apreço uma garantia que vai em sentido oposto à atuação profissional, que é o direito ao descanso, caracterizado por momentos no qual o trabalhador se ausenta completamente do meio laboral em que está inserido e fica livre de demandas por parte do empregador. Isso porque o labor excessivo é apontado como gerador de doenças e de acidentes no trabalho,⁷⁸ além de que dificulta a relação do obreiro consigo mesmo e o cuidado com o lar, a convivência com a família, amigos e círculo social, o acesso ao lazer e à cultura, entre outros — essenciais à preservação de seu bem-estar mental e físico. Por isso mesmo, o trabalho desprovido de tempo para descanso é incompatível com o direito fundamental ao trabalho digno.

Nesse sentido, o direito ao descanso pressupõe que o trabalhador é uma pessoa livre e não uma ferramenta de exploração sem vida independente de sua atividade profissional. Pelo contrário, o obreiro necessita de tempo desvinculado da condição de subordinado para desenvolver seus projetos. Sejam eles a realização de ações ordinárias — higienização pessoal, alimentação adequada, afazeres domésticos, educação dos filhos, capacitação e formação de opinião por meio do acesso à informação, por exemplo —, ou aquelas de maior impacto — os sonhos dele, que o motivam a acordar cotidianamente e enfrentar as dificuldades presentes na labuta do dia a dia.

Ou seja, o direito ao descanso corresponde ao direito mais rudimentar de todos: o direito de viver. Por isso mesmo, diz-se que é um direito fundamental do indivíduo, cuja violação importa, inclusive, em dano existencial.⁷⁹ Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho coloca-o como o dano decorrente da conduta patronal “que impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas, sociais e de descanso que lhe trarão bem-estar físico e psíquico e, por consequência, felicidade”, ou aquele “que o impede de executar, de prosseguir ou mesmo de recomeçar os seus projetos de vida, que serão, por sua vez,

⁷⁸SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho: concursos públicos**. Salvador: JusPODIVM, 2018. p. 192.

⁷⁹CARDOSO, Jair Aparecido. O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho. **Revista de Informação Legislativa**, v. 52, n. 207, p. 7-26, jul./set. 2015. p. 24.

responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal”.⁸⁰ Não à toa o resultado provocado por esse tipo de dano é o vazio existencial.⁸¹

Assim, é de essencial importância que o empregador, no exercício de seu poder diretivo, respeite a garantia da limitação da jornada de trabalho para que a rotina laboral não extrapole os limites previstos no ordenamento, passando a configurar uma violação à dignidade do obreiro por meio do cerceamento da liberdade para determinar suas ações, integração social ou projeto de vida.⁸² Ressalta-se, que no contexto da quarta revolução industrial — caracterizada pelo uso de novas tecnologias de informação e comunicação no ambiente laboral — o direito ao descanso aparece vinculado ao direito à desconexão.

Esse direito refere-se à garantia dada ao indivíduo de não ser contatado devido a questões de trabalho durante o seu período de descanso por meios eletrônicos — ligação, mensagem, inclusive por meio de aplicativo de comunicação, e e-mail, por exemplo.⁸³ Pois a desconexão somente ocorre quando o obreiro desliga-se das tarefas laborais alcançando uma desvinculação plena do trabalho.⁸⁴ Logo, “se há a possibilidade de ser convocado ou acionado a qualquer momento, o trabalhador não está efetivamente desconectado”.⁸⁵

Por conseguinte, é ainda mais essencial assegurar a garantia da limitação da jornada de trabalho, de modo que, ao encerrar o período voltado ao labor, o ambiente laboral não se perpetue indefinidamente na vida do trabalhador — mesmo diante de um ambiente de trabalho flexibilizado, como aquele observado no regime de teletrabalho. Nesse sentido, Paulo Lemgruber chama atenção à questão do *assédio moral eletrônico*, ou *teleassédio*, ocasionado pelo abuso do poder gerencial no regime de trabalho que se utiliza das novas tecnologias de comunicação. Nele

⁸⁰BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O dano existencial e o direito do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 79, n. 2, p. 240-261, abr./jun. 2013. p. 243.

⁸¹CARDOSO, Jair Aparecido. O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho. *Revista de Informação Legislativa*, v. 52, n. 207, p. 7-26, jul./set. 2015. p. 18.

⁸²*Ibidem*. p. 23.

⁸³MIRANDA, Pedro *et al.* O teletrabalho e as possibilidades de violação do direito ao lazer. *Revista Brasileira de Estudos do Lazer*. Belo Horizonte, v. 5, n. 1, p. 109-125, jan./abr. 2018. p. 115.

⁸⁴SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Direito Trabalhista*, v. 9, n. 10, p. 12-18, out. 2003. p. 17.

⁸⁵MIRANDA, Pedro *et al.* O teletrabalho e as possibilidades de violação do direito ao lazer. *Revista Brasileira de Estudos do Lazer*. Belo Horizonte, v. 5, n. 1, p. 109-125, jan./abr. 2018. p. 116.

a identidade do trabalhador é corroída pelo ilimitado tempo à disposição para a empresa, seja por elogios diante do cumprimento de meta ou do momento em que o empregado é repreendido caso não as cumpra. A interação entre empregador e trabalhador ocorre pela profusão de ideias e opiniões por meios telemáticos, o que gera a perda de sensibilidade e exigências acima da produção do homem-médio trabalhador.⁸⁶

Ressalta-se ainda que normalmente o tempo gasto nesse elastecimento da jornada de trabalho não é considerado para fins de remuneração, já que não é contabilizado pelo empregador. Assim, a violação à dignidade do obreiro pode ser identificada em três aspectos: quanto (1) à higidez do obreiro, prejudicada pela fadiga física e mental ocasionada pelo excesso de trabalho e que pode levar ao adoecimento do indivíduo, tal como nos casos de Burnout, (2) aos direitos cuja concretização depende da observância da garantia fundamental ao descanso — tal como vida em sociedade, lazer e cultura — e (3) às garantias trabalhistas, por exemplo, o meio ambiente do trabalho equilibrado e as horas-extras com seus reflexos no cálculo das verbas trabalhistas.

Diante disso, justamente devido à necessidade de cumprimento de diversas garantias para a realização do direito fundamental ao trabalho digno — em especial o direito à saúde, ao meio ambiente de trabalho equilibrado, ao descanso e à desconexão —, é que se percebe nele a característica da *multinormatividade*. Desse modo, ele corresponde a um direito que vai além da consideração do trabalhador em sua condição profissional. Trata-se da não desconsideração de sua humanidade, cuja característica elementar é a dignidade — que deve ser protegida também quando o trabalhador exerce sua atuação profissional. Sendo assim, é necessário pensar em meios que assegurem o direito fundamental ao trabalho digno do obreiro, tendo por enfoque a sua proteção.

CAPÍTULO 3. PROTEÇÃO CONFERIDA AO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO EM SUA DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL NA ORDEM CONSTITUCIONAL BRASILEIRA

⁸⁶ EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. O teletrabalho na reforma trabalhista: impactos na saúde dos trabalhadores e no meio ambiente do trabalho adequado. Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília, n. 15, 2018, p. 126.

Ao eleger como fundamento a dignidade da pessoa humana, a Constituição Federal (art. 1º, inciso III) institui um comando para que toda a atuação, tanto da sociedade quanto do próprio Estado, se estruture em torno da maior estima e consideração ao indivíduo. Desse modo, uma de suas finalidades principais passa a ser a defesa e proteção das pessoas. Nessa perspectiva, a orientação de respeito à dignidade humana se estende também às demais normas brasileiras — constitucionais e infraconstitucionais⁸⁷ —, sob pena delas e dos atos correspondentes serem considerados ilegítimos e declarados inconstitucionais.

Analisando o ordenamento jurídico brasileiro, observa-se, por meio do diploma constitucional, que o comando elementar no contexto laboral é o da garantia do direito fundamental ao trabalho digno — no sentido de proteção do valor trabalho e da preservação da eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho.⁸⁸ Disso resulta a compreensão de que é necessário haver a defesa da dignidade da pessoa humana, fundamento central do Estado Democrático de Direito, em todas as relações sociais, incluindo as relações de trabalho — nas quais o direito fundamental ao trabalho digno age como padrão civilizatório básico que orienta a concretização dos direitos fundamentais do trabalhador.

Visto que o preceito da dignidade deve permear todos os direitos previstos no ordenamento jurídico brasileiro, incluindo o direito ao trabalho, aquilo que se resguarda e se valoriza na ordem constitucional não é outro, senão o trabalho digno.⁸⁹ Assim, o direito ao trabalho digno deve ser visto como uma garantia fundamental conferida ao obreiro. Nesse sentido, visando a proteção desse direito, a Constituição Federal e os demais instrumentos normativos, entre os quais a Consolidação das Leis do Trabalho, asseguram diversas normas voltadas à preservação da dignidade do sujeito enquanto trabalhador.

⁸⁷Uma observação inicial que se faz, nesse sentido, é de que no Brasil há uma hierarquia entre as normas jurídicas, a qual geralmente é representada no modelo de pirâmide - conforme ideia concebida pelo jurista austríaco Hans Kelsen. No topo da pirâmide estão as normas de maior hierarquia, que são as normas constitucionais. As demais normas que compõem o ordenamento ficam abaixo delas, sendo, pois, inferiores em grau de hierarquia, sendo chamadas de normas infraconstitucionais, como é o caso das normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Isso significa que seu conteúdo deve estar em conformidade com o que prescrevem as normas constitucionais, por exemplo, no que diz respeito aos valores e limites a serem observados. Isso a fim de que o ordenamento jurídico seja harmônico em sua completude e não se encontre nele contradição. A esse respeito, recomenda-se a leitura do livro *Teoria Geral do Direito e do Estado*, de Hans Kelsen.

⁸⁸DELGADO, Gabriela. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 179-211.

⁸⁹*Ibidem*. p. 183.

Por exemplo, ao tratar do direito ao trabalho, a Constituição o coloca no conjunto de garantias fundamentais (art. 6º)⁹⁰ e faz a ressalva de que a ordem econômica deve se pautar na valorização do trabalho humano — a fim de assegurar a todos, incluindo o trabalhador, uma vida digna (art. 170).⁹¹ Assim, além da garantia de um trabalho digno, há também um comando voltado à sua preservação. Afinal, como pondera Delgado, “se existe um direito fundamental, deve também existir um dever fundamental de proteção”. Portanto, “quando o Direito se utiliza da regulamentação jurídica, significa, antes de tudo, que ele servirá como suporte de valor para proteger o homem em seus direitos”.⁹²

Logo, toda a regulação trabalhista e a aplicação normativa deve estar centrada na valorização do indivíduo e voltada à construção de um trabalho digno. Para tanto, é necessária a contemplação dos direitos relacionados ao direito fundamental ao trabalho digno, tendo em vista a multinormatividade que o caracteriza. Nesse sentido, quanto ao direito à saúde, a Constituição também o insere no rol de direitos fundamentais (art. 6º) e menciona explicitamente que ela é um direito de todos, o qual o Estado tem o dever de promover (art. 196)⁹³.

Ademais, há a ressalva na Constituição de que o dever de assegurar o direito à saúde estende-se à sociedade (art. 227) e a Lei Orgânica da Saúde (Lei nº 8.080/90) segue em conformidade, prevendo que o dever de proteção e promoção à saúde, direito fundamental do ser humano,⁹⁴ estende-se também às pessoas individualmente consideradas e às empresas (art. 2º, § 2º).⁹⁵ Dessa maneira, entende-se que a garantia se

⁹⁰CONSTITUIÇÃO FEDERAL. TÍTULO II - DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS - (...) CAPÍTULO II - DOS DIREITOS SOCIAIS (...) Art. 6º São direitos sociais a educação, a **saúde**, a alimentação, o **trabalho**, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, **na forma desta Constituição**. (Grifou-se)

⁹¹CONSTITUIÇÃO FEDERAL. TÍTULO VII - DA ORDEM ECONÔMICA E FINANCEIRA - CAPÍTULO I - DOS PRINCÍPIOS GERAIS DA ATIVIDADE ECONÔMICA - Art. 170. A ordem econômica, **fundada na valorização do trabalho humano** e na livre iniciativa, **tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social**, observados os seguintes princípios: (...) VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação. (Grifou-se)

⁹²DELGADO, Gabriela. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 182.

⁹³CONSTITUIÇÃO FEDERAL. (...) SEÇÃO II - DA SAÚDE - Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. (...).

⁹⁴LEI Nº 8.080/1990. Art. 2º Art. 2º A saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício. (...) § 2º O dever do Estado não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade.

⁹⁵Sarlet e Filchiner destacam que “como direito de defesa (ou direito negativo), o direito à saúde visa à salvaguarda da saúde individual e pública contra ingerências indevidas, por parte do Estado ou de sujeitos privados, individual e coletivamente considerados. Na condição de direito a prestações (direito positivo), e especificamente como direito a prestações em sentido amplo, o

orienta pelo princípio da solidariedade, havendo uma responsabilidade compartilhada entre a sociedade de concretização e proteção do direito à saúde individual e coletiva.⁹⁶

Ocorre que, além de conferir a garantia do direito fundamental à saúde a todos — alcançando, pois, o trabalhador —, a Constituição proposital e acertadamente estende a proteção conferida pela norma para o âmbito laboral (art. 200, inciso VIII).⁹⁷ A fim de que todos nele — Estado, empregadores e sujeitos coletivos — se atentem às limitações próprias do corpo humano e não se utilizem da exploração do obreiro para atender aos seus anseios, de modo a prejudicar ou pôr em risco a higidez do trabalhador.

A relevância da garantia à saúde é evidenciada pelo fato dela ser requisito necessário à manutenção e gozo da vida considerada digna — ou seja, saudável e com qualidade — e dos demais direitos previstos na ordem jurídica. Afinal, até mesmo para o desenvolvimento do indivíduo e de sua personalidade a saúde é um pressuposto indispensável.⁹⁸ Nesse sentido, tendo em vista o espaço essencial e indispensável que a atuação profissional tem na vida das pessoas, a Constituição insere entre os direitos do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas voltadas à saúde (art. 7º, inciso XXII).⁹⁹

Entretanto, só é possível falar em saúde se se tem a preservação dela em suas duas dimensões, física e mental. A primeira está relacionada principalmente a questões de segurança, havendo ampla regulação na Consolidação das Leis do Trabalho, que dedica um capítulo, “da segurança e da medicina do trabalho”, ao tratamento do tema (arts. 154 a 223-G). Porém, os dispositivos voltam-se muito mais à questão da saúde

direito à saúde impõe deveres de proteção da saúde pessoal e pública, assim como deveres de cunho organizatório e procedimental (...). Como direito a prestações em sentido estrito, o direito à saúde abarca pretensões ao fornecimento de variadas prestações materiais (tratamentos, medicamentos, exames, internações, consultas, etc.).” (SARLET, Ingo Wolfgang; FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. O direito fundamental à proteção e promoção da saúde no Brasil: principais aspectos e problemas. **Temas aprofundados da Defensoria Pública**. Salvador: Juspodivm, v. 1, ed. 2, p. 111-146, 2014. p. 117-118.)

⁹⁶SARLET, Ingo Wolfgang; FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. O direito fundamental à proteção e promoção da saúde no Brasil: principais aspectos e problemas. **Temas aprofundados da Defensoria Pública**. Salvador: Juspodivm, v. 1, ed. 2, p. 111-146, 2014. p. 115-116.

⁹⁷CONSTITUIÇÃO FEDERAL. (...) DA SAÚDE - Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...) VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

⁹⁸SARLET, Ingo Wolfgang; FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. O direito fundamental à proteção e promoção da saúde no Brasil: principais aspectos e problemas. **Temas aprofundados da Defensoria Pública**. Salvador: Juspodivm, v. 1, ed. 2, p. 111-146, 2014. p. 113.

⁹⁹CONSTITUIÇÃO FEDERAL. TÍTULO II - DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS - (...) CAPÍTULO II - DOS DIREITOS SOCIAIS (...) Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; (...).

física. Não obstante ela seja relevante, no contexto da revolução tecnológica a saúde mental dos trabalhadores não pode ser colocada em posição secundária, tendo em vista os impactos observados entre os obreiros, de modo que também é necessário haver a sua proteção.

Vide, em estudo realizado no ano de 2015, constatou-se que os transtornos mentais já eram a terceira principal causa de concessão de benefício previdenciário por incapacidade no Brasil, a maior parte devido a transtornos depressivos (40,4%).¹⁰⁰ Apesar do pouco tratamento dado ao tema na CLT, a garantia de defesa e o comando à promoção e proteção da saúde mental do obreiro encontram respaldo na Constituição, que insere entre os princípios a serem observados pela ordem econômica a defesa do meio ambiente (art. 170, VI), incluindo o do trabalho (art. 200, inciso VIII).

Garante-se a todos na ordem constitucional, inclusive aos trabalhadores, o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado — colocado como bem de uso comum essencial à qualidade de vida sadia (art. 225 da CF),¹⁰¹ a saber, um dos elementos constitutivos da dignidade humana.¹⁰² Afinal, as condições do ambiente laboral são determinantes para a saúde mental e física do obreiro e à afirmação de sua dignidade.¹⁰³ Nesse sentido, destaca-se que o foco do direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado consiste na preservação da saúde e da segurança do obreiro, ou seja, de sua higidez mental e física, visando a promoção de uma vida com qualidade também nas relações laborais.¹⁰⁴ Com

¹⁰⁰SILVA JUNIOR, João Silvestre; FISCHER, Frida Marina. Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, São Paulo, v. 18, n. 4, p. 735-744, 2015, p. 735.

¹⁰¹CONSTITUIÇÃO FEDERAL. CAPÍTULO VI - DO MEIO AMBIENTE - Art. 225. **Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida**, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. § 1º Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público: (...)IV - exigir, na forma da lei, para instalação de obra ou atividade potencialmente causadora de significativa degradação do meio ambiente, estudo prévio de impacto ambiental, a que se dará publicidade; V - controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente; VI - promover a educação ambiental em todos os níveis de ensino e a conscientização pública para a preservação do meio ambiente; (...). (Grifou-se)

¹⁰²DIAS, Valéria de Oliveira. **A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal**. São Paulo: LTr, 2020. (no prelo). p. 7.

¹⁰³*Ibidem*. p. 52.

¹⁰⁴PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 77, n. 4, p. 231-258, out./dez. 2011. p. 245.

isso surge um dever de proteção que resulta na obrigação de todos se absterem de realizar práticas que levem à degradação da qualidade do ambiente do trabalho.¹⁰⁵

Dessa maneira, a exigência de preservação das condições laborais contribui na garantia de um trabalho digno, uma vez que o devido cumprimento do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado resulta na proteção da integridade psicofísica do obreiro. Havendo, por sua vez, o dever fundamental de redução dos riscos inerentes ao trabalho que possam afetar a saúde, higiene e segurança do indivíduo (art. 7º, inciso XXII, CF), o qual vincula o Estado, o empregador e os sujeitos coletivos. A intenção por trás é justamente que o desenvolvimento e o progresso econômico ocorram mediante e concomitantemente a concretização da dignidade humana e dos direitos fundamentais resguardados na ordem constitucional.¹⁰⁶

Entretanto, para a realização do trabalho digno requer-se ainda a observância de dois direitos. A saber, o direito ao descanso e à desconexão. Estes encontram previsão nas garantias fundamentais à limitação da jornada de trabalho¹⁰⁷ (art. 7º, incisos XIII, XIV, da CF), ao repouso semanal (art. 7º, inciso XV, da CF), ao lazer (arts. 6º e 7º, inciso IV, da CF) e à inviolabilidade da vida privada (art. 5º, inciso X, da CF), entre outras. Tais direitos destinam-se não só à promoção do bem-estar do trabalhador como à preservação de sua higidez psicofísica — tendo por instrumento o tempo em que o trabalhador pode deixar de lado sua faceta profissional, que, embora faça parte da identidade do obreiro, não o representa sua completude.

Com a utilização das novas tecnologias de comunicação e informação, decorrentes da revolução tecnológica, essa questão torna-se ainda mais complexa. Por exemplo, no teletrabalho, modalidade de trabalho inserido no ordenamento brasileiro por meio da Lei nº 12.551/2011, a observância ao direito constitucional à limitação da jornada de trabalho por vezes é desrespeitada. Embora essa questão, bem como o direito ao descanso, seja regulada pela CLT (arts. 58-A a 72), presume-se relativamente que os dispositivos legais não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa (art. 62, inciso III, da CLT).

¹⁰⁵DIAS, Valéria de Oliveira. **A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal**. São Paulo: LTr, 2020. (no prelo). p. 43.

¹⁰⁶*Ibidem*. p. 42.

¹⁰⁷A jornada de trabalho compreende o “que é o “lapso temporal no dia, semana ou mês em que o empregado coloca-se a disposição do empregador em virtude do respectivo contrato” (DELGADO, Mauricio Godinho. **Jornada de trabalho e descansos trabalhistas**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998. p. 19).

Assim, além de abrir espaço para a violação de direitos fundamentais — de ordem constitucional —, ao presumir que o trabalhador em regime de teletrabalho está em situação incompatível com o controle de horários, o próprio Estado colabora para a violação do padrão civilizatório básico de direitos fundamentais do trabalhador, especialmente ao direito à saúde psicofísica. Ocorre que, somente com a observância do comando consagrado pela Constituição, da jornada máxima de trabalho de oito horas diárias e 44 horas semanais (art. 7º, inciso XIII, da CF), se consegue a não violação do direito ao descanso e à desconexão.

Mais que isso, a delimitação da jornada máxima de trabalho é pressuposto necessário à higidez tanto mental quanto física do trabalhador. Sem a fixação do tempo à disposição do empregador, o obreiro fica sujeito à perda de sua identidade enquanto pessoa e também a doenças e acidentes de trabalho. Portanto, é a rigidez da jornada de trabalho, não o seu elasticamento, que previne o aparecimento de doenças e a morte prematura do trabalhador em razão do labor.¹⁰⁸ Se no caso dos teletrabalhadores a regulação é defasada e precária, a situação fica ainda pior quando se pensa nos infoproletários, ciberproletários e trabalhadores uberizados, que por vezes sequer têm sua profissão regulamentada pelas normas trabalhistas.

3.1 A insuficiência das normas vigentes para assegurar um trabalho digno: a necessidade de uma visão voltada para a prevenção e a precaução de danos à integridade dos trabalhadores

Diante do que foi exposto, faz-se a observação de que a mera previsão normativa do direito fundamental ao trabalho digno e dos direitos intrinsecamente relacionados a ele — à saúde, ao meio ambiente do trabalho equilibrado, ao descanso e à desconexão, principalmente — por vezes tem se mostrado insuficiente para proporcionar ao obreiro um trabalho com respeito e valorização à sua dignidade. É perceptível, assim, a dissonância existente entre o sistema protetivo constituído por meio do ordenamento jurídico e a realidade em si. Cenário que piora frente à tendência cada vez maior de flexibilização dos direitos trabalhistas — que vem prevalecendo notadamente após a

¹⁰⁸ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014. p. 19-20.

promulgação da Lei nº 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista). Algo também observável por meio das ações que tramitam na Justiça do Trabalho.

Nesse sentido, um levantamento realizado pelo escritório de advocacia Lopes Gonçalves & Petito Sociedade de Advogados (LG&P), especializado em Direito Empresarial, tendo em consideração as ações que tramitavam eletronicamente entre o primeiro semestre de 2019 e o mesmo período de 2021, registrou entre os dez principais fatores que levam os trabalhadores a iniciar um processo: o desrespeito às horas-extras, ao adicional de insalubridade, ao intervalo para refeição e ao descanso; os danos morais decorrentes de jornada de trabalho extenuante, de assédio moral no ambiente de trabalho e de acidente ou adoecimento em razão do trabalho, entre outras causas; o acidente ou adoecimento em razão do trabalho; e a periculosidade no ambiente de trabalho.¹⁰⁹

Até na esfera internacional a incapacidade das normas brasileiras de preservar as condições de trabalho vem sendo reconhecida, de modo que nos últimos anos o Brasil foi inserido na lista da OIT de Estados violadores de direitos trabalhistas.¹¹⁰ Logo, há urgência em encontrar meios diversos que cooperem para a realização do direito fundamental ao trabalho digno e, uma das formas de conseguir isso é mudando a cultura laboral presente na mentalidade brasileira. Hoje ela é mais direcionada à reparação do dano e isso explica porque a maioria das ações trabalhistas tratam de pedidos causados pela violação do direito ao trabalho digno e às garantias a ele relacionadas.

Entretanto, não é essa a orientação pela qual o Estado, o empregador, os sujeitos coletivos e a sociedade como um todo devem agir. Pelo contrário, a previsão de um direito traduz-se no compromisso de que esse será, de fato, assegurado. *Então o que se espera não é a sua reparação — embora isso também seja importante —, mas sim a sua promoção.* Ou seja, evitar sobretudo que o dano ocorra. Nessa perspectiva, o diálogo com os princípios da prevenção e da precaução, que compõem a base principiológica do direito ambiental, é parte da resposta para a construção de uma nova cultura laboral.

¹⁰⁹MORAIS, André. Pandemia da COVID faz disparar número de ações trabalhistas. **Lopes Gonçalves & Petito Sociedade de Advogados (LG&P)**. 13 out. 2021. Disponível em: <<https://lopesgoncalves.com.br/pandemia-da-covid-faz-disparar-numero-de-acoes-trabalhistas/>>. Acesso em: abr. 2022. No mesmo sentido: Os 10 principais motivos de processos na Justiça Trabalhista. Disponível em: <<https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/justica-trabalhista-ranking-processos-29102021>>. Acesso em: abril/2022.

¹¹⁰O Brasil ingressou na lista nos anos de 2018, 2019 e 2021. Disponível em: <<https://www.ilo.org/>>.

No direito ambiental, entende-se, via de regra, que a degradação ambiental é irreparável. Logo, proteger o meio ambiente da ocorrência de lesões é algo de suma importância. Dessa maneira, os princípios de prevenção de danos e da precaução encontram lugar central na legislação ambiental, pois passa-se a priorizar medidas que visem evitar o risco à qualidade ambiental e a sua lesão.¹¹¹ Pensando nisso, quanto mais apreço deve-se ter em relação ao ser humano, cuja vida consiste na própria razão de ser de todo o ordenamento jurídico.

Ressalta-se, nesse sentido, que apenas no mês de fevereiro de 2022 foram concedidos 139.199 auxílios-doença previdenciários, 12.755 aposentadorias por invalidez e 13.762 benefícios acidentários (decorrentes de acidente do trabalho e ou doença ocupacional).¹¹² Para se ter uma comparação, os números são próximos aos de dezembro de 2019, período anterior à pandemia de COVID-19: 145.295 auxílios-doença previdenciários, 9.782 aposentadorias por invalidez e 12.628 benefícios acidentários.¹¹³

Visto que as pessoas passam cerca de um terço de suas vidas produtivas trabalhando, não há como ignorar que as condições do meio ambiente do trabalho em que estão inseridas as impactam substancialmente — tanto física quanto mentalmente —, de modo a contribuir para esse cenário de vulnerabilidade. Muitos desses casos certamente poderiam ser evitados por meio de uma postura preventiva no contexto laboral, razão pela qual a aplicação dos princípios da prevenção e da precaução no âmbito do trabalho contribui para a realização da dignidade das pessoas.

Como explica Norma Sueli Padilha,¹¹⁴ a prevenção envolve a precaução. Quanto à prevenção, trata-se de considerar os danos já ocorridos com determinada aplicação e

¹¹¹PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 77, n. 4, p. 231-258, out./dez. 2011. p. 247.

¹¹²Aliás, os números são subestimados, tendo em vista a greve dos peritos do INSS realizada durante esse período. SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PREVIDÊNCIA SOCIAL, COORDENAÇÃO-GERAL DE ESTATÍSTICA, DEMOGRAFIA E ATUÁRIA. *Boletim Estatístico da Previdência Social: Fevereiro 2022*. v. 27, n. 2, 2022. Disponível em:

<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/dados-a-bertos-previdencia/previdencia-social-regime-geral-inss/arquivos/beps022022_final.pdf>.

Acesso em: abr. 2022.

¹¹³SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PREVIDÊNCIA SOCIAL, COORDENAÇÃO-GERAL DE ESTATÍSTICA, DEMOGRAFIA E ATUÁRIA. *Boletim Estatístico da Previdência Social: Dezembro 2019*. v. 35, n. 12, 2019. Disponível em:

<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/dados-a-bertos-previdencia/arquivos/beps122019_trab_final.pdf>. Acesso em: abr. 2022.

¹¹⁴PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 77, n. 4, p. 231-258, out./dez. 2011. p. 248.

condução do sistema protetivo, a fim de evitar ou limitar em um patamar mínimo a possibilidade de geração de danos. De maneira diversa, a precaução tem por finalidade evitar ações que possam vir a ter um potencial lesivo antes mesmo da ocorrência de danos. Neste contexto, ambos os princípios trazem consigo um chamado para uma mudança de postura, a qual passa a ser direcionada ao impedimento de lesão ou degradação ao meio ambiente.

Ademais, sendo o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado integrante do direito fundamental ao trabalho digno, não há como dissociar os princípios da prevenção e precaução do âmbito trabalhista. Nesse sentido, ressalta-se que a Constituição traz o comando protetivo, por meio do princípio da prevenção, como fundamento para o tratamento do meio ambiente — incluindo o do trabalho — ao dispor que cabe ao Poder Público e à coletividade o dever de defesa e preservação do meio ambiente para as presentes e futuras gerações (art. 225).

Nesse sentido, Dias destaca que

O dever de proteção e de preservação do meio ambiente de trabalho recai sobre o próprio trabalhador, quando se trata de trabalhador autônomo, liberal, microempresário, etc. Quando o trabalho é prestado para outrem, por sua vez, o dever de proteção e de preservação do meio ambiente de trabalho recai sobre o empresário, o Sindicato e a fiscalização estatal promovida pelos órgãos responsáveis pela segurança e higiene do trabalho. De forma supletiva, a proteção do meio ambiente de trabalho deve ser assegurada pela Justiça do Trabalho que, por meio de suas decisões, tem o poder-dever de conferir a máxima efetividade possível aos direitos humanos fundamentais.¹¹⁵

Portanto, no contexto trabalhista os princípios da prevenção e da precaução voltam-se essencialmente à proteção do obreiro e das condições de trabalho a que é submetido — por isso mesmo, cooperam para a realização do direito fundamental ao trabalho digno. Vide que, embora tenham sido desenvolvidos sob a óptica do direito

¹¹⁵DIAS, Valéria de Oliveira. **A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal**. São Paulo: LTr, 2020. (no prelo). p. 44.

ambiental, a aplicação dessa principiologia protetiva no contexto laboral encontra perfeita consonância com Constituição que determina, entre outras obrigações, o dever fundamental de redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII).

Logo, no âmbito do trabalho “o princípio da prevenção imputa ao empregador [bem como ao Estado, aos sujeitos coletivos e à sociedade como um todo] a responsabilidade de identificar riscos laborambientais concretos para que haja rastreamento e diagnóstico dos potenciais danos futuros”, enquanto que “o princípio da precaução consiste na garantia de medidas empresariais [ou institucionais] frente a riscos potenciais que ainda não podem ser identificados, mas que, de alguma forma, possam atingir o ser humano trabalhador”.¹¹⁶

Desse modo, o enfoque não deve ser mais o tradicional de reparação, mas sim o de prevenção dos danos, de modo a precavê-los e impedir a sua ocorrência. Afinal, é necessário ter em mente dois pontos: (1) há danos que são irreparáveis e, (2) ainda que reparáveis, o prejuízo gerado afeta a vida do indivíduo que sofre o dano de maneira direta e a toda a sociedade. Salienta-se, nesse sentido, que entre os fatores que usurpam a qualidade de vida do sujeito trabalhador geralmente estão inseridas as más condições de trabalho decorrentes da cultura até então presente de que os danos devem ser reparados, em vez de evitados. Se bem observado, a máxima desse pensamento ainda prevalecente é tão simples quanto perversa: a de que há permissão para danar a vida alheia até quando ela se dedica a sobreviver.

CAPÍTULO 4. NOVAS PERSPECTIVAS DE REALIZAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO EM SUA DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

4.1 A importância da preservação da integridade do trabalhador por meio da promoção do direito fundamental ao trabalho digno na óptica do empregador

Verdade seja dita, o trabalhador é fundamental para o sucesso do empregador, de modo que não deve ser visto como um instrumento a ser utilizado para o alcance do sucesso do empreendimento, mas sim como um parceiro dele. Afinal, sendo a sua

¹¹⁶RECKZIEGEL, Tânia Regina Silva; SILVA, Wesley Roberto Mariano da. Direito do empregado à desconexão. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 87, n. 1, p. 237-251, jan./mar. 2021. p. 249.

prestação de serviços essencial para o êxito do negócio, é incompreensível que trabalhador e empregador sejam colocados em posições opostas e conflitantes, como por vezes faz a clássica divisão *capital-trabalho*. Ao realizar essa segregação de interesses de maneira radical, consegue-se mais um cenário de hostilidade que de cooperação — o qual permite o bom desenvolvimento e avanço tanto de um quanto do outro.

Nesse sentido, destaca-se uma figura importante no âmbito empresarial moderno: os *stakeholders* (do inglês *stake* = interesse e *holder* = aquele que possui), ou seja, os parceiros da organização que contribuem com o empreendimento na expectativa de obter um retorno pela sua contribuição. Idalberto Chiavenato ressalta que “muitas organizações utilizam meios para conseguir a inclusão de novos e diferentes *stakeholders* para consolidar e fortificar seus negócios e expandir suas fronteiras por meio de alianças estratégicas”, todavia, “o *stakeholder* mais íntimo da organização é o colaborador: aquele que está dentro dela, que lhe dá vida e dinamismo e que faz as coisas acontecerem” — os trabalhadores.¹¹⁷

Apesar do termo *colaborador* não ser adequado para falar sobre o vínculo entre empregador e obreiro, uma vez que os serviços prestados decorrem intrinsecamente da relação de trabalho estabelecida entre eles, entende-se que, respeitado o direito fundamental ao trabalho digno por parte do empregador, se pode estabelecer uma relação de parceria entre ambos. Ou seja, vê-se no cenário de respeito à dignidade do obreiro o potencial para motivar esse a, por meio de sua atuação profissional bem desempenhada, contribuir favoravelmente à realização dos objetivos da empresa/instituição na qual labora.

Assim, se por um lado o obreiro é aquele que conduz a organização à excelência e ao sucesso por meio do esforço, da dedicação, das competências, da responsabilidade, do comprometimento, etc., por outro, é necessário, e justo, haver a retribuição a esse parceiro. Isso ocorre por meio da remuneração, claro, mas, particularmente, por meio da valorização e do respeito ao obreiro, identificados na promoção do direito fundamental ao trabalho digno, capaz de lhe gerar satisfação.¹¹⁸ Logo, o trabalho digno, com todas as garantias a ele relacionadas, é imprescindível para que o obreiro consiga cumprir adequadamente as obrigações laborais das quais está encarregado, contribuindo assim para o sucesso empresarial.

¹¹⁷CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 4 ed. São Paulo: Manole, 2014. p. 8.

¹¹⁸*Ibidem*. p. 8-10.

Dessa maneira, o respeito à dignidade do trabalhador passa a ser elemento importante para o empregador, afinal, a retribuição é o que motiva o obreiro a prestar um trabalho de excelência, de modo a ajudar no alcance dos interesses empresariais/institucionais. Aliás, nas organizações em que há maior valorização e respeito aos trabalhadores por parte do empregador, eles se veem como parte da organização para qual laboram, o que resulta no maior envolvimento e comprometimento em sua atuação profissional — visando, de fato, o sucesso da empresa/instituição.¹¹⁹

Ou seja, a postura empresarial voltada à preservação e proteção das pessoas que participam do empreendimento é benéfica tanto para elas quanto para o empregador. Ressalta-se, porém, que essa postura só se evidencia por meio da observância às garantias trabalhistas que compõem e conferem ao obreiro o direito fundamental ao trabalho digno. Ademais, a concretização desses direitos permite a visualização de outro ponto positivo: o menor adoecimento e número de acidentes em razão do labor por meio da postura empresarial protetiva voltada à preservação do trabalho digno.

Embora se possa pensar que o trabalhador adoecido ou acidentado em razão da degradação do meio ambiente do trabalho que está inserido pode ser substituído por outra pessoa, sob a óptica capitalista, um ponto relevante deve ser observado: é preciso um tempo considerável para que o novo empregado se habitue ao uso abundante das novas tecnologias de informação e comunicação, característico da quarta revolução industrial. Então, não seria mais conveniente ao empregador simplesmente se concentrar no seu dever fundamental de promover a qualidade do meio ambiente do trabalho no qual o trabalhador está inserido, visando, pois, a menor degradação dele de modo a proporcionar a qualidade de vida da pessoa trabalhadora?

Postura essa que, inclusive, tem o grande potencial de elevar o conceito da empresa/instituição frente à sociedade consumidora para quem os valores que orientam aqueles que lhes fornecem serviço ou produto têm sido cada vez mais estimados. Nesse sentido, ressalta-se a preferência cada vez maior dos consumidores, ao adquirir determinado produto ou serviço, por aqueles com valor agregado.¹²⁰ Logo, o valor humano tem grande relevância no âmbito empresarial.

¹¹⁹SOUZA, Hellen Priscila Rocha Teixeira. **A importância de valorizar os colaboradores no ambiente organizacional**. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, XII, 2016, Rio de Janeiro. p. 1-15, 2016. p. 5-6.

¹²⁰CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4 ed. São Paulo: Manole, 2014. p. 9.

4.2 A preservação da integridade do trabalhador por meio do desenvolvimento de políticas direcionadas ao trabalhador com a utilização das bases de dados do Ministério do Trabalho e Previdência (e-Social) e do INSS (HISMED)

Como mencionado, a saúde do trabalhador, física e mental, consiste em direito fundamental e para que ele seja, de fato, garantido é necessária a preservação do meio ambiente do trabalho saudável e o atendimento às necessidades de descanso e desconexão do obreiro. Entretanto, para isso é preciso antes pensar em mecanismos que permitam o reconhecimento da qualidade desse meio, bem como dos fatores que contribuem para a degradação dele. Somente assim se pode desenvolver, direcionada e objetivamente, mecanismos que promovam a recuperação e a preservação do meio ambiente do trabalho. Dessa maneira, é fundamental uma atuação dos agentes, Estado e empregadores, orientada pelos princípios do direito ambiental de prevenção e precaução de danos.

Destaca-se, nesse sentido, o potencial do desenvolvimento de políticas públicas — “instrumentos capazes de proporcionar, mediante a ação conjunta dos poderes públicos, a efetivação de direitos fundamentais sociais, conferindo aos cidadãos as condições necessárias para usufruírem a real liberdade e a igualdade material e, tão logo, a dignidade humana”¹²¹ — voltadas ao trabalhador para a conquista do bem-estar e da maior qualidade de vida desse sujeito. Pois, uma vez que são pensadas sob uma dimensão coletiva,¹²² elas têm como aspecto essencial o potencial para garantir a realização de direitos de um grande número de indivíduos.¹²³

Aliás, as políticas públicas encontram consonância com o disposto na Lei Orgânica da Saúde, que entende por “saúde do trabalhador”, a ser promovida pelo Estado, o “conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e

¹²¹CAMPILONGO, Celso Fernandes *et al.* *Enciclopédia jurídica da PUCSP, tomo VI (recurso eletrônico). Direitos difusos e coletivos.* São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2020. p. 5.

¹²²CAMPILONGO, Celso Fernandes *et al.* *Enciclopédia jurídica da PUCSP, tomo VI (recurso eletrônico). Direitos difusos e coletivos.* São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2020. p. 5.

¹²³Nesse sentido, menciona-se a criação da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (Portaria GM/MS nº 1.823/ 2012), que visa a promoção e a proteção da saúde dos trabalhadores, bem como a redução da morbimortalidade decorrente da organização do trabalho. (GOVERNO FEDERAL. Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. 01 abr 2022. Saúde do trabalhador. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/svs/saude-do-trabalhador/pnst>>. Acesso em: abr. 2022.)

vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores” e que “visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho” (art. 6º, parágrafo 3º, Lei nº 8.080/1990).

Para a boa utilização desse instrumento, todavia, é preciso atentar-se às peculiaridades dele. Pois, “uma política é pública quando contempla os interesses públicos, isto é, da coletividade (...) mas como realização desejada pela sociedade”.¹²⁴ No caso dos trabalhadores, sabe-se que a implementação das políticas públicas pelo SUS, de maneira individualizada, não consegue transformar o cenário de vulnerabilidade do obreiro causado pelo trabalho.¹²⁵

Isso se explica pela interdisciplinaridade da área.¹²⁶ Nesse sentido, há anos já se tem a compreensão de que a saúde do trabalhador como uma questão “multifacetária cuja abordagem adequada supõe a integração multisetorial”, exigindo, pois, uma a cooperação e a atuação coordenada entre os órgãos públicos.¹²⁷ Dessa maneira, para o sucesso das políticas públicas direcionadas ao trabalhador, é importante haver a atuação conjunta e complementar dos setores públicos relacionados não só à saúde, mas também ao trabalho e à previdência.

Por outro lado, para assegurar a integridade do trabalhador, a sua qualidade de vida e o bem estar, é necessário ainda outro elemento. A saber, a implementação de políticas internas por parte dos empregadores, destinadas à promoção do trabalho digno. Sendo os programas a serem inseridos no âmbito das empresas/instituições, as políticas internas, se bem elaboradas, conseguem responder às necessidades mais íntimas do trabalhador, uma vez que atendem justamente às particularidades da realidade laboral.

Assim, enquanto as políticas públicas guardam um aspecto de generalidade, as políticas internas são marcadas pela especialidade e quando ambas são promovidas conjuntamente, maior é a proteção conferida ao obreiro. Nesse sentido, a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora orienta que “o conhecimento técnico e os saberes, experiências e subjetividade dos trabalhadores e destes com as

¹²⁴BUCCI, Maria Paula Dallari. Direito administrativo e políticas públicas São Paulo: Saraiva, 2002. p. 269.

¹²⁵AGUIAR, Luciene; VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de. A gestão do Sistema Único de Saúde e a saúde do trabalhador: o direito que se tem e o direito que se perde. *Saúde em Debate*, Rio de Janeiro, v. 39, n. 106, p. 830-840, jul./set. 2015.

¹²⁶CHIAVEGATTO, Claudia Vasques; ALGRANTI, Eduardo. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. São Paulo, v. 38, n. 127, p. 25-27, 2013. p. 25.

¹²⁷BRASIL, Comissão Interministerial de Saúde do Trabalhador. Relatório final. Brasília, CIMST, 1993. p. 17.

respectivas práticas institucionais” devem ser combinados de maneira articulada.¹²⁸

Em ambos os casos, tanto na formulação de políticas públicas, quanto de políticas internas, defende-se a elaboração delas em conformidade com os princípios da prevenção e da precaução, de modo que as medidas criadas devem ser direcionadas à promoção, proteção e recuperação da saúde do obreiro, à manutenção do meio ambiente do trabalho em que ele está inserido e também à promoção do descanso e da desconexão.

Entretanto, para haver o aperfeiçoamento do sistema de proteção ao trabalhador e assim evitar a violação ao direito fundamental ao trabalho digno, é preciso desenvolver mecanismos de identificação das mazelas comuns entre os obreiros e então pensar em meios que contribuam à sua melhor qualidade de vida. Há duas ferramentas do Governo Federal que podem auxiliar nesse sentido. São elas o Histórico de Perícias Médicas (HISMED) e o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSOCIAL). Essas permitem a identificação das doenças que acometem os trabalhadores e do perfil de cada indivíduo adoecido, respectivamente.

Tais instrumentos não só permitem reconhecer o padrão de adoecimento entre os trabalhadores, como também as características comuns no meio ambiente de trabalho em que se encontram. Por meio da utilização dessas informações é possível o direcionamento da ação do Estado quanto à elaboração de medidas voltadas à proteção e à preservação da saúde e do meio ambiente do trabalho dos obreiros, por meio de seus órgãos. Essas ações são importantes para garantir o direito fundamental ao trabalho digno, a dignidade da pessoa trabalhadora.

Quanto ao HISMED, para que haja a concessão dos benefícios previdenciários em razão de doença/incapacidade (auxílio por incapacidade temporária, aposentadoria por invalidez e auxílio-acidente), o INSS exige que a pessoa seja antes submetida à perícia médica do órgão, sendo que os dados obtidos ficam registrados em sua base de dados, no HISMED. Este mantém, como o próprio nome já diz, o histórico das doenças que ensejaram a concessão dos benefícios previdenciários de cada um dos segurados do INSS.

Nesse histórico são mantidas as seguintes informações dos requerentes, compartmentadas por número do benefício previdenciário solicitado, sendo que para cada solicitação é criado um novo número:

¹²⁸BRASIL, Ministério da Saúde. Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. *Diário Oficial da União*, Brasília-DF, ago. 2012.

- Data de entrada do requerimento do benefício por incapacidade;
- Espécie do benefício em questão (auxílio por incapacidade temporária ou aposentadoria por invalidez, por exemplo);
- Profissão;
- Data de realização da perícia médica; diagnóstico da doença que acomete o requerente (principal e secundário, já que normalmente as doenças aparecem conjuntamente, ou mesmo sendo uma decorrente da outra);
- Data de início da doença; data de início da incapacidade (caso constatada); e
- Data de retroação da incapacidade; data de início do benefício previdenciário.

Ademais, esse registro das doenças que levaram à concessão do benefício previdenciário é realizado de maneira padronizada, conforme a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (CID).

Uma vez identificada e registrada a doença que levou à incapacidade do trabalhador no HISMED e o período na qual ela persiste, resta, pois, identificar qual o perfil social dessa pessoa e as condições de trabalho às quais estava submetido que podem ter contribuído para o seu adoecimento — aqui que entra o eSocial. Instituído por meio do Decreto nº 8.373/2014 pelo Governo Federal, com o objetivo de unificar as informações referentes aos trabalhadores, o eSocial mantém um conjunto de informações que “interessem à proteção do trabalhador”, prestadas pelos empregadores¹²⁹. São elas:

- Data de nascimento;
- Data de admissão;

¹²⁹Conforme orientação da Portaria nº 1.195/2019 que “Disciplina o registro de empregados e a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social em meio eletrônico, e dá outras providências. (...) Art. 1º As anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social em meio eletrônico, denominada Carteira de Trabalho Digital, bem como o registro eletrônico de empregados serão realizados por meio das informações prestadas ao Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial, instituído pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014. Art. 2º Compõem o registro de empregados os dados relativos à admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador que deverão ser informados nos seguintes prazos: (...)”. (BRASIL. Ministério da Economia. PORTARIA Nº 1.195, DE 30 DE OUTUBRO DE 2019. Disciplina o registro de empregados e a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social em meio eletrônico, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília-DF, 01 nov. de 2019).

- Categoria do trabalhador;
- Natureza da atividade (urbano/rural);
- Código da Classificação Brasileira de Ocupações - CBO;
- Tipo de contrato de trabalho, em relação ao seu prazo, com a indicação do término quando se tratar de contrato por prazo determinado;
- Descrição do cargo e/ou função;
- Horário de trabalho ou informação de enquadramento no art. 62 da CLT;
- Local de trabalho e identificação do estabelecimento/empresa onde ocorre a prestação de serviço.

São ainda coletadas informações relativas ao monitoramento da saúde do trabalhador, tais como:

- Condições ambientais de trabalho;
- Afastamentos por acidente ou doença relacionada ao trabalho, com duração não superior a 15 (quinze) dias;
- Afastamentos por acidente ou doença relacionados ou não ao trabalho, com duração superior a 15 (quinze) dias;
- Afastamentos por acidente ou doença relacionados ou não ao trabalho, com qualquer duração, que ocorrerem dentro do prazo de 60 (sessenta) dias pela mesma doença e tiverem em sua totalidade duração superior a 15 (quinze) dias; e
- Afastamentos por acidente ou doença relacionados ou não ao trabalho, com qualquer duração, quando ocorrer dentro do prazo de 60 (sessenta) dias do retorno de afastamento anterior pela mesma doença, que tenha gerado recebimento de auxílio-doença.

Vista a relação das informações que devem ser fornecidas ao sistema, há um potencial de aproveitamento delas para além da concessão de benefícios previdenciários e dos tradicionais direitos trabalhistas: por meio das informações presentes nas bases de dados do eSocial e do INSS (HISMED) é possível realizar a identificação das doenças incapacitantes mais comuns entre os trabalhadores e assim pensar em medidas de proteção da saúde e de seu meio ambiente do trabalho, com foco nos princípios de prevenção e precaução. Nesse ponto, é importante esclarecer, não se pretende, muito

menos se considera correto, a divulgação dos dados individualmente, de modo a possibilitar a identificação das informações referentes a cada trabalhador. O que se propõe é a publicização preservando-se o anonimato dos trabalhadores.

Afinal, o fim almejado seria tão somente o reconhecimento do padrão de adoecimento conforme o perfil: (1) dos empregados — tendo por parâmetros/filtros profissão, gênero, faixa etária, nível de escolaridade, região em que labora etc., que podem ser utilizados sozinhos ou combinados —, (2) do meio ambiente do trabalho em que estão inseridos, tendo em consideração as particularidades do contrato de trabalho — com atenção especial para o fato se o obreiro se encontra ou não em regime de teletrabalho — e (3) das doenças que atingem os trabalhadores quando analisados conjuntamente os dois pontos anteriores.

Isso é relevante pois possibilita o desenvolvimento de medidas específicas voltadas à preservação da saúde psicofísica dos obreiros e do meio ambiente de trabalho em que se encontram inseridas, contribuindo assim para uma melhor qualidade de vida dessas pessoas. Ademais, uma vez identificadas as doenças preponderantes entre os trabalhadores de determinado perfil, o Estado (em qualquer das esferas de governo, federal, estadual e municipal) pode desenvolver incentivos às empresas para que adotem mecanismos voltados especialmente à precaução e à prevenção dessas doenças.

Assim, revela-se urgente a necessidade urgente de cooperação entre os órgãos estatais, cuja atuação conjunta permitiria maiores avanços nas áreas do trabalho e da saúde. Sendo alguns deles a criação e a implementação de políticas públicas pelo SUS voltadas à promoção, proteção e recuperação da saúde dos trabalhadores — sendo isso, inclusive, o objeto da Portaria de Consolidação nº 2 do SUS — e o aprimoramento dos serviços públicos de saúde já existentes que contribuam à melhoria na qualidade de vida do obreiro. Outro ponto importante é a possibilidade de avaliar se tais medidas têm tido o efeito desejado — ou seja, se, de fato, são eficazes —, já que um meio ambiente de trabalho saudável tem por consequência a diminuição dos pedidos de afastamento em razão de doenças laborais incapacitantes.

Por fim, aponta-se três atores para quem a preservação da saúde psicofísica do trabalhador mostra-se benéfica. O primeiro deles é o sujeito trabalhador, uma vez que a condição de vida saudável é essencial ao gozo de qualquer outro direito, para que persiga seus sonhos e desfrute de boas experiências junto à família e à comunidade da qual faz parte. Outro ator é o empregador — e à economia, conseqüentemente —, que contará com

mão de obra saudável, cujo trabalho tende a ser mais eficaz que o de alguém adoecido, o qual também precisará se ausentar mais das atividades laborais por mais dias para a realização de consultas, exames e tratamento médicos.

Além disso, a atuação direcionada pela prevenção e precaução de danos ao obreiro resulta na diminuição de custos com a judicialização de causas em que o trabalhador é prejudicado pela atuação empresarial/institucional. Ressalta-se que o ponto mencionado é benéfico também ao Estado, que além de ter gastos com a manutenção da Justiça do Trabalho — que poderia ter sua demanda diminuída por meio da proteção e promoção do direito fundamental ao trabalho digno —, é quem custeia os benefícios concedidos aos empregados afastados pelo INSS por período superior a quinze dias. Além disso, o trabalhador adoecido dependerá mais dos serviços do SUS, financiados pelo Estado — recurso financeiro esse que poderia ser utilizado para a promoção de outros direitos importantes à sociedade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No contexto da quarta revolução industrial, é perceptível que o modo como a dinâmica laboral utiliza-se das tecnologias de informação e comunicação (TICs) tem afetado os trabalhadores de modo a violar as garantias previstas na ordem jurídica brasileira — algo que tem contribuído para a situação de vulnerabilidade da integridade física e mental do obreiro. Nesse sentido, ressalta-se que o direito fundamental ao trabalho digno deve ser o eixo norteador para as relações trabalhistas.

A realização dessa garantia constitucional em sua dimensão socioambiental, caracterizada pela multinormatividade depende, entretanto, da concretização de outros direitos, entre os quais se destaca as garantias à saúde, ao meio ambiente de trabalho digno, ao descanso e à desconexão — uma vez que estão intrinsecamente relacionadas à promoção da dignidade humana no contexto laboral. Apesar da proteção a elas ser assegurada pela Constituição, norma máxima do Estado, observa-se ainda uma insuficiência da proteção normativa para assegurar, de fato, o direito fundamental ao trabalho digno.

Isso ocorre porque a cultura brasileira é direcionada muito mais à reparação dos danos causados aos trabalhadores que à proteção dessas pessoas, algo que se consegue por meio da observância e concretização das garantias instituídas no ordenamento

jurídico. Disso decorre que a violação ao direito fundamental ao trabalho digno tem sido fato frequente — o que explica porque as principais demandas na Justiça do Trabalho têm sua causa no desrespeito às garantias que integram o direito ao trabalho digno.

Para mudar essa realidade, é necessário antes mudar a postura no âmbito trabalhista, a fim de que ela passe a ser direcionada para a prevenção e a precaução de danos à integridade dos trabalhadores. Esses princípios — da prevenção e da precaução — compõem a base principiológica do direito ambiental, porém, uma vez que o direito ao meio ambiente do trabalho integra o direito fundamental ao trabalho digno, eles devem ser observados com especial atenção também pelo direito trabalhista.

Destaca-se, aliás, que a postura preventiva voltada à proteção do obreiro é importante para o êxito do empregador/instituição, visto que ele é o *stakeholder* mais íntimo da organização, de modo que sua atuação contribui decisivamente para o sucesso do empreendimento/instituição. Dessa maneira, é importante pensar em medidas que contribuam para a realização do trabalho digno. Uma delas é o desenvolvimento e aprimoramento das políticas voltadas ao trabalhador, cujo potencial de aproveitamento pode ser elevado por meio da utilização combinada das informações contidas nas bases de dados mantidas pelo Estado: e-Social e HISMED, do Ministério do Trabalho e Previdência e do INSS, respectivamente.

Tais instrumentos não só permitem reconhecer o padrão de adoecimento entre os trabalhadores e de violação à sua integridade, como também reconhecer as características comuns no meio ambiente de trabalho em que elas se encontram. Por meio da utilização dessas informações, abre-se o caminho para orientar a atuação do Estado e do empregador na elaboração de políticas voltadas à proteção e à preservação da saúde do obreiro e do meio ambiente do trabalho em que se encontra inserido. Algo importante para garantir o direito fundamental ao trabalho digno, a dignidade da pessoa trabalhadora.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUIAR, Luciene; VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de. A gestão do Sistema Único de Saúde e a saúde do trabalhador: o direito que se tem e o direito que se perde. **Saúde em Debate**, Rio de Janeiro, v. 39, n. 106, p. 830-840, jul./set. 2015.
- ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital**. São Paulo: Boitempo. 2018. edição Kindle.
- BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.
- BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanutelli de. O dano existencial e o direito do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 2, p. 240-261, abr./jun. 2013.
- BRASIL, Comissão Interministerial de Saúde do Trabalhador. Relatório final. Brasília, CIMST, 1993.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, out. 2017.
- BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 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, 20 set. 1990.
- BRASIL. Ministério da Economia. PORTARIA Nº 1.195, DE 30 DE OUTUBRO DE 2019. Disciplina o registro de empregados e a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social em meio eletrônico, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília-DF, 01 nov. de 2019.
- BRASIL, Ministério da Saúde. Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. **Diário Oficial da União**, Brasília-DF, ago. 2012.
- BUCCI, Maria Paula Dallari. **Direito administrativo e políticas públicas** São Paulo: Saraiva, 2002.

CAMPILONGO, Celso Fernandes *et al.* **Enciclopédia jurídica da PUCSP, tomo VI (recurso eletrônico). Direitos difusos e coletivos.** São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2020.

CARDOSO, Jair Aparecido. O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho. **Revista de Informação Legislativa**, v. 52, n. 207, p. 7-26, jul./set. 2015.

CHIAVEGATTO, Claudia Vasques; ALGRANTI, Eduardo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional.** São Paulo, v. 38, n. 127, p. 25-27, 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4 ed. São Paulo: Manole, 2014.

DAL ROSSO, Sadi. Intensidade e imaterialidade do trabalho e saúde. 2006. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, p. 65-92, mar. 2006.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** Tradução de Ana Paraguay e Lúcia Ferreira. 5. ed. São Paulo: Cortez, Oboré, 1992.

DEJOURS, Christophe. **Por um novo conceito de saúde.** **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, n. 54, v. 14, p. 7-11, abr-jun, 1986.

DELGADO, Gabriela. **Direito fundamental ao trabalho digno.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais : dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho.** 4. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Jornada de trabalho e descansos trabalhistas.** 2. ed. São Paulo: LTr, 1998.

DIAS, Valéria de Oliveira. **A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal.** São Paulo: LTr, 2020. (no prelo).

DIAS, Valéria de Oliveira. O conteúdo essencial do direito fundamental à integridade psíquica no meio ambiente de trabalho na perspectiva do assédio moral organizacional. **Revista de Direito Setorial e Regulatório**, Brasília, v. 1, n. 1, p. 117-142, mai. 2015.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. O teletrabalho na reforma trabalhista: impactos na saúde dos trabalhadores e no meio ambiente do trabalho adequado. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**, Brasília, n. 15, p. 163-172, 2018.

GOSDAL, Thereza Cristina *et al.* Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina. **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTr, p. 35-51, 2009.

GOVERNO FEDERAL. Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. 01 abr 2022. Saúde do trabalhador. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/svs/saude-do-trabalhador/pnst>>. Acesso em: abr. 2022.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2015.

KANT, Immanuel. **Fundamentos da metafísica dos costumes**. São Paulo: Abril Cultural. 1980.

KRENAK, Ailton. **Ideias para adiar o fim do mundo**. São Paulo: Editora Schwarcz, 2019.

MIRANDA, Pedro *et al.* O teletrabalho e as possibilidades de violação do direito ao lazer. **Revista Brasileira de Estudos do Lazer**. Belo Horizonte, v. 5, n. 1, p. 109-125, jan./abr. 2018.

MORAIS, André. Pandemia da COVID faz disparar número de ações trabalhistas. **Lopes Gonçalves & Petito Sociedade de Advogados (LG&P)**. 13 out. 2021. Disponível em: <<https://lopesgoncales.com.br/pandemia-da-covid-faz-disparar-numero-de-acoes-trabalhistas/>>. Acesso em: abr. 2022.

MOREIRA, Lisandra *et al.* Mulheres em tempos de pandemia: um ensaio teórico-político sobre a casa e a guerra. **Psicologia e Sociedade**, v. 32, e020014, p. 1-19, 2020.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Indicadores de saúde: elementos conceituais e práticos**. Washington, D.C.: PAHO, 2018.

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

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

RECKZIEGEL, Tânia Regina Silva; SILVA, Wesley Roberto Mariano da. Direito do empregado à desconexão. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 1, p. 237-251, jan./mar. 2021.

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

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho: concursos públicos**. Salvador: JusPODIVM, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 4.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SARLET, Ingo Wolfgang; FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. O direito fundamental à proteção e promoção da saúde no Brasil: principais aspectos e problemas. **Temas aprofundados da Defensoria Pública**. Salvador: Juspodivm, v. 1, ed. 2, p. 111-146, 2014.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PREVIDÊNCIA SOCIAL, COORDENAÇÃO-GERAL DE ESTATÍSTICA, DEMOGRAFIA E ATUÁRIA. **Boletim Estatístico da Previdência Social: Dezembro 2019**. v. 35, n. 12, 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/dados-abertos-previdencia/arquivos/beps122019_trab_final.pdf>. Acesso em: abr. 2022.

SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PREVIDÊNCIA SOCIAL, COORDENAÇÃO-GERAL DE ESTATÍSTICA, DEMOGRAFIA E ATUÁRIA. **Boletim Estatístico da Previdência Social: Fevereiro 2022**. v. 27, n. 2, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/dados-abertos-previdencia/previdencia-social-regime-geral-inss/arquivos/beps022022_final.pdf>. Acesso em: abr. 2022.

SILVA JÚNIOR, João Silvestre da. **Afastamento do trabalho por transtornos mentais e fatores associados: um estudo caso-controle entre trabalhadores segurados da Previdência Social**. 2012. Dissertação (Mestrado em Saúde Ambiental) - Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

SILVA JUNIOR, João Silvestre; FISCHER, Frida Marina. Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, São Paulo, v. 18, n. 4, p. 735-744, 2015.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Direito Trabalhista**, v. 9, n. 10, p. 12-18, out. 2003.

SOUZA, Hellen Priscila Rocha Teixeira. **A importância de valorizar os colaboradores no ambiente organizacional**. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, XII, 2016, Rio de Janeiro. p. 1-15, 2016.

TRIGO, Telma *et al.* Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Revista de Psiquiatria Clínica**, São Paulo, v. 34, n. 5, p. 223-233, 2007.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The future of jobs: employment, skills and workforce strategy for the Fourth Industrial Revolution**. Report. Geneva. 2016.

WYZYKOWSKI, Adriana. Revolução tecnológica, indústria 4.0 e o teleassédio moral organizacional. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 163-179, jul./set. 2020.