

UNINOVE



Universidade Nove de Julho

UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO

ANTÔNIO CÉLIO MARTINS TIMBÓ COSTA

**EMPRESAS E SAÚDE MENTAL: DESAFIOS E
PERSPECTIVAS NA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR
PELAS EMPRESAS TRANSNACIONAIS**

São Paulo

2024

ANTÔNIO CÉLIO MARTINS TIMBÓ COSTA

**EMPRESAS E SAÚDE MENTAL: DESAFIOS E
PERSPECTIVAS NA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR
PELAS EMPRESAS TRANSNACIONAIS**

**Tese apresentada ao
Programa de pós-graduação
em Direito, como parte dos
requisitos necessários à
obtenção do título de Doutor
em Direito.**

**Orientador: Marcelo Freire
Gonçalves**

São Paulo

2024

Empresas transnacionais. Saúde mental do trabalhador. Precarização das relações de trabalho

Costa, Antônio Célio Martins Timbó.

Empresas e saúde mental: desafios e perspectivas na proteção do trabalhador pelas empresas transnacionais. / Antônio Célio Martins Timbó Costa. 2024.

261 f.

Tese (Doutorado) - Universidade Nove de Julho - UNINOVE, São Paulo, 2024.

Orientador (a): Prof. Dr. Marcelo Freire Gonçalves.

1. Empresas transnacionais. 2. Saúde mental do trabalhador. 3. Precarização das relações de trabalho.

I. Gonçalves, Marcelo Freire. II. Título.

CDU 34

ANTÔNIO CÉLIO MARTINS TIMBÓ COSTA

**EMPRESAS E SAÚDE MENTAL: DESAFIOS E PERSPECTIVAS
NA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR PELAS EMPRESAS TRANSNACIONAIS**

Tese apresentada ao Programa de
Pós-Graduação *Stricto Sensu* em
Direito da Universidade Nove de
Julho como parte das exigências
para a obtenção do título de Doutor
em Direito.

São Paulo, 12 de agosto de 2024.

BANCA EXAMINADORA

MARCELO FREIRE
GONCALVES:92843

Assinado de forma digital por
MARCELO FREIRE
GONCALVES:92843
Dados: 2024.08.13 11:57:43 -03'00'

Prof. Dr. Marcelo Freire Gonçalves
Orientador
UNINOVE

Documento assinado digitalmente



SAMANTHA RIBEIRO MEYER PFLUG MARQUES
Data: 13/08/2024 16:51:33-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Profª. Dra. Samantha Ribeiro Meyer-Pflug Marques
Examinadora Interna
UNINOVE

Documento assinado digitalmente



MARCELO BENACCHIO
Data: 14/08/2024 06:48:09-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Prof. Dr. Marcelo Benacchio
Examinador Interno
UNINOVE

Ricardo Machado
Lourenço Filho

Assinado de forma digital por
Ricardo Machado Lourenço Filho
Dados: 2024.08.14 15:53:44 -03'00'

Prof. Dr. Ricardo Lourenço Filho
Examinador Externo

RUI CESAR
PUBLIO BORGES
CORREA:85944

IDP

Assinado digitalmente por RUI CESAR PUBLICO BORGES
CORREA:85944
ND: C=BR, O=ICP-Brasil, OU=Autoridade Certificadora da
Justiça - AC-JUS, OU=09461847000195, OU=Presencial, OU=
Cert-JUS Magistrado - A3, OU=PODER JUDICIARIO, OU=
MAGISTRADO, CN=RUI CESAR PUBLICO BORGES
CORREA:85944
Razão: Eu sou o autor deste documento
Localização:
Data: 2024.09.10 11:18:33-03'00'
Foxit PDF Reader Versão: 12.1.0

Prof. Dr. Rui Cesar Publico Borges Correa
Examinadora Externa
PUC/SP

AGRADECIMENTOS

A Deus, que nos fortalece para seguir a cada novo dia.

À minha família que sempre me apoiou incondicionalmente, desde a mais tenra infância, em todos os meus projetos de estudo.

Ao orientador professor Marcelo Freire Gonçalves, pela simpatia, compreensão e incentivo constantes.

Aos colegas, por poderem partilhar algo raro nesse período de tantas formalidades: ser o mais simples, espontâneo e engraçado possível. Mesmo que isso se dê de forma telepresencial.

Aos professores pelo exemplo e incentivo. A atuação dos mesmos em inúmeras aulas à distância foi fundamental para o meu aprendizado.

Ao Chico, à Cacau e ao Mbappé pela eterna companhia e alegria, nos momentos de estresse e impasse.

Ao amigo Konrad Mota, pela compreensão e incentivo.

Ao Alexandre Bezerra pela ajuda nas questões burocráticas da tese.

Ao Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região e a 8ª Vara do Trabalho de Fortaleza, pela sua sensibilidade aos meus pleitos.

À Universidade Nove de Julho pelo compromisso com a qualidade no ensino

No interior da densa rede mundial de interdependência global, não podemos estar seguros de nossa inocência moral sempre que outros seres humanos sofram por falta de dignidade, miséria ou sofrimento. Não podemos declarar que não sabemos, nem ter certeza de que não haja nada que possamos mudar em nossa conduta para evitar, ou, pelo menos, aliviar a sorte dos sofredores. Talvez sejamos impotentes individualmente, mas poderíamos fazer algo juntos, e a “integração” é formada de e por indivíduos (Zygmunt Bauman).

RESUMO

O tema saúde mental do trabalhador é um desafio, uma vez que envolve dois aspectos essenciais da vida humana: a saúde e o trabalho, imbricados num campo do conhecimento ao qual se tem dado a denominação de Saúde Mental do Trabalhador. O presente trabalho pretende se debruçar sobre esse novel campo do conhecimento, de natureza multidisciplinar, enfocando a perspectiva jurídica. Nesse sentido, apresenta uma análise da regulação nacional e transnacional da matéria, com vistas a avaliar a experiência brasileira e apontar luzes acerca da atuação das empresas transnacionais no que toca ao tema. Diga-se que o trabalho faz um importante recorte, analisando o objeto de estudo a partir do enfoque das empresas transnacionais. Assim, buscar-se-á, dentro do possível, avaliar como se dá a atuação das empresas transnacionais no que toca à higidez do meio ambiente laboral, especificamente no que diz respeito a aspectos psicossociais (fatores de risco e fatores de proteção). O trabalho tem, assim, como objetivo geral investigar a atuação das empresas transnacionais no que toca à promoção de fatores psicossociais de proteção nos países em que atuam, bem como à evitação de fatores de risco. Apresentam-se os seguintes objetivos específicos: (i) Analisar a globalização da economia, em seu aspecto fundante, no caso as cadeias globais de valor, situando o papel das empresas transnacionais, no que toca à sua relação com os Estados-nação, trabalhadores e consumidores; (ii) Estudar a correlação entre precarização do trabalho e adoecimentos mentais relacionados ao trabalho; (iii) Conceituar meio ambiente do trabalho e Saúde do Trabalhador, identificando sua correlação; (iv) Definir e identificar fatores de risco e de proteção psicossociais no trabalho; (v) Analisar a responsabilidade das empresas transnacionais no que diz respeito aos adoecimentos mentais dos trabalhadores; e (vi) Propor boas práticas gerenciais que promovam a tutela e a promoção do bem-estar psíquico nas corporações. O trabalho pretende responder o seguinte problema de pesquisa: como a atuação das empresas transnacionais impacta a saúde mental dos trabalhadores e que iniciativas podem ser adotadas pelas mesmas para aperfeiçoar a saúde mental dentro de sua cadeia global de valor. Conforme os objetivos estabelecidos, o trabalho foi dividido em quatro capítulos, quais sejam: (i) Empresas transnacionais; (ii) Meio ambiente do trabalho e saúde do trabalhador; (iii) Saúde mental do trabalhador; e (iv) Empresas transnacionais e saúde mental do trabalhador. O presente estudo trata-se de uma pesquisa de caráter jurídico-social. A metodologia utilizada se pautou em três aspectos: (i) pesquisa bibliográfica, buscando-se, fundamentos teóricos acerca do tema sobre investigação; (ii) coleta de dados secundários relativos a estatísticas de adoecimentos mentais relacionados ao trabalho, no Brasil e no mundo; e (iii) pesquisa documental, analisando-se documentos e relatórios de órgãos nacionais e internacionais, bem como acórdãos do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho, todos relacionados à temática. A presente tese se insere na área de concentração Direito Empresarial: Estruturas e Regulação, compondo sua linha de

pesquisa de número 02, qual seja, Empresa Transnacional e Regulação.

Palavras-chave: Empresas transnacionais. Saúde mental do trabalhador. Precarização das relações de trabalho.

ABSTRACT

The topic of workers' mental health is a challenge, as it involves two essential aspects of human life: health and work, intertwined in a field of knowledge that has been called Workers' Mental Health. The present work intends to focus on this new field of knowledge, of a multidisciplinary nature, focusing on the legal perspective. In this sense, it presents an analysis of the national and transnational regulation of the matter, with a view to evaluating the Brazilian experience and shining a light on the actions of transnational companies regarding the topic. It should be said that the work makes an important focus, analyzing the object of study from the perspective of transnational companies. Therefore, we will seek, as far as possible, to evaluate how transnational companies perform with regard to the health of the work environment, specifically with regard to psychosocial aspects (risk factors and protective factors). The general objective of the work is to investigate the performance of transnational companies in terms of promoting psychosocial protective factors in the countries in which they operate, as well as avoiding risk factors. The following specific objectives are presented: (i) Analyze the globalization of the economy, in its founding aspect, in this case global value chains, situating the role of transnational companies, in terms of their relationship with nation-states, workers and consumers; (ii) Study the correlation between precarious work and work-related mental illnesses; (iii) Conceptualize the work environment and Occupational Health, identifying their correlation; (iv) Define and identify psychosocial risk and protective factors at work; (v) Analyze the responsibility of transnational companies with regard to mental illness among workers; and (vi) Propose good management practices that promote the protection and promotion of psychological well-being in corporations. The work aims to answer the following research problem: how the actions of transnational companies impact the mental health of workers and what initiatives can be adopted by them to improve mental health within their global value chain. According to the established objectives, the work was divided into four chapters, namely: (i) Transnational companies; (ii) Work environment and worker health; (iii) Workers' mental health; and (iv) Transnational companies and worker mental health. The present study is a legal-social research. The methodology used was based on three aspects: (i) bibliographical research, seeking theoretical foundations on the topic of investigation; (ii) collection of secondary data relating to statistics on work-related mental illnesses in Brazil and around the world; and (iii) documentary research, analyzing documents and reports from national and international bodies, as well as rulings from the Federal Supreme Court and the Superior Labor Court, all related to the topic. This thesis falls within the area of concentration Business Law: Structures and Regulation, composing its line of research number 02, namely, Transnational Company and Regulation.

Keywords: Transnational companies. Workers' mental health. Precariousness of work relationships.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Grupos atingidos por práticas ilícitas de empresas transnacionais	183
Figura 2 – Regiões atingidas por práticas ilícitas de empresas transnacionais	184
Figura 3 – Setores atingidos por práticas ilícitas de empresas transnacionais	185

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Fatores indutores de riscos profissionais	151
Tabela 2 – Medidas coletivas para fazer frente ao estresse relacionado ao trabalho	162
Tabela 3 – Categorias das atitudes hostis	173
Tabela 4 – Principais direitos trabalhistas afetados pelas empresas transnacionais .	186
Tabela 5 – Apoio da liderança para lidar com transtornos mentais, por gênero . . .	209

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT	Ato das Constitucionais Transitórias.
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
CAT	Comunicação de Acidente do Trabalho
CEPAL	Comissão Econômica para a América Latina
CEREST	Centros de Referência em Saúde do Trabalhador
CF/1988	Constituição Federal de 1988
CID	Código Internacional das Doenças
CID-10	Código Internacional de Doenças, 10a Edição
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	Código Nacional de Atividade Econômica
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CNPJ	Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
CNS	Conselho Nacional de Saúde
CPC	Código de Processo Civil
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
CUT	Central Única de Trabalhadores
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DORT	Distúrbios Osteomuscular Relacionado ao Trabalho
EMN	Empresa Multinacional
EPI	Equipamento proteção Individual
ETN	Empresa Transnacional
EU-OSHA	European Agency for Safety and Health at Work
EUA	Estados Unidos da América

FAP	Fundação Acidentário de Prevenção
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IA	Inteligência Artificial
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LER	Lesão por Esforço Repetitivo
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
LTCAT	Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho
MEI	Microempreendedor Individual
MERCOSUL	Mercado Comum do Sul
MPT	Ministério Público do Trabalho
NR	Norma Regulamentadora
NTEP	Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário
OCDE	Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMC	Organização Mundial de Comércio
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
OPAS	Organização Pan Americana de Saúde
PAN	Plano de Ação Nacional
PCMAT	Programa das Condições e Meio Ambiente de Trabalho
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PGR	Programa de gerenciamento de riscos
PIB	Produto Interno Bruto
PLR	Participação nos Lucros e Resultados
PNMA	Política Nacional do Meio Ambiente

PNSST	Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho
PNSTT	Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
PREDH	Princípios Reitores sobre Empresas e Direitos Humanos
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RENAST	Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador
SAT	Seguro de Acidente de Trabalho
SESMT	Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
SUS	Sistema Único de Saúde
TEPT	Transtorno de Estresse Pós-Traumático
TI	Tecnologia da Informação
TIC	Tecnologias da Informação e Comunicação
TST	Tribunal Superior do Trabalho
VISAT	Vigilância em Saúde do Trabalhador

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
2	DAS EMPRESAS TRANSNACIONAIS	18
2.1	Globalização, empresas transnacionais e cadeias globais de valor .	18
2.2	Financeirização do capital e desmaterialização da vida	27
2.3	Perda do protagonismo dos Estados-nação e domínio das empresas transnacionais	30
2.4	Há vencedores ou perdedores na globalização?	33
2.5	Globalização e desigualdades sociais	36
2.6	Sobre desglobalização, cosmopolitização, glocalização e globalismo	38
2.7	Vivendo num mundo sem trabalho	43
2.8	Inovações tecnológicas e saúde mental do trabalhador	48
2.9	Precarização do trabalho	51
2.9.1	O trabalhador terceirizado	56
2.9.2	O teletrabalhador e a saúde mental	65
3	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR . .	71
3.1	Meio ambiente do trabalho: enfoque disruptivo	71
3.2	Meio ambiente do trabalho: apanhado legislativo	76
3.2.1	Do Serviço Especializado em Segurança e Saúde do Trabalhador (SESMT)	78
3.2.2	Meio ambiente do trabalho: convenções fundantes	82
3.3	Direito à saúde do trabalhador	86
3.3.1	Da Saúde Ocupacional ao campo Saúde do Trabalhador	87
3.3.2	Saúde do trabalhador: instrumentos de efetivação	91
3.4	Do acidente do trabalho típico	96
3.5	Das doenças relacionadas ao trabalho ou doenças ocupacionais . .	97
3.6	Consequências previdenciárias, cíveis e trabalhistas do acidente do trabalho	102
3.7	Saúde do trabalhador como emanção do trabalho decente	104
4	SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR	109
4.1	Saúde mental do trabalhador: um desafio constante	109
4.1.1	Psicodinâmica do trabalho	111
4.1.2	Controle do trabalhador e adoecimento mental	114
4.1.3	Gamificação do trabalho	117
4.1.4	Adoecimentos mentais decorrentes do trabalho	120
4.1.5	Depressão	123

4.1.6	Reinserção do trabalhador no ambiente de trabalho	131
4.1.7	Nexo de causalidade entre o adoecimento mental e o trabalho	133
4.1.8	Do nexo técnico epidemiológico (NTEP)	135
4.2	Práticas administrativas “modernas” e a saúde mental do trabalhador	136
4.3	Fatores de risco e de proteção psicossocial no trabalho	149
4.4	Estresse relacionado ao trabalho	159
4.5	A Síndrome de Burn-out	164
4.6	Presenteísmo: os presentes ausentes	169
4.7	Assédio moral e sexual no trabalho	170
4.8	Convenção da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho	177
5	EMPRESAS TRANSNACIONAIS E SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR	179
5.1	O regime de direitos humanos	179
5.2	Empresas transnacionais e direitos humanos	180
5.2.1	Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos	187
5.2.2	Planos de Ação Nacional em Direitos Humanos e Empresas	190
5.2.3	Outros instrumentos regulatórios	193
5.2.4	Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos	198
5.3	Exemplos de violações de direitos biopsicossociais pelas empresas transnacionais	201
5.4	Diretiva Europeia da Devida Diligência em Sustentabilidade Corporativa (CSDDD)	204
5.5	Empresas transnacionais e riscos psicossociais do trabalhador: buscando soluções	205
5.5.1	Práticas gerenciais para a tutela e a promoção do bem-estar psíquico nas corporações	206
5.5.2	Possíveis contribuições das empresas transnacionais para a saúde mental do trabalhador	211
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	219
	REFERÊNCIAS	228

1 INTRODUÇÃO

O tema saúde mental do trabalhador é um desafio, uma vez que envolve dois aspectos essenciais da vida humana: a saúde e o trabalho, imbricados num campo do conhecimento ao qual se tem dado a denominação de Saúde Mental do Trabalhador.

Trata-se de um campo multidisciplinar, envolvendo estudos da medicina, da psicologia (psicopatologia do trabalho, psicodinâmica do trabalho, entre outras), da sociologia, da ergonomia, do direito, da ética, da economia, da administração de empresas, das políticas públicas, entre outros.

A Organização das Nações Unidas estima que 15% dos adultos em idade de trabalhar tenha enfrentado um problema de saúde mental em algum momento de suas vidas (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2022a).

No mesmo sentido, estima-se que 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente devido à depressão e à ansiedade, custando à economia global quase um trilhão de dólares (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2022).

O presente trabalho pretende se debruçar sobre esse novel campo do conhecimento, de natureza multidisciplinar, enfocando a perspectiva jurídica. Nesse sentido, apresenta uma análise da regulação nacional e transnacional da matéria, com vistas a avaliar a experiência brasileira e apontar luzes acerca da atuação das empresas transnacionais no que toca ao tema.

Diga-se que o trabalho faz um importante recorte, analisando o objeto de estudo a partir do enfoque das empresas transnacionais¹. Assim, buscar-se-á, dentro do possível, avaliar como se dá a atuação das empresas transnacionais no que toca à higidez do meio ambiente laboral, especificamente no que diz respeito a aspectos psicossociais (fatores de risco e fatores de proteção).

O trabalho tem, assim, como objetivo geral investigar a atuação das empresas transnacionais no que toca à promoção de fatores psicossociais de proteção nos países em que atuam, bem como à evitação de fatores de risco.

Apresentam-se os seguintes objetivos específicos:

- 1) Analisar a globalização da economia, em seu aspecto fundante, no caso as cadeias globais de valor, situando o papel das empresas transnacionais, no que toca à sua relação com os Estados-nação, trabalhadores e consumidores;
- 2) Estudar a correlação entre precarização do trabalho e adoecimentos mentais relacionados ao trabalho;

¹ Sobre o tema, anote-se: “As empresas transnacionais – que se caracterizam por possuir a matriz em um país e atuação em diversos outros –, destacaram-se no cenário da globalização desempenhando papel determinante nas relações internacionais, que ultrapassam o âmbito econômico. Questões sociais, ambientais, de garantia de direitos dos trabalhadores e de sua dignidade estão nesta pauta.” (Ribeiro; Oliveira, 2016, p. 30).

- 3) Conceituar meio ambiente do trabalho e Saúde do Trabalhador, identificando sua correlação;
- 4) Definir e identificar fatores de risco e de proteção psicossociais no trabalho;
- 5) Analisar a responsabilidade das empresas transnacionais no que diz respeito aos adoecimentos mentais dos trabalhadores; e
- 6) Propor boas práticas gerenciais que promovam a tutela e a promoção do bem-estar psíquico nas corporações.

O trabalho pretende responder o seguinte problema de pesquisa: como a atuação das empresas transnacionais impacta a saúde mental dos trabalhadores e que iniciativas podem ser adotadas pelas mesmas para aperfeiçoar a saúde mental dentro de sua cadeia global de valor.

Conforme os objetivos estabelecidos, o trabalho foi dividido em quatro capítulos, quais sejam: (i) Empresas transnacionais; (ii) Meio ambiente do trabalho e saúde do trabalhador; (iii) Saúde mental do trabalhador; e (iv) Empresas transnacionais e saúde mental do trabalhador.

O primeiro capítulo trata da globalização da economia, analisando seu aspecto fundamental, no caso as cadeias globais de valor. As mesmas consistem em mecanismos de divisão internacional do trabalho, os quais, em geral, deixam nos países mais ricos os processos de planejamento e monitoramento do processo industrial, transferindo para os Estados tidos como periféricos a execução dos procedimentos industriais. Também os lucros são divididos de forma díspar, concentrando-se nos países de origem dos empreendimentos. Nesse contexto, o capítulo analisa o advento das empresas transnacionais, enquadrando-as dentro do seu delicado relacionamento com os Estados-nação, trabalhadores e consumidores.

O capítulo também analisa formas de precarização do trabalho humano usadas pelas transnacionais que impactam na saúde mental do trabalhador, entre elas, o trabalho terceirizado e o teletrabalho. Busca-se identificar a correlação existente entre precarização e os adoecimentos mentais.

No segundo capítulo, analisa-se o meio ambiente do trabalho, o qual tem infelizmente funcionado como palco para os agravos mentais dos trabalhadores. Busca-se, a partir do conceito de meio ambiente geral, definir-lhe o conceito, apontando os principais mecanismos constitucionais, convencionais, legais e infralegais que o regulam.

A pesquisa propõe uma concepção disruptiva de meio ambiente laboral, de natureza eminentemente antrópica. Tal abordagem busca superar a noção estático-espacial que prevalecera, por muito tempo, a qual sempre vinculava o meio ambiente do trabalho à noção de empreendimento produtivo. Assim, o capítulo analisa o entorno do local de trabalho e aspectos psicossociais inerentes ao meio ambiente laboral.

Nesse contexto, analisa-se o campo Saúde do Trabalhador, os acidentes de trabalho típicos e as doenças relacionadas ao trabalho (enfermidades profissionais e doenças do trabalho). Diga-se que os acidentes de trabalho típicos e as doenças relacionadas ao labor são analisados sob o enfoque de seus impactos no meio ambiente do trabalho, na previdência social, no ambiente corporativo e na vida pessoal dos acidentados.

O capítulo seguinte trata da saúde mental do trabalhador, apresentando-a como um desafio para as corporações. O capítulo analisa os fatores de risco e de proteção psicossocial no trabalho, aspectos essenciais para o entendimento da saúde mental do trabalhador.

O capítulo analisa ainda temas específicos como o burn-out, o assédio moral e sexual, o presenteísmo, apontando causas, efeitos e soluções.

Já no último capítulo, buscar-se-á analisar a responsabilidade das empresas transnacionais frente aos adoecimentos nos postos de trabalho que tutela. Para tanto, o capítulo adentra na questão do regime internacional de direitos humanos, aprofundando temas como os princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos e os respectivos planos de ação nacional. Ademais, o capítulo busca propor práticas gerenciais a serem adimplidas pelas empresas transnacionais para a tutela e promoção do bem-estar psíquico nas empresas.

O presente estudo trata-se de uma pesquisa de caráter jurídico-social. A metodologia utilizada se pautou em três aspectos:

- (i) pesquisa bibliográfica, buscando-se, fundamentos teóricos acerca do tema sobre investigação;
- (ii) coleta de dados secundários relativos a estatísticas de adoecimentos mentais relacionados ao trabalho, no Brasil e no mundo; e
- (iii) pesquisa documental, analisando-se documentos e relatórios de órgãos nacionais e internacionais, bem como acórdãos do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho, todos relacionados à temática.

A presente tese se insere na área de concentração Direito Empresarial: Estruturas e Regulação, compondo sua linha de pesquisa de número 02, qual seja, Empresa Transnacional e Regulação.

Do ponto de vista teórico, porquanto haja pesquisas que buscam inferir as consequências da atuação das transnacionais nas cadeias globais de valor, inclusive no que toca ao mundo do trabalho, não se evidenciam estudos que abordem aspectos psicossociais dessa atuação sobre os trabalhadores.

Do ponto de vista prático, a pesquisa traz inúmeras sugestões a serem utilizadas quer por empresas transnacionais, quer por Estados-nação, bem como por trabalhadores e sindicatos no sentido de melhorar a ambiência psicossocial das corporações.

2 DAS EMPRESAS TRANSNACIONAIS

Pretende-se, num primeiro momento, apresentar o conceito de globalização partindo das noções de espaço e tempo, bem como de desencaixe, propostas nas obras de Anthony Giddens. Para o sociólogo britânico tais conceitos — ou a reformulação dos mesmos — se mostram essenciais para o entendimento da sociedade moderna, especificamente na pós-modernidade.

2.1 Globalização, empresas transnacionais e cadeias globais de valor

No que tange ao complexo vínculo entre tempo e espaço, pontifica Giddens (2013) que, nas sociedades pré-modernas, espaço e tempo coincidem, com a vida social dominada pela presença e atividades situadas. Com a modernidade, o espaço é progressivamente separado do tempo, promovendo relações entre indivíduos distantes e interações não presenciais. Assim, os lugares tornam-se fantasmagóricos, sendo bastante influenciados por fatores sociais distantes.

Isso se dá porque, com o advento dos aparatos informáticos e de telecomunicação, cada ponto do globo passa a conectar-se com lugares longínquos, influenciando a sociabilidade local.

Giddens e Person (2000, p. 75-76) propõe um exemplo prático para entender as novas relações entre tempo e espaço, próprias da pós-modernidade², dando enfoque à noção de desencaixe:

Um artesão que trabalha num contexto local e produz para um mercado local está entranhado na região local e na comunidade local. Com o desenvolvimento de uma divisão do trabalho no plano internacional, isso muda: as trocas econômicas vão-se desvinculando cada vez mais da comunidade local e se recombinao através do tempo e do espaço. O “local” passa a refletir processos muito mais amplos, que acabam por transformá-lo, às vezes drasticamente.

Falando sobre o conceito de desencaixe dos sistemas sociais Giddens (1991, p. 31) acrescenta: “[...] me refiro ao ‘deslocamento’ das relações sociais de contextos locais de interação e sua reestruturação através de extensões indefinidas de tempo-espaço”.

Em verdade, esse desencaixe não acontece somente no plano econômico, mas também em outros aspectos da vida (Giddens; Person, 2000).

O trabalho remoto é um exemplo de como o tempo e o espaço podem ser fatores ambivalentes. Também de que a globalização acaba indo além do plano econômico, tendo afetado a vida pessoal de grande parte da população mundial.

² Sobre a pós-modernidade, interessante observar a anotação de Harvey (2008, p. 148): “A acumulação flexível foi acompanhada na ponta do consumo, portanto, por uma atenção muito maior às modas fugazes e pela mobilização de todos os artifícios de indução de necessidades e de transformação cultural que isso implica. A estética relativamente estável do modernismo fordista cedeu lugar a todo o fermento, instabilidade e qualidade fugidias de uma estética pós-moderna que celebra a diferença, a efemeridade, o espetáculo, a moda e a mercadificação de formas culturais.”

Com efeito, o distanciamento social decorrente da pandemia fez com que houvesse um incremento significativo desse desençaixe. Isso porque o teletrabalho foi implementado de forma maciça em todo o mundo, como estratégia para permitir a continuidade das atividades produtivas.

Nesse contexto, importante destacar o conceito de “tempo atemporal”, proposto por Castells (1999, p. XXVI-XXVII), o qual consiste:

[...] na tentativa de controlar o relógio biológico do corpo humano por meio da capacidade da ciência médica de permitir que uma mulher conceba uma criança na idade que escolher, superando os limites de sua idade fértil biologicamente programada. Ou no trabalho profissional, com o fim de percursos previsíveis de carreira, o desenvolvimento de tempo flexível e o fim da separação entre jornada de trabalho, tempo pessoal e tempo familiar, como na penetração de todo o tempo/espço por dispositivos de comunicação sem fio que confundem diferentes práticas em um quadro temporal simultâneo por meio do hábito maciço da realização simultânea de múltiplas tarefas.

Giddens (2006, p. 19), discorrendo sobre a globalização, vai direto ao ponto, em linguagem coloquial: “[...] ninguém, absolutamente ninguém, que pretenda progredir neste final de século a pode ignorar”.

Diga-se que o aumento vertiginoso da produtividade — que ocorreu na esteira da Revolução Industrial, nas suas várias etapas — é aspecto essencial para se entender a globalização: “O processo de globalização acelerou o ritmo de produção, gestão e distribuição de bens e serviços em todo o planeta, medindo produtividade e concorrência por meio da redução do tempo ao menor nível possível” (Castells, 1999, p. XXVIII-XXIX).

Há que se dizer ainda que a globalização não se trata de fenômeno de cunho meramente econômico. Ela tem nuances políticas, tecnológicos e culturais, bem como forte alicerce na economia. Tudo influenciado pela grande renovação dos sistemas de comunicação por satélite que se dera a partir do final dos anos sessenta (Giddens, 2006).

Com efeito, “[...] globalização envolve a intensificação dos processos econômicos, sociais, culturais e políticos entres os países em razão das facilidades de locomoção e das tecnologias de informação e comunicação entre as pessoas” (Benacchio; Jorge, 2020, p. 71).

É de suma importância destacar que a globalização abarca, em sua essência, o conceito das Cadeias Globais de Valor (CGVs), que engloba a ideia de que as várias etapas envolvidas na produção de um determinado bem ou serviço podem ser dispersas em diferentes pontos ao redor do globo. Desse modo, cada etapa é realizada em um local distinto e até mesmo por empresas diferentes. Esse processo é coordenado por uma empresa-líder que detém autoridade e governança sobre todo o procedimento (Oliveira; Carneiro; Silva Filho, 2017).

Essa empresa-líder exerce o que se tem chamado de direção unitária que se materializa na orientação da atividade empresarial como um todo. Tal orientação desdobra-se em vários aspectos como estratégias comuns de negócios para toda a cadeia de valor, bem como políticas unitárias no que toca a finanças, marketing, produtos, pessoal,

supervisão sobre a execução de tarefas pelo grupo, controle interno e estabelecimento de riscos do negócio (Negri; Verde, 2021).

A divisão do trabalho em escala global não constitui uma novidade. Entretanto, duas ocorrências têm se destacado ao longo das últimas duas décadas. A primeira consistiu na expansão acelerada do comércio internacional. A segunda diz respeito à capacidade emergente de transferência de atividades que anteriormente ocorriam em proximidade umas das outras para locais distantes, que possuam vantagens em termos comerciais, fiscais ou relacionados ao custo da mão de obra. O avanço da inovação tecnológica, especialmente no campo da logística e das comunicações, possibilitou essa “deslocalização” do sistema produtivo (Ibid.).

Sobre o tema, faz-se importante sublinhar o pensamento de Dowbor (2017, p. 39):

Controlar de forma estruturada e hierárquica uma cadeia produtiva gera naturalmente um grande poder econômico, político e cultural. Econômico, pelo imenso fluxo de recursos, maior do que o PIB de numerosos países. Político, pela apropriação de grande parte dos aparelhos de Estado. E cultural, pelo fato da mídia de massa mundial criar, com pesadíssimas campanhas publicitárias, uma cultura de consumo e dinâmicas comportamentais que lhes interessa, gerando boa parte dos problemas globais que enfrentamos.

De se registrar que globalização enfraqueceu o poder dos Estados-nação, os quais perderam parte de sua soberania, passando a atender as exigências do capital internacional, representado essencialmente pelas empresas transnacionais. Essas, por outro lado, ganharam bastante prestígio, passando a ser agentes centrais do mundo globalizado (Jorge; Benacchio, 2020).

Com efeito, os Estados-nação passaram a ceder progressivamente parcela de sua soberania ao capital internacional com o objetivo de atrair um número crescente de empresas transnacionais para atuarem em seu território (Atchabahian, 2018)

Sobre as empresas transnacionais, as mesmas possuem espectro de atuação para além das fronteiras do Estado-nação de suas sedes, constituindo grandes cadeias econômicas mediante contratos com outros entes privados ou estatais. Elas acabam impondo padrões de conduta que, em regra, não passam necessariamente pela chancela dos Estados. Seu poder financeiro reafirma sua relevância no cenário mundial, sendo certo que muitas empresas transnacionais possuem PIB maior que muito países (Fornasier; Ferreira, 2015).

No mesmo sentido, destaque-se:

[...] as empresas são apontadas como as instituições vitoriosas do final da dicotomia real entre capitalismo-socialismo que ocorreu no final do século XX. E isso ocorre em função de tais empresas possuírem poderio econômico, financeiro, técnico e informacional em muito superior ao do Estado-nação, o que permite que migrem partes de seu setor produtivo para países em desenvolvimento em busca de menores tributações, salários e, conseqüentemente, não propiciem condições para efetivar os Direitos Humanos em tais localidades. Tudo em busca do aumento do lucro de forma indiscriminada, independentemente da existência de um sistema global de proteção dos Direitos Humanos (Benacchio; Vailatti, 2016, p. 17-18).

Dowbor (2017) assinala que as empresas transnacionais agem no espaço planetário

e, frente à fragilidade do sistema político multilateral, as mesmas manifestam extremo poder, não tendo contrapesos significativos.

Sobre o poderio econômico das empresas transnacionais, importante destacar que muitas vezes suas economias superam o produto interno bruto dos países onde as mesmas instalam suas subsidiárias. Nesse contexto, faz-se importante referir que entre as 100 maiores economias globais do ano de 2000, 51 eram empresas, enquanto 49 eram Estados-nação. E ainda mais: as 500 maiores empresas, em nível mundial, são responsáveis pelo controle de 70% do comércio global (Cardia, 2017).

Ainda sobre o poderio das empresas transnacionais, anote-se: “[...] é atualmente reconhecida a existência de mais de 800.000 empresas transnacionais, enquanto a ONU reconhece a existência de apenas 193 Estados. Em um mundo com aproximadamente sete bilhões de indivíduos, sua presença em sentido quantitativo é mais do que extremamente relevante” (Cardia, 2014a, p. 17).

Em verdade, as empresas transnacionais se constituem em complexas tramas de empresas interconectadas, capitaneadas por uma matriz. Geralmente, esta se encontra em um país desenvolvido, exercendo controle sobre filiais que se localizam e se constituem sob as leis de nações subdesenvolvidas, comumente no hemisfério sul. Desse modo, as filiais possuem personalidade jurídica própria, independente da matriz, estando sujeitas à jurisdição dos territórios onde são constituídas e operam (Boixareu; Pentinat, 2015).

Nesse contexto, pode-se conceituar empresas transnacionais como corporações que:

(a) se instalam em dois ou mais Estados, independentemente de sua constituição legal e dos campos de atuação; (b) que operam sob um sistema de tomada de decisões, permitindo políticas coerentes e estratégias comuns por meio de um ou mais centros de tomada de decisão; (c) em que as entidades estão ligadas, por propriedade ou outra forma, em que uma ou mais delas são aptas a exercer significativa influência sobre as atividades das demais e, em particular, dividir conhecimento, recursos e responsabilidades (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1984 *apud* Atchabahian, 2018, p. 26).

Já a OCDE (2023, p. 12) define empresa transnacional nos seguintes termos:

Estas empresas operam em todos os setores da economia. Geralmente, são empresas ou outras entidades estabelecidas em mais de um país e ligadas entre si de forma a coordenarem as suas atividades de diversas formas. Embora uma ou mais destas entidades possa exercer uma influência significativa sobre as atividades das outras empresas num grupo, o grau de autonomia de cada uma dentro do grupo pode variar muito de uma empresa multinacional para outra. O capital social pode ser privado, estatal ou misto.

As empresas transnacionais “[...] conseguiram tecer núcleos de atividade econômica transnacionais, sujeitos a uma única visão global estratégica, operando em tempo real, conectadas e ao mesmo tempo ultrapassando economias meramente ‘nacionais’ e suas transações ‘internacionais’” (Ruggie, 2014, p. 10).

Não há consenso sobre a terminologia mais adequada a ser adotada para se referir a essas entidades. Termos como companhia, empresas ou sociedades são frequentemente

usados de forma intercambiável, com qualificações como multinacionais, internacionais, transnacionais, mundiais e até cosmo-sociedades sendo aplicadas para descrevê-las (Gunther, 2011).

Importante destacar, no contexto das cadeias globais de valor, o papel desempenhado pelas chamadas firmas-líderes e pelas firmas-subordinadas. As firmas-líderes acumulam competências especiais, o que lhes dá inúmeras vantagens competitivas e taxas de lucro superiores. Já as firmas-subordinadas encontram-se em elos mais fracos da cadeia de valor, havendo poucos impedimentos para a entrada de novos fornecedores que venham a lhes substituir. Assim, suas posições de negociação são mais frágeis (Veiga; Rios, 2017).

Em ambos os casos, existem riscos ambientais e psicossociais para os trabalhadores, conforme asseveram Antunes e Praun (2015, p. 411):

[...] por um lado, os trabalhadores pertencentes ao núcleo que atua com maquinário mais avançado, dotado de maior tecnologia, encontram-se cada vez mais expostos à flexibilização e à intensificação do ritmo de suas atividades, expressas não somente pela cadência imposta pela robotização do processo produtivo, mas, sobretudo, pela instituição de práticas pautadas pela multifuncionalidade, polivalência, times de trabalho interdependentes, além da submissão a uma série de mecanismos de gestão pautados na pressão psicológica voltada para o aumento da produtividade. Por outro, outra parcela da classe trabalhadora, numericamente superior, passa a experienciar, cada vez mais, diferentes modalidades de vínculos e condições de trabalho que se viabilizam a partir de ambientes de trabalho que articulam menor desenvolvimento tecnológico a jornadas mais extensas, maior insegurança e vulnerabilidade.

Bauman e Bordoni (2016) explicam que, no processo de deslocalização da produção, os negócios menos robustos tentem a fechar. Por outro lado, aqueles que detêm mais robustez tendem a executar uma reorganização produtiva, diminuindo sua mão de obra ou mesmo se transferindo para um local diferente. Podem inclusive mudar suas plantas industriais para países em desenvolvimento, onde o preço do trabalho é mais barato. Nestes locais, os governos são mais permissivos e ganham política e economicamente com a instalação de novos negócios.

Necessário fazer referência ainda ao que se tem denominado de *offshoring* que consiste na “[...] exportação de posições de trabalho para tirar proveito de assimetrias de custos salariais entre países, uma forma de arbitragem de preços de mão de obra” (Colcher, 2019, p. 395-396).

As empresas transnacionais buscam, nos países em desenvolvimento, mão de obra de custo baixo e incentivos financeiros estatais. Ademais, visam a intervir econômica e politicamente. Infelizmente, a legislação permissiva dos países em desenvolvimento ocasiona franca exploração da mão de obra, depredação do meio ambiente e desrespeito aos direitos humanos de cunho social (Ribeiro; Oliveira, 2016).

Elas têm a complacência dos governos locais, os quais enfrentam uma dura competição para atrair investimentos, dando lugar a inúmeros incentivos, como construção de infraestrutura, isenção de impostos, flexibilização de direitos laborais e legislações

especiais. Esses elementos induzem a falta de transparência e cumplicidade das autoridades locais com a violação de direitos humanos e trabalhistas (Zubizarreta, 2009).

Há uma verdadeira “*race to the bottom*” (corrida para o fundo) quando países, sob o argumento do desenvolvimento, mostram-se dispostos a reduzir de forma drástica os custos para recebimento de empreendimentos internacionais (Soares; Roland, 2021).

Nesse contexto, os Estados-nação acabam sendo cúmplices das violações de direitos humanos, pois as atividades das companhias são protegidas por acordos bilaterais que facilitam a sua não responsabilização. Tais acordos podem, por exemplo, isentar as empresas da jurisdição nacional ou fixar tribunais de arbitragem para resolução de conflitos, dificultando a efetiva reparação de danos (Soares; Roland, 2021).

Zubizarreta (2009, p. 270) narra tal quadro nos seguintes termos: “La pista de aterrizaje para las empresas multinacionales se preparó sin límite alguno. Las garantías de los derechos sociales y controles establecidos por parte de gobiernos débiles, en muchos casos corruptos y ultraliberales, fueron casi inexistentes.”

Diga-se que ao perder poder frente às empresas transnacionais que se organizam em cadeias globais, os Estados-nação enfrentam severas dificuldades em garantir para seus trabalhadores padrões mínimos a serem observados nos contratos de trabalho. Desse modo, limitação da jornada, salário mínimo, padrões de saúde e segurança no trabalho, formalização do contrato de trabalho, entre outros, são aspectos que sucumbem perante às demandas das empresas transnacionais e ao respectivo investimento internacional (Oliveira Neto, 2020).

Essa sistemática é bastante difundida em contratos de fábricas de software e outros serviços, sendo importante meio de alavancagem da indústria em alguns países — cite-se a Índia como exemplo —, dependendo da qualificação da mão de obra e do domínio da língua inglesa, no país para onde os postos de trabalho são deslocados (Colcher, 2019).

Sobre o assunto, importante anotar a observação de Harvey (2008, p. 266):

Se os capitalistas se tornam cada vez mais sensíveis às qualidades especialmente diferenciadas de que se compõe a geografia do mundo, é possível que as pessoas e forças que dominam esses espaços os alterem de um modo que os torne mais atraentes para o capital altamente móvel. As elites dirigentes locais podem, por exemplo, implementar estratégias de controle da mão-de-obra local, de melhoria de habilidades, de fornecimento de infra-estrutura, de política fiscal, de regulamentação estatal etc., a fim de atrair o desenvolvimento para o seu espaço particular. Assim, as qualidades do lugar passam a ser enfatizadas em meio às crescentes abstrações do espaço. A produção ativa de lugares dotados de qualidades especiais se torna um importante trunfo na competição espacial entre localidades, cidades, regiões e nações.

Beck (1997, p. 44) analisa tal problemática, com um exemplo concreto: “Mesmo se surgirem novos empregos, eles poderão ser deslocados facilmente para qualquer lugar na era da informática. Muitas empresas (exemplo mais recente, a American Express) instalam divisões administrativas inteiras em países de baixos salários (no caso do exemplo citado, no sul da Índia).”

Em geral, os postos de trabalho deslocados no *offshoring* migram para países da “periferia” do capitalismo, assumindo natureza precária, sendo mal remunerados e tendo piores condições de trabalho do que aquelas do centro demandador dos serviços (Colcher, 2019).

Se tal fenômeno fosse vantajoso para os países em desenvolvimento, haveria uma diminuição da concentração de renda, com distribuição de melhores empregos e diminuição da pobreza no mundo. Entretanto, não é isso que tem ocorrido nos últimos anos, tendo havido, em verdade, aumento da concentração da riqueza no mundo (Benacchio; Vailatti, 2016).

Sobre o assunto, importante citar norma inserta no art. 25 da Declaração Sociolaboral do Mercosul, o qual trata de Saúde e segurança no trabalho:

As legislações nacionais deverão prever que as empresas estrangeiras instaladas nos países do MERCOSUL devem cumprir as mesmas condições de saúde e segurança que as empresas do MERCOSUL. Os Estados Partes procurarão garantir que, quando aquelas empresas dispuserem de padrões superiores em suas casas matrizes ou filiais, estes sejam aplicados nos países do MERCOSUL (MERCOSUL, 2015, on-line).

Trata-se de importante dispositivo que visa a evitar a desigualdade entre os trabalhadores da região, bem como entre estes e empregados que laborem nas sedes das empresas transnacionais respectivas.

O Brasil tem sido citado internacionalmente como um país que poderia competir por uma fatia mundial do *offshoring* na área de Tecnologia da Informação (TI). Entretanto, o pouco conhecimento dos trabalhadores em línguas estrangeiras e o valor da mão de obra nacional têm sido apresentados como obstáculos para a inclusão do país nesse mercado (Colcher, 2019).

Ademais, para que o Brasil possa se incorporar aos players internacionais precisará repensar seu modelo de desenvolvimento tecnológico, prestando atenção imprescindível a aspectos relacionados à inovação e sustentabilidade (CMMAD, 1991).

Há, no Brasil, setores que despontam internacionalmente, como o agronegócio e a indústria aeronáutica. Entretanto, as deficiências educacionais, uma certa burocracia que se soma à corrupção dos governos, a ausência de investimento na área produtiva e a ausência de poupança pública, impedem o avanço desses segmentos e a entrada de outros nesse processo de atuação internacional (Colcher, 2019).

Infelizmente, o Brasil, “[. . .] ao longo dos últimos anos, tem investido muito pouco, deteriorando os ativos existentes, reduzindo a capacidade de geração de empregos e elevando o custo de produção na economia, a qual vai ficando em desvantagem na concorrência com as principais economias emergentes” (INSTITUTO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL, 2021b, on-line).

Faz-se necessário, mais que nunca, investir na educação, na formação profissional e em ciência e tecnologia. Em verdade, na atual quadra do desenvolvimento econômico transnacional, somente o advento de mecanismos que aumentem a produtividade poderá

reconduzir o país ao crescimento econômico de décadas passadas.

Segundo estudo da OCDE, analisado pelo INSTITUTO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL (2021c, on-line), no Brasil, decisões de empresas sobre investimentos em inovação acabam sendo negativamente influenciadas pelos seguintes parâmetros estruturais da economia brasileira:

- . “Custo Brasil”, resultado de uma infraestrutura insuficiente, de um sistema tributário complexo e de acesso limitado a financiamentos, especialmente para empresas menores, entre outros.
- . Falta de qualificação dos trabalhadores e a baixa qualidade do sistema educacional;
- . Alto custo dos insumos, incluindo produtos de TIC, em razão das tarifas sobre bens importados;
- . Bloqueios à realocação de recursos para usos mais produtivos e baixos incentivos à inovação, devido ao suporte às estruturas industriais existentes.

Ainda sobre o processo de deslocalização da produção, é importante observar que a tendência é a transposição de postos de trabalho vinculados a atividades de natureza operacional. Assim, preservam-se, nos países centrais, os empregos que demandem força de trabalho especializada, gerenciamento, planejamento e criatividade. Pode-se citar, por exemplo, os setores de planejamento e desenvolvimento de produtos, marketing, design, entre outros.

Com efeito, “Os aspectos operacionais da produção são exportados, mas as decisões sobre o que, como, aonde e em que ritmo produzir continuam sendo tocadas, em tempo real, por pessoas e processos centralizados” (Colcher, 2019, p. 455-456).

Nesse contexto, estabelece-se “[...] uma nova divisão internacional do trabalho, segundo a qual algumas áreas mantêm o monopólio da pesquisa científica e do poder político, outras produzem, outras ainda limitam-se a consumir” (Masi, 1999, p. 71).

Infelizmente, o processo de deslocamento dos parques produtivos para países do chamado Terceiro Mundo tem pouco compromisso com o desenvolvimento sustentável desses países, como já antecipava o Relatório Brundtland, no final dos anos oitenta:

As tecnologias dos países industrializados nem sempre são adequadas ou fáceis de adequar as condições sócio-econômicas e ambientais dos países em desenvolvimento. Para aumentar o problema, a maior parte da pesquisa e do desenvolvimento no mundo dá pouca atenção às questões prementes que esses países enfrentam, como agricultura em terras áridas e o controle de doenças tropicais. Não se está fazendo tudo o que é necessário para adaptar às necessidades dos países em desenvolvimento as recentes inovações nos campos de tecnologia de materiais, conservação de energia, informação, tecnologia e biotecnologia. Tais lacunas precisam ser preenchidas por maior incentivo à pesquisa, ao planejamento, ao desenvolvimento e à especialização no Terceiro Mundo (CMMAD, 1991, p. 65).

Registre-se que, no contexto das CGVs, existe um intenso entrelaçamento entre os riscos e a vulnerabilidade social, de tal sorte que a “pobreza extrema” está relacionada a ocorrência de “riscos extremos”, máxime no que toca ao mundo do trabalho, uma vez que as indústrias de alto risco foram transferidas para países com mão de obra barata

de forma deliberada. Há, infelizmente, uma conexão sistemática entre extrema pobreza e riscos significativos, especialmente em áreas subdesenvolvidas e remotas. Esta prática de distribuição de riscos é bem aceita por uma população provincial desempregada, que vê nas “novas” tecnologias uma oportunidade de emprego (Beck, 2011).

Sobre o assunto, importante registrar que alguns setores da sociedade — como, por exemplo, as crianças, as mulheres, as pessoas com deficiência, os indígenas — apresentam maiores vulnerabilidades devido a fatores sociais, culturais, políticos e econômicos. Desse modo, podem estar mais suscetíveis a operações empresariais. Assim, os possíveis transgressores de direitos humanos, bem como os regimes regulatórios correlatados devem estar sensíveis aos significativos desafios que estes grupos representam (Deva, 2017).

Daí porque os líderes nacionais devem sempre estar atentos ao processo de expansão das empresas transnacionais, de modo a somente acolher postos de trabalho que garantam um patamar mínimo de direitos o que, no caso do Brasil, são aqueles do art. 7º da CRFB.

Nesse sentido, faz-se necessária uma reação ativa dos países em desenvolvimento, os quais devem primar por políticas consistentes, as quais privilegiem políticas públicas de emprego e renda que incluam a população local (Ribeiro; Oliveira, 2016).

Ainda sobre as cadeias globais de valor, destaque-se a dificuldade de dirimir disputas resultantes de sua atuação, uma vez que tais desavenças não se circunscrevem à jurisdição tradicional. Em verdade, cortes judiciais e outras instâncias não estatais constituem os meios de resolução dos conflitos advindos dessa nova ordem jurídica fomentada pelas empresas transnacionais (Fornasier; Ferreira, 2015).

Boixareu e Pentinat (2015, p. 326) analisam bem a dificuldade de responsabilização das empresas transnacionais:

[...] el modus operandi de las ETNs [empresas transnacionais] puede resumirse de la siguiente manera: Una empresa matriz, asentada generalmente en un país desarrollado, toma las directrices principales, y desarrolla su actividad a través de filiales independientes en diferentes países del mundo, generalmente en vías de desarrollo. Con ello se persigue la sujeción a estándares ambientales y laborales bajos y la confianza en que la fiscalización de su actividad y las posibilidades de ser perseguidas por sus impactos se limiten a aquello que establezcan las normas del “home State” y a su capacidad para ejecutarlas. Además, estas filiales suelen estar dotadas, estratégicamente, de escasos recursos para blindarlas frente a eventuales reclamaciones de responsabilidad.

É necessário que o Brasil esteja atento a todo esse processo, a fim de ser protagonista do mesmo, fazendo jus à sua posição no contexto da economia mundial, de 9ª economia do mundo³. Sem ingenuidades, mas observando-se o fato de que “[...] a atratividade de um país está cada vez mais apoiada não apenas no tamanho de seu mercado, mas também na capacitação tecnológica e risco do país” (INSTITUTO DE

³ Diga-se que o Brasil deve subir uma posição e fechar 2024 como a 8ª economia do mundo, segundo projeção do Fundo Monetário Nacional (Martins, 2024).

ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL, 2021a, on-line).

Por fim, diga-se que não se pretende “[. . .] criticar a geração de riquezas, a obtenção de lucros e o desenvolvimento empresarial, desde que tais fatores ocorram dentro da legalidade e da moral universal, com respeito aos direitos humanos” (Ribeiro; Oliveira, 2016, p. 48).

2.2 Financeirização do capital e desmaterialização da vida

No contexto da globalização, como já referido, os Estados-nação perderam protagonismo como sujeitos internacionais, havendo a supremacia do capital internacional, especialmente o de cunho financeiro.

Vive-se um momento em que o capitalismo se desmaterializa, não havendo maiores investimentos em parques produtivos, os quais demandavam vários postos de trabalho, alavancando a economia local. Esses projetos exigiam compromissos de longo prazo e materializavam as promessas de desenvolvimento. Por outro lado, atualmente o capital tem se virtualizado, tornando-se volátil, de sorte que não tem localização geográfica específica, não assumindo compromissos locais e fluindo para onde sejam mais claras as perspectivas de lucro financeiro (Bosco, 2016).

A ubiquidade e a ambivalência do capital confrontam diretamente os cânones da economia clássica:

Na economia tradicional, o capital tem uma forma concreta e visível. É integrado por terras, fábricas, máquinas para manufatura. Portanto, tem um peso e uma permanência territorial. Na Revolução Industrial, a presença do capital era simbolizada por chaminés que enchiam o céu de fumaça nas áreas mineiras; no século XIX, pelas massas trabalhadoras que saíam das fábricas no final do turno; no século XX, pelos arranha-céus das grandes holdings americanas (Bauman; Bordoni, 2016, p. 171).

A financeirização do capital foi aspecto também destacado por Bacelar (2000, p. 5): “Há no mundo, atualmente, uma enorme possibilidade de geração de riqueza na esfera financeira, o que aliás sempre existiu no capitalismo, mas jamais com tamanha magnitude”.

Com efeito, ao invés de investir na compra de propriedades, maquinário, utensílios e instrumentos de trabalho, bem como na contratação e treinamento de trabalhadores, mostra-se muitas vezes mais seguro e rentável para o capitalista o investimento no mercado financeiro. Dessa forma, poderá dispor dos recursos como lhe aprouver, inclusive procurando aplicações financeiras mais vantajosas, em diferentes partes do território nacional ou mesmo para além das fronteiras territoriais do Estado-nação.

Referindo-se ao que chama “empreendedorismo com papéis”, Harvey (2008, p. 154) salienta que, nos últimos anos, tem havido um foco significativo na descoberta de novas formas de lucro que vão além da simples produção de bens e serviços. Essas técnicas incluem desde a sofisticada “contabilidade criativa” até a meticulosa monitoração, pelas corporações transnacionais, de mercados internacionais e condições políticas, permitindo

que tirem vantagem das flutuações nos valores das moedas e taxas de juros. Adicionalmente, empresas estão progressivamente envolvidas em vigilância corporativa direta, seguida da aquisição de ativos de empresas concorrentes, mesmo sem conexão prévia.

Fala-se a propósito em “desmaterialização da moeda”, que se dá em face “[...] das transferências eletrônicas, dos cheques (eles próprios já em franca diminuição de uso), dos cartões de crédito e débito e dos pagamentos via carteiras eletrônicas incorporadas aos telefones celulares modernos” (Colcher, 2019, p. 944-946).

A desmaterialização do capital tem a marca da ubiquidade e da ambivalência, conforme assinalam Bauman e Bordoni (2016, p. 172):

[...] sua transformação (ou liquefação) em produtos financeiros que, dada a sua natureza, podem ser transferidos de um ponto a outro do globo e investidos em diferentes ativos — rompe com essa tradição e viabiliza a emancipação da política. Ela liberta o capital das restrições da tradição social que o Estado conseguiu lhe impor. Essa “liquefação” do capital, que tem sua contrapartida inevitável na sociedade líquida, limita gravemente a possibilidade de intervenção do Estado na economia, a qual, na primeira metade do século XX e particularmente depois da grave crise de 1929, rerepresentara o sonho de uma resoluta aliança entre capitalismo e democracia.

No mesmo sentido, Colcher (2019) refere-se a uma nova economia, a do conhecimento, baseada no poderio de marcas internacionais, pautando-se essencialmente em ativos intangíveis. Essa economia tem poucos ativos físicos, tendo sua lucratividade baseada na incessante capacidade de inovação.

Sobre o assunto, Harvey (2008) pontua que o conhecimento técnico sempre foi crucial na competição, mas sua importância está sendo renovada em um mundo de rápidas mudanças de preferências e necessidades, e de sistemas de produção flexíveis. Em contraste com a estabilidade do modelo fordista padronizado, dominar a última técnica, o produto mais novo ou a descoberta científica mais recente pode proporcionar uma significativa vantagem mercadológica. O conhecimento se torna uma mercadoria essencial, a ser produzida e vendida em um ambiente progressivamente competitivo e orientado pelo mercado.

Como consequência das taxas de crescimento e do ideário liberal houve, nas principais economias desenvolvidas, forte expansão da chamada economia do conhecimento. Esta está associada ao setor terciário da economia e passou a apresentar elevação da precarização e terceirização dos contratos de trabalho, com redução da demanda por trabalho pouco qualificado (Trovão; Araújo, 2018).

A desmaterialização se amplifica nos âmbitos administrativo e contábil, atingindo os empregos do setor terciário da economia. Este tem utilizado toda sorte de recursos telemáticos para atendimento de suas necessidades corporativas⁴ (Gimenez; Santos, 2019).

⁴ “Nas atividades administrativas e contábeis, os impactos têm sido profundos com os processos de digitalização, de desmaterialização, da utilização de softwares (padronizados ou não) de cálculos e gestão, com a utilização de redes internas às empresas (conectando as diversas unidades, fornecedores, distribuidores, parceiros e clientes) e a conexão com redes externas (para marketing, impostos, acesso

Giddens (2006) também se refere ao que chama de dinheiro eletrônico, o qual somente existe no mundo virtual e pode ser transferido, em grandes cifras e percorrendo distâncias imensas, através do simples apertar de um botão.

O mais grave de tudo isso é que as economias podem se ver desestabilizadas por esses procedimentos instantâneos, em franca ofensa à capacidade de atuação dos Estados-nação como *players* internacionais.

Como salientam Carvalho e Guerra (2015), vive-se no capitalismo da liquidez e do risco. Infelizmente os riscos acabam recaindo sobre os mais pobres, uma vez que não têm meios para se precaver das mudanças constantes havidas no mercado (de trabalho, de consumo, de formação profissional). Desse modo, faz-se necessário dar aos mais carentes um mínimo de liquidez pecuniária, por benefícios sociais, a fim de que possam, dentro do possível, enfrentar complexo contexto socioeconômico em que se veem inseridos.

Em verdade, “No Brasil, a financeirização acentua a baixa propensão a investir produtivamente que já caracteriza os empresários que por aqui operam, de modo que custos reduzidos pela reforma [a reforma trabalhista] tendem, ainda mais, a ser canalizados para outros destinos que não a ampliação da produção” (Filgueiras, 2019, p. 27).

Sobre o tema, colha-se o seguinte aporte doutrinário:

[...] a participação das aplicações financeiras nos resultados das empresas chama atenção pela sua magnitude. Dados divulgados pela consultoria Economatica destacam que o setor financeiro foi o que mais ganhou em 2016: com 23 instituições, os bancos conseguiram lucrar R\$ 48.595 bilhões. E dos 20 maiores lucros, quatro empresas, inseridas nos setores de mineração, energia, papel e celulose, haviam apresentado resultado negativo em 2015, recuperando-se em 2016 (Teixeira, 2019, p. 71-72).

Ainda sobre o assunto, Enriquez (2006) constata que o dinheiro deve gerar mais dinheiro sem passar pela mercadoria, criando riquezas e ignorando estratégias industriais. Isso aumenta as desigualdades e dá mais poder a acionistas e titulares de fundos de pensão em detrimento de administradores e trabalhadores. A globalização favorece, assim, principalmente os países ricos, que se protegem quando necessário.

Na esteira da atuação das empresas transnacionais e contando com as inúmeras facilidades decorrentes do aparato tecnológico, o mercado de capitais tornou-se também mundial, muito volátil e ágil. Desse modo, vultuosas somas de dinheiro podem ser transferidas de um país para outro, de uma moeda para outra, com o objetivo de buscar o melhor rendimento possível (Souto, 2003).

A desmaterialização do capital também está bastaste relacionada com a desmaterialização do trabalho, que se deu em função da desativação da indústria pesada. Com efeito, percebe-se um processo de obsolescência das grandes fábricas, as quais contratavam uma grande quantidade de empregados. Isso seu dá devido às fases ulteriores

a informações). Essas atividades também estão relacionadas aos processos automáticos de gravação e processamento de dados, da imitação e reconhecimento de voz (computadores nos *call centers*), substituindo as atividades tradicionais de *'back-office'*, e que têm apresentado um dos maiores impactos em termos de destruição de emprego no setor terciário.” (Gimenez; Santos, 2019, p. 5).

da Revolução Industrial, capitaneadas por novas tecnologias, as quais implicaram a automatização da produção, com recursos que vão deste a miniaturização à inteligência artificial (Bauman; Bordoni, 2016).

Com efeito, a desmaterialização do capital está estreitamente vinculada às mudanças no mundo do trabalho que se vislumbra nos últimos tempos:

A subordinação crescente do capital produtivo à lógica das finanças é uma das características constitutivas do capitalismo deste último século. A globalização impõe uma intrincada rede de relações de poder e dominação que questiona o papel dos Estados e fragiliza as políticas de proteção social e de direitos. Diferentemente do que afirmam os defensores da reforma [reforma trabalhista], o que sustentamos é que está em questão o desmonte da tela de proteção social construída sistematicamente a partir de 1930, em um processo que se deu pari passo ao da industrialização do país e que se complementou, numa trajetória não linear, com a Constituição Federal de 1988 (GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP, 2017, p.4).

Trata-se da transição de uma economia pós-industrial, que perdeu características tradicionais como grandes fábricas e investimentos de longo prazo, para uma economia pós-capitalista, onde o modo de produção de riquezas se desvinculou do mundo do trabalho (Bauman; Bordoni, 2016).

Anote-se que a ubiquidade e a ambivalência do capital potencializam os riscos imanentes ao mercado financeiro. Trata-se de uma vertente de um processo bem mais amplo consistente no espraiamento dos riscos por toda a sociedade, inclusive no mundo do trabalho.

No contexto da desmaterialização do capital, Gaulejac (2007, p. 258) propõe o conceito de hiperburguesia:

A dominação do capital encarna-se hoje não tanto em uma classe proprietária dos meios de produção, e sim no desenvolvimento de sistemas de organização complexos, fundados sobre lógicas abstratas e desterritorializadas. A hiperburguesia conjuga as posições de poder ligadas a pontos-chaves de influência e de decisão nos grandes grupos financeiros, mas também nos meios de comunicação, nas empresas multinacionais — particularmente de informática —, da distribuição, do luxo e do turismo. Essa classe partilha também dos sinais de coesão cultural, fundada sobre uma concepção liberal da economia, da valorização da competição, do desejo de suprimir todas as barreiras que freiam a livre-troca, sejam elas nacionais, jurídicas, institucionais ou ainda intelectuais.

Trata-se de indivíduos que se digladiam em uma luta “selvagem” pelo sucesso a todo preço. Ela se renova a todo tempo, estando muito atenta àqueles que “sobem”, restando indiferente aos que “caem”. É essa “classe” que tem capitaneado as empresas transnacionais (Gaulejac, 2007).

2.3 Perda do protagonismo dos Estados-nação e domínio das empresas transnacionais

Sobre a perda de protagonismo dos Estados-nação, Bauman e Bordoni (2016, p. 33) acentuam (grifos no original): “Nossos problemas são produzidos globalmente, ao passo

que os instrumentos de ação política legados pelos construtores do Estado-nação foram reduzidos à escala de serviços requeridos por Estados-nação territoriais”.

Importante observar que esse desprestígio dos Estados-nacionais produz efeitos colaterais, como, por exemplo, o nacionalismo e o advento de um estado de vigilância. Com efeito, “Os nacionalismos locais florescem como respostas às tendências globalizantes, porque os velhos Estados-nações estão a ficar mais fracos” (Giddens, 2006, p. 24).

Dentro dessa análise referente ao papel dos Estados-nacionais no contexto da globalização, Beck (2006, p. 15) questiona a neutralidade do capitalismo, deixando claro que as estruturas do capital devem fazer opção pela democracia e pela construção de um autêntico Estado do bem-estar social:

Não nos devemos iludir: um capitalismo que fosse concentrado exclusivamente na propriedade e no lucro, que voltasse as costas para os trabalhadores, ao “Welfare State” e à democracia, terminaria por autodestruir-se. Por isso hoje não é apenas o risco que milhões de pessoas fiquem desempregadas. E não apenas o “Welfare State” que corre riscos. A liberdade política e a democracia correm risco! Devemos perguntar: qual a contribuição que a economia global e as “corporations” internacionais oferecem para sustentar a democracia em nível nacional ou cosmopolita? Devemos fazer com que a economia seja responsável pelo futuro e pela democracia, reforçando, por exemplo, a política transnacional na Europa. Mas temos também que tentar reforçar as organizações transnacionais dos consumidores e, em geral, a chamada “global civil society”.

Defende-se que as instituições internacionais — ONU, OMC, OCDE, Anistia Internacional, União Europeia, Mercosul, entre outras — devam estar mais atentas no sentido de que a globalização seja realizada considerando a construção da democracia e a efetivação de direitos humanos básicos.

Nesse sentido, calha citar a crítica de Colcher (2019) para quem parece claro que há sérias disfunções éticas associadas à forma como a globalização tem sido administrada. Para o autor, as principais instituições internacionais envolvidas parecem comprometidas com políticas e estratégias que não consideram adequadamente os efeitos disruptivos e distorcivos sobre países, regiões e pessoas.

Outro aspecto essencial a ser observado é que, ao lado do enfraquecimento dos Estados-nação, percebe-se um empoderamento constante das empresas transnacionais. Essas, muitas vezes, têm provocado violações de direitos humanos, nos países onde se estabelecem, devendo ser contidas por mecanismos institucionais e políticos (Jorge; Benacchio, 2020).

Há que se dizer que os Estados, durante muito tempo, foram considerados os principais responsáveis pelas violações de direitos humanos. Com a ascensão das empresas transnacionais, entretanto, vê-se cada vez mais a violação de tais direitos por companhias que se aproveitam da ausência de clareza de suas ações para infringir direitos de povos e indivíduos (Soares; Roland, 2021).

Nessa toada, Jorge e Benacchio (2020, p. 83), no contexto do financiamento das empresas transnacionais, anotam:

Imagine-se a hipótese na qual a empresa financiada, sabidamente, utiliza trabalho infantil, degrada o meio ambiente ou não respeita o patamar mínimo dos direitos trabalhistas de seus funcionários.

A concessão de mais recursos para essa empresa transnacional que desrespeita e agride os direitos humanos repercutirá na ampliação dessas lesões com causalidade direta e imediata com os recursos financeiros entregues.

O enfraquecimento dos Estados-nação levou Beck (1999, p. 18) a falar da existência de um novo pacto social: “[...] o equilíbrio e o pacto de poder da primeira sociedade industrial moderna foram rescindidos e — sem a participação do Governo e do Parlamento, da esfera pública e dos tribunais — foi novamente redigida nos termos da autogestão da atividade econômica”.

É no contexto do enfraquecimento da ideia de Estado-nação que Beck formula a teoria da sociedade de risco. Essa sociedade, paradoxalmente, é uma consequência do sucesso da sociedade industrial: “Em virtude de sua dinâmica independente e de seus sucessos, a sociedade industrial está escorregando para uma terra de ninguém, de ameaças sem garantia. A incerteza retorna e prolifera por toda parte.” (Beck, 2012, p. 28).

Haveria, nessa esteira, um processo sutil, mas bem engendrado, no qual o chamado “mercado” e os meios de comunicação de massa buscam apor ao Estado-nação o estigma de incompetente e oneroso, bem como impugnam a existência do welfare state. Isso acaba desvalorizando o papel do poder público.

Beck (1999, p. 17) explica os meandros desse processo capitaneado pelas empresas transnacionais (grifos no original):

[...] primeiro, elas podem exportar postos de trabalho que têm os menores custos e os menores impostos possíveis para a utilização da mão-de-obra; segundo, elas estão capacitadas (em função do amplo alcance dos meios técnicos de informação) para distribuir produtos e serviços nos mais diversos lugares, bem como para reparti-los nos mais diversos pontos do mundo, de tal maneira que as etiquetas das firmas e a das nações acabam sempre por ser enganosas; terceiro, suas posições lhes permitem criar confrontos entre Estados nacionais ou locais de produção e como isto realizar “pactos globais”, tendo para si os menores impostos e as melhores condições de infraestrutura; podem ainda “punir” os Estados nacionais sempre que estes se tornarem “caros” ou “pouco propícios para investimentos”; e quarto, por fim, podem escolher de modo autônomo seus locais de investimento, produção, recolhimento de impostos e de sede na selva da produção global e confrontá-las uma a uma. Deste modo, os dirigentes podem viver e morar nos lugares mais belos e pagar impostos nos mais baratos.

Parece assim haver pouco compromisso das corporações transnacionais com os percalços econômicos e sociais enfrentados pelos países. A saída da montadora americana Ford do Brasil, em 2020, parece ser um exemplo desse protagonismo insensível das empresas transnacionais, indiferentes ao contexto local. Essa indiferença se dá especialmente no que toca aos trabalhadores desempregados que, após anos de dedicado serviço, terão grande dificuldade de se reintegrar ao mercado de trabalho. Foram 5.000 empregos diretos extintos, número que pode chegar a 12.000, considerando-se os postos de trabalho indiretos (Barrucho, 2021).

Por fim, registre-se que, com o advento da revolução 4.0 há um processo gradativo de mudança das cadeias globais de valor, o qual tem se tornado mais evidente nos últimos anos.

Sobre o assunto, colha-se o aporte doutrinário de Maranhão e Savino (2021, p. 31):

No campo da fabricação industrial, essas tecnologias otimizarão o potencial e a eficiência da produção, incentivarão novas ideias, trarão produtos personalizados, mais baratos e acessíveis aos consumidores, bem como criarão novas indústrias e modelos de negócios. Na economia representariam oportunidade ímpar de desenvolvimento, aceleração e reestruturação da economia, bem como mudança das cadeias globais de valor com o retorno de empregos na manufatura de países com mão de obra barata — cuja diferença agora começa a cair — para os países de origem, dando um novo estímulo às economias nacionais.

A seguir analisar-se se há vencedores ou perdedores no processo de globalização.

2.4 Há vencedores ou perdedores na globalização?

Lança-se uma pergunta de simples formulação, mas de resposta complexa: quem ganha e quem perde com a globalização?

As corporações, especialmente as internacionais, se tornaram os sujeitos de direito mais importantes na sociedade civil, ocupando destacado papel na esfera pública e no âmago da burguesia liberal. Nessa esteira, suas deliberações sobre padrões tecnológicos, referentes aos produtos que serão objeto de produção e cobiça dos consumidores, bem como as características do mercado de trabalho — profissões em alta, oferta de emprego e desemprego — definem muitos aspectos da sociabilidade humana atual (Dupas, 2003).

Em verdade, as empresas transnacionais são as grandes vencedoras da globalização, tendo gozado, nos últimos anos, de imensos privilégios de natureza econômica, infraestrutural, logística e administrativa.

Essa vitória se deu em face da perda de protagonismo dos Estados-nação e pelo acúmulo de poderio econômico, tecnológico e político nas “mãos” das empresas transnacionais (Benacchio; Vailatti, 2016).

Sobre esses privilégios, importante ressaltar o regime tributário altamente favorável a que essas empresas têm se submetido. Como dito, essas “Empresas podem produzir em um país, pagar impostos em outro e exigir investimentos públicos sob a forma de aprimoramento da infraestrutura em um terceiro” (Beck, 1999, p. 18-19), sempre buscando condições que lhes sejam as mais favoráveis.

A lógica é dificultar a ação dos Estados-nação no que toca à incidência da carga tributária, uma vez que o processo produtivo é realizado em várias frentes, distribuídas em nível global. Esse processo, sutilmente engendrado, torna sobremaneira difícil delinear onde se efetiva a apropriação dos lucros o que, em consequência, dificulta a eventual tributação dos mesmos.

Com efeito, “Na medida em que o mesmo produto, decomposto em várias fases

produtivas, é produzido difusamente em vários países e continentes, a localização do lucro torna-se cada vez mais duvidosa e, concomitantemente, se abre cada vez mais a estratégias empresariais de minimização da carga tributária” (Beck, 1997, p. 51).

Isso influi, por certo, na arrecadação tributária dos países para onde filiais das empresas são deslocadas. Fala-se a propósito atualmente em Tributação 4.0, tendo em vista a dificuldade que se verifica em tributar esses empreendimentos transnacionais, em especial com o advento de meios telemáticos de transferência de valores financeiros.

É de se questionar o caráter fugidio dessas corporações, as quais acabam usufruindo somente das boas partes do processo econômico. Percebe-se, em verdade, uma certa ausência de comprometimento e solidariedade em relação aos países em que essas empresas se incrustam.

Nesse sentido, assevera Souto (2003) que as empresas transnacionais têm objetivos corporativos, relacionados estritamente à obtenção e retenção de lucros, destinados a seus acionistas. Dessa forma, desconsideram o caráter social que deveria permear sua atuação. Não têm compromisso, portanto, com distribuição equitativa de renda, com a erradicação da fome, ou mesmo, com questões mais atuais como a promoção da qualidade de vida no trabalho.

Com efeito, essas organizações se utilizam do se tem chamado de elisão fiscal consistente em um conjunto de meios lícitos — conquanto questionáveis do ponto de vista ético — pelos quais as empresas transnacionais minimizam a carga tributária incidente sobre suas operações, ao passo em que se estabelecem naqueles países que podem lhe ofertar melhores condições de infraestrutura⁵ (Beck, 1997).

Em geral, os mecanismos de elisão fiscal são utilizados pelas corporações mais ricas, sendo de pouco acesso às pequenas e médias empresas, que acabam por financiar o funcionamento do poder público⁶ (Mounk, 2019).

Para Mounk (2019, p. 258) “Uma das formas óbvias de reverter as tendências preocupantes das últimas décadas é reverter as políticas que as exacerbaram. Isto é, aumentar as alíquotas reais de imposto para quem ganha mais e para as empresas mais lucrativas.”

Nesse contexto, evidencia-se um dos perdedores da globalização: as pequenas e médias empresas. Essas, de forma contraditória, acabam suportando grande parte dos

⁵ “Os gladiadores do crescimento econômico, sempre elogiados pelos políticos, minam a autoridade do Estado ao exigir dele um desempenho satisfatório ao mesmo tempo que o priva da arrecadação de impostos. Causa espanto ver que justamente os mais ricos acabam se tornando contribuintes virtuais e que, em última instância, sua riqueza não reside nesta virtuosidade do virtual. Com este procedimento (na maioria dos casos) legal, mas ilegítimo, eles enterram o bem-estar democrático que preconizam.” (Beck, 1999, p. 19) (grifos no original).

⁶ “[...] empresas se esquivaram do intuito original de muitas leis tributárias mudando sua sede para o exterior, ou criando uma intrincada rede de entidades legais que canalizam os lucros para lugares onde mal são taxados. Segundo a Oxfam, por exemplo, as cinquenta maiores empresas americanas, por meios inteiramente legais, transferiram mais de 1 trilhão de dólares para paraísos fiscais offshore, custando ao governo americano cerca de 111 bilhões de dólares em arrecadação fiscal perdida.” (Mounk, 2019, p. 259).

tributos nacionais, o que causa perplexidade. Com efeito, as corporações transnacionais conseguem evitar pagar impostos aos Estados nacionais, enquanto as pequenas e médias empresas, responsáveis pela maioria dos empregos, enfrentam dificuldades com a burocracia fiscal. Isso revela uma ironia, pois são os grupos mais afetados pela globalização que são chamados a sustentar o Estado social e o funcionamento democrático. Por outro lado, os mais beneficiados seguem em busca de lucros significativos e evitam suas obrigações com a democracia e o futuro (Beck, 1999).

Ocorre, em verdade, a paradoxal situação em que os pobres acabam financiando o desenvolvimento dos países ricos. Trata-se, entretanto, de mecanismos altamente sofisticados, difíceis de detectar do ponto de vista da política econômica e mesmo no campo da sociologia.

Ainda sobre as pequenas e médias empresas, importante destacar o caminho sugerido por Gimenez e Santos (2019) para quem a flexibilidade proporcionada pelas novas tecnologias abrirá novas oportunidades de acesso a mercados, incluindo a indústria de transformação, aumentando a eficiência e a competitividade. Desse modo, o apoio a médias, micro e pequenas empresas (MMPEs), aliado a políticas de educação e formação profissional, pode melhorar a posição dessas MMPEs em países pobres e em desenvolvimento. Isso, segundo os autores, ajudaria a melhorar suas condições de funcionamento e reduzir a exploração e a precarização da força de trabalho.

Faz-se necessário, como ressaltado acima, que o poder público possa investir em educação e formação profissional, para que as médias e pequenas empresas possam despontar num mercado progressivamente competitivo.

Outro grande perdedor, no contexto da globalização é o Estado-nação.

Sobre o assunto, destaque-se: “[...] notou-se nas últimas décadas o verdadeiro esfacelamento do Estado-nação, o qual inserido dentro do contexto da globalização e do Supercapitalismo cedeu espaço para as empresas transnacionais e, por conseguinte, aos mecanismos de mercado” (Benacchio; Vailatti, 2016, p. 17).

Vejam-se os grandes desafios deferidos ao Estado-nação, na lição de Harvey (2008, p. 160):

Hoje, o Estado está numa posição muito mais problemática. É chamado a regular as atividades do capital corporativo no interesse da nação e é forçado, ao mesmo tempo, também no interesse nacional, a criar um “bom clima de negócios”, para atrair o capital financeiro transnacional e global e conter (por meios distintos dos controles de câmbio) a fuga de capital para pastagens mais verdes e mais lucrativas.

Anote-se que a discussão acerca dos ganhadores e perdedores na globalização é muito importante, máxime pelo fato de que, como alertava Beck já em 1997: “Os ganhadores da globalização devem ser novamente comprometidos com o bem-estar da coletividade” (Beck, 1997, p. 52).

Entretanto, a discussão levantada não quer dizer que empresas transnacionais e Estados-nação se posicionem em flancos opostos no cenário internacional.

Ao contrário, existe uma estreita correlação entre os piores abusos a direitos humanos cometidos por empresas transnacionais e os governos onde essas empresas atuam. Essa simbiose está relacionada essencialmente a uma renda nacional baixa, exposição a conflitos e governança débil ou corrupta (Ruggie, 2014).

Ressalve-se, por fim, que “Não se pode generalizar a atuação das empresas transnacionais, e há inúmeras iniciativas para se promover a prática de boa governança, porém são propostas singelas e não vinculativas” (Ribeiro; Oliveira, 2016, p. 31).

2.5 Globalização e desigualdades sociais

Infelizmente, o que se percebe é que, em muitos casos, a globalização acaba por aprofundar as desigualdades sociais. Daí porque os pobres também se apresentam como perdedores no processo de globalização. Neste sentido, anote-se:

Mas na grande parte pobre do planeta, a face da globalização é outra: aumenta a distância entre ricos e pobres, desloca empregos nobres, cria e acentua dependências, impede ou dificulta o acesso a bens e serviços que poderiam melhorar a vida, tornando-a mais confortável, segura e criativa. Tornou-se, assim, assunto de disputa e divisão política, mesmo nas agendas daqueles que não a compreendem plenamente (Colcher, 2019, p. 306-309).

No mesmo sentido, Sen (2006) argumenta que as empresas transnacionais exercem uma significativa influência sobre os gastos públicos nos países do Terceiro Mundo, priorizando a segurança e os interesses das classes dominantes e dos trabalhadores mais privilegiados. Tudo em detrimento da erradicação do analfabetismo em massa, da expansão da assistência médica e da resolução de outras adversidades relacionadas à pobreza.

Sobre as desigualdades sociais, Piketty (2020) adverte que todas as sociedades necessitam justificar suas diferenças sociais. Assim, um regime desigualitário, como o brasileiro, por exemplo, caracteriza-se por uma série de narrativas e dispositivos institucionais que visam a justificar e dar sentido às disparidades econômicas, sociais e políticas.

Essas desigualdades têm se acentuado desde o final do século passado, como pontua Piketty (2020, p. 11):

[...] desde os anos 1980-1990 vem sendo observado o aumento das desigualdades socioeconômicas em quase todas as regiões do mundo. Em alguns casos, ele assumiu proporções tais que tem sido cada vez mais difícil justificá-las em nome do interesse geral. Além disso, costuma haver um abismo imenso entre as declarações meritocráticas oficiais e as realidades enfrentadas pelas classes desfavorecidas em termos de acesso à educação e à riqueza. O discurso meritocrático e empreendedorista com frequência surge, para os vencedores do atual sistema econômico, como um expediente cômodo para justificar todo e qualquer nível de desigualdade sem sequer precisar examiná-las e para estigmatizar os perdedores por sua falta de mérito, virtude e diligência. Essa culpabilização dos mais pobres não existia, pelo menos não com essa amplitude, nos regimes desigualitários anteriores, que tendiam a acentuar a complementaridade funcional entre os diferentes grupos sociais.

Faz-se necessário registrar que os novos empreendedores acabam assimilando e reproduzindo os valores da classe dominante. Passam, assim, a defender os princípios neoliberais da livre concorrência e da diminuição dos direitos sociais. Desse modo, perfilham entendimento favorável à flexibilização dos direitos trabalhistas e à extinção da previdência pública, como se esses aspectos resolvessem os problemas do capitalismo (Oliveira Neto, 2020).

Sen (2006), analisando a pobreza nos países do chamado terceiro mundo e o impacto das corporações transnacionais nesse contexto, lembra que estas empresas têm importante impacto nos gastos públicos dos países em desenvolvimento, perfilhando-se do lado das classes dominantes e dos trabalhadores mais privilegiados. Por outro lado, existe pouco compromisso desses entes com a eliminação da pobreza ou com políticas públicas de educação, assistência social e emprego.

Por oportuno, cita-se a dificuldade que os países pobres, como os da África, por exemplo, têm enfrentado para se inserir no comércio internacional de vacinas, especificamente por questões relativas à sua pobreza estrutural⁷.

Como dito em linhas anteriores, os Estados-nação se encontram entre os perdedores da globalização, em especial, os Estados-nação que se encontravam sob o pálio do welfare state. Com efeito,

[...] os Estados do bem-estar social como o francês e o alemão, ao contrário do americano e do inglês, pertencem ao grupo dos perdedores da globalização. Vivem o dilema da política social na era da globalização: o desenvolvimento econômico escapa ao controle do Estado nacional, enquanto as suas consequências — desemprego, emigração, pobreza — se acumulam nas redes de captação do Estado do bem-estar social (Beck, 1999, p. 36).

Em verdade, o que se percebe no ambiente globalizado é que “Está se disseminando um capitalismo global desorganizado, pois não há poder hegemônico ou regime internacional econômico ou político” (Beck, 1999, p. 33).

“O Estado-nação não se mostra capaz de se proteger do ataque contínuo da esfera econômica internacional”⁸ (Blank, 2014, p. 67), não havendo regulações mínimas no que toca a assuntos importantes, tais como a questão ecológica e também a questão tributária acima referida.

Esse ambiente, por certo, é propício à intensa proliferação de riscos, de natureza ambivalente e ubíqua, não podendo ser delimitados do ponto de vista geográfico, social

⁷ Sobre o tema, anote-se: “Um excelente e breve resumo de Kofi Annan sobre as ilegalidades praticadas por corporações transnacionais na África, em particular o ‘*transfer mispricing*’, preços fictícios artificialmente baixos nas exportações de matérias primas africanas, para pagar menos impostos, mostra um mecanismo típico. A venda a preços fictícios é feita a empresas do mesmo grupo situadas em paraíso fiscal, para depois ser refeita a preço cheio no mercado internacional. Assim, o *mispricing* junto com o sistema de paraísos fiscais e de empresas laranja custa 60 bilhões de dólares anuais ao continente, segundo declarações de Kofi Annan. Mais do que a soma das ajudas e investimentos externos.” (Dowbor, 2017, p. 89-90).

⁸ Texto original: “The nation-state is not able to shield itself from the continuous assault of the economic sphere”.

ou histórico. Esses riscos abrangem Estados-nação, empresas transnacionais, grupos econômicos, alianças militares e classes sociais. Ademais, apresentam vários desafios às entidades a quem compete controlá-los (Beck, 2006). As enfermidades mentais dos trabalhadores se manifestam como um risco a ser observado e controlado.

Sobre o tema, o importante Relatório Brundtland — Nosso Futuro Comum — apresentado pela Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento — preceitua a necessidade de o desenvolvimento social acompanhar o crescimento econômico:

O desenvolvimento econômico e o desenvolvimento social podem e devem apoiar-se mutuamente. O dinheiro empregado em educação e saúde pode aumentar a produtividade dos indivíduos. O desenvolvimento econômico pode acelerar o desenvolvimento social fornecendo oportunidades a grupos menos favorecidos ou disseminando a educação com mais rapidez (CMMAD, 1991, p. 58).

No mesmo sentido pugnam Pereira e Magalhães (2016, p. 54) pela necessária vinculação entre o desenvolvimento econômico e o social: “Os dois unidos conseguem alcançar o princípio da dignidade humana, já que, em nome do desenvolvimento econômico, o ser humano jamais poderá ser desprezado e, para o desenvolvimento social, o progresso, a produção não serão esquecidos.”

2.6 Sobre desglobalização, cosmopolitização, glocalização e globalismo

Evidencia-se, nos últimos anos, uma tendência dos países a se voltarem a seus próprios interesses. Parece que se “perdeu a fé” na possibilidade de se construir um mundo mais coeso, que trate os assuntos internacionais com base na multilateralidade.

Nesse sentido, cite-se a eleição de Donald Trump, nos Estados Unidos, o Brexit e a ascensão de partidos ultraconservadores na França e na Áustria. Fala-se a propósito em desglobalização dos mercados e as velhas práticas protecionistas voltam a se incorporar ao discurso de política internacional de vários países.

Ouçá-se, no contexto da pandemia do Coronavírus, o questionamento de Harari (2020b, p. 79) e sua pronta resposta:

Esta pandemia poderia levar os países a reconsiderar a globalização, instalando mais barreiras em termos de fronteiras, comércio e cultura?

Há, sim, quem ponha a culpa pelo coronavírus na globalização e diga que, para prevenir outras crises do tipo, devemos desglobalizar o mundo. Mas isso é um grande equívoco. Epidemias alastram-se desde muito antes da globalização. Na Idade Média, os vírus viajavam na velocidade de um cavalo de carga. No entanto, pragas como a peste negra foram muito mais mortais. Se você quiser se defender de epidemias por meio do isolamento, vai ter de voltar para a Idade da Pedra.

Mesmo no Brasil, o alinhamento com a política internacional norte-americana, que se viu no período do governo Trump, demonstrou uma visão pouco sintonizada com os demais países e organismos internacionais, pautados na multilateralidade.

A propósito, nos últimos anos, tem se ouvido falar do termo “globalismo” em discursos de políticos como Donald Trump. Trata-se de termo polissêmico, não havendo clareza na comunidade acadêmica sobre seu conceito, tendo adquirido novos significados mais

recentemente, associados a movimentos políticos populistas de direita. Seria a ideologia que estaria por trás do projeto de globalização — este entendido como uma questão de fato, decorrente do progresso econômico e tecnológico. Globalismo teria caráter contrário aos conceitos de nação e pátria, sendo muitas vezes usado como argumento de cunho retórico (Gagnani, 2019).

Anote-se que, muito embora a hegemonia dos Estados-nacionais, num primeiro momento, tenha contribuído para uma melhor distribuição das riquezas mundiais, entende-se que o nacionalismo exacerbado não mais tem lugar em um mundo de pluralismos. Plural em riquezas, em oportunidades, mas também em riscos e desafios.

Com efeito, o fechamento dos países acabará por tornar ainda maior o abismo existente entre países pobres e ricos.

Ademais, existem desafios mundiais que somente a sociedade global, na sua totalidade, pode enfrentar. São enormes esses desafios: as guerras civis, os refugiados de guerra, os campos de concentração de refugiados, o terrorismo, a proliferação de armas químicas e nucleares, a intolerância religiosa, os preconceitos de etnia, classe e orientação sexual, a manipulação genética, as pandemias, a ausência de cuidados básicos com a saúde, as doenças incuráveis, a inexistência de assistência social, as fomes, a obesidade mórbida endêmica, a degradação ambiental, a contaminação por agrotóxicos, a poluição dos cursos de água, o aquecimento global, a falta de educação elementar, a exclusão digital, a ausência de condições sanitárias, o desemprego em massa, a superexploração de trabalhadores, o trabalho escravo contemporâneo, entre outros problemas emergentes (Lopez, 2013; Beck, 2006; Fayet Júnior, 2020).

Todos eles devem ser abordados e enfrentados pelo conjunto das sociedades, uma vez que país nenhum poderá, sozinho, enfrentar o custo econômico e social do aplacamento dessas mazelas. Essa intervenção conjunta é um desafio para os Estados-nação.

Beck tenta apontar o caminho que deverá ser seguido: “Para realizar o seu ‘interesse nacional’ o Estado da Segunda modernidade deve ativar-se simultaneamente em vários níveis locais e transnacionais e entre instituições muito distantes de suas fronteiras” (Beck; Zolo, 2002, p. 12).

Bauman (2005, p. 13) discorre sobre o assunto, nos seguintes termos:

A modernização progrediu de modo triunfante, alcançando as partes mais remotas do planeta; a quase totalidade da produção e do consumo humanos se tornaram mediados pelo dinheiro e pelo mercado; a mercantilização, a comercialização e a monetarização dos modos de subsistência dos seres humanos penetraram os recantos mais longínquos do planeta; por isso, não se dispõe mais de soluções globais para problemas produzidos localmente, tampouco de escoadouros globais para excessos locais. Na verdade, é o contrário: todas as localidades (incluindo, de modo mais notável, aquelas com elevado grau de modernização) têm de suportar as consequências do triunfo global da modernidade. Agora se veem em face da necessidade de procurar (em vão, ao que parece) soluções locais para problemas produzidos globalmente.

Nesse contexto, lamenta-se a posição americana e brasileira de se eximirem de

seu papel de liderança no enfrentamento, por exemplo, da pandemia de Covid-19. Harari (2020a, l. 100), referindo-se ao tema, assinala que “[...] políticos irresponsáveis solaparam deliberadamente a confiança na ciência, nas instituições e na cooperação internacionais”. Ao que conclui: “[...] enfrentamos a crise atual sem líderes que possam inspirar, organizar e financiar uma resposta global coordenada”.

Nesse mesmo sentido, pontua Beck (2006, p. 11): “No mundo interdependente no qual vivemos, não há lado de fora, não há opção de isolar-se”.

Importante divisar que os conceitos de globalização e cosmopolitização não se confundem. Enquanto o primeiro possui conotação ambígua e ambivalente, o segundo tem caráter positivo e, de certa forma, altruísta, visto que cosmopolitização encerra um conceito de cooperação entre os vários Estados-nação para enfrentar os riscos que assolam à humanidade (Beck; Zolo, 2002).

Os avanços da informação tornaram o mundo mais acessível a todos, não importa onde estejam. Isso cria a certeza e a consciência de ser parte do mundo. Grandes cidades refletem essa proximidade com a presença de uma humanidade diversificada, que traz diferentes interpretações, gerando um entendimento renovado e uma crítica da existência. O cotidiano se enriquece tanto pela própria experiência quanto pela dos outros, influenciando as realizações presentes e as perspectivas futuras. Essas interações locais são essenciais para a proposição e o exercício de uma nova política (Santos, 2001).

A globalização seria uma forma de levar para “outras praças” um sistema de produção, a baixo custo, que acaba por infligir a determinadas populações condições de trabalho precárias, baixo custo econômico e pouca intervenção nos problemas sociais dos Estados para os quais se voltam. Com efeito, é de conhecimento geral as péssimas circunstâncias em que se desenvolve o trabalho em países como Camboja, Bangladesh, Vietnã e muitos outros. Esse quadro é muitas vezes capitaneado por empresas provenientes de países desenvolvidos.

Nesse sentido, Zubizarreta (2009) sustenta que as condições nas empresas contratadas pelas multinacionais, especificamente na indústria têxtil, são muito parecidas em todo o mundo. Essas condições se assemelham muito mais àsquelas enfrentadas no período da Revolução Industrial, do que no período em que os direitos trabalhistas foram alçados à condição de direitos humanos.

A cosmopolitização ou mundialização, parte do pressuposto de que:

Em primeiro lugar, a nova realidade histórica da sociedade mundial de risco consiste no fato de que nenhuma nação pode dar conta de seus problemas sozinha. Aqueles que jogam só em âmbito nacional vão inevitavelmente perder. Em segundo lugar, os problemas globais produzem novos “imperativos cosmopolitas” — coopere ou fracasse! — que podem resultar em comunidades de riscos transnacionais. Em terceiro, as organizações internacionais não são apenas a continuação das políticas nacionais por outros meios. Elas podem transformar os interesses nacionais. Em quarto, o realismo cosmopolita também é um realismo econômico. Ele reduz e redistribui os gastos, porque estes crescem exponencialmente com a perda da legitimidade (Beck; Bueno, 2011, p. 375).

Em essência, a cosmopolitização considera que o homem contemporâneo jamais age sozinho, uma vez que os seus atos repercutem sobre a vida dos demais (Brüseke, 2001).

Em verdade, “O cosmopolitismo é marca cultural da globalização, envolve o respeito à humanidade como valor universal (daí o termo *cosmos* na raiz etimológica da palavra)” (Pedro, 2019, p. 2).

Se se exercitar um abrir de olhos, ver-se-á que se vive em um mundo cosmopolita: desastres, comércio internacional, ecologia, sustentabilidade, família, cidades, blocos econômicos (União Europeia e Mercosul, por exemplo), relacionamentos e também o mundo do trabalho que passa a se “desmaterializar” no sentido do desencaixe entre tempo e lugar (Blank, 2014).

O cosmopolitismo parte de uma nova concepção do papel internacional dos Estados-nação, bem como de outros sujeitos tais como: movimentos transnacionais da sociedade civil, consumidores ávidos por direitos, partidos políticos de cunho transnacional, entre outros. Nesse sentido, anote-se:

Os estados-nação não podem fazer frente aos riscos globais sozinhos. Para que o poder do capital internacional seja neutralizado se faz necessário um jogo estratégico de poder: distinções e limites entre as esferas nacional e internacional; entre negócios e estado; e entre movimentos transnacionais da sociedade civil devem ser renegociados. Por meio desses processos, os riscos globais empoderam tanto os Estados quanto os movimentos da sociedade civil, que propõem novas fontes de legitimação e opções de ação. Os riscos globais enfraquecem o capital internacional ao desestabilizar os mercados e estimular o consumo. A sociedade civil global trabalha por uma ordem pós-nacional — uma forma cosmopolita de Estado que se baseia nos direitos humanos, na justiça global e na globalização democrática⁹ (Rossi, 2014, p. 62).

Nessa esteira, importante destacar que a concepção cosmopolita, a qual parte do pressuposto, como dito, de que todos enfrentam problemas assemelhados, faz com que se desenvolva uma noção de tolerância que desafia as verdades nacionais (Blank, 2014).

Giddens (2006) foi bastante otimista ao prever um mundo com políticas globais baseadas na cooperação, na consulta e na negociação entre países e organismos internacionais. A pandemia da Covid-19, entretanto, mostrou as limitações desse modelo, reforçando um certo fechamento dos Estados-nação no que toca ao enfrentamento de riscos de caráter mundial.

Não que seja dispensável esse tipo de engenho internacional. Entretanto, a tibieza dos atores internacionais faz com que essa “utopia” esteja cada vez mais distante da atual

⁹ Texto original: “The nation-state cannot cope with global risks so that the power of the states’ globalized capital must be counteracted through a strategic game for world power: distinctions and boundaries between national and international spheres, between business and state, and among transnational civil society movements must be renegotiated. Through these processes global risks empower states as well as movements of civil society, and the latter proposes new sources of legitimation and options for actions. Global risks disempower globalized capital by destabilizing markets and activating the consumer. Global civil society works for a post-national order—a cosmopolitan form of statehood which is based on human rights, global justice, and a democratic globalization.”

quadra mundial: “Apesar de ter um potencial cognitivo, ético, moral e político considerável, no sentido de revelar novos aspectos da condição humana e enfatizar a necessidade de maior integração internacional, a pandemia parece ter apenas potencializado tendências regressivas dos últimos quinze anos” (Bosco, 2020, p. 197).

Beck (2011, p. 58) já alertava sobre a dificuldade de se vivenciar um comportamento solidário quando da efervescência de riscos globais:

Não existe lugar na selva da sociedade corporativa para tais riscos globais que atravessam as fronteiras dos grupos. Cada organização tem ali sua clientela e seu “ambiente social”, composto por sócios e aliados que precisariam ser ativados e jogados uns contra os outros. A solidariedade diante das situações de ameaça coloca a estrutura organizatória dos interesses diante de problemas quase insolúveis, desorganizando os hábitos de compromisso já acordados e assentados.

Há que se realçar que a ação neste mundo de problemas globais deve ser local, tendo como foco as questões mundiais. Este é o conceito de glocalização, um neologismo (global + local) esclarecedor: “‘Glocalização’ quer dizer centros locais de conserto fornecendo serviços e reciclando a produção da indústria global de problemas” (Bauman; Bordoni, 2016, p. 150).

Esse conceito é importante, pois permite que se perceba as influências gerais dos problemas cotidianamente enfrentados:

Na esfera local, o risco se introduz no cotidiano, na saúde, na carreira, no relacionamento amoroso. Na esfera global, se manifesta enquanto economia mundial, crise ambiental, política exterior, epidemias. Há aqui correspondências “glocais”, dificilmente cerceáveis mediante causalidades estritas, como a relação entre poluição do ar (crise ambiental) e proliferação de alergias (saúde) (Bosco, 2016, p. 32).

No mesmo sentido, Bauman e Bordoni (2016) sustentam que, muito embora os riscos sejam gerados em espaços indefinidos, suas consequências são em geral sentidas de forma local e também localmente devem ser enfrentadas.

Bosco (2020) ratifica a necessidade de ações globais e locais para o enfrentamento das crises, sugerindo a intervenção conjunta de atores estatais e não-estatais, concertadamente, em escala global. Entre esses atores, citem-se o Estado, as igrejas, os movimentos sociais, as organizações não governamentais, a imprensa, as associações civis e as universidades, entre outras.

Isso não quer dizer que os causadores dos riscos retem imunes a seus efeitos. Ao contrário, Beck (2011) pontua que os riscos têm um efeito bumerangue, voltando-se sobre quem lhes deu causa.

Ademais, referindo-se ao mundo do trabalho, destaque-se o entendimento de Ribeiro e Oliveira (2016, p. 48): “É necessário que os países se esforcem para a criação de níveis homogêneos de normas internas, que garantam direitos humanos de forma de que a internacionalização se aproxime do conceito de mundialização, e não pura e simplesmente da globalização econômica”.

Em sentido contrário, há permanente pressão pelo ajustamento das economias

nacionais a um novo formato, com a adoção de normas flexíveis que propiciem maior liberdade às empresas. Com efeito, a internacionalização do capital serviu de incentivo para que as forças de mercado se infiltrassem nos países, possibilitando a “desnacionalização” das relações de emprego (Ramalho; Santos; Rodrigues, 2019).

Com a citada “desnacionalização” das relações de emprego, muitas vezes, vêm junto a flexibilização e a precarização dessas relações.

Nesse sentido, adverte Dejours (2006, p. 42):

O trabalho não diminui; ao contrário, aumenta, mas muda de local geográfico graças à divisão internacional do trabalho e dos riscos. Por fim, uma parte do trabalho, evidentemente não mensurável, é deslocada não mais para o Sul e sim para o interior, pelo recurso à terceirização, ao trabalho precário, aos biscates, ao trabalho não remunerado (estágio em empresas, aprendizado, horas extras à vontade etc.), ao trabalho ilegal (estabelecimentos clandestinos no setor de vestuário, terceirização em cascata na construção civil ou na manutenção de usinas nucleares, nas firmas de mudanças ou de limpeza etc.).

A flexibilização do capital tem levado à precarização dos empregos e a um sofrimento ético. Observa-se, nessa perspectiva, a banalização das injustiças e do mal, ocasionando o surgimento de patologias sociais e exigindo dos trabalhadores a recomposição de suas defesas para lidar com esse novo tipo de sofrimento que se instala (Mendes, 2007b).

2.7 Vivendo num mundo sem trabalho

O trabalho para a vida toda é uma utopia. Em seu livro *The Brave New World of Work* (sem tradução para o português), Ulrich Beck dedica um capítulo ao que chama de “Brasileirização do Oeste”. Por tal termo, o autor busca referir à flexibilização do mercado de trabalho, que seria uma característica do Brasil e que, paulatinamente, estaria se espalhando nos países do Oeste Europeu — os quais, como se sabe, sempre foram apontados como nascedouro do Estado do bem-estar social (Beck, 2000).

Necessário lembrar que a flexibilização dos direitos do trabalhador “[...] enseja a precarização das relações de trabalho e as incertezas do amanhã, onde a ideia do pleno emprego passa a ser uma hipótese não mais possível, exigindo ideias baseadas em outros paradigmas, na medida em que o século XXI não poderá ser pautado com base na sociedade industrial” (Lazzarin, 2020, p. 32).

Sobre a flexibilização do trabalho, Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010a, p. 233) pontuam:

Suposta saída para a crise do fordismo nos anos 1970, a flexibilização do trabalho foi adotada como um dos elementos centrais da reestruturação produtiva e das políticas neoliberais de alinhamento das sociedades urbano-industriais capitalistas ao processo de globalização. Num campo de forças sociais desfavorável ao trabalho pela hegemonia neoliberal, a globalização consolidou o binômio flexibilização/precarização e a perda da razão social do trabalho, com a reafirmação do lucro e da competitividade como estruturadores do mundo do trabalho a despeito do discurso e de programas de responsabilidade social.

Ulrich Beck, no citado livro, retomou tema já tratado, em artigo de 1997, onde pontuava que o capitalismo está prestes a abolir o emprego formal. Assim, o desemprego, mais do que nunca, é uma realidade que aflige a sociedade ocidental, impactando a construção democrática (Beck, 1997).

Com efeito, percebe-se a proliferação de subempregos os quais se apresentam como subproduto da evolução tecnológica e da globalização da economia. Em verdade, uma parcela crescente da população mundial, infelizmente, somente dispõe de trabalhos de natureza precarizada, os quais não lhe garante, a longo prazo, sua existência (Beck, 1997).

Diga-se que, se por um lado a evolução tecnológica abre oportunidades de trabalho, por outro, cria novos riscos para a saúde, como a grande quantidade e intensificação do labor, a redução da autonomia e da privacidade e a difícil conciliação entre vida particular e profissional (André, 2016).

Sobre a precarização das relações de trabalho, anote-se especificamente sobre o Brasil:

Desde o início dos anos 1990, o país segue (mesmo que variando o ritmo e a intensidade) as tendências internacionais de introduzir modalidades de contratação a termo sob o argumento de ajustar o mercado de trabalho à nova realidade econômica provocada pela globalização financeira. Sob tais condições, os contratos a termo, ou modalidades “atípicas”, deixam de ser uma opção para atividades e períodos excepcionais — que necessitavam ser especialmente justificadas — e passam a ser disponibilizadas aos empregadores como uma opção a mais de contrato (Krein; Oliveira, 2019b, p. 88).

No contexto da globalização e internacionalização do capital, destaca-se a emergência de sujeitos econômicos cuja operação se dá em escala global. Esses atores têm elevado poderio econômico e político, disseminando padrões hegemônicos de produção tecnologia, organização e consumo. Tratam-se das empresas transnacionais (Trovão; Araújo, 2018).

Nessa esteira, colha-se o escólio de Dejours (2006, p. 19) sobre o sofrimento causado pelo desemprego¹⁰, referindo-se à realidade europeia, o que, entretanto, é aplicável ao contexto brasileiro:

Indubitavelmente, quem perdeu o emprego, quem não consegue empregar-se (desempregado primário) ou reempregar-se (desempregado crônico) e passa pelo processo de dessocialização progressivo, *sofre*. É sabido que esse processo leva à doença mental ou física, pois ataca os alicerces da identidade. Hoje, todos partilham um sentimento de medo — por si, pelos próximos, pelos amigos ou pelos filhos — diante da ameaça de exclusão. Enfim, todo mundo *sabe* que a cada dia aumentam em toda a Europa o número de excluídos e os riscos de exclusão, e ninguém pode em sã consciência esconder-se atrás do véu demasiado transparente da ignorância que serve de desculpa (grifos no original).

Os empregos de outrora migram para o exterior, na esteira das cadeias globais de

¹⁰ “O desemprego [...] se expressa em situações muito distintas que vão desde a elevada quantidade de pessoas inativas até a predominância de altas taxas de desalento e de subutilização da força de trabalho. Tal heterogeneidade também é observada entre os ocupados cuja natureza da inserção passa a variar muito, tornando-se cada vez menos relevante o emprego típico do padrão fordista (emprego em tempo integral e com proteção social).” (Trovão; Araújo, 2018, p. 13).

valor, ou são tragados pelo advento tecnológico, com o fechamento de fábricas e a perda de influência crescente das entidades sindicais. Como consequência, “[...] o trabalho já não proporciona mais uma posição segura na sociedade” (Mounk, 2019, p. 254).

Ademais, o desemprego é uma realidade que bate à porta, principalmente das classes sociais menos favorecidas, atingindo em especial os menos escolarizados. Com efeito, o risco de ocupar um posto de trabalho precarizado ou de ficar desempregado é maior para aquelas pessoas que ocupam os estratos sociais mais baixos e também para as pessoas menos qualificadas (Beck, 2011).

A sociedade atual é pródiga na precarização de seus postos de trabalho: “A revolução tecnológica pode em breve excluir bilhões de humanos do mercado de trabalho e criar uma nova e enorme classe sem utilidade, levando a convulsões sociais e políticas com as quais nenhuma ideologia existente está preparada para lidar” (Harari, 2018, p. 27).

Em verdade, “No contexto atual, de crise estrutural do emprego, as políticas prevaletentes concorrem para penalizar o trabalho e favorecer o capital. Resta para as majorias o trabalho precário.” (Krein; Oliveira, 2019a, p. 130).

Nesse contexto, existem também os riscos psicossociais, tema do presente trabalho, entre os quais se pode citar: “[...] aumento do desemprego global, sobrecarga de trabalho com tempo reduzido para sua execução, constantes ameaças percebidas pelo trabalhador e insegurança no trabalho ou medo de demissão” (Monteiro *et al.*, 2020, p. 350)

Sobre a precarização da mão de obra, argumentam Trovão e Araújo (2018, p. 9):

Aumentam as vantagens de se qualificar e reduz-se a demanda de trabalhadores com baixa qualificação e sem experiência (o que afeta principalmente os jovens e as mulheres). Além disso, outras mudanças podem ser observadas no mundo de trabalho como a ampliação das jornadas flexíveis, a maior exigência de polivalência ao invés de grande especialização da mão-de-obra e a expansão do trabalho autônomo, em geral terceirizado.

Com efeito, “[...] sistemas alternativos de produção e de controle do trabalho abrem o caminho para a alta remuneração de habilidades técnicas gerenciais e de caráter empreendedor” (Harvey, 2008, p. 181).

Sobre a precarização do trabalho humano e a eclosão do sofrimento, Mendes (2007b, p. 32) pontifica:

[...] permeiam as novas formas de organização do trabalho as contradições articuladas à produtividade e desempenho, às ameaças e à desestruturação do coletivo de trabalho. Diante desse contexto, o sofrimento aparece articulado a própria existência, sendo difícil apreendê-lo de todo. O sofrimento se apresenta como uma reação, uma manifestação da resistência e da insistência em viver em ambiente precarizado, funcionando assim, como um mobilizador para luta contra as patologias sociais e pela saúde. A busca pelo prazer, via essa resignificação do sofrimento, é o caminho para o trabalhador encontrar estabilidade sociopsíquica e possibilidades de expressar sua subjetividade de modo autêntico.

Sandel (2020) aponta desânimo com a nova realidade do mundo do trabalho, salientando que a noção de trabalho atrelada a uma carreira vitalícia acabou. Pontua que agora o que vale é a inovação, a flexibilidade, o empreendedorismo e a constante

disposição para aprender novos conhecimentos. Nesse contexto, vários trabalhadores se sentem ofendidos com a demanda de se reinventarem, enquanto seus empregos são deslocados para países com mão de obra barata ou, mesmo, são substituídos por robôs.

Ademais, nos últimos anos, tem se aceitado amplamente a terceirização em atividades-fim da economia, bem como a ampla flexibilização de direitos laborais. Tal se intensificou, no Brasil, com o advento da chamada reforma trabalhista, a qual contribuiu para a precarização dos postos de trabalho¹¹.

Há que se registrar ainda a tentativa dos empreendimentos modernos de repassar os riscos empresariais para o trabalhador. Nesse sentido, o empregado depende do atingimento de metas que lhe são impostas, de bom desempenho em avaliações frequentes e mesmo da prospecção de novos negócios para receber salário melhor ou mesmo para continuar no emprego. Também as despesas do empreendimento, como compra de equipamentos e pagamento de internet e conta de telefonia têm sido assumidas pelo trabalhador. Tudo em detrimento do princípio juslaboral da alteridade, segundo o qual os riscos do empreendimento devem ser suportados pelo empregador e jamais repassados ao empregado¹². O teletrabalho e o trabalho em plataformas digitais são exemplos dessa tendência.

Com efeito, o modelo de gestão atual tem priorizado a avaliação individual de desempenho, com o pagamento de bônus para quem atinge as metas estipuladas. Esse tipo de gestão estimula o individualismo, bem como práticas de assédio moral e organizacional, utilizadas com o objetivo de fazer cumprir as metas, progressivamente desafiadoras. Também traz consigo a intensificação do trabalho, com o aumento de horas trabalhadas, o acúmulo de funções, rebaixamento dos níveis salariais e aumento da instabilidade no emprego. Tudo ocasionando a exposição do trabalhador a fatores de risco para sua saúde e sua segurança (Lucca, 2018).

Nesse sentido, Gaulejac (2007, p. 303) afirma:

O universo da gestão substitui o dom pelo interesse, a gratuidade pelo enriquecimento, a obrigação de devolver pela defesa da propriedade individual, a dignidade pela utilidade, a solidariedade coletiva pela celebração do mérito individual, a honra pela estratégia. Ele transforma as relações humanas em relações comerciais, os cidadãos em clientes que reclamam o que lhes é devido e os políticos em provedores de serviços.

Ao que conclui: “ Em vez que querer ‘pôr as pessoas no trabalho’, para mobilizá-las na corrida para a produtividade, seria tempo de encontrar novamente o prazer da gratuidade,

¹¹ Sobre o tema, destaque-se: “[...] a reforma reafirma e radicaliza a liberalização da terceirização e do trabalho temporário, mesmo sendo pública a vasta produção científica que evidencia a relação entre terceirização e acidentalidade, inclusive para trabalhadores que realizam as mesmas atividades. Trata-se, também neste caso, de uma normatização sem qualquer guarida factual que a sustente, e que se assenta exclusivamente na capacidade de imposição dos interesses empresariais predatórios na atual conjuntura de ataque aos princípios democráticos.” (GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP, 2017, p. 39).

¹² A Consolidação das Leis do Trabalho, no caput de seu art. 2º, define como empregador “a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

da troca e da partilha sem cálculo” (Gaulejac, 2007, p. 303).

O que se propõe é um modelo de organização que privilegie as relações humanas e o trabalho decente. Tudo numa perspectiva de privilegiar o desenvolvimento sustentável, em detrimento de uma gestão de cunho meramente mercadológico.

Diga-se ainda que as transformações na organização do trabalho levaram a uma modificação parcial da divisão tradicional do trabalho, com o objetivo de tornar as empresas mais competitivas. Argumenta-se que a eficiência dos negócios depende da redução dos custos de produção para aumentar a mais-valia. Uma das mudanças mencionadas é que os empregados passaram a ser responsáveis pela aquisição de parte ou da totalidade das ferramentas necessárias para a execução de suas atividades. Ademais, observa-se que a aquisição, conservação e manutenção dos meios de produção foram gradativamente transferidas para os trabalhadores, sendo o teletrabalho um exemplo claro dessa tendência (Gaia, 2019).

Importante observar a “virada discursiva” nas organizações que ocorreu (e ainda se busca implementar em alguns nichos), com o objetivo de tornar mais palatável ao trabalhador o processo de reestruturação produtiva. A mesma é um artifício discursivo, construído sob a lógica da manipulação, direta ou, na maioria das vezes, ideológica, na busca da superação do modelo clássico de emprego (mais protetivo). Tem, assim, como objetivo a adoção de um extenso cabedal de artifícios precarizantes, como a flexibilização dos direitos trabalhistas, a criação de falsas cooperativas de mão de obra, a pejetização de empregados e a uberização do trabalho (Figaro, 2008).

Nesse contexto, termos como colaborador, empreendedor, parceiro, equipe, participação, diálogo, aprendizado, missão, entre outros, próprios do meio negocial, do marketing e mesmo da religião têm sido amplamente usados, no meio corporativo, para fazer referência aos empregados ou prestadores de labor. Busca-se manifestar valores que, na prática, não são vivenciados, configurando-se como verdadeiros “simulacros linguísticos”, utilizando-se do discurso para persuadir e controlar (Ibid.).

Tal prática tenta impingir aos ditos “colaboradores” uma condição de autonomia e dinamicidade empresarial incompatível com a sua formação pessoal e profissional, com os recursos financeiros de que dispõem e com a própria vontade negocial que manifestam. Dessa maneira, quer pelo intuito manipulador insito dos mesmos, quer pela falta de clareza com que esses termos são utilizados, condena-se seu uso.

Nesse sentido, Dejours (2006, p. 65) denuncia o que chama de “eufemização do real” (grifos no original):

O discurso oficial sobre o trabalho e sua organização é pois construído sobretudo para servir a uma propaganda visando ao exterior da empresa: o mercado, a clientela etc. Na verdade, contudo, atualmente ele é também construído para servir a objetivos “internos”, da “cultura da empresa”, que preconizam o rigoroso ajustamento da produção e da organização do trabalho às exigências do mercado e da clientela, devendo, além disso, atestar a satisfação e a felicidade dos empregados que trabalham na empresa. No todo, a descrição ganha o lisonjeiro

título de “valorização”, noção que teve um desenvolvimento considerável no discurso modernizado das organizações.

Em verdade, essa prática tem por objetivo ocultar desejos do sistema de produção capitalista, o qual objetiva produzir sempre mais, com menos insumos. Desse modo, “Sob o discurso de excelência, melhoria contínua e empregados cooptados como ‘colaboradores’, as relações de trabalho são transformadas de forma a mascarar a dominação capitalista sobre o trabalho humano, ao passo que o intensificam cada vez mais” (Pereira *et al.*, 2020, p. 2).

Sobre o assunto, é importante destacar que a disciplinação da força de trabalho para os propósitos de acumulação do capital, referida como “controle do trabalho”, é uma questão complexa. Esse processo envolve uma combinação de representação, familiarização, cooptação e cooperação. Tais elementos precisam ser organizados tanto no local de trabalho quanto na sociedade em geral. Assim, a socialização do trabalhador nas condições de produção capitalista inclui o controle social das suas capacidades físicas e mentais (Harvey, 2008).

Infelizmente, para uma grande quantidade de empresários “Comunicar-se resume-se na maior parte do tempo, a transmitir uma informação” (Chanlat, 2007, p. 20).

Nessa esteira, sustentam Krein e Oliveira (2019a, p. 145): “Com disseminação dos serviços por aplicativos, esses vêm se tornando casos emblemáticos de jornadas estendidas e flexíveis. Contudo (*sic*), essa tendência de flexibilização atinge todos os segmentos de trabalhadores”.

Sobre a reestruturação produtiva, Antunes e Praun (2015, p. 9) argumentam:

A implantação de programas de qualidade total, dos sistemas *just-in-time* e *kanban*, além da introdução de ganhos salariais vinculados à lucratividade e à produtividade (de que é exemplo o programa de participação nos lucros e resultados — PLR), sob uma pragmática que se adequava fortemente aos desígnios neoliberais, possibilitou a expansão intensificada da reestruturação produtiva, tendo como consequências a flexibilização, a informalidade e a profunda precarização das condições de trabalho e vida da classe trabalhadora brasileira.

Apontando as repercussões da reestruturação produtiva na saúde mental dos trabalhadores, Monteiro *et al.* (2020) pontuam que tais processos acarretam mudanças significativas na organização e gestão do trabalho, com intensas repercussões na saúde dos trabalhadores.

Os temas gizados na presente seção serão aprofundados ulteriormente no presente trabalho.

2.8 Inovações tecnológicas e saúde mental do trabalhador

Quanto à 4ª revolução industrial, teve-se a oportunidade de discorrer sobre a mesma, em trabalho anterior, o qual tratava da proteção do corpo eletrônico da pessoa humana, sob a ótica do jurista italiano Stefano Rodotà:

Vive-se, atualmente, no que se tem denominado de 4.^a revolução industrial ou revolução 4.0. A mesma se tem caracterizado pela intensa utilização da tecnologia da informação nos processos produtivos, bem como pelo advento de uma significativa alteração dos meios de comunicação, protagonizada pela predominância das redes sociais e dos aplicativos de informática (Costa, 2020, p.77).

Trata-se de “[...] uma revolução tecnológica sem precedentes desde a invenção do computador e da internet, seja em termos de proporção, seja de velocidade e impacto, que se caracteriza pela fusão dos mundos físico, digital e biológico” (Maranhão; Savino, 2021, p. 21).

Estas seriam as principais atividades capitaneadas pela chamada indústria 4.0: “Sistemas ciber-físicos (CPS), Big Data Analytics, Computação em nuvem, Internet das Coisas (IoT) e Internet dos serviços (IoS), Impressão 3D e outras formas de manufatura aditiva, Inteligência artificial, Digitalização, Colheita de energia (Energy harvesting) e Realidade aumentada” (INSTITUTO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL, 2017, on-line).

Um assunto se mostra essencial quando se fala da revolução 4.0, no caso, as decorrências econômicas e sociais da automação no mundo do trabalho. Com efeito, fala-se, há muito, na substituição do trabalho humano pelo labor executado por máquinas. Esse tema ganha relevo, dada a natureza disruptiva das inovações tecnológicas da contemporaneidade, aptas a virar, de ponta-cabeça, a forma como são produzidos os bens e prestados os serviços.

Na análise das dificuldades do trabalhador, no contexto das inovações tecnológicas, há que se citar o advento da inteligência artificial¹³. Esta ameaça os postos de trabalho de maneira jamais vista na história da humanidade, em especial, pela sua capacidade de operar em rede de informações.

Nesse contexto, fala-se em trabalho redundante que é aquele que se torna dispensável e não interfere na produção, pois foi substituído por novos modelos de atividade devido ao desenvolvimento tecnológico, que gradualmente absorve tarefas por meio da inteligência artificial (Medeiros, 2023).

¹³ Substitutivo aos projetos de lei para regulação da inteligência artificial no Brasil:

“Art. 2º O desenvolvimento, implementação e uso de sistemas de inteligência artificial no Brasil têm como fundamentos:

I – a centralidade da pessoa humana;

II – o respeito aos direitos humanos e aos valores democráticos;

III – o livre desenvolvimento da personalidade;

IV – a proteção ao meio ambiente e o desenvolvimento sustentável;

V – a igualdade, a não discriminação, a pluralidade e o respeito aos direitos trabalhistas;

VI – o desenvolvimento tecnológico e a inovação;

VII – a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor;

VIII – a privacidade, a proteção de dados e a autodeterminação informativa;

IX – a promoção da pesquisa e do desenvolvimento com a finalidade de estimular a inovação nos setores produtivos e no poder público;

X – o acesso à informação e à educação, bem como a conscientização sobre os sistemas de inteligência artificial e suas aplicações.” (SENADO FEDERAL, 2022, on-line).

Nessa esteira, diga-se que, dentre as condições clínicas mais observadas na ambiência provocada pela 4ª revolução industrial, encontra-se o ostracismo. Trata-se de circunstância resultante da percepção do trabalhador de que se encontra sendo paulatinamente substituído pelas máquinas. Tal condição pode causar depressão, devido à baixa estimulação do trabalhador, que se vê impotente diante das mudanças (Valentini, 2020).

Paradoxalmente, ao lado do ostracismo, o trabalho, na ambiência da 4ª revolução industrial, tem causado quadros de extenuação dos trabalhadores. Isso acontece devido à alta cobrança e à necessidade de adaptar-se continuamente aos novos meios produtivos. Manifesta-se a necessidade de estar sempre atualizado sobre o novo aparato tecnológico o que pode causar quadros de ansiedade devido à constante estimulação ou “hiperconexão” ao trabalho (Valentini, 2020).

Cite-se ainda que o trabalho está sendo progressivamente coordenado e monitorado por algoritmos. Isso levanta uma série de questões para a saúde e segurança dos trabalhadores, tais com a grande quantidade de dados pessoais que circulam sobre as pessoas, sem a anuência das mesmas. Esses dados servem também para informar o estado de saúde e a moral dos trabalhadores (Moreira, 2020).

Ademais, as decisões baseadas em algoritmos, muitas vezes carecem de sensibilidade, posto não observarem as características pessoais e sociais dos trabalhadores aos quais as mesmas se voltam.

Há que se referir que hoje se fala em uma nova linha de montagem, na qual a inteligência monitora e ajuda as pessoas e os robôs a exercitarem seus pontos fortes e controlarem suas debilidades, havendo significativa mudança no processo produtivo (Wilson; Daugherty, 2019).

Sobre o tema, afirma Gaulejac (2007, p. 217): “As evoluções tecnológicas poderiam libertar o homem do trabalho. Elas parecem, ao contrário, colocá-lo sob pressão. Aliviam a fadiga física, mas aumentam a pressão psíquica.”

Diga-se que a nova linha de montagem traz, por óbvio, impactos na saúde e segurança dos trabalhadores. Com efeito, os trabalhadores enfrentam desafios significativos ao compartilhar o espaço de trabalho com inteligência artificial e *cobots*. Isso inclui aumento da ansiedade e do estresse devido à perda de controle sobre suas responsabilidades, além da intensificação da supervisão. A constante avaliação pode afetar negativamente a saúde mental dos trabalhadores. Adicionalmente, existem riscos físicos, como colisões imprevisíveis entre humanos e robôs, questões de segurança cibernética que podem comprometer o funcionamento dos sistemas e riscos ambientais decorrentes da degradação de sensores e intervenções humanas (Moreira, 2020).

Anote-se, que, em última instância e a despeito do que se pode imaginar, a IA pode contribuir para a humanização do trabalho, uma vez que os empregados da linha de montagem acabam realizando atividades menos repetitivas — as quais são repassadas ao

aparato tecnológico — podendo, dessa forma, dedicar-se a tarefas que exijam o mínimo de criatividade e decisão (Wilson; Daugherty, 2019).

Diga-se que o art. 7º, XVII, da Constituição Federal que prevê a proteção contra a automação, na forma da lei, deve considerar não apenas os postos de trabalho, mas também os aspectos físicos e mentais, bem como os decorrentes da 4ª revolução industrial (Valentini, 2020).

Todo esse quadro trata-se de tema bem mais complexo, uma vez que se estaria diante do fim da “sociedade do trabalho”, visto que o desemprego não decorreria somente “[...] de crises econômicas cíclicas; seria antes decorrente do sucesso do capitalismo tecnologicamente avançado”¹⁴ (Beck, 2000, p. 2).

A seguir, analisar-se-á formas de precarização do trabalho humano usadas pelas transnacionais que impactam na saúde mental do trabalhador: o trabalho terceirizado e o teletrabalho. Busca-se identificar a correlação existente entre precarização e os adoecimentos mentais.

2.9 Precarização do trabalho

Beck (1997, p. 42) faz referência ao que chama de “mito dos custos”, aspecto subjacente às iniciativas estatais de reforma no mundo do trabalho: “[...] só precisamos baixar drasticamente os custos salariais para que o problema do desemprego se desmanche no ar”.

No mesmo sentido, pode-se afirmar que “A desvalorização da força de trabalho sempre foi a resposta instintiva dos capitalistas à queda dos lucros” (Harvey, 2008, p. 179).

Trata-se, entretanto, de uma visão turva da realidade. Infelizmente, o que se percebe é que um número crescente de pessoas assume, de forma militante, a concepção que somente uma radical diminuição dos custos do trabalho, mesmo com decréscimo de direitos, entre eles o salário, ocasionaria a redução do desemprego¹⁵. Nesse contexto, surge toda uma sorte de ideias flexibilizantes e precarizadoras. Sempre com mira o exemplo dos EUA, apresentado, entretanto, de forma distorcida (Ibid.).

Em verdade, o que ocorre é que “[...] em momentos de crise a relação de forças no capitalismo pende para o lado dos proprietários do capital, locus onde essas idéias têm maior peso” (Trovão; Araújo, 2018, p. 2).

Ainda sobre o fim da chamada “sociedade do trabalho”, faz-se necessário observar que o trabalho digno é um dos pressupostos da democracia:

¹⁴ Texto original: “The ‘job for life’ has disappeared. Thus, rising unemployment can no longer be explained in terms of cyclical economic crises; it is due rather to the successes of technologically advanced capitalism.”

¹⁵ “A origem dessa relação remete à teoria econômica neoclássica e suas atualizações, que pressupõem que, se o custo do trabalho diminui, o emprego aumenta, pois desse modo as empresas conseguem produzir e vender no mercado sem reduzir seus lucros. Ademais, o aumento do lucro oriundo do corte de custos aumentaria a poupança da economia, elevando investimentos e, por conseguinte, o número de empregos.” (Filgueiras, 2019, p. 20-21).

Na Europa e nos EUA, a democracia veio ao Mundo como “democracia do trabalho” — no sentido de que ela se fundamenta na participação no trabalho remunerado. O cidadão precisava ganhar, assim ou assado, o seu dinheiro, para insuflar vida aos direitos de liberdade política. O trabalho remunerado sempre fundamentou não só a existência privada, mas também a existência política. Por isso, não estão em jogo “apenas” milhões de desempregados. Também não está em jogo apenas o Estado de Bem-Estar Social, ou o impedimento da pobreza ou a possibilitação da justiça. Todos nós estamos em jogo. A liberdade política e a democracia estão em jogo na Europa (Beck, 1997, p. 46).

Com efeito, somente com condições dignas de vida, as quais decorrem indubitavelmente de circunstâncias dignas de trabalho, os cidadãos terão suporte material para exigir a melhoria de seus recursos socioeconômicos. A dignidade pessoal é, assim, um pressuposto para a democracia. Desse modo, a participação cidadã requer a satisfação de aspectos essenciais relacionados à segurança substancial, como ter um emprego, uma residência e mesmo segurança alimentar, o que no Brasil, são considerados direitos sociais, inclusive no Texto Constitucional. Não há democracia, assim, sem a satisfação desses direitos básicos. Ademais, a precariedade material dá espaço para ideologias e regimes pautados no totalitarismo (Beck, 1997).

O Brasil passou recentemente por um período de agravamento da dependência devido às políticas de austeridade que priorizam o mercado em vez dos direitos conquistados através das lutas democráticas e assegurados pela Constituição de 1988. Esse período foi caracterizado por um ajuste autoritário e conservador, ainda que dentro dos limites formais da democracia representativa. Ademais, há uma contínua ameaça aos valores e pilares da democracia no Brasil, com evidentes manifestações de caráter fascista (Moreira; Carvalho, 2020).

Esse contexto não é vislumbrado por destacados economistas e gestores públicos, para os quais o livre mercado como único e legítimo regulador da economia, em detrimento de postulados de justiça social. Existe, em verdade, inúmeras escolas econômicas que tratam desse viés.

Para Beck (1997, p. 46) esses teóricos ignoram deliberadamente a História:

Devemos lembrar insistentemente dos novos democratas pseudoliberais ou dos novos liberais pseudodemocratas, surdos diante dos ensinamentos da História de que o fundamentalismo do mercado, ao qual eles prestam reverência, é uma forma de analfabetismo democrático. Justamente esse mercado não tem em si mesmo a sua justificação. Essa formação econômica só pode sobreviver no vaivém da segurança material, dos direitos sociais e da democracia. Quem aposta apenas no mercado destrói, juntamente com a economia, também essa formação econômica.

Presencia-se a fissura de três aspectos fundantes da sociedade do trabalho, construída no período pós-Segunda Guerra Mundial: o capitalismo, o Estado do bem-estar social e a democracia. Com efeito, o capitalismo tem se voltado, no presente contexto temporal, somente ao lucro, excluindo os trabalhadores¹⁶, o bem-estar social e a

¹⁶ Sobre o tema, pontua Dejours (2006, p. 41) (grifos no original):

“Hoje, afora seu objetivo principal — o lucro —, o que caracteriza uma empresa não é mais sua *produção*, não é mais o *trabalho*. O que a caracteriza é sua *organização*, sua *gestão*, seu *gerenciamento*. Propõe-se

democracia. Estaria, assim, perdendo sua legitimidade junto à coletividade (Beck, 2000).

O capitalismo global prioriza, em verdade, a expansão das relações de mercado em vez de focar na democracia, na educação básica ou nas oportunidades sociais para aqueles em situação de vulnerabilidade social. A globalização dos mercados, por si só, não é suficiente para resolver o problema da prosperidade econômica. É necessário ir além das prioridades impostas pelo próprio capitalismo global (Sen, 2010).

Para Beck (2000, p. 4), o neoliberalismo evidenciaria um “analfabetismo democrático”, uma vez que:

[...] o mercado não encontra justificação em si mesmo. Ele é uma forma econômica viável apenas em interação com a segurança material, os direitos sociais e a democracia e, portanto, com o Estado Democrático. Apostar tudo no mercado livre significa destruir, juntamente com a democracia, todo esse modelo econômico [o capitalismo]¹⁷.

O capitalismo não teria, a princípio, adversários. Em verdade, o próprio capitalismo, com fins meramente lucrativos e especulativos, seria seu próprio algoz¹⁸ (Beck, 2000).

Dado que o pleno emprego é uma realidade de um período distante da Europa Ocidental, a grande questão que se coloca para o mundo do trabalho é a seguinte: como preservar a democracia em sociedades onde o desemprego grassa e a precarização do trabalho encontra novos e sutis contornos (Beck, 2000).

Com efeito, “A precarização passou a ser um atributo central do trabalho contemporâneo e das novas relações de trabalho, apresentando múltiplas faces e dimensões” (Franco; Druck; Seligmann-Silva, 2010a, p. 230).

A precarização do trabalho é um processo complexo que altera a vida das pessoas tanto no local de trabalho quanto fora dele. Isso se manifesta nas empresas por meio da organização *just in time*, da gestão pelo medo, das práticas de participação forçadas, da autoaceleração e da multifuncionalidade, entre outras técnicas de controle maximizado. Estas são formas de dominação que combinam insegurança, incerteza, sujeição, competição e o aumento da desconfiança e do individualismo, além do sequestro do tempo e da subjetividade. Outras facetas da vida social, incluindo as relações intergeracionais e familiares, também são afetadas. A desestabilização e a vulnerabilidade da sociedade resultam na desvalorização simbólica, que destrói os valores, a autopercepção e as representações de como cada indivíduo está inserido na estrutura social (Franco; Druck; Seligmann-Silva, 2010b).

assim um deslocamento qualitativamente essencial. O tema da organização (da empresa) substitui-se ao tema do trabalho nas práticas discursivas do neoliberalismo.

Trata-se de uma verdadeira reviravolta cuja característica principal não é promover a direção e a gestão, que sempre ocuparam um lugar de destaque, e sim desqualificar as preocupações com o trabalho, cuja ‘centralidade’ agora é contestada tanto no plano econômico quanto nos planos social e psicológico.”

¹⁷ Texto original: “The neoliberal utopia is a kind of democratic illiteracy. For the market is not its own justification; it is an economic form viable only in interplay with material security, social rights and democracy, and hence with the democratic state. To gamble everything on the free market is to destroy, along with democracy, that whole economic mode.”

¹⁸ Texto original: “The only powerful opponent of capitalism is profit-only capitalism itself”.

Diga-se que a incerteza se constitui em um artifício gerencial. Não saber se serão concedidos os meios necessários para realizar o trabalho, se a promoção almejada será aceita, por exemplo, são mecanismos de submissão do pessoal. Consiste essencialmente em não deixar claro quais os critérios utilizados para a definição de recompensas e sanções. Como não há elementos concretos para a definição dos sucessos e fracassos, aflora o medo de ser desaprovado e ficar visado pela gestão (Gaulejac, 2007).

Ademais, a precarização do trabalho caracteriza-se ainda pela desregulamentação e perda de direitos trabalhistas e sociais, além da legalização de vínculos temporários e da informalidade nas relações e vínculos de labor. Nesse contexto, a terceirização tem sido acompanhada por práticas que intensificam o trabalho e/ou aumentam a jornada. Isso resulta em acúmulo de funções, maior exposição a fatores de risco para a saúde, descumprimento das normas de proteção à saúde e segurança, rebaixamento dos níveis salariais e aumento da instabilidade no emprego. Todo esse cenário está associado ao isolamento social e à deterioração das condições de bem-estar dos trabalhadores (Franco; Druck; Seligmann-Silva, 2010b).

Como exemplo desse tipo de labor indigno ou “precarizado” podemos citar ainda: trabalho subordinado sem assinatura de CTPS e pagamento de direitos trabalhistas respectivos; trabalho em plataformas digitais; trabalho em condições análogas à de escravo; trabalho insalubre, degradante ou penoso; trabalho infantil; trabalho sob assédio moral ou sexual; trabalho intermitente; entre outros.

Nesse sentido, cite-se Antunes (2018, p. 173):

Quanto mais avança o receituário imposto pelo capital financeiro, mais se esparrama essa pragmática letal para o trabalho. Consequência: proliferam, em todos os cantos, as mais diversas formas de trabalho terceirizado, part time, desprovidas de direitos ou “pejotizadas”. A precarização do trabalho se expressa ainda na disseminação das falsas cooperativas, no apelo ao voluntariado, assim como no incentivo ao empreendedorismo – uma espécie de empregador e assalariado de si próprio. Em comum nesse conjunto de formas assumidas pelo trabalho, pode-se observar a erosão de empregos associada à corrosão de direitos do trabalho. Desse modo, a terceirização, que no passado era exceção (existente principalmente nos setores de limpeza, segurança e transporte de trabalhadores), vem se tornando regra.

Explique-se que a precarização do trabalho ocorre quanto não são observados os direitos sociais mínimos estabelecidos pela Constituição Federal. Nesse sentido, Delgado (2004) pontifica acerca da existência de direitos de indisponibilidade absoluta, protegidos por uma tutela de interesse público, constituindo-se em um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não transige, em qualquer segmento econômico, sob pena de afronta à dignidade da pessoa humana e à valorização social do trabalho (arts. 1º, III e 170, caput, CF/88).

Assim, o trabalho precarizado não corresponde ao parâmetro de Trabalho Decente, que é aquele que garante um patamar mínimo civilizatório de direitos ao trabalhador, consoante o que dispõe o artigo 7º da Constituição Federal, que traça dos direitos dos

trabalhadores urbanos e rurais.

Anote-se ainda que, desde a década de 1980, houve uma crescente desestruturação no mundo do trabalho. Ela foi causada por demissões em massa e por uma redução significativa dos grupos de empregados mais estáveis. Ademais, houve a expansão de modalidades de assalariamento nas grandes corporações, que criaram uma rede de labor nitidamente precária. Nesse passo, empregados demitidos foram reintegrados por meio de terceirização e outros tipos de contratos instáveis, como contratos temporários e em tempo parcial. Tudo isso criou situações de trabalho frágeis em relação ao seu *status* anterior. Outros trabalhadores permaneceram desempregados por muito tempo (Franco; Druck; Seligmann-Silva, 2010b).

Diga-se ademais que a precarização do trabalho é um processo multidimensional, que interfere na vida do empregado dentro e fora da corporação. Ela se configura a partir de vínculos de emprego precários, da organização e condições de labor desfavoráveis, da instrumentalização do labor e do medo de demissão. Tais aspectos fragilizam o trabalhador de modo orgânico, interferindo na sua própria existência. Geram também repercussões negativas no seu reconhecimento social e na construção de sua identidade pessoal e coletiva (Lucca, 2018).

Diga-se que há manifestações somáticas e psicossomáticas relacionadas à ameaça de perda do emprego:

- . perturbações psíquicas: crises de angústia, fobias, estados de pânico, insônias;
- . perturbações digestivas: úlceras gástricas, câibras epigástricas, rectocolites ulcero-hemorrágicas;
- . perturbações dermatológicas: psoríase, eczemas, crises de urticária;
- . perturbações cardiovasculares: infartos do miocárdio;
- . perturbações comportamentais: enxaquecas, tabagismo, violências físicas, alcoolismo, suicídios etc. (Gaulejac, 2007, p. 204).

Registre-se ainda que os “sobreviventes”, ou seja, aqueles que permaneceram vinculados à organização, tendem a apresentar sintomas assemelhados, achando-se demasiadamente caros para a corporação, diante de mudanças organizacionais que os instrumentalizam e os fazem sentir impotentes (Gaulejac, 2007).

Diga-se que o conceito de trabalho decente está em estreita sintonia com o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos do Estado brasileiro (Constituição da República Federativa do Brasil, art. 1º, inciso III). A ideia busca delimitar a tutela dos direitos mínimos do homem-trabalhador, colocando-o a salvo do descuido e da exploração ilimitada por parte dos tomadores de seus serviços. Estes direitos mínimos é que devem caracterizar o trabalho decente. Patamar inferior a este é sujeitar o trabalhador a condições de labor que estão abaixo do necessário para que seja preservada sua dignidade.

Esse patamar civilizatório mínimo sofre constantes agressões das elites nacionais, em iniciativas como a reforma trabalhista, a reforma previdenciária e outras legislações de caráter retrógrado que estão sendo debatidas no Congresso Nacional. Como exemplo

flagrante, os sindicatos foram amplamente atingidos, tendo sido revogada a sua fonte básica de financiamento, o chamado imposto sindical.

Há que se referir que a reforma trabalhista brasileira é bastante ampla e se baseia em um tripé: a flexibilização do tempo de trabalho e das formas de contratação do trabalhador; a fragilização dos sindicatos e das instituições públicas; e a individualização dos riscos, adotando a lógica da empregabilidade e responsabilização do trabalhador pelos riscos do mundo do trabalho (Krein; Colombi, 2019).

Nunca é demais lembrar: “Em face das altas taxas de desemprego, precarização das relações laborais, do fenômeno da automação e da robotização, ficam à margem uma parcela muito grande da população que não consegue se inserir nessa nova fase do capitalismo” (Lazzarin, 2020, p. 96).

Diga-se que a qualificação do trabalhador, nos processos de reestruturação produtiva, passa a ser transferida para os próprios indivíduos, associada ao conceito de empregabilidade. Desse modo, os obreiros são os responsáveis pela sua manutenção no mercado de trabalho. Eventual rejeição do mercado de trabalho gera um processo de culpabilização pessoal, podendo ocasionar quadros depressivos decorrentes do desemprego ou do subemprego (Jacques, 2013).

A fragilização corresponde aqui à ideia de vulnerabilidade. Há que se dizer ainda que a ausência de emprego ou mesmo a ameaça de perda do trabalho trazem consigo sofrimento psíquico, pois ameaçam a subsistência do trabalhador e de sua família. Ademais, abalam a percepção que a pessoa tem de si mesma, gerando sentimentos de menos-valia, angústia, insegurança e desespero, típicos de quadros ansiosos ou depressivos (Lucca, 2018).

Diga-se que gestões que utilizam o medo da perda de emprego como forma de controle geram riscos mentais significativos. Em um setor ou grupo de trabalho onde muitos se sentem igualmente impactados por essa prática, a soma das experiências individuais contribui para a criação de um ambiente de desconfiança generalizada. Essa situação aumenta ainda mais a ansiedade de cada pessoa (Seligmann-Silva, 2022).

Ainda sobre o medo, Gaulejac (2007, p. 218) pontua: “Ele gera comportamentos de adição, estresse cultural, sentimentos de invasão, contra o qual é difícil de se defender, e sofrimentos que o indivíduo esconde; do contrário, se fossem expressos, ele ficaria visado.”

2.9.1 O trabalhador terceirizado

A terceirização é uma forma de contratação em que uma empresa principal subcontrata outra, vindo esta a ocupar uma condição subordinada na definição do que e como produzir um bem ou serviço¹⁹ (Krein; Oliveira, 2019b, p. 104).

¹⁹ “Apesar dos limites formais definidos pelas interpretações judiciais – especialmente pela Súmula 331/1993 do TST –, a terceirização avançou fortemente a partir dos anos 1990. Partindo de uma metodologia em que identifica os setores ‘tipicamente terceirizáveis’, estudo do Dieese/CUT (2014) estimou, com base nos

A terceirização é uma estratégia fundamental de flexibilização do trabalho, onde a responsabilidade pela relação empregatícia é transferida de um empregador direto para um terceiro, aliviando o grande capital de encargos e direitos trabalhistas. Na perspectiva da sociologia do trabalho, é vista como uma forma de dominação que desregula o mercado de trabalho. A terceirização obscurece a verdadeira natureza do trabalho, ocultando a relação entre capital e trabalho e alterando o vínculo empregado/empregador estabelecido pelo direito trabalhista, ao transferir gestão e custos para um terceiro (Franco; Druck; Seligmann-Silva, 2010b).

Os novos preceitos da legislação trabalhista brasileira, insertos pela Lei Nº 13.429, de 2017, em especial, a possibilidade de terceirização em atividades-fim, tendem, infelizmente, a agravar o cenário dos trabalhadores terceirizados no país, acentuando a exploração sobre uma classe de trabalhadores, no caso, os terceirizados.

Sobre o assunto, colha-se a doutrina de Lira (2021, p. 320):

[...] a dita revolução pós-industrial, com a necessidade de produção em massa, objetiva, cada vez mais, abolir o trabalho humano em prol das novas tecnologias, da automação, da robótica etc., e se isso não for possível ou viável, promove-se a substituição dos empregados por terceirizados, as novas “maquinas humanas”, sujeitas a políticas de controle mais severas, como a substituição e descarte, mais fácil que uma máquina convencional.

A possibilidade de terceirização irrestrita em atividades-fim restou pacificada no julgamento do STF, nos autos das ações da ADPF 324 (BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2019a) e do RE 958.252 (BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2019b).

Na oportunidade, o STF fixou a seguinte tese de repercussão geral²⁰: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da contratante”.

Tal decisão pôs fim há anos de discussões sobre a matéria, lamentando-se ter prevalecido a tese que menos privilegia os trabalhadores.

Sobre o assunto, destaque-se:

dados da RAIS, a existência de 12,5 milhões de terceirizados com vínculos formais em 2013, representando 26,8% dos trabalhadores com carteira assinada do país naquele ano. Utilizando uma metodologia similar à do Dieese, pesquisa do CESIT realizada em 2006 e atualizada para 2014 (CESIT, 2015) mostra o crescimento expressivo no número de trabalhadores envolvidos nas atividades ‘terceirizáveis’ entre 1994 e 2014, em que sua proporção passou de 5,6% para 25% do total de empregos formais.” (Krein; Oliveira, 2019b, p. 104-105).

²⁰ “Durante o julgamento, restaram polarizadas duas teses: a tese derrotada, lastreada em estudos científicos do campo do Direito Constitucional do Trabalho, da Sociologia do Trabalho e da Economia do Trabalho no sentido de afirmar a proteção social ao trabalho e limitar a terceirização como mecanismo jurídico para evitar a precarização que esta engendra, num conteúdo argumentativo que afirma o caráter social da Constituição de 1988; e a tese vencedora, propaladora da “modernização da economia”, da liberdade de contratação e da promessa de criação de empregos, capitaneada pela maximização das liberdades de iniciativa extraídas do art. 5º, II, da Constituição de 1988 (princípio da legalidade). Os defensores da corrente vencedora entendem que os efeitos precarizantes levantados pelos demais julgadores seriam externalidades, e não contingências, do processo de terceirização, devendo ser reprimidos os efeitos nocivos, porém não a terceirização em si.” (Dutra, 2019, p. 164).

Essas decisões, além de uma série de outras decisões do STF em matéria trabalhista (terceirização na administração pública, competência para decisões sobre contribuições previdenciárias, suspensão da Súmula do TST sobre ultratividade das negociações coletivas, entre outras) compõem o cenário de fragilização do pensamento jurídico voltado aos direitos sociais que ali minimamente se desenvolvia" (Dutra, 2019, p. 163).

Em verdade, muito embora não houvesse legislação tratando especificamente do tema, ficara consolidado, há muito, na jurisprudência trabalhista, a impossibilidade de terceirizar tais atividades. Nesse sentido, foi publicada a Súmula Nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho²¹.

Em face de tais decisões, parece ser razoável prever o aumento de tal tipo de labor, o que, por certo, precariza, os postos de trabalho. Com efeito, o trabalhador terceirizado tende a ganhar bem menos que o trabalhador efetivo e está muito mais sujeito a situações de insegurança jurídica e pessoal²².

Nesse sentido, Lourenço (2015, p. 451-453) propõe uma perspectiva de caráter social, na análise da terceirização:

A terceirização é um fenômeno muito objetivo, por meio do qual o capitalismo se livra dos 'excessos' dos gastos direcionados à força de trabalho, portanto, é uma das medidas estratégicas de reestruturação do capital. Ela indica claramente o alargamento da subproletarização da classe trabalhadora e, no oposto, a concentração de renda nas mãos do capital, cada vez mais internacionalizado e financeirizado. [...] Além das questões mais diretamente vinculadas ao trabalho e seu ambiente, a terceirização promove o alargamento dos índices de vulnerabilidade social. Por exemplo, o retorno do trabalho infantil e do adolescente, o rebaixamento salarial, a piora nas condições de trabalho, a extensão da jornada e a maior propensão aos acidentes de trabalho. Na terceirização reside a fonte

²¹ "SUM-331 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE.

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral." (BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2023, on-line).

²² Sobre o tema, anote-se: "Dados apresentados pela Federação Única dos Petroleiros (FUP), filiada à CUT, mostram que de 1995 até 2010 foram registradas 283 mortes por acidentes de trabalho, das quais 228 ocorreram com trabalhadores terceirizados. O crescimento dos trabalhadores terceirizados na empresa de energia elétrica Eletrobras também é alarmante: em 2011 havia 8.248 terceirizados e no ano seguinte esse contingente de trabalhadores subiu para 12.815, significando um aumento de 55%, ao mesmo tempo em que o número de empregados cresceu apenas 13%." (Antunes; Praun, 2015, p. 422).

geradora para muitos outros problemas sociais, como a prostituição e o aumento da precariedade social e da miséria humana.

Há, no modelo de terceirização, uma verdadeira fragmentação do corpo laboral, com a perda, por parte do trabalhador, do sentimento de pertença organizacional: o empregado está vinculado a determinada empresa, mas presta serviços à outra, que, sem maiores formalidades, pode dispensá-lo a qualquer momento²³. Ademais, as empresas de terceirização abrem e fecham com bastante facilidade, dificultando o adimplemento de obrigações trabalhistas.

A terceirização — que envolve a transferência de partes do sistema de produção para empresas menores — resulta em extensas jornadas de trabalho e acúmulo de tarefas. Isso frequentemente leva a condições de trabalho precárias e desrespeito às normas de segurança e saúde. A exposição prolongada a fatores negativos aumenta o risco de doenças, o que é negligenciado nesse regime de trabalho. Portanto, a terceirização contribui para a deterioração das condições de saúde dos trabalhadores e necessita de regulamentação rigorosa (Souto, 2003).

O trabalhador não se sente membro de qualquer das entidades (empresa de terceirização ou empresa tomadora de mão de obra), o que interfere em sua autoestima e sentimento de realização pessoal, gerando frustração.

Sobre a terceirização, no contexto europeu, Dejourns (2006, p. 92-93) analisa:

[...] seja na construção civil, seja na manutenção de usinas nucleares e químicas, seja nas firmas de limpeza: a terceirização em cascata leva por vezes à constituição de uma 'reserva' de trabalhadores condenados à precariedade constante, à sub-remuneração e a uma flexibilidade alucinante de emprego, o que os obriga a correr de uma empresa para outra, de um canteiro de obras para outro, instalando-se em locais provisórios, em acampamentos nas imediações da empresa, em *trailers* etc. Por estarem sempre se deslocando de um extremo ao outro do país, às vezes por toda a Europa, certos trabalhadores não podem mais voltar para casa e não têm mais períodos de folga, nem férias, nem limitação dos horários de trabalho. ... até que uma estafa, uma doença ou um acidente os impossibilite de todo de obter um emprego. Alguns deles tentam adaptar-se levando consigo toda a família num *trailer*. A maioria enfrenta crises familiares que provocam o rompimento ou o divórcio. Essa vida, que lembra a dos operários do século XIX, conduz inevitavelmente a práticas de sociabilidade fora das normas: recurso ao álcool e sobretudo às drogas, que mitigam provisoriamente o desespero e o infortúnio.

Diga-se que a precarização não atinge somente os trabalhadores terceirizados, afetando também os efetivos, uma vez que estes se sentem pressionados pela elevação das taxas de desemprego, a indicar que existe grande quantidade de trabalhadores que possam

²³ Sobre os primórdios da terceirização no Brasil, colha-se a doutrina Lira (2021, p. 319): “[...] desde a década de 70, época em que foi editada a Lei do contrato temporário, o tema da terceirização da mão de obra ganhou vulto nas páginas das revistas e periódicos de Direito do Trabalho, sempre na busca de incutir essa prática como uma figura necessária para a otimização/qualificação das atividades e com a falsa promessa de geração de novos empregos. Com a devida vênia, engana-se quem enxerga que o objetivo principal é apenas a redução do custo da produção, é muito mais do que isso. A terceirização gera consequências de várias ordens: econômica, trabalhista, sindical, fiscal, previdenciária, ambiental, social etc., de modo que a sua adoção irrestrita reflete direta e indiretamente em toda a sociedade.”

substituí-los. E pior: que seu posto de trabalho pode ser substituído por um posto de trabalho precário. Desse modo, os trabalhadores continuam a trabalhar mesmo doentes para não dar azo a qualquer reclamação de seus superiores (Dejours, 2006).

Nessa esteira, existe um esfacelamento da organização sindical. Os sindicatos profissionais perdem o núcleo organizacional do empreendimento como cenário central de sua atuação. Ora, não existe mais congregação dos trabalhadores na empresa, uma vez que, sob o modelo de terceirização, os empregados da empresa de terceirização se espalham por vários empreendimentos tomadores de serviços.

Com efeito, a terceirização contribui para a fragmentação, heterogeneização e divisão dentro da classe trabalhadora, intensificando a competição entre aqueles que compartilham o mesmo ambiente de trabalho. Isso leva à dispersão dos sindicatos, resultando frequentemente em diferentes representações sindicais para trabalhadores de setores terceirizados diversos, o que fragmenta ainda mais suas oportunidades de organização, união, solidariedade e resistência coletiva (Antunes; Praun, 2015).

Sobre o tema, é bastante importante o exemplo citado por Lira (2021, p. 324), o qual evidencia os riscos da terceirização indiscriminada:

Em Sumaré interior de SP, uma montadora de veículos terceirizou as atividades de logística, mantendo os trabalhadores no mesmo local de trabalho, lado a lado dos trabalhadores contratados da fábrica. Referido arranjo implicou o reenquadramento dos trabalhadores do setor metalúrgico para o sindicato dos autônomos do comércio, ou seja, categoria que não guarda nenhuma afinidade com o setor fabril, saltando aos olhos o risco de precarização.

Como se vê, os entes sindicais perdem seu protagonismo no que toca à exigência de melhores condições de trabalho e respeito a parâmetros mínimos de saúde e segurança do trabalho.

Nesse sentido, Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010a, p. 232-233) argumentam que:

O binômio terceirização/precarização, ao minar a identidade individual e coletiva, conduz à fragilização dos agentes sociais. São os efeitos propriamente políticos da terceirização que pulveriza e enfraquece os sindicatos, ameaçando sua representatividade pela divisão crescente das categorias profissionais, cada uma com o seu sindicato, com atuações competitivas entre si. Esta fragilização política conduz tanto à discriminação dos terceirizados pela empresa contratante – com espaços demarcados e áreas proibidas – quanto à discriminação entre os próprios trabalhadores – do núcleo “estável” e terceirizados. Ademais, ao minimizar as possibilidades de enfrentamento das condições degradantes, a precarização da organização coletiva aumenta tanto a vulnerabilidade social quanto a individual. A insegurança e a desproteção, vivenciados por todos e por cada trabalhador/a, produzem reações e desdobramentos de diferentes tipos – inclusive transtornos psíquicos.

Anote-se que terceirização se insere no contexto da precarização das relações de trabalho, tendo apresentado como características intrínsecas a intensificação do trabalho, o acúmulo de funções, o excesso de labor (prestação de horas extraordinárias, inclusive sem a respectiva paga), a duplicidade de comando (empregador e tomador de serviços, causando conflitos organizacionais), a possibilidade de demissão premente, a ausência

de treinamento e requalificação para o trabalho e a presença de riscos ambientais e psicossociais (MINISTÉRIO DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL, 2001).

Sobre o tema, adverte Dejours (2006, p. 42): “Enquanto se ‘enxugam os quadros’, os que continuam a trabalhar o fazem cada vez mais intensamente, e a duração real de seu trabalho não pára de aumentar; não só entre os gerentes, mas também entre os técnicos, os empregados e todos os ‘executores’, em particular os terceirizados.”

Reforçando a precarização das condições de trabalho, advindas da terceirização indiscriminada, Antunes e Praun (2015, p. 423) argumentam:

Em contraposição ao discurso empresarial que justifica a terceirização como parte da “modernização” das empresas na era da globalização, visando maior “especialização” das atividades produtivas, as pesquisas atestam que as empresas terceirizam também para a transferir os riscos para os trabalhadores, desobrigando-se de cumprir e seguir as exigências da legislação e dos direitos trabalhistas, que se tornam de responsabilidade das empresas de terceirização. Assim, a terceirização tornou-se um dos elementos centrais do atual processo de precarização do trabalho no Brasil, constituindo-se num fenômeno presente praticamente em todos os ramos, setores e espaços do trabalho, pois é uma prática de gestão/organização/controle da força de trabalho que discrimina, ao mesmo tempo em que flexibiliza os contratos, eximindo-se da proteção trabalhista.

Ressalte-se que é grande a quantidade de trabalhadores terceirizados que, uma vez demitidos, descobrem que não foram respeitados direitos básicos relativos ao seu contrato de trabalho, como, por exemplo, o recolhimento das contribuições previdenciárias e do FGTS.

O trabalhador faz tal descoberta da pior forma, uma vez que os citados descumprimentos se somam ao não pagamento das verbas rescisórias, as quais, muitas vezes, somente lhe são creditadas após árduo processo judicial, onde a tomadora de serviços busca, de todos os meios, se eximir de qualquer responsabilidade perante seu antigo prestador de serviços.

Infelizmente parece haver uma certa insensibilidade dos donos do capital, os quais têm priorizado o lucro, olvidando-se de questões relacionadas à qualidade dos postos de trabalho colocados à disposição do mercado²⁴. Evidencia-se, em verdade, um verdadeiro “absenteísmo moral” (Landier, 2008 *apud* Chanlat, 2010, p. 145), ou, nas palavras de Santos (2001, p. 20), uma verdadeira “perversidade sistêmica”, fruto da competitividade desenfreada que marca a globalização econômica.

Sobre o assunto, colha-se o seguinte aporte doutrinário:

A grande maioria dos estudos mostra que ela [a terceirização] é sinônimo de flexibilização associada a precarização do trabalho, ao assegurar maior liberdade para a empresa gerir a força de trabalho necessária para viabilizar o processo de

²⁴ Sobre o tema, há que se pontuar: “O homem é um ser social por natureza e, por isso, a empresa, no Estado Democrático de Direito, deixa de ser vista apenas sob a perspectiva de uma atividade que busca apenas lucros. Posto isso, transforma-se em vínculo intersubjetivo, entre diversas pessoas e bens, a respeito da organização dos fatores de produção, atuando, também, com a finalidade de exercer uma função social.” (Pereira; Magalhães, 2016, p. 60).

produção de bens e serviços, quase sempre em prejuízo dos trabalhadores. Ao concorrer para fragmentar as relações de trabalho (segmentando os trabalhadores entre terceirizados e contratados diretos) e para tornar menos claras, para com os trabalhadores, as responsabilidades dos empregadores (entre empresas contratantes e subcontratadas), a terceirização fragiliza a capacidade de organização e negociação dos trabalhadores. Trata-se de um componente importante de um quadro mais geral de crescente insegurança e precariedade nas relações de trabalho [...] (Krein; Oliveira, 2019b, p. 108).

Diga-se que a “A flexibilização dos postos de trabalho (como capacidade de realizar diferentes tarefas, maleabilidade de horários e de mudanças, inclusive geográficas) representa a ‘captação subjetiva’ do trabalhador — tão característica dos modelos organizacionais atuais” (Jacques, 2013, p. 244).

Ainda sobre o tema, Antunes e Praun (2015, p. 423) pontuam: “As mudanças ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas resultaram na constituição de um exército de trabalhadores mutilados, lesionados, adoecidos física e mentalmente, muitos deles incapacitados de forma definitiva para o trabalho”.

Ocorre, infelizmente, a ausência de um debate público aprofundamento dos entes produtivos e do poder público, inclusive do poder judiciário, acerca dos impactos deletérios, a longo prazo, da terceirização sobre a economia nacional e transnacional.

Com efeito, a terceirização indiscriminada pode diminuir significativamente os níveis de renda de toda a sociedade e, conseqüentemente, seus padrões de consumo, fazendo com que, em última análise, os lucros do setor produtivo sejam diminuídos. Ademais, pode ensejar a acumulação de riquezas na mão de poucas pessoas, contribuindo para a desigualdade social.

Nesse sentido, é necessário que os empreendimentos produtivos “pensem duas vezes” antes de terceirizar seus serviços indiscriminadamente, haja vista a ausência de clareza acerca dos custos de transação que estão embutidos nesse tipo de trespasse, não havendo estudos conclusivos que digam da sua vantagem econômica a longo prazo (Chanlat, 2010, p. 146).

A terceirização acarreta ainda severas repercussões na saúde e segurança dos trabalhadores terceirizados, uma vez que se torna mais difícil a consecução de programas relacionados à saúde e segurança do trabalhador. Esses passam a ser geridos de diferentes centros (empresa de terceirização e empresa tomadora de serviços). Assim, a multiplicidade de centros de comando, ao invés de gerar um maior cuidado com a saúde e segurança do trabalhador, ocasiona descuido e indefinição de competências.

Infelizmente, a terceirização representa um sério risco para os ambientes de trabalho e para as relações interpessoais. Ela evidencia que a livre iniciativa sem limites éticos e jurídicos impacta negativamente o valor social do trabalho. Com efeito, há uma distorção significativa na função social da propriedade, visto que se gera riqueza sem a contrapartida da responsabilidade social. Desse modo, deixa-se para o Estado e para a sociedade um ônus que contribui para o aumento da desigualdade social e da pobreza (Lira, 2021).

Sobre os riscos psicossociais incidentes nos trabalhadores terceirizados, pesquisa realizada por Barros e Mendes (2003 *apud* Mendes, 2007c, p. 49) chegou aos seguintes resultados:

- 1) os trabalhadores encontram-se vulneráveis e inseguros ante o modelo de produção terceirizado, que negligencia seus direitos e exige alta produtividade;
- 2) o sofrimento torna-se visível por meio de indicadores de mal-estar, tais como: desgaste físico e mental e falta de reconhecimento;
- 3) para lidar com o sofrimento, usam estratégias de mediação defensivas de negação e controle. Os resultados confirmam o pressuposto inicial de que o modelo de produção, baseado nos princípios tayloristas e na acumulação flexível de capital, preponderante no setor da construção civil, potencializa o sofrimento no contexto de produção.

Nesse compasso, é curial referir que “[. . .] grande parte das empresas terceirizadas são micro ou empresas de pequeno porte, que sequer dispõem de conhecimentos e de recursos financeiros para garantir ambientes livres de acidentes e doenças” (Lira, 2021, p. 324).

Estatísticas, oriundas da Fiscalização do Trabalho, demonstram que o risco de um empregado terceirizado sofrer acidente do trabalho fatal é, pelo menos, cinco vezes maior que aquele que ocorre nos outros tipos de contratação laboral²⁵ (Fayet Júnior, 2020).

Nesse contexto, é necessário lembrar que o tomador de serviços também responde, inclusive criminalmente, por eventuais danos ocorridos ao trabalhador terceirizado em face de agravos decorrentes do meio ambiente laboral.

Com efeito, é importante lembrar que todos os envolvidos podem enfrentar responsabilidade penal, o que exige cautela na contratação de prestadores de serviço. Assim, a simples terceirização dos serviços não isenta o contratante de responsabilidades, especialmente quando a empresa terceirizada não possui competência técnica e capacidade operacional adequadas. Portanto, é essencial que o beneficiário final dos serviços mantenha vigilância e acompanhamento constantes (Oliveira, 2021b).

Ainda sobre o tema, a Lei Nº 6.019, de 1974 (com a redação dada pela Lei 13.467, de 2017), passou a dispor, em seu art. 5º-A, § 3º, sobre empresas de prestação de serviços, deixando claro que “É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado

²⁵ Sobre o tema, o DIEESE apresenta interessante estudo no setor elétrico, o qual, após apresentar inúmeros dados conclui:

“[...] em 2008, a taxa de mortalidade da força de trabalho do setor elétrico foi de 32,9 mortes por grupo de 100 mil trabalhadores. Nesse ano, a análise segmentada da força de trabalho revela taxa de mortalidade 3,21 vezes superior entre os trabalhadores terceirizados em relação ao verificado para o quadro próprio. A taxa ficou em 47,5 para os terceirizados contra 14,8 para os trabalhadores do quadro próprio das empresas.

Nos três anos analisados, os dados demonstram taxas de mortalidade substancialmente mais elevadas para o segmento terceirizado, com variação entre 3,21 a 4,55 vezes a do segmento próprio.

[...]

Entre as conclusões do estudo destacam-se o nível de terceirização do setor elétrico, na casa dos 58,3% da força de trabalho, e o resultado obtido com a apuração das taxas de mortalidade por acidente de trabalho, que se mostraram substancialmente mais elevadas entre os terceirizados do que as apuradas para o segmento próprio. O resultado permitiu concluir que existe maior risco de morte associado ao segmento terceirizado da força de trabalho.” (DIEESE, 2010, p. 14; 16).

em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato” (BRASIL, 1974, on-line).

Tem-se entendido, dessa forma, que a empresa tomadora de serviços, nos contratos de terceirização, é responsável pela higidez do local onde o serviço é prestado, sendo também responsável por eventuais condições que ensejarem o acidente do trabalho ou a doença ocupacional do empregado terceirizado (Garcia, 2021).

Nesse sentido, importante observar os novos dispositivos encartados na legislação em comento, os quais garantem o mínimo de tutela à saúde e segurança dos trabalhadores terceirizados, uma vez que os equipara aos trabalhadores da empresa contratante:

Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

I - relativas a:

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço (BRASIL, 1974, on-line).

Assim, não se pode encarar a terceirização como somente a transferência de responsabilidades para a empresa de terceirização, sendo certo que remanescem responsabilidades para a empresa terceirizante, máxime no que toca à higidez do meio ambiente do trabalho. Em verdade, a empresa de terceirização e a empresa terceirizada, ambas, solidariamente, devem envidar esforços no sentido de oferecer um meio ambiente laboral hígido para os trabalhadores terceirizados.

Nessa trilha, cite-se o seguinte julgado do Tribunal Superior do Trabalho (grifos no original):

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RÉ CPTM. LEI Nº 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. ACIDENTE DE TRABALHO. MORTE DO EMPREGADO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DA EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA CONSTATADA. Em relação à transcendência econômica, esta Turma estabeleceu como referência, para o recurso da empresa, os valores fixados no artigo 496, § 3º, do CPC, conforme seu âmbito de atuação. No caso, o Tribunal Regional manteve o valor de R\$ 500.000,00, arbitrado à condenação pela sentença. Deste modo, considera-se alcançado o patamar da transcendência. Quanto à responsabilidade da empresa tomadora, não há como eximir o tomador de serviços do dever de proporcionar ao trabalhador as condições de higiene, saúde e segurança no trabalho, em virtude do Princípio da Prevenção ao Dano, pela manutenção de meio ambiente seguro, exteriorizado, no âmbito do Direito do Trabalho, na literalidade do artigo 7º, XXII, da Carta Magna, segundo o qual é direito dos trabalhadores, urbanos e rurais, dentre outros, “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene segurança”. Reforça essa diretriz a obrigação constitucional de se garantir um ambiente de trabalho seguro, nos

termos do artigo 200 da Constituição da República, a confirmar a incidência de responsabilidade solidária por danos decorrentes de acidente de trabalho, nas hipóteses de terceirização de serviços. Esse posicionamento ainda se coaduna com a Convenção nº 155 da OIT, cujo artigo 16 estabelece que “deverá exigir-se dos empregadores que, na medida em que seja razoável e factível, garantam que os lugares de trabalho, a maquinaria, o equipamento e as operações e processos que estejam sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.” Nesse contexto, verificada a existência dos pressupostos à reparação, eventual indenização por danos morais ou materiais, de cunho eminentemente civilista, enseja responsabilidade solidária dos reclamados, e não apenas subsidiária. Agravo de instrumento conhecido e não provido (BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2021, on-line).

Calha citar a lúcida anotação de Lira (2021, p. 322): “[. . .] a pulverização de atividades terceirizadas revela vários tropeços éticos e jurídicos, principalmente pela possibilidade de deslocar pessoas de categorias, de empresas e até mesmo de relegá-las à informalidade, com o consequente aumento da pobreza, da desigualdade social e de acidentes e doenças do trabalho”.

Diga-se, por fim, que trabalhadores terceirizados enfrentam integração diferenciada no ambiente de trabalho. Esta é caracterizada por baixo envolvimento no coletivo laboral, baixa filiação sindical e escassa proteção social. Essa situação os expõe significativamente aos riscos de sofrimento e adoecimento, resultante não apenas das atividades desempenhadas, mas também das condições contratuais e laborais precárias que caracterizam esse tipo de vínculo (Aquino; Brito; Oliveira, 2018).

2.9.2 O teletrabalhador e a saúde mental

Nos termos do art. 75-B, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, na redação inserta pela reforma trabalhista de 2017, “considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

Conforme assevera Stürmer, “No teletrabalho, conjugam-se elementos que permitem identificar algo além do mero trabalho fora do estabelecimento (sede física) do empregador”. Nessa forma de labor, faz-se necessária “a presença obrigatória da tecnologia da comunicação e informação, quer como ferramenta de trabalho, quer como mediadora da distância relacional, ou até como próprio espaço (virtual) de trabalho” (Stürmer; Fincato, 2020, p. 2).

Pode-se assim conceituar teletrabalho como aquele desenvolvido por pessoa física, em local diverso daquele onde se localiza o tomador dos serviços, mediante subordinação jurídica e pagamento de contraprestação pecuniária, sendo intermediado por tecnologia da comunicação e informação.

Importante registrar que, desde 2011, a CLT prescreve, em seu art. 6º, parágrafo único, que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se

equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Considera-se que tal dispositivo tenha sido seminal da regulação do teletrabalho no Brasil, servindo, ademais, para normatizar as relações trabalhistas que se dão por plataformas digitais.

Entretanto, a regulação de forma abrangente do teletrabalho somente veio no bojo da reforma trabalhista de 2017. Nesse sentido, foi incluído no Texto Consolidado o capítulo II-A, o qual trata especificamente do teletrabalho.

Há que se criticar ainda o fato da legislação, em seu art. 75-D, ter deixado o tema referente a equipamentos e despesas relativos ao teletrabalho para serem resolvidos mediante contrato individual escrito.

Como se sabe, nesse tipo de ajuste acaba prevalecendo a vontade do empregador, o que, na prática, transfere ao trabalhador os custos com aquisição e manutenção dos equipamentos necessários à prestação do labor telepresencial. Registre-se que o dispositivo não trata somente do mobiliário e equipamentos tecnológicos, encampando também as despesas necessárias à realização do labor, tais como energia elétrica, telefone e internet.

Diga-se que esse dispositivo vai contra décadas de história do Direito do Trabalho, o qual, com base no princípio da Alteridade, tem entendido que o empregador deve suportar as despesas do empreendimento.

Sobre o assunto, o Ministério Público do Trabalho, por sua Procuradoria Geral emitiu a já citada Nota Técnica 17/2020, a qual recomenda empresas, sindicatos e órgãos da administração pública, entre outras coisas, o seguinte 2020:

3. OBSERVAR os parâmetros da ergonomia, seja quanto às condições físicas ou cognitivas de trabalho (por exemplo, mobiliário e equipamentos de trabalho, postura física, conexão à rede, design das plataformas de trabalho on-line), quanto à organização do trabalho (o conteúdo das tarefas, as exigências de tempo, ritmo da atividade), e quanto às relações interpessoais no ambiente de trabalho (formatação das reuniões, transmissão das tarefas a ser executadas, feedback dos trabalhos executados), oferecendo ou reembolsando os bens necessários ao atendimento dos referidos parâmetros, nos termos da lei, bem como limitações, procedimentos e determinações dos Órgãos de Controle, tais como Tribunais de Contas no caso da Administração Pública (BRASIL, 2020, on-line).

Com a referida recomendação, deixa-se claro que eventuais adoecimentos ou acidentes de trabalho decorrentes da utilização de equipamentos inadequados poderão recair sobre o empregador, nos termos do que preceitua o art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal.

A propósito, o México, em dezembro de 2020, aprovou lei determinando que as empresas assumam despesas referentes à energia elétrica e internet do teletrabalhador. A mesma lei preceitua que “As empresas são obrigadas a entregar e manter os equipamentos necessários ao teletrabalho, como computadores, cadeiras ergonômicas e impressoras, entre outros (Operamundi, 2020, on-line).

A maior crítica à regulação brasileira reside no fato dos teletrabalhadores terem

sido expressamente excluídos das normas referentes à duração do labor. Com efeito, os teletrabalhadores, no bojo da reforma trabalhista, foram incluídos no art. 62 da CLT, sendo assim excluídos do capítulo da CLT relativo à jornada de trabalho.

Ora, não há como comparar o teletrabalhador com as demais hipóteses do art. 62, em seus incisos I e II, tendo em vista que a lógica que prevalece, em tais casos, é a de impossibilidade fática de controle da jornada de trabalho.

Entretanto, no caso do teletrabalhador, justamente por conta dos meios telemáticos que mediam o seu trabalho, é plausível que haja a contabilização das horas prestadas, com o pagamento das horas extraordinárias decorrentes.

Nesse sentido, colha-se o seguinte aporte doutrinário:

No que tange a jornada de trabalho entendemos haver duas possibilidades. Se o trabalho remoto não exigir horário específico para o desempenho ou as tarefas atribuídas ao empregado puderem ser realizadas quando lhe convier, sem controle do empregador quanto a jornada, não há, juridicamente, o dever de pagar horas extras, em razão da autonomia atribuída ao teletrabalhador. Por sua vez, se há horário específico para o desempenho da função e/ou fiscalização do empregador quanto a execução do trabalho, haverá incidência de horas extras, pois o empregado estará subordinado ao controle de jornada (Bomfim; Rocha, 2020, p. 13).

Questiona-se, a propósito, se a redação do novel art. 62, III, da CLT seria consentânea com o art. 7º, XIV, da Constituição Federal, o qual estabelece jornada de trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais.

No que toca aos aspectos psicológicos do teletrabalho, se faz necessário buscar a proteção do trabalhador de abusos que possam atingir sua dignidade e gerar malefícios à sua saúde física e psíquica, mesmo que a longo prazo (Felippe, 2018, p. 114-115).

Isso porque eventuais abusos contra o teletrabalhador ficarão na esfera do trato entre patrão e empregado, tornando-se invisíveis para os demais membros da vida corporativa.

Nesse sentido, há relatos de que o teletrabalho — dada a maneira abrupta como fora implantando, no período pandêmico, sem treinamento e sem período de adaptação — causou impactos imprevisíveis e mesmo devastadores, do ponto de vista psíquico, levando ao esgotamento físico e mental (Muniz, 2020).

Nesse sentido, confira-se a seguinte doutrina:

[...] os trabalhadores com os maiores rendimentos passaram a atuar em esquema de home office e, por isso, sofreram diversas pressões e vivenciaram extensas jornadas de trabalho; enfrentaram ausência de contato com colegas, o que aumentou a incidência de problemas como depressão e ansiedade; tiveram sobrecarga de tarefas, com a necessidade de se dividir entre as atividades do trabalho e as domésticas, muitas relacionadas ao cuidado com os filhos, que tiveram as aulas suspensas. Em diversos casos, essas situações ocasionaram ainda conflitos familiares (Augusto Júnior, 2020, p. 160).

Nessa quadra, há que se citar que a implementação do trabalho remoto tem levado trabalhadores à exaustão, causando elevado esgotamento físico e mental.

Nesse contexto, o empregado deverá cuidar para não comprometer seu direito à desconexão, que deve ser entendido como direito ao lazer, ao convívio familiar e social e

ao descanso reparador. Tudo sem ser interrompido por necessidades “sempre urgentes e inadiáveis” da corporação.

Recentemente, o direito à desconexão tem sido amplamente discutido no cenário internacional, como resposta às rápidas mudanças no ambiente de trabalho intensificadas pela pandemia. Este conceito surge para proteger a saúde mental dos trabalhadores, assegurando uma separação clara entre vida pessoal e profissional. Governos e organizações ao redor do mundo têm reconhecendo a necessidade de estabelecer limites claros para novas formas de trabalho, especialmente em um contexto onde a tecnologia possibilita uma conectividade constante (Melo, 2024).

Sobre o direito à desconexão, destaque-se:

A rápida transição para o teletrabalho, impulsionada pela pandemia, foi realizada sem a adequação estrutural e cultural necessárias. Essa mudança abrupta tem o potencial de afetar significativamente a qualidade de vida dos profissionais envolvidos no trabalho à distância, suscitando preocupações acerca de suas consequências na saúde mental e no bem-estar desses trabalhadores.

Entre as decorrências do teletrabalho, destacam-se os desafios relacionados à saúde mental, como o isolamento e a dificuldade em separar a vida pessoal do horário de trabalho, fatores que podem desencadear problemas psicológicos. Portanto, é imperativo examinar a prática do teletrabalho e a emergência do direito à desconexão, este último como uma das respostas jurídicas à reconfiguração das estruturas laborais (Melo, 2024, p. 40).

Preservar o direito à desconexão é um grande desafio, uma vez que as pessoas, naturalmente, se veem compelidas a conferir, a todo tempo, seus aparelhos telemáticos e redes sociais, oportunidade ímpar para ser acessado pelo “bondoso chefe”.

Esse aspecto foi observado na dissertação de Felipe (2018, p. 114): “Outro ponto de suma importância é o risco de não se conseguir desconectar do trabalho, uma vez que até mesmo em seu horário de lazer e descanso, atualmente, as pessoas estão online, sendo, portanto, possível contatá-las a qualquer tempo”.

É necessário que o teletrabalhador aproveite bem as oportunidades de convívio social, visto que “[...] a inércia pode nos levar a ficar em casa, mas temos que nos forçar a sair nos fins de semana, ver os amigos e ter certas rotinas de esporte ou de caminhadas diárias” (Jericó, 2020, on-line).

Há que se dizer ainda que a atomização do trabalhador, o qual se vê distante de seus colegas de trabalho, submetendo-se integralmente às necessidades de seu patrão, vulnera sua auto-estima, sendo certo que a falta de pertencimento à organização é algo perverso, acarretando instabilidade emocional ao trabalhador (Barbosa Júnior, 2019).

Nesse sentido, colha-se o aporte doutrinário de Fonseca (2013, p. 145):

A realidade, todavia, tem demonstrado que o teletrabalho pode acarretar sérios riscos como perdas e malefícios concernentes ao solapamento da vida familiar ou privada, isolamento do trabalhador e, conseqüentemente, maior temor de fracasso, de perda de status e possibilidades de promoção, desmobilização sindical, stress e as consequências do descontrole da atividade de trabalho, bem retratadas na figura do *workaholic*. O teletrabalho vem se revelando como um mecanismo de precarização, com rebaixamento salarial, exploração de minorias, aplicação do “dumping social”, com a incorporação de trabalhadores mal remunerados de países

distantes, por meio dos recursos da teleinformática.

Aspecto altamente relevante diz respeito à privacidade do trabalhador, que pode ser vilipendiada pelo patrão, em um processo de vigilância que vá além do razoável. Essa situação pode se tornar ainda mais perversa e mesmo tóxica se o escrutínio das atividades do empregador se fizer sem autorização do mesmo, ou, ainda pior, sem o seu conhecimento.

Com efeito, como o controle do trabalho desses empregados se faz à distância, com o uso do aparato eletrônico, a subordinação jurídica se intensifica. Dessa forma, a vida íntima do trabalhador passa a ter prejuízos, não havendo tempos e espaços apropriados para a mesma. Nesse contexto, faz-se necessária uma clara disciplina legal para preservação da intimidade e da vida privada do teletrabalhador (Fonseca, 2013).

Seria a instauração de uma empresa panóptica²⁶, cabendo muito bem utilizar tal termo, tendo em vista que as relações de trabalho encerram um dos principais esquemas de relação de poder e dominação existentes na sociedade (Pego, 2019).

Os dados obtidos com as novas tecnologias podem ser utilizados para uma enormidade de fins relacionados aos trabalhadores: localização dos empregados; monitoramento do uso do correio eletrônico; acompanhamento da navegação em portais da web; controle de uso da impressora; contabilização do uso do telefone celular. Podem inclusive serem utilizados para estudar o tom de voz utilizado e os movimentos físicos durante um atendimento (Akhtar; Moore, 2016).

A legislação brasileira sobre o teletrabalho, entretanto, é omissa, sendo certo que a partir de fundamentos constitucionais, bem como de preceitos insertos na Lei Geral de Proteção de Dados (BRASIL, 2020a), a vida privada do trabalhador deve ser preservada. Tudo sob pena de ofensa a direitos de personalidade do empregado a serem, inclusive, reparados judicialmente.

Isso porque, “[. . .] por mais que o trabalho dignifique o homem, quando se impõem controles que avançam sobre a sua intimidade e a sua vida privada ocorre a retirada da dignidade” (Felippe, 2018, p. 77).

Sobre o assunto, o Ministério Público do Trabalho, por sua Procuradoria Geral emitiu a Nota Técnica 17/2020, a qual recomenda empresas, sindicatos e órgãos da administração pública, entre outras coisas, o seguinte:

9. GARANTIR o respeito ao direito de imagem e à privacidade das trabalhadoras

²⁶ Ideia formulada pelo filósofo e jurista inglês Jeremy Bentham (1748-1832), célebre representante do utilitarismo. Diga-se que “o Panóptico é passível de ser visto como um edifício com arquitetura e arranjos estilísticos únicos. Um prédio de disposição circular, envolto por celas perfeitamente alinhadas, perscrutadas incessantemente pelo olhar vigilante do observador assentado em uma torre central. O observador trata-se de um personagem essencial para o funcionamento completo e absoluto da ferramenta de ação utilitarista. Cada detalhe e feitiço da estrutura do Panóptico, por menor e mais singelo que fosse, foi pensado, esboçado, desenhado e devidamente problematizado pelo meticuloso jurista inglês. Da localização das escadas ao posicionamento das janelas e vitrais, do ângulo de entrada da luz exterior no recinto à circunferência exata das celas, passando pelos intrincados aspectos da ventilação dos diferentes andares, nada foi esquecido ou deixado ao acaso.” (Trindade; Nunes, 2008, p. 345).

e trabalhadores, seja por meio da orientação da realização do serviço de forma menos invasiva a esses direitos fundamentais, oferecendo a realização da prestação de serviços preferencialmente por meio de plataformas informáticas privadas, avatares, imagens padronizadas ou por modelos de transmissão online (BRASIL, 2020, on-line).

Diga-se que a intrusão poderia também se dar por terceiros, em busca de dados corporativos e mesmo dos chamados “segredos industriais. Esse tema, entretanto, refoge ao escopo da pesquisa.

Há que se registrar a importância de se criar, no âmbito organizacional, uma estrutura que possibilite aos teletrabalhadores um certo acompanhamento ocupacional, assistencial, médico e mesmo psicológico, para que bem desempenhem suas atribuições telepresenciais.

Sobre a temática, cite-se o Mishima-Santos, Sticca e Zerbini (2020, p. 15), ainda sob a perspectiva da pandemia do Covid-19:

Diante da necessidade de adaptação rápida ao teletrabalho, a adoção das estratégias de apoio pela organização e gestores poderá minimizar os impactos negativos do teletrabalho diante da pandemia da Covid-19 para a saúde mental e física dos trabalhadores, bem como a exposição a fatores de risco psicossociais presentes no trabalho.

A seguir, analisar-se-á o meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador.

3 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR

Uma das maiores contribuições de Ulrich Beck ao estudo da sociologia foi o fato de ter incorporado, à análise social, elementos do mundo físico ou natural. Para o multicitado autor, a sociologia havia se voltado somente a questões relacionadas ao “social”, o que fazia com que outros temas, relativos à natureza ou ao mundo físico não fossem sua preocupação.

Com essa nova perspectiva, Beck trouxe para o objeto da sociologia, questões candentes, na pós-modernidade, como, por exemplo, o meio ambiente.

A abordagem de Beck é pertinente, isso porque não há como separar o ser humano do meio que o circunda, havendo uma constante interação entre a natureza e o homem²⁷.

Derani e Duarte (2019, p. 503) dão conta dessa visão limitada, a qual separa a natureza do homem: “A ideia de que a natureza é um conjunto desconexo, enfileirado na prateleira dos recursos para a produção, é própria à unilateralidade desta (i)racionalidade econômica. Além de destituir a natureza de sua dinâmica inter-relacionada com os demais elementos, a natureza é desenraizada da sociedade humana.”

É nesse sentido que se compreende a afirmação de Melo (2020, p. 163):

[...] o meio ambiente, em todas as suas nuances, é uno e indivisível, não admitindo compartimentação. Não se sustenta, portanto, a divisão do meio ambiente em subespécies ou classes, sob pena de admitir-se que as ações humanas, de qualquer natureza, incidentes sobre determinado aspecto do meio ambiente, não tenham, necessariamente, qualquer repercussão sobre os demais aspectos do mesmo.

Essa compreensão sobre a natureza e o ser humano, em estreita sintoma, serve de ponto de partida para o entendimento do que seja o meio ambiente do trabalho.

3.1 Meio ambiente do trabalho: enfoque disruptivo

Na esteira do que foi dito acima, procura-se uma visão do meio ambiente laboral a qual coloque em evidência o ser humano, em seu contexto psicossocial, indo, assim, além dos aspectos naturais e técnicos, que têm prevalecido na análise da temática. Trata-se, como se vê, de uma abordagem relativamente inovadora.

Sobre a necessária simbiose entre tecnologia e natureza, colha-se a doutrina de Bosco (2016, p. 46):

²⁷ Castells (1999, p. 52) reforça essa abordagem: “O meio ambiente está incorporado na sociedade: A produção é um processo social complexo, porque cada um de seus elementos é diferenciado internamente. Assim, a humanidade como produtora coletiva inclui tanto o trabalho como os organizadores da produção, e o trabalho é muito diferenciado e estratificado de acordo com o papel de cada trabalhador no processo produtivo. A matéria abrange a natureza, a natureza modificada pelo homem, a natureza produzida pelo homem e a própria natureza humana, pois o desenrolar da história nos força a afastar-nos da distinção clássica entre humanidade e natureza, visto que a ação humana de milênios já incorporou o meio ambiente natural na sociedade, tornando-nos, de forma concreta e simbólica, parte inseparável desse meio ambiente.”

Não há dúvida de que a tecnologia e as ciências naturais, de modo geral, se inserem em planos muito variados da existência nas sociedades contemporâneas, da esfera privada à esfera pública, da política à economia. Consequentemente, entender o papel que o desenvolvimento tecnológico e das ciências naturais desempenham na dinâmica social constitui uma dimensão fundamental para compreender a sociedade contemporânea.

Maranhão (2020, p. 122) se refere a “[...] giro humanístico na conceituação jurídica do próprio meio ambiente do trabalho”, ressaltando que “[...] o desafio atual está em erigir um conceito de labor-ambiente que, efetivamente, gire em torno do trabalhador e não do trabalho. Um conceito de meio ambiente laboral, para ser mais preciso, que esteja alicerçado na primorosa ideia de dignidade humana.” (Maranhão, 2021, p. 19).

Ao que complementa, dizendo da necessidade de uma renovada abordagem do meio ambiente do trabalho, a qual deve ter caráter existencial, considerando tudo o que afeta a saúde e a segurança do ser humano. Desse modo, devem ser deixados de lado abordagens de cunho físico-naturais ou de caráter patrimoniais-contratuais, uma vez que estas, muitas vezes, estão pouco comprometidas com os princípios constitucionais (Maranhão, 2021).

O autor também fala de “perspectiva holística”, a qual permite “[...] lançar novos olhares à faceta existencial das relações de trabalho, máxime por fazer canalizar, em proveito do meio ambiente do trabalho, toda a rica normatividade jusambiental” (Maranhão, 2020, p. 125 - grifos no original).

Feliciano (2020) acolhe a abordagem gestáltica, dizendo que o meio ambiente deve ser concebido como gestalt, ou seja, como um sistema integrado de várias feições (meio ambiente natural, artificial, cultura e do trabalho), onde o todo se revela maior que a soma das partes.

Há que se referir ainda à abordagem sistêmica, tema enfrentado por Maranhão (2017, p. 31):

Consigne-se, então, que, de regra, no que tange a questões ambientais, abordagens isoladas, averiguações “fotográficas” e investigações unicasais serão de pouquíssima serventia, já que o produto desse tipo de tratamento certamente estará viciado por um grave erro de “apreensão” do objeto cognoscente. Somente compreensões sistêmicas, que considerem o funcionamento e a complexidade do todo, com inúmeras influências e interações, revelar-se-ão apropriadas para a discussão de temáticas jusambientais.

Já Delgado e Dias (2020, p. 143) se referem à “[...] giro hermenêutico necessário para a tutela integral do trabalho humano no Estado Democrático de Direito”.

Nessa toada e prestigiando o esforço coletivo da obra organizada por René Mendes, colha-se o seguinte conceito de meio ambiente do trabalho: “Realidade resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais, que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto laborativo” (Maranhão, 2018, p. 745).

No mesmo sentido, acolha-se a concepção proposta por Feliciano e Pasqualetto

(2021, p. 134) (grifos no original):

[...] convém conceber o meio ambiente do trabalho, como já fizemos outrora, como o sistema de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e psicossocial, que incidem sobre o homem em sua atividade laboral — o que inaugura uma concepção essencialmente funcional (e não geográfica ou espacial) —, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem (porque, tratando-se de um direito fundamental de terceira dimensão, seus consectários não se circunscrevem ao patrimônio jurídico dos trabalhadores subordinados, embora sejam especialmente importantes nesse caso, dada a natural vulnerabilidade derivada da assimetria contratual e econômica).

Como se vê, o meio ambiente do trabalho passa a ser encarado como algo bem mais abrangente do que somente o local físico onde o trabalhador presta serviços — veja-se a propósito que atualmente, por conta do trabalho remoto, muitos empregados laboram de suas residências. Vai além, por certo, dos aspectos físicos, químicos e biológicos, expressões costumeiramente referidas. Encampa fundamentalmente o ser humano, nas suas diversas relações (organização do trabalho, vida pessoal, relações interpessoais, projetos profissionais etc.). Ganha, portanto, caráter dinâmico, superando a apreensão meramente estática de outrora (Maranhão, 2018).

Essa conceituação dá relevo à dignidade do homem trabalhador. Com efeito, as reflexões sobre o meio ambiente do trabalho devem girar, fundamentalmente, em torno da figura do cidadão-trabalhador e não do local da prestação de labor (Maranhão, 2017).

No mesmo sentido, ressaltando a importância do aspecto humano, Brandão (2015, p. 68) assinala sobre o meio ambiente do trabalho:

O seu objeto é a salvaguarda do homem no seu ambiente de trabalho contra as formas de degradação de sua qualidade de vida, não se confundindo com a proteção conferida pelo Direito do Trabalho. Este tem como destinatário o empregado, como tal definido na CLT, enquanto aquele alcança todo e qualquer trabalho, ofício ou profissão relacionados à ordem econômica capitalista.

Destaque-se ainda a definição proposta por um ambientalista clássico, Fiorillo (2020, p. 45), o qual considera fatores psíquicos e percebe que o meio ambiente do trabalho abrange campo para além do plano do labor subordinado:

Constitui meio ambiente do trabalho o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde (sic), sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.).

Assim, é de todo equivocada a noção de meio ambiente do trabalho a qual o considera mero sinônimo de estabelecimento.

Em verdade, o local onde os serviços são prestados é apenas uma parte visível e tangível da realidade laboral e ambiental, mas não a representa na totalidade. Com base na compreensão científica de que o meio ambiente é resultado de uma interação complexa entre diferentes fatores naturais e sociais, não faz sentido limitar o conceito de ambiente de trabalho a um único local físico ou espaço específico (Maranhão, 2021).

O próprio texto da CLT reforça esse entendimento, ao prescrever, em seu art. 75-E, a obrigação dos empregadores de orientar os teletrabalhadores acerca dos cuidados relativos à saúde e segurança laboral. Demonstra-se, dessa forma, que o meio ambiente do trabalho encampa, no caso do trabalho remoto, o espaço da residência do trabalhador.

Nesse contexto, faz-se necessário destacar, ainda, o comprometimento que os empreendimentos devem ter com o entorno do local onde se localizam. Não há, com efeito, como desprezar a comunidade local, que deve ser beneficiada pelo estabelecimento, pois, “São principalmente as vizinhanças mais acessíveis aos grupos de menor renda da população, nas redondezas de centros de produção industrial, que são oneradas a longo prazo por conta dos diversos poluentes no ar, na água e no solo” (Beck, 2011, p. 41-42).

Fala-se, nessa esteira, em dimensão extramuros do meio ambiente do trabalho, a qual ganha progressivo destaque, mostrando que o ambiente de trabalho não se limita apenas às instalações físicas do empregador. Pode se estender para outros espaços, como residência do trabalhador (como é o caso dos que trabalham em home office), segmentos do ambiente natural ou artificial (como os seringueiros na selva ou os motoristas carreteiros nas rodovias), ou até mesmo no ambiente virtual (Feliciano; Pasqualetto, 2021).

No mesmo sentido, destaca Maranhão (2017, p. 126), referindo-se às características do meio ambiente laboral (grifos no original):

[...] açambarca a legítima proteção jurídica da qualidade da vida humana situada no entorno do ambiente de trabalho, também exposta, ainda que indiretamente, à agressiva propagação sistêmica de possíveis nocividades labor-ambientais, aspecto que se ajusta à convicção de que o meio ambiente do trabalho constitui histórico ponto de vulnerabilidade do meio ambiente geral.

Nesse contexto, faz-se importante que a administração da empresa tenha uma visão holística do empreendimento, observando seus elementos circundantes, como clientes, fornecedores e mesmo a comunidade (entorno) onde o empreendimento está encravado. Inclusive as empresas que prestam eventuais serviços de terceirização e mesmo as fornecedoras ou clientes, que possam trazer riscos para o empreendimento, deverão ser constantemente monitoradas (Reis, 2020).

Entre os agentes externos, mais que nunca, há se lembrar da comunidade onde se insere a empresa (seu entorno). Esse tema está intrinsecamente relacionado à responsabilidade social da empresa.

A responsabilidade social empresarial ocorre quando empresários decidem de forma voluntária contribuir para o desenvolvimento econômico sustentável. Isso envolve ações fora do escopo usual de suas atividades comerciais, com o objetivo de promover uma sociedade mais justa e apoiar o desenvolvimento social e ambiental do país (Pereira; Magalhães, 2016).

É de se lamentar que, muitas vezes, o discurso sobre responsabilidade social se torne apenas uma fachada superficial, desprovida de um compromisso genuíno com questões sociais. Muitas corporações o adotam principalmente para obter benefícios de marketing ou

para aparentar conformidade com requisitos legais (Seligmann-Silva, 2013a).

Ainda sobre o tema, anote-se o ensinamento de Ruggie (2014, p. 24):

Iniciativas de RSC [Responsabilidade Social Corporativa] desenvolveram-se rapidamente, principalmente nas áreas social e ambiental, e menos nos direitos humanos. Mas elas também mostraram limitações: a maioria não abordou o papel que os governos devem desempenhar para o preenchimento das lacunas de governança; elas tendem a ser fracas em termos de prestação de contas e reparação dos danos; e, por definição, elas envolvem apenas as empresas que voluntariamente adotam tais medidas, na forma e no ritmo que quiserem.

Diga-se que as práticas socialmente responsáveis das empresas transnacionais envolvem o respeito aos direitos trabalhistas fundamentais. Ademais, as transnacionais devem cumprir as leis dos países anfitriões — além de aceitar mecanismos de avaliação externos.

Há inúmeras iniciativas que poderão ser tomadas no sentido de valorizar o entorno do empreendimento, como, por exemplo, incentivar ambientes livres de fumo, estimular práticas saudáveis como caminhadas, exercícios físicos ao ar livre, o uso de bicicletas para locomoção, e mesmo o consumo de alimentos orgânicos, propiciando à comunidade meios para a sua aquisição (Fragalá, 2015).

Impossível deixar de referir, no caso, o efeito bumerangue dos riscos, que ameaça os empreendimentos que não cuidam de forma satisfatória do entorno social do local onde desenvolvem suas atividades produtivas. Infelizmente, esse efeito atinge a todas as pessoas, sem distinção. Por exemplo, onde quer que uma usina nuclear seja construída ou planejada, há uma diminuição geral do preço dos terrenos próximos (Beck, 2011).

Anote-se que o meio ambiente do trabalho acaba tendo, assim como os riscos na pós-modernidade, a natureza de transversalidade ou ubiquidade, devendo a questão ambiental ser considerada em todos os processos decisórios que impactem o desenvolvimento humano (Feliciano; Maranhão, 2020).

Feitas essas considerações, entende-se que o meio ambiente do trabalho deve ser compreendido numa perspectiva disruptiva, como sendo uma realidade que integra, de forma dinâmica, aspectos materiais e imateriais do trabalho humano, com ênfase para a ambiência relacional e para a saúde mental dos trabalhadores, fatores historicamente menosprezados na análise do instituto.

É a observância dos fatores humanos e físicos, de forma integrada, que propiciará a conformação do que se entende por meio ambiente do trabalho equilibrado ou sadio: “[...] realidade labor-ambiental que acomoda condições de trabalho, organizações de trabalho e relações interpessoais continuamente seguras, saudáveis e respeitadas, com a adoção de uma visão protetiva integral do ser humano (saúde física e mental)” (Maranhão, 2020, p. 122).

3.2 Meio ambiente do trabalho: apanhado legislativo

No Brasil, o tema referente ao meio ambiente do trabalho tem sido objetivo de disciplinamento por vários diplomas normativos, como a Constituição Federal, as convenções da OIT, a Consolidação das Leis do Trabalho, as Normas Regulamentadoras e outros diplomas legais e infralegais.

Sobre o assunto é necessário, a princípio, fazer referência à Convenção de Estocolmo, realizada de 5 a 16 de junho de 1972, a qual serve de marco internacional para as questões relativas ao meio ambiente. Na referida assentada, participaram 113 países, além de aproximadamente 400 instituições governamentais e não governamentais, tendo sido promulgada a chamada Declaração de Estocolmo, a qual introduziu 26 princípios para pautar o trato do meio ambiente (Da Conferência. . . , 2012, on-line).

A Declaração de Estocolmo sobreleva a importância do trabalho humano, deixando registrado que são os seres humanos que “[. . .] promovem o progresso social, criam riqueza social, desenvolvem a ciência e a tecnologia e, com seu árduo trabalho, transformam continuamente o meio ambiente humano” (Organização das Nações Unidas, 1972, on-line).

A Declaração também preceitua que a ciência e a tecnologia devem ser utilizadas no combate aos riscos ambientais, em seu princípio Nº 18: “Como parte de sua contribuição ao desenvolvimento econômico e social deve-se utilizar a ciência e a tecnologia para descobrir, evitar e combater os riscos que ameaçam o meio ambiente, para solucionar os problemas ambientais e para o bem comum da humanidade” (Ibid., on-line).

Por onde quer que se olhe, a Convenção de Estocolmo se mostra como importante marco para a discussão do tema nos vários países, tendo havido intensa participação da delegação brasileira, conforme relata José Costa Cavalcanti, Ministro do Interior e chefe da delegação brasileira, em circunstanciado relatório (DELEGACÃO DO BRASIL À CONFERÊNCIA DA ONU SOBRE MEIO AMBIENTE HUMANO, 1972, on-line).

Na esteira das conclusões da Conferência de Estocolmo, o Brasil, em 1981, fez publicar a Política Nacional de Meio Ambiente - PNMA, no caso, a Lei Federal de Nº 6.981, de 31 de agosto de 1981 (BRASIL, 1981).

O referido diploma legal apresenta, em seu art. 3º, inciso I, o seguinte conceito de meio ambiente: “conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (BRASIL, 1981, on-line).

Como se vê, o meio ambiente tem como objeto a tutela da vida, em todas as suas formas, o que implica o fato do homem, também ser encampado no seu escopo. Daí se entender que o meio ambiente cultural e o do trabalho, ao lado do meio ambiente natural e do meio ambiente artificial, compõem esse sistema que é usualmente denominado somente por meio ambiente²⁸.

²⁸ Feliciano e Pasqualetto (2021, p. 133) criticam a citada classificação do meio ambiente (natural, artificial,

A PNMA criou, ainda, uma série de mecanismos e órgãos de controle ambiental, de elevada importância, os quais têm sido paulatinamente atualizados, encontrando-se em plena vigência.

No plano constitucional, merece referência a Carta Constitucional de 1946, a qual, de forma pioneira, instituiu o Seguro de Acidentes do Trabalho, não estatal, patrocinado pelo empregador, fazendo referência também ao termo Higiene e Segurança do Trabalho (Brandão, 2015).

A Constituição Federal de 1988, no que lhe concerne, tratou especificamente do tema meio ambiente, dedicando para tal, todo um capítulo, no caso, o capítulo VI, do Título VIII, este dedicado à Ordem Social.

Assim, em seu art. 225, caput, a Constituição garante que “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

Analisando o marco constitucional do Direito Ambiental, Santos (2021, p. 8) pontifica:

Verifica-se com clareza que o meio ambiente ecologicamente equilibrado foi delineado como um direito de todos, essencial à consecução de uma vida digna. O texto constitucional também revela o caráter cooperativo, ao imputar a responsabilidade de defesa e preservação do meio ambiente aos diferentes atores sociais, bem como o caráter intergeracional, ao apresentar um valor de cuidado com as futuras gerações.

Trata-se de direito humano de terceira dimensão ou geração, sendo certo que “Os destinatários dos direitos fundamentais de terceira geração não mais são os indivíduos, mas o próprio gênero humano e, por estarem conexos à solidariedade e à fraternidade, há uma notória preocupação com a universalidade destes direitos” (Keuncke; Castro, 2021, p. 54).

É essencial anotar que a Constituição Federal, em seu art. 198, VIII, reconhece explicitamente a existência do meio ambiente laboral. Com efeito, foi feita expressa referência ao tema, quando o Texto Magno, ao imputar atribuições ao Sistema Único de Saúde (SUS), preceitua que o mesmo deve “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho” (BRASIL, 1998).

Ainda no que toca ao meio ambiente do trabalho, a Constituição da República encarta entre os direitos dos trabalhadores, em seu art. 7º, os seguintes:

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

cultural e laboral): “(i) não expressa o caráter gestáltico do meio ambiente, já que o define como um conjunto, isto é, como a soma de elementos e não como um sistema, categoria esta que pressupõe uma necessária relação de interdependência e interconexão entre elementos coexistentes; (ii) não inclui, no seu conceito basal, as interações de ordem psicossociais que interferem no meio ambiente. Por tais motivos, entende-se necessário complementar tal definição geral, tornando-a holística e adequada às características do meio ambiente.” Muito embora se acolha as críticas lançadas, não se pode negar a contribuição, do ponto de vista pedagógico, da citada classificação.

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos (BRASIL, 1998, on-line).

Como se vê, a redução dos riscos inerentes ao trabalho é direito dos trabalhadores. Assim, os mesmos não poderão ser menosprezados pelo empregador, o qual deve envidar todos os esforços para empreender medidas que visem à preservação da saúde, tanto física, quanto psicossocial, dos trabalhadores vinculados ao empreendimento.

Não se pode esquecer que “O trabalhador passa a maior parte de sua vida produtiva dentro do ambiente de trabalho e se dignifica como pessoa por conta de sua identificação com o labor, o que justifica a importância de sua proteção contra todas as formas de degradação ou poluição” (Keunecke; Castro, 2021, p. 56).

Ainda sobre o citado art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, Brandão (2015, p. 106) destaca a inovação “[. . .] percebida, principalmente, no aumento do raio da esfera de proteção e na mudança do paradigma, que a passa a ter na prevenção dos riscos a diretriz a ser observada no direito à redução dos acidentes e doenças ocupacionais”.

Reis (2020, p. 192) entende, a propósito, que “O meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado foi alçado a direito fundamental pela Constituição Federal em seus arts. 6º; 196; 200, VI; e 225”.

Há que se citar ainda que o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, incorporado ao ordenamento brasileiro pelo Decreto Nº 591, de 6 de julho de 1992, reconhece, em seu art. 7º, alínea “b”, “o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente: [. . .] a segurança e higiene no trabalho” (BRASIL, 1992b).

No que toca aos adicionais de insalubridade e periculosidade entende-se que o constituinte optou pela monetização dos riscos laborais, em descompasso com o posicionamento moderno que sugere a supressão de agentes agravadores da saúde e segurança do trabalhador, bem como a limitação do tempo de trabalho em atividades consideradas insalubres ou perigosas. Entende-se, nesse diapasão, que a preservação do acréscimo salarial somente se poderia fazer valer quando impossível a alteração das formas de prestação do labor (Brandão, 2015).

3.2.1 Do Serviço Especializado em Segurança e Saúde do Trabalhador (SESMT)

Diga-se que a Convenção Nº 161 e a Recomendação Nº 171 da OIT sobre os serviços de saúde no trabalho, de 1985, definem o papel dos serviços de saúde no trabalho como serviços multidisciplinares com funções essencialmente preventivas e de assessoramento, devendo assessorar os empregadores, os trabalhadores e a seus

representantes na empresa acerca dos requisitos necessários para estabelecer e conservar um meio ambiente laboral seguro e saudável. Nesse contexto, inclui-se a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, favorecendo a perfeita saúde física e mental (Forastieri, 2016).

O Serviço Especializado em Segurança e Saúde do Trabalhador se insere no contexto da Saúde do Trabalhador, sendo historicamente vinculados a um momento social em que, na lição de Mendes e Dias (1991, p. 348):

Surgem novas práticas sindicais em saúde, traduzidas em reivindicações de melhores condições de trabalho, através da ampliação do debate, circulação de informações, inclusão de pautas específicas nas negociações coletivas, da reformulação do trabalho das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), no bojo da emergência do novo sindicalismo.

No Brasil, a emergência do campo Saúde do Trabalhador²⁹ foi identificada no início dos anos oitenta, tendo seu apogeu na Constituição de 1988, a qual incorporara, em seus dispositivos, preceitos sob essa nova ótica (Ibid.).

Com efeito,

A conformação desse campo, no Brasil, dá-se num contexto histórico específico — o do momento de abertura política no final da década de 1970 — quando os movimentos sociais retomam a cena pública e interferem na construção da agenda que definirá as políticas públicas de corte social, culminando com a promulgação da Constituição Federal de 1988 e, posteriormente, com a lei do Sistema Único de Saúde (SUS). No caso específico da Saúde do Trabalhador, o movimento sindical e o movimento sanitário tiveram importante participação na sua incorporação como política de saúde, concebendo o adulto em sua condição de trabalhador, o que implica conhecer a situação de trabalho, ou seja, não apenas o processo de produção em si, mas também o processo de produção e (re)produção das relações sociais de produção (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2019, p. 20).

MINISTÉRIO DA SAÚDE e ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL (2001, p. 17) conceituam dessa forma o termo Saúde do Trabalhador:

²⁹ No presente trabalho, o termo Saúde do Trabalhador (escrito com iniciais maiúsculas) faz referência ao campo específico do conhecimento, definido assim:

“[...] é entendido como um movimento, um campo de construção relativamente recente, nascido no bojo dos movimentos sociais de trabalhadores, teorizado e apoiado por distintas frentes intelectuais e acadêmicas no contexto do Brasil das décadas de 1980 e 1990, ao fazer rupturas com os paradigmas tradicionais da Medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional.

Busca construir, incessantemente, os seus próprios paradigmas, entre os quais se destaca a participação social direta dos (das) trabalhadores e trabalhadoras na formulação política e no controle das ações de Saúde Pública exercidas pelo Estado, incluindo a prestação dos cuidados de saúde, vigilância da saúde, a promoção da saúde, a reabilitação, com alcance no campo público e privado.

Caracteriza-se, ademais, pela luta incessante para mudar os paradigmas sociais, políticos e econômicos prevalentes, marcados pelo trabalho subjugado, pelo trabalho extrator da saúde e por processos de trabalho perigoso, tendo como horizonte uma ‘saúde do trabalhador emancipadora’.

Não depende de saberes ‘externos’, ‘monocráticos’ e ‘autoritários’, antes, valoriza o seu próprio saber construído pela vivência individual e coletiva, reforçada por laços de solidariedade, e lutando para que a técnica seja colocada a serviços dos trabalhadores — enquanto sujeitos e não objetos —, em sua luta para proteger a vida, promover a saúde, e restituí-la, quando necessário.” (Mendes, 2018c, p. 1031).

Por outro lado, a utilização do termo saúde do trabalhador (com iniciais minúsculas) diz respeito ao sentido comum do termo, apresentando, no desdobramento do trabalho, múltiplos significados.

[...] constitui uma área da Saúde Pública que tem como objeto de estudo e intervenção as relações entre o trabalho e a saúde. Tem como objetivos a promoção e a proteção da saúde do trabalhador, por meio do desenvolvimento de ações de vigilância dos riscos presentes nos ambientes e condições de trabalho, dos agravos à saúde do trabalhador e a organização e prestação da assistência aos trabalhadores, compreendendo procedimentos de diagnóstico, tratamento e reabilitação de forma integrada, no SUS.

Analisar-se-á com mais vagar essa temática ulteriormente.

Lamenta-se que os empregados lotados no serviço de saúde e segurança do trabalho (Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT) não gozem de estabilidade semelhante à dos integrantes da CIPA. Tais serviços estão normalmente subordinados aos proprietários do empreendimento — os quais lhes contratam e pagam seus salários — razão pela qual é questionável a possibilidade de atuarem com independência e autonomia e que pautem seu trabalho em critérios de natureza eminentemente técnica (Maeno; Vilela; Cavalcante, 2021).

Com efeito, os SESMTs acabam tendo efeito meramente paliativo, sendo certo que a subordinação de seus profissionais ao corpo gerencial da empresa impede providências sistêmicas em favor da saúde dos trabalhadores, uma vez que as mesmas demandam, por óbvio, recursos econômicos. Desse modo, não vão ao cerne dos riscos que causam o adoecimento dos trabalhadores ou a ocorrência de acidentes típicos (Minayo-Gomez; Thedim-Costa, 1997).

Os serviços de Administração de Recursos Humanos vivem uma realidade assemelhada:

Se o superficial tem dominado o ambiente corporativo, os programas relacionados à saúde do trabalhador seguem esse mesmo caminho. São intervenções de caráter pontual, paliativo, sem uma investigação profunda das causas de sofrimento e doenças e sem o engajamento e apoio real dos principais dirigentes. Os funcionários do RH (psicólogos, assistentes sociais, administradores) permanecem em uma posição contraditória, na qual, ao mesmo tempo em que há uma sensibilização por parte de alguns deles para os problemas organizacionais e o sofrimento dos trabalhadores, os mesmos acabam atuando como executores das decisões baseadas em programas gerencialistas que intensificam o controle psicossocial, com poucos resultados efetivos e duradouros para os trabalhadores (Vasconcelos; Faria, 2008, p. 461).

Em verdade, “Os programas de saúde estão dentro dessa função de tradução ideológica e mais relacionados à estratégia da competitividade da organização do que com uma real preocupação com a saúde física e mental dos integrantes da organização” (Vasconcelos; Faria, 2008, p. 458).

Facas (2013, p. 25-26) propõe um modelo diferente de cuidado da saúde do trabalhador:

A proposta é que a saúde do trabalhador seja pensada antes do adoecimento, buscando substituir um modelo curativo e assistencialista por uma lógica preventiva. Faz-se necessário que as práticas sejam refletidas e discutidas não somente com uma visão tecnicista mas principalmente no nível de políticas de saúde, que envolvam todos os níveis organizacionais - gestores, chefias, subordinados.

Um ponto de partida para práticas preventivas são as pesquisas e diagnósticos

organizacionais. A compreensão da relação saúde e trabalho envolve o entendimento e conhecimento de diversas dimensões organizacionais — cultura, valores, clima, contexto de trabalho, qualidade de vida no trabalho, dentre outras. Os resultados de pesquisas funcionam como “mapas”, no sentido de orientar a elaboração de práticas mais adequadas ao contexto organizacional.

Importante observar ainda que as citadas limitações do órgão empresarial responsável pela saúde e segurança do trabalhador foram objeto de reconhecimento expresso pelo poder público:

Contrariando o propósito formal para o qual foram constituídos, os SESMT operam sob a ótica do empregador, com pouco ou nenhum envolvimento dos trabalhadores na sua gestão. Nos setores produtivos mais desenvolvidos, do ponto de vista tecnológico, a competição no mercado internacional tem estimulado a adoção de políticas de saúde mais avançadas por exigências de programas de qualidade e certificação (MINISTÉRIO DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL, 2001, on-line).

Em verdade, esses profissionais são herdeiros do campo Medicina do Trabalho³⁰, o qual historicamente sempre foi visto com desconfiança por parte dos trabalhadores.

Dados de entrevistas mostram que os médicos nesse cenário frequentemente atendem às prioridades da gerência. Para evitar perder a confiança dos trabalhadores, usam justificativas científicas ao recusar tratar casos controversos, optando por encaminhá-los a outros médicos e assim evitar questionamentos sobre seu papel potencialmente tendencioso (Dwyer, 2006).

No mesmo sentido, Mendes (2018c), traçando uma análise histórica, diz que as expectativas do capital são de que os riscos atinentes à saúde e segurança do trabalho sejam todos manejados pelos serviços médicos — centrados na figura do médico do trabalho e compostos por pessoas de absoluta confiança do empregador —, de tal sorte que não lhe possa ser imputado (ao capital) qualquer culpa por eventuais infortúnios laborais. Trata-se de um comportamento astuto, pois, em determinada perspectiva, pode-se argumentar que o empresário teria cumprido suas obrigações legais. Entretanto, na realidade, sabe-se das limitações dos serviços de Medicina do Trabalho, máxime se se considerar sua pouca ingerência sobre a administração do empreendimento e sua subordinação direta aos donos

³⁰ Sobre a origem dos SESMTs:

“Ainda em 1959, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publica a Recomendação 112 sobre Serviços de Medicina do Trabalho. Esse instrumento começou a servir de paradigma para o estabelecimento de normas legais nacionais.

Segundo essa Recomendação, a expressão Serviços de Medicina do Trabalho designa um serviço organizado nos locais de trabalho ou em suas imediações, destinando-se a:

1. Assegurar a proteção dos trabalhadores contra todo risco que prejudique a sua saúde, e que possa resultar do seu trabalho ou das condições em que se efetue.
2. Contribuir para a adaptação física e mental dos trabalhadores, em particular pela adequação do trabalho e pela sua colocação em lugares de trabalho correspondentes às suas aptidões;
3. Contribuir para o estabelecimento e a manutenção do nível mais elevado possível do bem-estar físico e mental dos trabalhadores.

Assim, a prática da Medicina do Trabalho seria exercida diretamente nas indústrias. Tal diretriz iria dar ao médico do trabalho uma grande força, própria da concepção positivista inerente ao exercício da medicina nos países ocidentais. Posteriormente, isso vai ser motivo de bastante contestação.” (Souto, 2003, p. 187-88).

do capital.

Sobre a relação entre SESMT e saúde mental do trabalhador, Bertoncello e Borges-Andrade (2015, p. 86) assinalam:

O SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho) das empresas ainda está focado quase que exclusivamente nas questões físicas e biológicas. Isto talvez reflita a falta de importância dada à saúde mental, pelas normas reguladoras, que a considerariam um luxo e não algo essencial. Ou, alternativamente, que não se saiba o que fazer para promover essa saúde mental nos locais de trabalho, antes que os problemas estejam instalados.

Registre-se ainda que, muitas vezes, atividades típicas do órgão de saúde e segurança do trabalhador são realizadas por pessoas de fora da organização, contratadas para a realização de tarefas específicas, como, por exemplo, os exames médicos de admissão, demissão e periódicos. Trata-se de expediente utilizado unicamente para cumprimento das obrigações legais, sendo que essas pessoas não têm conhecimento aprofundado da realidade do trabalhador e do local onde seu trabalho é desenvolvido. Assim, não podem atuar sobre os riscos empresariais e sobre a causa dos mesmos (Fragalá, 2015).

A seguir, analisar-se-á as convenções internacionais consideradas mais importantes na área de saúde e segurança do trabalhador.

3.2.2 Meio ambiente do trabalho: convenções fundantes

Inúmeras Convenções da Organização Internacional do Trabalho tratam do meio ambiente laboral, sendo as de Nº 148 (contaminação do ar, ruído e vibrações), 155 (segurança e saúde dos trabalhadores) e 161 (serviços de saúde do trabalho) consideradas as mais importantes, entre inúmeras (Keunecke; Castro, 2021). Ademais, há que se citar a Convenção Nº 81, concernente à Inspeção do Trabalho, já mencionada anteriormente.

A Convenção Nº 148 da OIT — que trata da Proteção dos Trabalhadores Contra os Riscos Profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho — foi aprovada em 1977, sendo a princípio incorporada ao direito brasileiro pelo Decreto Federal Nº 93.413, de 15 de outubro de 1986. Atualmente, seu texto está encartado ao Decreto Federal Nº 10.088, de 5 de novembro de 2019, compondo seu anexo de número XXXIX (BRASIL, 2019).

Sobre essa importante legislação, colha-se o aporte doutrinário de Silva (2021, p. 90):

A Convenção nº 148 disciplina a prevenção e limitação dos riscos profissionais no local de trabalho oriundos da contaminação do ar, ruído e vibrações. Impõe o emprego de medidas técnicas apropriadas à proteção dos trabalhadores sujeitos a esses riscos. O intuito da Convenção é eliminar o risco e não somente neutralizá-lo. Essa última possibilidade seria exequível na hipótese de ser impossível tecnicamente a eliminação do risco. Estabelece ainda a responsabilidade do empregador pela adoção de medidas técnicas, e o trabalhador é obrigado a seguir as medidas determinadas. Prioriza o direito do

trabalhador a ter ciência dos riscos a que está submetido e ainda obter orientação adequada para se prevenir e se defender dos riscos.

Como se vê, a convenção em comento não chancela o modelo de monetização dos agravos à saúde do trabalhador, segundo o qual, pagando-se reparação pecuniária, poder-se-ia submeter as pessoas a condições que implicassem ofensa à sua saúde, como, por exemplo, o trabalho em condições perigosas ou insalubres.

Faz-se necessário observar que “Para se garantir o meio ambiente saudável e equilibrado no local de trabalho, não basta efetuar pagamentos por danos já ocorridos, cujos efeitos, via de regra, são irreversíveis e a restituição integral impossível” (Maeno; Vilela; Cavalcante, 2021, p. 47).

Os adicionais, como os de periculosidade e de insalubridade devem, em verdade, servir como instrumentos jurídicos para desincentivar a monetização do risco, tendo em vista o ônus financeiro infligido ao empregador. Este deve, assim, paulatinamente, buscar soluções que não importem riscos à saúde dos trabalhadores (Cabral, 2021).

Maranhão (2020, p. 123) preceitua a primazia do equilíbrio do meio ambiente do trabalho — qualificando-o com direito fundamental — frente à monetização dos riscos (grifos no original):

O que pretende o legislador constituinte é, antes de tudo, a manutenção de um meio ambiente do trabalho seguro e sadio, de preferência sem pagamento de adicional. Entretanto, enquanto essa perene redução *dos riscos labor-ambientais não atingir padrões oficiais de tolerância*, cumpre transigir com a realidade, impondo-se o pagamento das referidas verbas pela sujeição a um *habitat* laboral hostil.

Diga-se que a Convenção Nº 155 da OIT trata de Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, tendo sido aprovada em 1981. Ela foi ratificada através do Decreto Federal Nº 1.254, de 29 de setembro de 1994, tendo seu texto sido incorporado, posteriormente, ao Decreto Federal Nº 10.088, de 2019, compondo seu anexo de número LI (BRASIL, 2019).

Importante anotar que a convenção em apreço tem especial deferência à saúde do trabalhador, termo citado 22 vezes em seu texto, esclarecendo-se, no artigo 3, alínea “e”, que “o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho” (BRASIL, 2020b, on-line).

Comentando tal aspecto, Reis (2020, p. 191) destaca a importância da saúde mental dos trabalhadores: “[...] a saúde do trabalhador engloba não só a condição física e geral do corpo, em relação aos seus membros e órgão internos, mas também sua condição mental, sua capacidade de interagir com outras pessoas e no meio social em que vive, sem transtornos causados por doenças psicossociais”.

Importante observar que os países signatários da Convenção Nº 155, se comprometeram, em seu art. 4º, alínea “a”, a “[...] formular, pôr em prática e reexaminar

periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho”, deixando claro que essa política visa a prevenir acidentes e danos à saúde relacionados ao trabalho, minimizando as causas dos riscos no ambiente de trabalho sempre que possível (BRASIL, 2019, on-line).

Sobre as convenções 148 e 155 analisa Melo (2019, on-line):

O que se observa dessas duas convenções é que elas garantem que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas, métodos e condições de trabalho estejam sob o mais absoluto controle, não envolvam riscos para a saúde dos trabalhadores, que sejam tomadas as medidas de proteção adequadas, tudo com o fim de evitar os efeitos prejudiciais para a saúde física e mental dos trabalhadores.

Há ainda que se destacar o advento, em 2011, da Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalho - PNSST, plasmada no Decreto Federal de Nº 7.602, de 7 de novembro de 2011. A citada política, conforme seu art. 1º, “[...] tem por objetivos a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho” (BRASIL, 2011, on-line).

A PNSST ademais encarta, entre as atribuições do Ministério da Saúde, o seguinte:

[...] fomentar a estruturação da atenção integral à saúde dos trabalhadores, envolvendo a promoção de ambientes e processos de trabalho saudáveis, o fortalecimento da vigilância de ambientes, processos e agravos relacionados ao trabalho, a assistência integral à saúde dos trabalhadores, reabilitação física e psicossocial e a adequação e ampliação da capacidade institucional (BRASIL, 2011, on-line).

Tal preceito realça a preocupação não somente com aspectos físicos do trabalhador, mas também com aqueles relacionados aos componentes psicológicos e sociais, os quais também se agregam ao conceito de saúde (Maranhão, 2020).

Para promover a saúde no trabalho, programas devem incluir ações individuais e coletivas que incentivem esporte, lazer, educação, reconhecimento, satisfação no trabalho, alimentação saudável, boas relações e flexibilidade de horário. Essas medidas visam a criar um ambiente de trabalho favorável e educar sobre saúde, dado que os trabalhadores passam a maior parte do dia no local de trabalho (Deon *et al.*, 2020).

Destaque-se que a PNSST comina atribuições a diversos órgãos estatais, entre eles os Ministérios do Trabalho, da Previdência Social e da Saúde; e a órgãos e instituições correlatas, como, por exemplo, a Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho - FUNDACENTRO (BRASIL, 2011).

Importante destacar que o PNSST elenca, entre seus princípios, a “precedência das ações de promoção, proteção e prevenção sobre as de assistência, reabilitação e reparação” (Ibid., on-line). Tal preceito indica a importância do mapeamento dos riscos organizacionais e da atuação empresarial prévia e constante, a fim de evitar o acontecimento de infortúnios no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, colha-se a lição de Facas (2013, p. 26):

[...] a preocupação com a saúde dos trabalhadores deve ser central nas

organizações. Contudo, o que se vê é uma inversão da lógica proposta pelas ciências da saúde: as ações organizacionais estão muito mais atreladas a uma lógica curativa e assistencialista — espera-se o trabalhador adoecer para só então intervir. E mesmo quando existem ações preventivas, elas são desconectadas da realidade de trabalho e muitas vezes não há preocupação com o que, no contexto de trabalho, causam ou potencializam o adoecimento. A pergunta que deve ser feita pelos gestores é: “o que é que está causando esse adoecimento?”. Para propor ações que sejam efetivas para a saúde do trabalhador, é necessário pensar o que causa ou poderá causar o adoecimento.

Infelizmente, as corporações tendem a somente cumprir a legislação no que toca ao fornecimento de equipamentos básicos de proteção individual, não envidando esforços para mapear os riscos e atuar com severidade no combate aos mesmos, o que teria, por certo, maior eficácia no que toca à promoção da saúde dos trabalhadores (Oliveira, 2021b).

O mapeamento dos riscos e a efetiva atuação da administração empresarial na sua contenção e mesmo extirpação deve ser o norte da atuação no meio ambiente laboral.

Com efeito, a diminuição dos riscos no ambiente de trabalho sempre foi o foco principal e a base de qualquer programa sério de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Reconhecendo essa importância, a Constituição de 1988 explicitamente garantiu aos trabalhadores o direito à “redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, XXVIII). Isso estabelece um princípio essencial sobre a promoção de medidas preventivas nos locais de trabalho (Oliveira, 2021b).

Destaque-se ainda que a Convenção Nº 155 chancela, em seu artigo 11³¹, importante princípio do meio ambiente do trabalho, conforme leciona Oliveira (2021b, p. 40): “[. . .] a Convenção 155 da OIT assegura o princípio da realização progressiva da prevenção, pelo

³¹ Convenção Nº 155 da OIT, Artigo 11: “Com a finalidade de tornar efetiva a política referida no artigo 4 da presente Convenção, a autoridade ou as autoridades competentes deverão garantir a realização progressiva das seguintes tarefas:

- a) a determinação, quando a natureza e o grau de risco assim o requererem, das condições que regem a concepção, a construção e o acondicionamento das empresas, sua colocação em funcionamento, as transformações mais importantes que forem necessárias e toda modificação dos seus fins iniciais, assim como a segurança do equipamento técnico utilizado no trabalho e a aplicação de procedimentos definidos pelas autoridades competentes;
- b) a determinação das operações e processos que serão proibidos, limitados ou sujeitos à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes, assim como a determinação das substâncias e agentes aos quais estará proibida a exposição no trabalho, ou bem limitada ou sujeita à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes; deverão ser levados em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exposição simultâneas a diversas substâncias ou agentes;
- c) o estabelecimento e a aplicação de procedimentos para a declaração de acidentes de trabalho e doenças profissionais por parte dos empregadores e, quando for pertinente, das instituições seguradoras ou outros organismos ou pessoas diretamente interessadas, e a elaboração de estatísticas anuais sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais.
- d) a realização de sindicâncias cada vez que um acidente de trabalho, um caso de doença profissional ou qualquer outro dano à saúde ocorrido durante o trabalho ou com relação ao mesmo possa indicar uma situação grave;
- e) a publicação anual de informações sobre as medidas adotadas para a aplicação da política referida no artigo 4 da presente Convenção e sobre os acidentes de trabalho, os casos de doenças profissionais ou outros danos à saúde ocorridos durante o trabalho ou com relação ao mesmo;
- f) levando em consideração as condições e possibilidades nacionais, a introdução ou o desenvolvimento de sistemas de pesquisa dos agentes químicos, físicos ou biológicos no que diz respeito aos riscos que eles representaram para a saúde dos trabalhadores.” (BRASIL, 2019).

que fica vedado o retrocesso das conquistas já alcançadas sobre segurança e saúde dos trabalhadores”.

Já a Convenção Nº 161 da OIT trata dos Serviços de Saúde do Trabalho, tendo sido aprovada em 1985. Ela foi ratificada através do Decreto Federal Nº 127, de 22 de maio de 1991, tendo seu texto sido incorporado, posteriormente, ao Decreto Federal Nº 10.088, de 2019, compondo seu anexo de número XLIII (BRASIL, 2019).

Sobre a citada convenção, colha-se a doutrina de Freitas (2021, p. 204):

[...] a Convenção traz em seu conteúdo informações sobre um serviço preventivo e encarregado de aconselhar o empregador e seus representantes sobre meios para estabelecer e manter o meio ambiente do trabalho de forma segura e salubre, inclusive com adaptação às capacidades dos trabalhadores, levando-se em conta o seu estado de sanidade física ou mental. Cabe asseverar que a existência dos serviços, cujas funções estão definidas no próprio instrumento normativo, não eximem a responsabilidade do empregador de zelar pela saúde e segurança de seus trabalhadores (art. 5º).

A questão dos serviços de saúde já foi abordada anteriormente. Far-se-á, demais, ainda neste capítulo, considerações sobre a temática.

3.3 Direito à saúde do trabalhador

A saúde do trabalhador, muito embora seja um termo de uso corrente, ainda é tema de difícil conceituação³² (Mendes, 2018c).

Isso porque se insere na questão da organização da sociedade capitalista, que tem como marca a exploração do trabalhador e, por conseguinte, de sua saúde, razão pelo qual é um campo que abriga nítidos interesses contraditórios: de um lado os trabalhadores lutam por sua integridade física e mental; do outro, os empregadores insistem na permanência e no aumento da produtividade. Esse aspecto político-social faz parte da história do campo Saúde do Trabalhador, uma vez que os operários, historicamente, resistiram subordinar-se à tutela do órgão responsável pelos cuidados com a sua higidez física e mental (Melo; Souza; Vasconcellos, 2018).

Sobre o assunto, colha-se o aporte doutrinário de Zanelli e Kanan (2019, p. 33):

³² Sobre saúde, a Lei Nº 8.080 preceitua:

“ Art. 2º A saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício.

§ 1º O dever do Estado de garantir a saúde consiste na formulação e execução de políticas econômicas e sociais que visem à redução de riscos de doenças e de outros agravos e no estabelecimento de condições que assegurem acesso universal e igualitário às ações e aos serviços para a sua promoção, proteção e recuperação.

§ 2º O dever do Estado não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade.

Art. 3º Os níveis de saúde expressam a organização social e econômica do País, tendo a saúde como determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, a atividade física, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais.

Parágrafo único. Dizem respeito também à saúde as ações que, por força do disposto no artigo anterior, se destinam a garantir às pessoas e à coletividade condições de bem-estar físico, mental e social.” (BRASIL, 1990, on-line).

Estar saudável em uma organização saudável é um requisito imperioso para a produtividade e sustentabilidade. A condição ou o estado saudável de bem-estar oscila permanentemente e diz respeito ao conjunto dos trabalhadores — gestores e geridos — nos vários aspectos: físicos, afetivos, cognitivos e comportamentais.

Diga-se que a saúde do trabalhador não pode ser reduzida a um meio, sendo essencialmente um fim em si mesma, tendo caráter estratégico. Desse modo, a organização saudável enfrenta as dificuldades com sucesso, saindo fortalecida. Nessa esteira, a noção de organização saudável se vincula aos conceitos de resiliência e constante aprendizagem. Ela aprende com dificuldades e erros, utilizando-os em proveito de sua autopreservação, ao longo do tempo (Zanelli; Kanan, 2019).

Ademais, as organizações tidas como saudáveis buscam promover e sustentar o bem-estar físico, psicológico e social de seus trabalhadores, com efetiva adesão às suas políticas e práticas de saúde mental. Por outro lado, as organizações não saudáveis, ou tidas como tóxicas, são caracterizadas por elevados índices de acidentes de trabalho, licenças médicas, atraso, absenteísmo, presenteísmo, rotatividade de empregados, alcoolismo, reclamações de clientes, entre outros incidentes similares (Zanelli; Kanan, 2019).

Nesse contexto, Melo, Souza e Vasconcellos (2018, p. 1034) lançam uma visão sociológica sobre o campo saúde do trabalhador: “[. . .] o campo traz contribuições inegáveis, mas integra o sociometabolismo do capital”.

No mesmo sentido, Lacaz (2007) faz referência ao contexto autoritário do campo Saúde do Trabalhador, por entender que as informações não são franqueadas abertamente aos trabalhadores, havendo uma atuação unilateral dos profissionais de saúde, os quais muitas vezes atendem somente aos interesses do capital. Assim, se faz necessário estabelecer regramentos que possam ajudar na construção do caráter contra-hegemônico que perdura nesse espectro do saber.

3.3.1 Da Saúde Ocupacional ao campo Saúde do Trabalhador

A abordagem tradicional das relações entre trabalho e saúde considera o corpo como uma máquina que interage com agentes de risco no ambiente de trabalho. Os efeitos na saúde são vistos como resultado dessa interação, tratando os trabalhadores como hospedeiros passivos. Utilizando métodos das ciências físicas e biológicas, como os “limites de tolerância” e “limites biológicos de exposição”, busca-se adaptar o ambiente e as condições de trabalho aos parâmetros considerados seguros para a maioria dos trabalhadores. Não se considera adequadamente, entretanto, a diversidade na suscetibilidade individual aos agentes de risco (Lacaz, 2007)

No mesmo sentido, afirma Seligmann-Silva (2022, p. 129): “A denominação Saúde Ocupacional é utilizada predominantemente nas empresas e geralmente é adotada segundo uma lógica positivista voltada a linearidades do tipo causa-efeito, sem considerar a complexidade que a dimensão social e a dimensão subjetiva introduzem nas questões da

saúde”.

Como se vê, trata-se de concepção eminentemente mecanicista do ser humano e de sua relação com o adoecimento e com os fatores ambientais. Defende-se, neste trabalho, uma visão integrativa da saúde do trabalhador, a qual prestigie, além dos fatores físico-espaciais do meio ambiente laboral, a questão psicossocial, bem como as inter-relações do trabalhador com colegas de trabalho, superiores hierárquicos e mesmo com a maneira como o trabalho é organizado.

Ressalte-se a obtusidade da concepção mecanicista de saúde do trabalhador, a qual não considera aspetos relacionados ao ritmo de trabalho, à jornada, à produtividade, ao conteúdo das tarefas, ao relacionamento entre empregado e chefia, entre outros fatores que vão além daqueles meramente orgânicos da saúde do obreiro. Tal concepção não privilegia, desse modo, aspectos da subjetividade do empregado (psicossomáticos e mentais), os quais, no contexto atual, são essenciais para a investigação de eventuais adoecimentos (Lacaz, 2007).

Essa perspectiva se vincula ademais à chamada Medicina do Trabalho que remanesce até os dias atuais, onde predomina uma abordagem tradicional, assim caracterizada: “[. . .] sob uma visão eminentemente biológica e individual, no espaço restrito da fábrica, numa relação unívoca e unicausal, buscam-se as causas das doenças e acidentes” (Minayo-Gomez; Thedim-Costa, 1997, p. 22).

Em sentido diverso, colha-se o entendimento exarado pelo MINISTÉRIO DA SAÚDE e ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL (2001, p. 17):

Entre os determinantes da saúde do trabalhador estão compreendidos os condicionantes sociais, econômicos, tecnológicos e organizacionais responsáveis pelas condições de vida e os fatores de risco ocupacionais – físicos, químicos, biológicos, mecânicos e aqueles decorrentes da organização laboral – presentes nos processos de trabalho. Assim, as ações de saúde do trabalhador têm como foco as mudanças nos processos de trabalho que contemplem as relações saúde-trabalho em toda a sua complexidade, por meio de uma atuação multiprofissional, interdisciplinar e intersetorial.

Busca-se, assim, no conteúdo da saúde do trabalhador, resgatar o “[. . .] lado humano do trabalho e sua capacidade protetora de agravos à saúde dos trabalhadores, tais como mal-estares, incômodos, desgastes, para além dos acidentes e doenças” (Lacaz, 2007, p. 760).

Esse novo conceito de saúde do trabalhador parte ademais de uma premissa sociológica diversa acerca do homem e mulher trabalhadores. Esses deixam de ser enxergados somente como meros destinatários dos programas e ações de saúde, ou mesmo como hospedeiros/pacientes, passando a ser protagonistas no processo de promoção de sua saúde. Assim, sua experiência pessoal é importante, devendo ser ouvidos e valorizados, num contexto em que o trabalhador participa ativamente do processo de controle de riscos laborais, visto que, mais que todos os outros, conhece os meandro do meio ambiente laboral, onde desempenha seu mister, podendo contribuir de

forma significativa para a melhoria da condição de vida da coletividade dos trabalhadores e, mesmo, para o aumento da produtividade³³. Trata-se, em verdade, da superação do conceito de Saúde Ocupacional para a adoção de um modelo de Saúde do Trabalhador, pautado na noção de saúde como direito (Ibid.).

Nesse sentido, calha citar o conceito de saúde para Dejours (1986, p. 11): “[...] a saúde para cada homem, mulher ou criança é ter meios de traçar um caminho pessoal e original, em direção ao bem-estar físico, psíquico e social”.

Desse modo, “[...] o conceito de saúde deve ser entendido como um processo, que perdura ao longo da vida e que está relacionado com as possibilidades que o sujeito tem para agir no mundo, isto é, às possibilidades que cada um tem para construir, no seu meio social, a sua vida” (Lancman; Uchida; Sznclwar, 2015, p. 84).

Ainda sobre o matiz sociológico presente na configuração do campo Saúde do Trabalhador, Minayo-Gomez e Thedim-Costa (1997, p. 25) ressaltam que: “Nele estão presentes, de forma latente ou explícita, as contradições que marcam as relações entre capital e trabalho e que permeiam as concepções, relações de força, monopólios, estratégias e práticas dos profissionais com atribuições e compromissos diferenciados na área”.

Essa nova abordagem visa ainda a superar o modelo de saúde do trabalhador capitaneada somente por serviços médicos sob a administração do empregador. Esses serviços são tidos pelos trabalhadores como comprometidos com o empresariado, não revelando fatores importantes do adoecimento e mesmo permitindo a demissão de empregados considerados não hígidos. Essa situação agrava-se ainda mais no caso brasileiro, tendo em vista que somente empresas de maior porte são obrigadas por lei a manter esse tipo de serviço (SESMT) (Lacaz, 2007).

Da maior importância o aspecto histórico relativo à criação do campo Saúde do Trabalhador, assunto poucas vezes aprofundado no mundo jurídico:

[...] para se entender a emergência do campo Saúde do Trabalhador, como prática teórica (geração de conhecimentos) e prática político-ideológica (superação de relações de poder e conscientização dos trabalhadores), é necessário frisar que ele emerge concomitantemente à maturação do processo de industrialização e à forma particular que este assume na América Latina, nos anos 1970, com o surgimento de uma classe operária industrial urbana. Esse ator que se conforma como força social e política, busca como aliados setores médios, particularmente intelectuais de fora e de dentro da universidade (Ibid., p. 762-763).

Infelizmente, ainda perduram vários mecanismos que encaminham o atual quadro para uma prevalência de aspectos relativos à saúde ocupacional, em detrimento do campo Saúde do Trabalhador. Isso estaria vinculado ao enfraquecimento do movimento sindical e a uma maior fragmentação dos estudos acadêmicos sobre o assunto, típica da análise ocupacional, havendo mesmo quem fale em retrocesso do chamado campo Saúde do Trabalhador (Ibid.).

³³ Compreende-se produtividade “[...] como o uso racional dos recursos visando atender às necessidades da existência ou de vida extensiva no planeta, com máxima preservação do entorno físico e social” (Zanelli; Kanan, 2019, p. 22).

Destaque-se o pensamento de vanguarda de Minayo-Gomez e Thedim-Costa (1997, p. 27), os quais, mais de 25 anos atrás, já defendiam um conceito amplo de Saúde do Trabalhador que incorporasse grupos não necessariamente vinculados ao trabalho assalariado:

Adequações semelhantes cabem também no estudo de outros segmentos não diretamente determinados pela lei do valor ou que não impliquem formalmente trabalho assalariado. Enquanto construção histórica, permite apreender as permanências e as transformações atuais que geram novas formas de organizar o trabalho, em função das necessidades de acumulação e do dinamismo da sociedade de mercado. Em consequência, é possível interpretar suas implicações no novo tipo de trabalhador que é forjado – qualificado, polivalente, terceirizado em níveis diversos, com vínculos precários – e no crescimento do mercado informal, bem como no contingente de excluídos social e economicamente.

Com efeito, a Saúde do Trabalhador deve encampar novos olhares, como, por exemplo, o do meio ambiente do trabalhador em plataformas digitais, dos teletrabalhadores ou daqueles que, conquanto empregados, realizem trabalho de natureza eminentemente externa. Ademais, outro nicho importante, mas pouco enfocado, é o acompanhamento do processo de reinserção no mercado de trabalho de trabalhadores parcialmente incapacitados em face de acidentes ou doenças ocupacionais. Os fatores de risco e de proteção psicossociais também são de extrema importância, devendo ser objeto da saúde do trabalhador.

Nesse sentido, anote-se que o art. 7º da Constituição Federal, elenca os direitos da classe trabalhadora, não se restringindo somente ao trabalho de natureza assalariada. Assim, no que couber, os ditames do art. 7º poderão ser utilizados para tutelar trabalhadores que não necessariamente tenham vínculo de emprego. Esse é o caso, por exemplo, do preceito que garante a redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, inciso XXII), o qual pode ser aplicado aos trabalhadores em plataformas digitais, submetidos a vários riscos profissionais.

Nessa quadra, muito embora o campo Saúde do Trabalhador tenha gênese eminentemente industrial, o avanço da sociedade e do campo permitem compreender que o mesmo se aplica a outros setores da economia. Entende-se inclusive que o campo se abre para outras facetas da economia, como o setor de serviços e mesmo nichos de mercado do trabalho ainda não mapeados (Minayo-Gomez; Thedim-Costa, 1997).

Anote-se sobre o tema que o Supremo Tribunal Federal, por sua Súmula Nº 736, fixou entendimento segundo o qual “Compete à justiça do trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores” (BRASIL, 2003, on-line).

Com base nesse entendimento, a jurisprudência nacional tem se encaminhado no sentido de considerar a Justiça do Trabalho competente inclusive para questões atinentes ao meio ambiente do trabalho de locais, conquanto públicos, comportem o labor de celetistas e estatutários.

Nessa mesma toada, cite-se o entendimento exarado por MINISTÉRIO DA SAÚDE

e ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL (2001, p. 17), no contexto do campo Saúde do Trabalhador:

[...] trabalhadores são todos os homens e mulheres que exercem atividades para sustento próprio e/ou de seus dependentes, qualquer que seja sua forma de inserção no mercado de trabalho, nos setores formais ou informais da economia. Estão incluídos nesse grupo os indivíduos que trabalharam ou trabalham como empregados assalariados, trabalhadores domésticos, trabalhadores avulsos, trabalhadores agrícolas, autônomos, servidores públicos, trabalhadores cooperativados e empregadores – particularmente, os proprietários de micro e pequenas unidades de produção. São também considerados trabalhadores aqueles que exercem atividades não remuneradas – habitualmente, em ajuda a membro da unidade domiciliar que tem uma atividade econômica, os aprendizes e estagiários e aqueles temporária ou definitivamente afastados do mercado de trabalho por doença, aposentadoria ou desemprego.

No mesmo sentido, e sobrelevando a questão da saúde do trabalhador, Mendes (2021) entende que esse alargamento conceitual rompe com a limitada visão empregado-empregador, de natureza eminentemente formal, revelando uma conquista da cidadania, ao permitir que outros atores tenham acesso a direitos básicos, como saúde e previdência social.

Diga-se ainda que a ampliação do contexto se faz muito importante para que se possa tutelar, a partir de normas já vigentes, novos nichos de exploração do trabalho humano, ainda não regulados, como o teletrabalho e o trabalho em plataformas digitais.

A seguir, cuidar-se-á de instrumentos normativos que têm sido veiculados, ao longo das últimas décadas, relativos à saúde do trabalhador.

3.3.2 Saúde do trabalhador: instrumentos de efetivação

Inicialmente, ratifica-se a noção sistêmica de meio ambiente do trabalho como um complexo que vai além das condições materiais do exercício do labor (incluindo o local de trabalho), para abarcar fatores imateriais como a cultura³⁴ e o clima organizacional, com ênfase nos fatores de risco e de proteção psicossociais.

Nesse sentido, colha-se o aporte doutrinário de Maranhão (2017, p. 120) (grifos no original):

[...] na atual quadra do pensamento científico, é de total inadequação e insuficiência a clássica construção conceitual que vê o meio ambiente do trabalho como simples “local da prestação de serviço”, afigurando-se mesmo, hoje, tal linha um constructo deveras obsoleto. É que, ao se manter enlaçado ao plano do “chão de fábrica”, com forte ênfase em uma matiz estático-espacial, o estudioso acaba propagando noção sobremodo restritiva do meio ambiente do trabalho, na medida em que centra foco apenas em aspectos atinentes às condições de trabalho, deixando muitas vezes ofuscados aspectos labor-ambientais outros igualmente relevantes para a saúde e segurança do trabalhador, tais como os

³⁴ Sobre o tema, anote-se: “A cultura organizacional desempenha um papel significativo na saúde mental dos funcionários. Culturas organizacionais que enfatizam a transparência, o suporte e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional são propensas a fomentar um ambiente de trabalho mentalmente saudável. Por outro lado, culturas que incentivam uma competitividade excessiva ou uma sobrecarga de trabalho podem afetar negativamente a qualidade de vida de seus membros.” (Melo, 2024, p. 85).

relacionados à qualidade da organização do trabalho implementada e das relações interpessoais travadas na ambiência laboral.

Sobre a temática, destaque-se que a Convenção Nº 155, em seu art. 3, alínea “e”, preceitua, conforme já salientando, o termo saúde, no contexto laboral, “abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho” (BRASIL, 2019, on-line).

Também o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais pronuncia:

ARTIGO 12

1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental.
2. As medidas que os Estados Partes do presente Pacto deverão adotar com o fim de assegurar o pleno exercício desse direito incluirão as medidas que se façam necessárias para assegurar:
 - a) A diminuição da mortalidade e da mortalidade infantil, bem como o desenvolvimento das crianças;
 - b) A melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente;
 - c) A prevenção e o tratamento das doenças epidêmicas, endêmicas, profissionais e outras, bem como a luta contra essas doenças;
 - d) A criação de condições que assegurem a todos assistência médica e serviços médicos em caso de enfermidade (BRASIL, 1992a, on-line).

No mesmo sentido, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica) declara em seu art. 5º o direito à integridade pessoal, nos seguintes termos: “Toda pessoa tem o direito de que se respeite sua integridade física, psíquica e moral” (BRASIL, 1992d, on-line).

Já o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Protocolo de São Salvador) pronuncia:

Artigo 10

Direito à Saúde

1. Toda pessoa tem direito à saúde, compreendendo-se como saúde o gozo do mais alto nível de bem-estar físico, mental e social.
2. A fim de tornar efetivo o direito à saúde, os Estados-Partes comprometem-se a reconhecer a saúde como bem público e, especialmente, a adotar as seguintes medidas para garantir esse direito:
 - a) assistência primária à saúde, entendendo-se como tal à assistência médica essencial ao alcance de todas as pessoas e famílias da comunidade;
 - b) extensão dos benefícios dos serviços de saúde a todas as pessoas sujeitas à jurisdição do Estado;
 - c) total imunização contra as principais doenças infecciosas;
 - d) prevenção e tratamento das doenças endêmicas, profissionais e de outra natureza;
 - e) educação da população com referência à prevenção e ao tratamento dos problemas da saúde; e

f) satisfação das necessidades de saúde dos grupos de mais alto risco e que, por sua situação de pobreza, sejam mais vulneráveis.

Artigo 11

Direito ao Meio Ambiente Sadio

1. Toda pessoa tem direito a viver em meio ambiente sadio e a dispor dos serviços públicos básicos.
2. Os Estados-Partes promoverão a proteção, preservação e melhoramento do meio ambiente (BRASIL, 1999, on-line).

É necessário citar ainda o dispositivo plasmado no art. 6º, § 3º, da Lei Nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, o qual, ao narrar as atribuições do Sistema Único de Saúde, dá a definição legal de saúde do trabalhador:

Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho, abrangendo:

I - assistência ao trabalhador vítima de acidentes de trabalho ou portador de doença profissional e do trabalho;

II - participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), em estudos, pesquisas, avaliação e controle dos riscos e agravos potenciais à saúde existentes no processo de trabalho;

III - participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), da normatização, fiscalização e controle das condições de produção, extração, armazenamento, transporte, distribuição e manuseio de substâncias, de produtos, de máquinas e de equipamentos que apresentam riscos à saúde do trabalhador;

IV - avaliação do impacto que as tecnologias provocam à saúde;

V - informação ao trabalhador e à sua respectiva entidade sindical e às empresas sobre os riscos de acidentes de trabalho, doença profissional e do trabalho, bem como os resultados de fiscalizações, avaliações ambientais e exames de saúde, de admissão, periódicos e de demissão, respeitados os preceitos da ética profissional;

VI - participação na normatização, fiscalização e controle dos serviços de saúde do trabalhador nas instituições e empresas públicas e privadas;

VII - revisão periódica da listagem oficial de doenças originadas no processo de trabalho, tendo na sua elaboração a colaboração das entidades sindicais; e

VIII - a garantia ao sindicato dos trabalhadores de requerer ao órgão competente a interdição de máquina, de setor de serviço ou de todo ambiente de trabalho, quando houver exposição a risco iminente para a vida ou saúde dos trabalhadores (BRASIL, 1990, on-line).

Diga-se que é importante conectar as políticas de segurança e saúde com as políticas públicas de saúde, pois essa integração pode promover ambientes de trabalho mais saudáveis e prevenir doenças através de melhorias organizacionais. Questões como acesso à alimentação saudável no trabalho, aumento da atividade física, boa qualidade do sono e atenção aos riscos psicossociais são cruciais. Parece haver uma oportunidade para uma colaboração eficaz entre os serviços de saúde e segurança no trabalho e os serviços de saúde públicos ou privados para apoiar a saúde dos trabalhadores (Moreira, 2020).

Ressaltando a proximidade entre os assuntos saúde e trabalho Feliciano e Silva (2021, p. 298) asseveram: “[. . .] há uma estreita relação entre o meio ambiente geral e o

do trabalho, a qual encontra eco na assertiva de que a saúde do trabalhador é espécie do gênero direito à saúde, razão pela qual o art. 200, inciso VIII, da CF elenca, dentre as atribuições do SUS, a de colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

Nessa perspectiva, faz-se importante anotar que a Constituição Federal conceitua saúde, em seu art. 196, nos seguintes termos: “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” (BRASIL, 1998, on-line).

No mesmo sentido, a Declaração Universal dos Direitos Humanos preceitua, em seu art. 25:

Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência fora de seu controle (Organização das Nações Unidas, 1948, p. 5).

Nessa toada, calha citar a existência, no Brasil, de importante documento infralegal que regula a saúde dos trabalhadores. Trata-se da Portaria Nº 1.823, de 23 de agosto de 2012, do Ministério da Saúde, que institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT), documento que, em seu art. 3º:

Todos os trabalhadores, homens e mulheres, independentemente de sua localização, urbana ou rural, de sua forma de inserção no mercado de trabalho, formal ou informal, de seu vínculo empregatício, público ou privado, assalariado, autônomo, avulso, temporário, cooperativados, aprendiz, estagiário, doméstico, aposentado ou desempregado são sujeitos desta Política.

Parágrafo único. A Política nacional de saúde do trabalhador e da trabalhadora alinha-se com o conjunto de políticas de saúde no âmbito do SUS, considerando a transversalidade das ações de saúde do trabalhador e o trabalho como um dos determinantes do processo saúde-doença (BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2012, on-line).

Destaque-se que a referida política não se volta apenas ao trabalhador sob vínculo de emprego, atingindo todas as relações de trabalho, inclusive, os trabalhadores em plataformas digitais, os quais não foram mencionados especificamente no documento, por óbvio, tendo em vista a data de edição do mesmo³⁵.

³⁵ Cite-se ainda que a PNSTT tem, entre seus objetivos, entre outros, conforme seu artigo 8º, “promover a saúde, ambientes e processos de trabalho saudáveis”, o que encampa: “a) estabelecimento e adoção de parâmetros protetores da saúde dos trabalhadores nos ambientes e processos de trabalho; b) fortalecimento e articulação das ações de vigilância em saúde, identificando os fatores de risco ambiental, com intervenções tanto nos ambientes e processos de trabalho, como no entorno, tendo em vista a qualidade de vida dos trabalhadores e da população circunvizinha; c) representação do setor saúde/saúde do trabalhador nos fóruns e instâncias de formulação de políticas setoriais e intersetoriais e às relativas ao desenvolvimento econômico e social; d) inserção, acompanhamento e avaliação de indicadores de saúde dos trabalhadores e das populações circunvizinhas nos processos de licenciamento e nos estudos de impacto ambiental; e) inclusão de parâmetros de proteção à saúde dos trabalhadores e de manutenção de ambientes de trabalho saudáveis nos processos de concessão de incentivos ao desenvolvimento, nos

Cite-se, ademais, que a Portaria em comento consagra a Vigilância em Saúde do Trabalhador - VISAT, em seu anexo (Elementos Informativos da PNSTT):

7. A Vigilância em Saúde do Trabalhador (VISAT) é um dos componentes do Sistema Nacional de Vigilância em Saúde. Visa à promoção da saúde e a redução da morbimortalidade da população trabalhadora, por meio da integração de ações que intervenham nos agravos e seus determinantes decorrentes dos modelos de desenvolvimento e processos produtivos (Portaria GM/MS Nº 3.252/09). A especificidade de seu campo é dada por ter como objeto a relação da saúde com o ambiente e os processos de trabalho, abordada por práticas sanitárias desenvolvidas com a participação dos trabalhadores em todas as suas etapas. Como componente da vigilância em saúde e visando à integralidade do cuidado, a VISAT deve inserir-se no processo de construção da Rede de Atenção à Saúde, coordenada pela Atenção Primária à Saúde (Portaria GM/MS Nº 3.252/09). Nesta perspectiva, a VISAT é estruturante e essencial ao modelo de Atenção Integral em Saúde do Trabalhador. A Vigilância em Saúde do Trabalhador compreende uma atuação contínua e sistemática, ao longo do tempo, no sentido de detectar, conhecer, pesquisar e analisar os fatores determinantes e condicionantes dos agravos à saúde relacionados aos processos e ambientes de trabalho, em seus aspectos tecnológico, social, organizacional e epidemiológico, com a finalidade de planejar, executar e avaliar intervenções sobre esses aspectos, de forma a eliminá-los ou controlá-los (Portaria GM/MS Nº 3.120/98) (BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2012, on-line).

A VISAT, como se vê, tem importante função epidemiológica, ajudando a catalogar as atividades econômicas e profissões onde ocorrem maiores agravamentos à saúde do trabalhador. Ela se insere na Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST), criada pela Portaria Nº 2.728, de 11 de novembro de 2009, do Ministério da Saúde. A referida rede, conforme o art. 1º, caput, da portaria de regência, se constitui em uma ação integrada entre o Ministério da Saúde, as Secretarias Estaduais e municipais de saúde, com envolvimento de órgãos correlatos e instituições colaboradoras (Brasil, 2009).

Diga-se que as ações de vigilância planejadas devem incluir a saúde mental dos trabalhadores, considerando todos os aspectos do trabalho (relações, condições, riscos, métodos de organização e gestão) e suas repercussões na saúde dos obreiros, que se manifestam em várias formas de sofrimento (doenças, transtornos e complicações psicossociais). Acredita-se que as ações de vigilância podem apoiar negociações coletivas e promover mudanças no processo de trabalho que beneficiem a saúde mental dos trabalhadores (Leão, 2014).

No mesmo sentido, MINISTÉRIO DA SAÚDE e ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL (2001, p. 162) afirmam (grifos no original):

A vigilância em saúde do trabalhador deve considerar a multiplicidade de fatores envolvidos na determinação das *doenças mentais e comportamentais relacionadas ao trabalho*. Em alguns casos, são de natureza química, em outros, intrinsecamente relacionados às formas de organização e gestão do trabalho ou mesmo da ausência de trabalho e em muitos casos decorrem de uma ação sinérgica desses fatores.

mecanismos de fomento e outros incentivos específicos; f) contribuição na identificação e erradicação de situações análogas ao trabalho escravo; g) contribuição na identificação e erradicação de trabalho infantil e na proteção do trabalho do adolescente; e h) desenvolvimento de estratégias e ações de comunicação de risco e de educação ambiental e em saúde.” (BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2012, on-line).

Anote-se que os preceitos em análise se inserem no mandado constitucional plasmado no art. 200, inciso II, que assevera caber ao SUS “executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador” (BRASIL, 1998, on-line).

Cite-se ainda, sobre o assunto, o entendimento emanado do MINISTÉRIO DA SAÚDE e ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL (2001, p. 18), referindo-se a políticas públicas de saúde:

As políticas de governo para a área de saúde do trabalhador devem definir as atribuições e competências dos diversos setores envolvidos, incluindo as políticas econômica, da indústria e comércio, da agricultura, da ciência e tecnologia, do trabalho, da previdência social, do meio ambiente, da educação e da justiça, entre outras. Também devem estar articuladas às estruturas organizadas da sociedade civil, por meio de formas de atuação sistemáticas e organizadas que resultem na garantia de condições de trabalho dignas, seguras e saudáveis para todos os trabalhadores.

Ademais, todos os mecanismos citados se inserem na promoção do chamado trabalho decente, sendo documentos de vanguarda, devendo ser estudados e implementados pelos órgãos públicos competentes.

3.4 Do acidente do trabalho típico

É bem interessante o conceito proposto por Catharino (1968 *apud* Brandão, 2015, p. 123), para quem o acidente do trabalho é a “a lesão corporal ou psíquica resultante de ação fortuita, súbita e violenta de uma causa exterior, ou de esforço concentrado do próprio lesado”. Tal conceito põe em relevo aspecto essencial para a perspectiva do presente trabalho, no caso, as repercussões deletérias do acidente do trabalho no plano psicossocial do trabalhador.

Acidente do trabalho, nos termos propugnados pelo caput do art. 19 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, “é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou empregador doméstico ou pelo exercício de trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho” (BRASIL, 1991, on-line).

Trata-se do conceito de acidente do trabalho típico, acidente-tipo ou macrotrauma. Não se exige que haja violência, podendo a lesão, ou mesmo a morte, ocorrer após a fluência de dias ou meses da ocorrência do infortúnio, necessário para a sua caracterização a lesividade e o nexo de causalidade (Monteiro; Bertagni, 2020).

Como se vê, o conceito legal vincula o acidente do trabalho a infortúnios que causem morte, perda ou redução da capacidade laborativa do trabalhador. Com efeito, o homem trabalhador, desprovido dos meios de produção capitalistas, somente tem como patrimônio sua força de trabalho. Essa, portanto, deve ser preservada, uma vez que emanação da dignidade pessoal do trabalhador, estando o ordenamento jurídico sempre a desmotivar e

penalizar qualquer comportamento empresarial que a macule.

Importante ressaltar que, do ponto de vista previdenciário, não há que se perquirir acerca da existência de culpa do trabalhador, prevalecendo, no caso, a teoria do risco social³⁶, segundo a qual a classe trabalhadora deve ser protegida, sem exclusões, em face de eventos futuros e incertos, cuja realização independa da vontade do atingido (Beveridge, 1942 *apud* Oliveira, 2013, p. 60).

Há, entretanto, um conceito ampliado de acidente do trabalho, de origem governamental, que merece destaque:

Acidente de trabalho é o evento súbito ocorrido no exercício de atividade laboral, independentemente da situação empregatícia e previdenciária do trabalhador acidentado, e que acarreta dano à saúde, potencial ou imediato, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que causa, direta ou indiretamente (concausa) a morte, ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Inclui-se ainda o acidente ocorrido em qualquer situação em que o trabalhador esteja representando os interesses da empresa ou agindo em defesa de seu patrimônio; assim como aquele ocorrido no trajeto da residência para o trabalho ou vice-versa (BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2006, p. 11).

O conceito acima é relevante uma vez que não se restringe aos beneficiários da previdência social, abarcando, ademais, os acidentes ocorridos fora do local de trabalho, bem como os de trajeto.

3.5 Das doenças relacionadas ao trabalho ou doenças ocupacionais

A regra do art. 19, caput, da Lei de Benefícios da Previdência Social não esgota a definição de acidente do trabalho, referindo-se somente ao assim chamado acidente do trabalho típico. Há, entretanto, outros infortúnios que o legislador equiparara aos acidentes do trabalho, entre os quais, merece destaque as chamadas doenças relacionadas ao trabalho ou doenças ocupacionais.

Enquanto o acidente do trabalho típico tem um caráter instantâneo, único e traumático, tendo causa evidenciável, e com consequências imediatas, as doenças ocupacionais são insidiosas e multifatoriais, não tendo evento desencadeador único. Em regra, as doenças ocupacionais tendem a se agravar com o tempo, se não forem tomadas medidas necessárias para obstar sua instalação e desdobramentos psicofísicos (Cunha; Melo, 2021; Rocha; Boucinhas Filho; Colnago, 2021).

Sobre o tema, colha-se o aporte doutrinário de Oliveira (2019, p. 52):

³⁶ Para Brandão (2015, p. 280), na seara previdenciária, prevalece a teoria do risco integral: “[...] deve ser lembrado que a cobertura proporcionada pelo seguro acidentário, a cargo do empregador, alcança os danos gerados pelo acidente na forma disciplinada pela legislação previdenciária, o que possibilitará ao empregado usufruir diferentes benefícios que garantem o seu sustento e dos seus familiares durante o período de afastamento e compensam eventual perda ou redução de sua capacidade para o trabalho de forma permanente. Há, portanto, nessa circunstância, nítida forma de responsabilidade objetiva na modalidade do risco integral, alcançando a cobertura mesmo nos casos em que o empregado seja o causador do infortúnio.”

[...] o acidente e a enfermidade têm conceitos próprios. A equiparação entre eles se faz apenas no plano jurídico, com efeitos nas reparações e nos direitos que resultam para o trabalhador nos dois casos. Enquanto o acidente é um fato que provoca lesão, a enfermidade profissional é um estado patológico ou mórbido, ou seja, perturbação da saúde do trabalhador. O acidente caracteriza-se pela ocorrência de um fato súbito e externo ao trabalhador, ao passo que a doença ocupacional normalmente vai se instalando insidiosamente e se manifesta internamente com tendência de agravamento.

Nessa esteira, o próprio texto legal, com o objetivo de tutelar as chamadas doenças relacionadas ao trabalho ou doenças ocupacionais, as equipara formalmente a acidentes do trabalho. Confira-se:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;
- c) a que não produza incapacidade laborativa;
- d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho (BRASIL, 1991, on-line).

O dispositivo legal faz menção à relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social. Trata-se das listas plasmadas no anexo II do Regulamento da Previdência Social, em específico as listas A e B. Importante observar que o próprio regulamento deixa claro que “as doenças e respectivos agentes causadores ou fatores de risco de natureza ocupacional listados são exemplificativos e “complementares” (BRASIL, 1999).

No conjunto das doenças relacionadas ao trabalho, merecem destaque os transtornos de somatização, os episódios depressivos, os transtornos de ansiedade, a síndrome do pânico e de estresse e a síndrome de burn-out, entre outros (Deon *et al.*, 2020, p. 267).

Esse caráter exemplificativo e complementar advém, ademais, do art. 20, § 2º, acima citado, o que se constitui em verdadeira cláusula aberta, onde podem se incorporar vários adoecimentos não catalogados, inclusive a Covid-19 (Brandão, 2021).

Destaquem-se os transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho (GRUPO V da CID-10):

- I - Demência em outras doenças específicas classificadas em outros locais (F02.8);
- II - Delirium, não sobreposto a demência, como descrita (F05.0);
- III - Outros transtornos mentais decorrentes de lesão e disfunção cerebrais e de doença física (F06.-): Transtorno Cognitivo Leve (F06.7);
- IV - Transtornos de personalidade e de comportamento decorrentes de doença, lesão e de disfunção de personalidade (F07.-): Transtorno Orgânico de Personalidade (F07.0); Outros transtornos de personalidade e de comportamento decorrentes de doença, lesão ou disfunção cerebral (F07.8);
- V - Transtorno Mental Orgânico ou Sintomático não especificado (F09.-);
- VI - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso do álcool: Alcoolismo Crônico (Relacionado com o Trabalho) (F10.2);
- VII - Episódios Depressivos (F32.-);
- VIII - Reações ao “Stress” Grave e Transtornos de Adaptação (F43.-): Estado de “Stress” Pós-Traumático (F43.1);
- IX - Neurastenia (Inclui “Síndrome de Fadiga”) (F48.0);
- X - Outros transtornos neuróticos especificados (Inclui “Neurose Profissional”) (F48.8);
- XI - Transtorno do Ciclo Vigília-Sono Devido a Fatores Não-Orgânicos (F51.2)
- XII - Sensação de Estar Acabado (“Síndrome de Burn-Out”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”) (Z73.0) (BRASIL, 1999, on-line).

Nessa esteira, há que se lamentar a ausência de cumprimento da determinação inserta no art. 6º, § 3º, inciso VII, da Lei Nº 8.080, de 1990, que prescreve ser atribuição do SUS a “revisão periódica da listagem oficial de doenças originadas no processo de trabalho, tendo na sua elaboração a colaboração das entidades sindicais” (BRASIL, 1990, on-line).

Com efeito, a listagem anexa ao Regulamento da Previdência Social foi elaborada em 1999, tendo sido alterada três únicas vezes, através dos Decretos Nº 6.042, de 2007 e 6.957, de 2009; e da Portaria GM/MS Nº 1.999, de 27 de novembro de 2023; tendo sido bastante limitada a atuação sindical na formulação dos referidos documentos.

Sobre a alteração legislativa levada a efeito em 2023, destaque-se:

Entre as doenças presentes na nova lista está, por exemplo, o burnout (também conhecido como síndrome do esgotamento profissional). O ministério define que esse esgotamento pode acontecer por fatores psicossociais relacionados à gestão organizacional, ao conteúdo das tarefas do trabalho e a condições do ambiente corporativo.

Outra novidade foi a ampliação da lista de transtornos mentais. Na lista publicada em 1999, já constavam problemas como abuso de álcool e estresse grave por conta de circunstâncias referentes ao trabalho.

Já a relação mais recente também inclui comportamentos como uso de sedativos, canabinoides, cocaína e abuso de cafeína como transtornos que podem ser consequência de jornadas exaustivas, assédio moral no trabalho, além de dificuldades relacionadas à organização empresarial.

Ainda foram adicionados transtornos como ansiedade, depressão e tentativa de suicídio como patologias que podem ser decorrentes do estresse psicológico vivido do trabalho. Na publicação de 1999, os episódios depressivos eram associados somente ao contato com substâncias tóxicas como mercúrio e manganês (Nunes, 2023, on-line).

Importante referir que a Organização Internacional do Trabalho, através da sua Recomendação de Nº 194, de 2002, fez listar, entre as doenças tidas como de caráter ocupacional as seguintes:

2.4. Transtornos mentais e comportamentais

2.4.1. Transtorno de estresse pós-traumático

2.4.2. Outros transtornos mentais ou comportamentais não mencionados no item anterior, quando uma ligação direta for estabelecida cientificamente, ou determinada por métodos apropriados às condições e práticas nacionais, entre a exposição a fatores de risco decorrentes de atividades de trabalho e o(s) transtorno(s) mental(ais) e comportamental(is) contraído(s) pelo trabalhador (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2002, on-line).

Muito embora tal prescrição não tenha valor cogente no Brasil, tratando-se de *soft law*³⁷, demonstra a preocupação da OIT com o estabelecimento de parâmetros internacionais relativos à saúde mental do trabalhador.

Louva-se o fato de as normas brasileiras estarem em consonância com a referida Recomendação.

Sobre a diferenciação entre doenças profissionais e doenças do trabalho, faz-se necessário citar Ramazzini (2016, p. 169), dada a importância histórica de seu trabalho e a lucidez com que distingue os tipos sob análise:

Até agora falei daqueles artífices que contraem doenças em virtude da nocividade da matéria manipulada; agrada-me aqui tratar de outros operários que, por outras causas, como sejam, a posição dos membros, dos movimentos corporais inadequados, enquanto trabalham, apresentam distúrbios mórbidos, tais como os operários que passam o dia de pé, sentados, inclinados, encurvados, correndo, andando a cavalo ou fatigando o seu corpo por qualquer outra forma³⁸.

Nesse sentido, cite-se que a OIT, em 1919, declarou que a contaminação por carbúnculo (antraz) deveria ser considerada doença profissional, ratificando o critério da nocividade da substância para o organismo humano, proposta por Ramazzini, na caracterização das doenças profissionais (Mendes, 2018b).

Nesse mesmo passo, a OIT, por sucessivas convenções — Nº 18 (1925), Nº 42 (1934) e Nº 121 (1964) — passou a listar as substâncias que ocasionam doenças profissionais, entre elas o chumbo, o mercúrio e os derivados dos mesmos. A partir de 1980, a lista de doenças profissionais atingiu o número de 29, passando a compor um anexo à convenção, não necessitando, assim, de aprovação dos países para a sua alteração (Ibid.).

Posteriormente, a lista da OIT passou a integrar aspectos epidemiológicos, deixando de ser uma listagem de doenças de caráter profissional em sentido estrito, para ser um rol mais abrangente de doenças relacionadas ao trabalho (Mendes, 2018b).

Nessa quadra, é essencial citar a classificação proposta por Schilling (1984 *apud* Mendes, 2018b, p. 402), mundialmente conhecida, segundo a qual, as doenças relacionadas

³⁷ Sobre o tema, anote-se: “Para a doutrina internacionalista, as disposições de *soft law* podem ser normas jurídicas ou não jurídicas, ou mesmo atos, resoluções e instrumentos norteadores elaborados com uma linguagem de conteúdo aberto, genérico e declaratório, que não seja obrigatório e vinculante e que não estabeleça quaisquer sanções no caso de seu descumprimento, mas, eventualmente, mecanismos de conciliação, mediação, dentre outros” (Cardia, 2014b, p. 125).

³⁸ Importante citar sobre este estudioso: “Além do estudo das várias ocupações, Ramazzini avaliou suas repercussões epidemiológicas e ainda avançou pelo campo da profilaxia. Essa obra teve grande influência sobre os primeiros médicos brasileiros que se dedicaram aos problemas de saúde dos trabalhadores, na ocasião em que se fizeram sentir as consequências da incipiente industrialização no início da prática da medicina no Brasil” (Souto, 2003, p. 98).

ao trabalho são organizadas em 03 grandes grupos (grifos no original):

Grupo I: Doenças em que o trabalho é causa necessária, tipificadas pelas doenças profissionais, *stricto sensu*, e pelas intoxicações profissionais agudas.

Grupo II: Doenças em que o trabalho pode ser um fator de risco, contributivo, mas não necessário, exemplificadas por todas as doenças comuns, mais frequentes ou mais precoces em determinados grupos ocupacionais, portanto, que o nexo causal é de natureza eminentemente epidemiológica. A hipertensão arterial e as neoplasias malignas (cânceres), em determinados grupos ocupacionais ou profissões, constituem exemplo típico.

Grupo III: Doenças em que o trabalho é provocador ou desencadeante de um distúrbio latente, ou agravador de doença já estabelecida ou pré-existente, ou seja, concausa, tipificadas pelas doenças alérgicas de pele e respiratórias e pelos distúrbios mentais, em determinados grupos ocupacionais ou profissões.

Como se vê, as doenças profissionais estão encartadas no Grupo I, o qual também abrange as intoxicações profissionais agudas.

Em verdade, as doenças profissionais têm sua etiologia relacionada a agentes físicos, químicos ou biológicos incidentes sobre a determinadas funções, tendo, em regra, especificação legal (Brandão, 2021).

Diga-se que as doenças profissionais (inciso I do citado art. 21 da Lei de Benefícios da Previdência Social) também são conhecidas como tecnopatias ou ergopatias, havendo, no que toca às mesmas, presunção de que são oriundas do trabalho. Já as doenças do trabalho (inciso II do citado art. 21) são chamadas de mesopatias e dependem de prova de que se originaram das condições em que o trabalho fora desenvolvido (Brandão, 2021; Oliveira, 2013).

Sobre o assunto, anote-se:

[...] fortaleceu-se o conceito desenvolvido entre os europeus, principalmente franceses e italianos, de serem admitidos dois ramos para as doenças do trabalho: as tecnopatias ou doenças profissionais e as mesopatias, que seriam as doenças adquiridas em decorrência das condições em que o trabalho era executado e que necessitavam, para sua caracterização da determinação do nexo causal. Pode-se, na literatura sobre patologia do trabalho produzida à época, ver a marcante influência dessa dicotomia na legislação, que chegou até o presente (Souto, 2003, p. 126).

Ainda sobre a presunção da natureza ocupacional da doença profissional, haveria sobre o tema uma verdadeira presunção *juris et de jure*, ou seja, de caráter absoluto, a qual inadmitiria prova em contrário. Assim, uma vez comprovado o adoecimento e a prestação de labor na atividade profissional específica, estaria comprovado o nexo de causalidade entre o adoecimento e o trabalho (Nascimento, 1977 *apud* Oliveira, 2021a, p. 655).

Já no que toca às doenças do trabalho (antigamente denominadas doenças profissionais atípicas), elas não possuem, em regra, presunção de que estejam relacionadas ao labor, dependendo o nexo de causalidade da efetiva comprovação de que a patologia decorre das condições em que o labor fora desempenhado (Oliveira, 2021a).

Anote-se que as doenças profissionais estão encartadas no Grupo II, da Classificação de Schilling, sendo o trabalho um fator de risco contributivo, mas não

necessariamente presente para a sua deflagração. Sua eclosão ou agravamento depende da maneira como o trabalho é executado (Brandão, 2021).

Embora ainda sejam bastante importantes, na sua maioria, as doenças profissionais estão circunscritas a trabalhadores que, no ambiente de trabalho, expõem-se a riscos específicos, na maioria das vezes, identificáveis (Maeno, 2013).

Muito embora seja comum a distinção entre doença profissional e doença do trabalho, nos termos propostos pela legislação, no presente trabalho, utilizar-se-á o termo “doença relacionada ao trabalho” ou “doença ocupacional”³⁹ como gênero, dentro do qual estarão encampados todos os adoecimentos de natureza laboral.

Sobre as doenças relacionadas ao trabalho, há que se reconhecer o seu caráter de afronta a aspectos morais da personalidade do indivíduo, conforme lecionam Feliciano e Ebert (2021, p. 311), no contexto da Covid-19:

Quando uma situação de poluição labor-ambiental se manifesta sob a forma de patologia ocupacional, ela ocasiona, de imediato, o sofrimento psíquico decorrente não só da tristeza em si pela contração de severas doenças associadas à exposição a determinados agentes nocivos, como também da angústia em face da possível intensificação dos sintomas e do sentimento de incerteza diante dos efeitos da moléstia em sua integridade psicofísica e em seu futuro pessoal. Há, nesse caso, uma lesão direta às esferas da personalidade compreendidas pela intimidade, com evidentes reflexos na vida privada.

A seguir, abordar-se-ão as consequências fáticas e jurídicas dos acidentes do trabalho.

3.6 Consequências previdenciárias, cíveis e trabalhistas do acidente do trabalho

Os acidentes do trabalho e doenças ocupacionais têm profunda repercussão na vida do cidadão trabalhador. Percebe-se, de fato, impactos na sua autoestima, na sua capacidade de trabalho, no seu relacionamento familiar e social, bem como nas suas perspectivas de futuro.

No plano pessoal, o trabalhador se vê envolto em uma experiência dramática, que encerra dor e sofrimento. O evento, em si, se constitui muitas vezes em trauma, que gera lembranças nefastas para toda a vida do empregado:

[...] em outras milhares de residências vamos encontrar a dor da exclusão, a tristeza da inatividade precoce, a solidão do abandono na intimidade do lar, o vexame da mutilação exposta, a dificuldade para os cuidados básicos de saúde, o constrangimento da dependência permanente de outra pessoa, a sensação aflitiva

³⁹ O termo “doença ocupacional” é considerado um neologismo, sendo usado comumente na Justiça do Trabalho, não obtendo, contudo, aprovação de parte da doutrina, sendo importante registrar que Mendes (2018a) condena o uso da expressão, dizendo da abundância de termos já consagrados para a definição do instituto e realçando que o adjetivo “ocupacional” não necessariamente se refere ao trabalho. Para o autor, os termos “doença profissional” e “doença do trabalho”, no âmbito previdenciário, e “doença relacionada ao trabalho”, no âmbito da saúde, seriam suficientes. Ratifica seu posicionamento dizendo que a OMS utiliza, desde 1985, o conceito ampliado de “doenças relacionadas ao trabalho”, ao passo que a OIT tem utilizado o termo “doenças profissionais”, desde 2009/2010.

de inutilidade, o conflito permanente entre um cérebro que ordena e um corpo que não consegue responder, o vazio da inércia imposta (Oliveira, 2021b, p. 17).

No caso de falecimento, seus familiares carregaram o peso “[...] de uma cadeira vazia, um retrato fixado na parede, sonhos desfeitos, a orfandade ou a viuvez inesperada e muitos corações afetuosos na dor da saudade” (Ibid., p. 17).

Diga-se que o acidente do trabalho é seguido por um período de elevada insegurança pessoal: não se tem certeza das intervenções cirúrgicas e tratamentos médicos necessários, nem das sequelas decorrentes. O trabalhador, do dia para a noite, perde sua condição de provedor e protagonista de sua história de vida, passando a depender de familiares e amigos, sem ter certeza de quando tal situação cessará. Todo esse drama pessoal interfere sobremaneira no sentimento de autoestima do empregado acidentado.

Há também impactos na sociabilização do trabalhador. Ele deixa de frequentar lugares que lhe dão prazer e ressignificam a sua vida. Deixa de estudar, de realizar atividades físicas ou mesmo tarefas domésticas, como cozinhar. Não mais vai à igreja ou ao futebol. As mulheres deixam de frequentar o salão de beleza, olvidando-se de preocupações com a aparência.

A alteração drástica do projeto de vida gera confusão e desorientação. Os indivíduos reajustam suas vidas para lidar com o tratamento da doença, mas não necessariamente para se reabilitarem nessa nova realidade. Grupos de apoio são recomendados por sua eficácia em ajudar nesse processo (Rocha, 2007).

Citando pesquisa feita com bancários acometidos por LER/DORT, Rocha (2007, p. 156) pontua:

As limitações abarcam tarefas simples, como escovar os dentes, e se estendem até a relação com os filhos. A rotina de vida mudou completamente. O lesionado é desapropriado do seu estilo de vida, de sua maneira de ser e fazer as coisas. Assim, passa a ter de reaprender as tarefas mais elementares de sua vida cotidiana. Hoje vive em função da doença.

Esse cenário impacta a saúde psicológica do trabalhador, havendo vários relatos de acidentados que submergem na depressão⁴⁰.

Com efeito, trabalhadores que sofrem acidentes ou têm doenças ocupacionais frequentemente enfrentam desafios psicológicos, como a depressão, ligada à culpa e às mudanças físicas e de vida resultantes. Isso inclui alterações na imagem corporal, mudanças na rotina devido a hospitalizações, imobilidade e perda de funções cognitivas, em casos de intoxicação por metais pesados (Jacques, 2013).

No ambiente familiar, surgem conflitos e questões emocionais complexas, especialmente em situações de acidentes fatais. As dinâmicas familiares podem variar, e é importante notar que os trabalhadores do sexo masculino muitas vezes enfrentam desafios

⁴⁰ Referindo-se a bancários acometidos de LER/DORT, Rocha (2007, p. 157) pontua: “É importante salientar que, tendo em vista que os Dorts e a depressão que os acompanha estão sob o espectro do acidente do trabalho, este apoio deveria ser propiciado pela instituição empregadora. Na realidade, este sofrimento após o adoecimento é vivenciado solitariamente pelo lesionado, sendo a ele imputada a responsabilidade pelo seu restabelecimento. As instituições empregadoras terminam por eximir-se de qualquer responsabilidade.”

adicionais devido à percepção social do espaço doméstico como um ambiente que foge ao tradicionalmente associado ao masculino (Jacques, 2013).

Importante ressaltar que o acidente também tem forte repercussão negativa na imagem do empreendimento, quer perante seus empregados, quer perante a sociedade. Ademais, a própria empresa passa a enfrentar um processo de “sofrimento” e reconfiguração, tendo que readequar o seu meio ambiente laboral, com a contratação de novo trabalhadores, sem o treinamento adequado. Essa situação impacta sobremaneira a produção, podendo ocasionar novos acidentes. Tais aspectos se somam aos prejuízos materiais decorrentes do sinistro, inclusive no que toca à possível reparação do trabalhador acidentado ou se seus sucessores (Ramos; Azevedo, 2012).

Existe também uma série de consequências indiretas amargadas pelos demais agentes vinculados ao empreendimento: “[...] os demais empregados, fornecedores, clientes, um município ou uma região econômica inteira dependendo da relevância daquela atividade, reproduzindo o impacto indesejado na sociedade” (Ibid., on-line).

A seguir, abordar-se-á a saúde do trabalhador como emanção do conceito de trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho.

3.7 Saúde do trabalhador como emanção do trabalho decente

A precarização das relações de trabalho, analisada no capítulo anterior, estaria em direta afronta ao que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem chamado de trabalho decente.

Com efeito, o conceito de trabalho decente sintetiza a missão histórica da OIT:

[...] de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (OIT BRASÍLIA, 2021, on-line).

A mesma OIT define o conceito de trabalho decente, nos seguintes termos:

Trabalho decente é um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, e que garanta uma vida digna a todas as pessoas que vivem do trabalho e a suas famílias. Permite satisfazer às necessidades pessoais e familiares de alimentação, educação, moradia, saúde e segurança. Também pode ser entendido como emprego de qualidade, seguro e saudável, que respeite os direitos fundamentais do trabalho, garanta proteção social quando não pode ser exercido (desemprego, doença, acidentes, entre outros) e assegure uma renda para a aposentadoria. Por seu caráter multidimensional, também engloba o direito à representação e à participação no diálogo social. Em todos os lugares, e para todas as pessoas, o trabalho decente diz respeito à dignidade humana (CEPAL/ PNUD/OIT, 2008, p. 12).

Não há como se falar em trabalho decente sem propiciar adequadas e justas condições de preservação da vida e da saúde do trabalhador. Nesse sentido, há que se observar os limites de jornada e as horas de repouso. Também não se pode falar em trabalho decente se o Estado não toma providências para a criação e manutenção de

postos de trabalho, que não sejam informais ou precarizados. Ademais, não há trabalho decente se o trabalhador não estiver protegido dos riscos sociais, ínsitos ao trabalho humano, bem como dos riscos psicossociais (Brito Filho, 2004).

Na atualidade, nota-se um elevado déficit de trabalho decente. Isso acentua a necessidade de multiplicarem-se oportunidades de trabalho onde as pessoas possam viver decentemente, protegendo sua dignidade e respeitando os direitos fundamentais dos trabalhadores, tais como a liberdade de associação, direito de negociação coletiva, erradicação do trabalho forçado, do trabalho infantil e da discriminação (Somavía, 2014b).

Trabalho decente, então, é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo remuneração e preservação da saúde e segurança do trabalhador; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais, como o desemprego e os acidentes de trabalho (Zubizarreta, 2009).

Tal conceito vai ao encontro dos arts. 23 e 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, os quais preceituam:

Artigo 23.

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

Artigo 24.

Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas (Organização das Nações Unidas, 1948, p. 5).

O trabalho decente trata-se de “[. . .] condição essencial para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável” (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2019, p. 57).

Assim, o conceito de trabalho decente está em estreita sintonia com o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos do Estado brasileiro (Constituição da República Federativa do Brasil, art. 1º, inciso III).

O conceito busca delimitar a tutela dos direitos mínimos do homem-trabalhador, colocando-o a salvo do descuido e da exploração ilimitada por parte dos tomadores de seus serviços. Estes direitos mínimos é que devem caracterizar o conceito de trabalho decente. Patamar inferior a este é sujeitar o trabalhador a condições de trabalho que estão abaixo do necessário para que seja preservada sua dignidade.

Sobre a defesa intransigente desse patamar mínimo, diga-se que a legislação trabalhista vigente deve ser preservada, pois direitos sociais que defendem a vida são inegociáveis. Nessa esteira, é crucial resgatar a dignidade do trabalho e sua função social,

impedindo a terceirização ilícita e antissocial, o assalariamento disfarçado e as empresas de fachada (Franco; Druck; Seligmann-Silva, 2010a).

Como exemplo de trabalho indigno podemos citar ainda: trabalho subordinado sem assinatura de CTPS e pagamento de direitos trabalhistas respectivos; trabalho em plataformas digitais; trabalho em condições análogas à de escravo; trabalho em cooperativas de mão de obra fraudulentas; trabalho insalubre, degradante ou penoso; trabalho infantil; trabalho em situação de assédio moral, sexual ou organizacional; terceirização em atividade finalística da empresa contratante; trabalho intermitente; entre outros.

Seriam todos exemplos de ocupação que não correspondem ao parâmetro de trabalho digno, que é aquele que garante um patamar mínimo civilizatório de direitos ao trabalhador, consoante o que dispõe o artigo 7º da Constituição Federal, que trata dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. Entre tais direitos se pode citar: salário mínimo, jornada de trabalho máxima de 8 horas diárias e 44 semanais, irredutibilidade salarial, férias anuais, proteção contra os riscos do trabalho, entre outros.

Já no trabalho que não observa esse patamar mínimo de direitos, nem mesmo se sabe quem é o empregado:

[...] não há mais sequer a identificação do trabalhador, como ocorria na sociedade salarial. Ao contrário, existe apenas incerteza e falta de controle até mesmo do tempo de vida, pois nestas modalidades há necessidade de disponibilidade integral, aguardando um improvável chamado a qualquer momento (Lazzarin, 2020, p. 103).

Sobre trabalho decente e agravos mentais, importante anotar que, na idade adulta, condições de trabalho decentes são cruciais para a saúde mental. Para pessoas com esquizofrenia ou transtorno bipolar, por exemplo, o trabalho pode ser estressante, mas também promove recuperação, melhora a autoestima, o funcionamento social e a qualidade de vida. O emprego reduz sintomas de depressão e ansiedade, enquanto o desemprego aumenta o risco de tentativas de suicídio (OMS; OPAS, 2023).

Diga-se que os valores fundamentais nas normas da OIT sobre saúde e segurança no trabalho referem-se a três princípios fundamentais: (i) o trabalho deve ser realizado em um ambiente seguro e saudável, livre de risco ocupacionais, inclusive psicossociais; (ii) as condições de trabalho devem promover o bem-estar e a dignidade dos trabalhadores; (iii) o trabalho deve oferecer possibilidades reais de realização pessoal, autorrealização e o serviço à sociedade (Forastieri, 2016).

Nessa esteira há que se lembrar da Convenção Nº 155 da OIT, somada à Recomendação Nº 164 que a acompanha, sobre segurança e saúde dos trabalhadores. Tais documentos dispõem acerca da adoção, aplicação e revisão de uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente laboral com o objetivo de proteger a saúde física e mental dos trabalhadores. Essa política deve, a propósito, considerar as relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam e supervisionam. Faz-se necessário adequar a maquinaria, as

equipes, o tempo de trabalho, a organização do trabalho, as operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores (Forastieri, 2016).

Necessário citar a correlação importante que existe entre trabalho indigno ou precarizado e os agravos mentais do trabalhador. Com efeito, no trabalho precarizado, a pobreza e a baixa escolaridade aumentam a vulnerabilidade ao adoecimento físico e mental. Isso é agravado pela falta de acesso a suporte social e conhecimento, e pela intensificação da dominação e do esgotamento (Franco; Druck; Seligmann-Silva, 2010a).

O estreitamento do mercado de trabalho e a redução da proteção social pioram a situação. Trabalhadores migrantes, sem apoio afetivo e enfrentando discriminação, são especialmente vulneráveis. O apoio social e afetivo de famílias e comunidades é crucial para proteger a saúde mental (Ibid.).

Com efeito, a vulnerabilidade social, entendida como problemas atinentes à moradia, alimentação, acesso a serviços médicos, bem como baixa escolaridade, acaba fragilizando o trabalhador frente ao empregador. Esse cenário, pode ocasionar a violência real ou simbólica do empregador contra o empregado e, conseqüentemente, o adoecimento mental.

Ainda no que toca ao trabalho decente, há que se fazer referência à Convenção Nº 187 da OIT, de 2006, ainda não ratificada pelo Brasil. O referido documento trata do Quadro Promocional para a Saúde e Segurança no Trabalho.

O art. 4º da convenção em comento, deixa clara a necessidade de se estabelecer um sistema nacional de segurança e saúde no trabalho:

Artigo 4º

1. Cada Membro deverá, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, estabelecer, manter, desenvolver progressivamente e rever periodicamente um sistema nacional de segurança e de saúde no trabalho.
2. O sistema nacional de segurança e de saúde no trabalho deverá incluir, entre outros:
 - a) Leis e regulamentos, convenções coletivas se for caso disso, e qualquer outro instrumento pertinente em matéria de segurança e de saúde no trabalho;
 - b) Uma ou mais autoridades ou órgãos, responsáveis pela segurança e a saúde no trabalho, designados em conformidade com o Direito e a prática nacionais;
 - c) Mecanismos que assegurem o cumprimento das leis e dos regulamentos nacionais, incluindo sistemas de inspeção; e
 - d) Instrumentos que promovam, ao nível da empresa, a cooperação entre a direção, os trabalhadores e os seus representantes, como um elemento essencial da prevenção no local de trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006, on-line).

Importante referir que até agora existiam quatro categorias de princípios e direitos fundamentais no trabalho, no âmbito da OIT: (i) liberdade sindical, com reconhecimento da negociação coletiva; (ii) eliminação do trabalho forçado; (iii) abolição do trabalho infantil; e (iv) eliminação da discriminação quanto ao emprego e à ocupação. Desse modo, a decisão da OIT, consubstanciada na Convenção 187 significa que haverá mais uma categoria

fundamental: (v) segurança e saúde no trabalho (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO, 2022).

Por fim, diga-se que a Organização Internacional do Trabalho investe no tema saúde mental e trabalho decente, nas seguintes frentes:

- . Tentamos incentivar todos os locais de trabalho a serem saudáveis.
- . Sabemos que o bem-estar físico e mental do trabalhador melhora a sua produtividade e desempenho e reduz a pressão sobre os sistemas de saúde, bem-estar e segurança social.
- . Acreditamos que evitar a discriminação contra aqueles que sofrem dificuldades de saúde mental se relaciona com direitos fundamentais no trabalho.
- . Estamos interessados em promover oportunidades de trabalho decente para todos, e
- . Também estamos preocupados com a proteção daqueles que não estão em condições de trabalho⁴¹ (Somavía, 2014b, p. 67).

No capítulo seguinte tratar-se-á da saúde mental do trabalhador.

⁴¹ Texto original: “Mediante el trabajo decente abordamos la salud mental desde diferentes ángulos:

- Procuramos fomentar que todos los lugares de trabajo sean saludables.
- Sabemos que el bienestar físico y mental del trabajador mejora su productividad y su rendimiento y aminora las presiones sobre los sistemas de salud, bienestar y seguridad social.
- Creemos que evitar la discriminación contra quienes sufren dificultades de salud mental tiene que ver con los derechos fundamentales en el trabajo.
- Nos interesa promover oportunidades de trabajo decente para todos, y
- Nos preocupamos también de la protección de quienes no están en condiciones de trabajar.”

4 SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

A saúde mental é muito mais que a mera ausência de doença mental, consistindo num estado de bem-estar que permite aos indivíduos enfrentar os momentos de estresse — comuns na vida de todos —, desenvolver suas habilidades pessoais, aprender, trabalhar adequadamente e contribuir para o desenvolvimento da comunidade (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2022a).

Estima-se que 15% dos adultos em idade de trabalhar tenha enfrentado um problema de saúde mental em algum momento de suas vidas (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2022a).

Acolhe-se a seguinte definição de Saúde Mental do Trabalhador (grifos no original):

[...] *é um campo de conhecimento, cujo propósito é o estudo da dinâmica, da organização e dos processos do trabalho, visando à promoção da saúde mental do trabalhador, por meio de ações diagnósticas, preventivas e terapêuticas eficazes, sendo o stress, o transtorno do estresse pós-traumático, a depressão, os transtornos de adaptação, o assédio moral, o assédio sexual, o burn-out, suicídio relacionado ao trabalho, “Karojisatsu” e etc. espécies de manifestações de transtornos mentais e comportamentais relacionados com a má adaptação do ser humano ao trabalho por ele realizado.* Trata-se, nesse caso, dos agentes etiológicos ou fatores de risco psicossociais de natureza ocupacional (Penido; Perone, 2013, p. 33-34).

Os princípios adotados vão além da busca de produtividade e os estudos visam a identificar todos os aspectos que promovem a saúde, bem como os que são potencialmente prejudiciais (Seligmann-Silva, 2022).

Trata-se de um campo multidisciplinar, envolvendo estudos da medicina, da psicologia (psicopatologia do trabalho, psicodinâmica do trabalho, entre outras), da sociologia, da ergonomia, do direito, da ética, da economia, administração de empresas, políticas públicas, entre outros (Seligmann-Silva, 2022; Penido; Perone, 2013).

Nesse contexto, o estabelecimento de uma linguagem comum que possibilite uma compreensão mútua mais efetiva ainda é um objetivo a ser alcançado (Seligmann-Silva, 2022).

4.1 Saúde mental do trabalhador: um desafio constante

Como já assinalado, a confluência entre aspectos físicos e mentais é ínsita à definição de meio ambiente do trabalho acolhida pelo ordenamento jurídico nacional. Dessa forma, faz-se necessário superar a visão centrada no enfoque físico-espacial, onde os riscos biológicos, químicos e físicos eram preponderantes⁴². A essa abordagem deve

⁴² Por agentes biológicos, químicos e físicos, entenda-se o seguinte (grifos no original):

“Os **agentes biológicos** nocivos provocam alergias, intoxicações e infecções, seja por meio de vírus, bactérias, protozoários, fungos, parasitas ou bacilos. Agem pela ingestão de alimentos contaminados, através das vias respiratórias e dermatológicas, por picadas, cortes ou perfurações.

Os **agentes químicos** são constituídos por ampla variedade de substâncias orgânicas e inorgânicas, em forma de poeiras, fumos, névoas, neblinas, vapores e outras substâncias derivadas da degradação

integrar-se, numa perspectiva holística, riscos mais próprios da realidade atual do mundo do trabalho, incluindo os agravos de natureza ergonômica e psicossocial (Maranhão, 2017).

Sobre o tema, anote-se o aporte doutrinário de Argaña (2019, p. 48-49):

Essa visão abrangente dos riscos ocupacionais requer que as medidas de proteção e de higiene, a redução da exposição dos riscos, e o controle dos mesmos; enfim, tudo o que tende a proteger o trabalhador frente aos riscos, esteja subordinado a medidas que tendam a evitá-los e combater suas causas. Para tanto, é necessário atenuar os riscos inerentes a cada configuração do trabalho em relação às modalidades de execução, com os materiais, os instrumentos, etc. e indicar soluções de trabalho alternativas, desprovidas de riscos.

Essa nova abordagem é fruto do próprio desenvolvimento social. Com efeito, até o final do século passado, predominaram, quer no âmbito agrário, quer no âmbito industrial, atividades que demandavam elevado esforço físico. Dessa forma, em um primeiro momento, as condicionantes espaciais capitaneavam os incipientes cuidados com a higiene e segurança do trabalho. O advento das etapas ulteriores da Revolução Industrial trouxe, no final do século XIX, a ascendência do aspecto humano para o campo produtivo, com a emergência de toda uma série de incidentes cognitivo-emocionais, a demandar um tratamento adequado para as expressões psicossociais relacionadas ao trabalho humano (Razzouk, 2015a).

Nesse sentido, destaque-se:

A automação e a inteligência artificial estão redesenhando o mercado de trabalho, extinguindo alguns empregos e criando outros. Esse fato exige uma revisão das habilidades necessárias para o futuro do trabalho. Essas mudanças têm implicações significativas para a educação, o treinamento profissional e as políticas públicas. Além disso, o fenômeno está remodelando fundamentalmente as estruturas sociais, econômicas e políticas do mundo, exigindo uma compreensão profunda e uma abordagem reflexiva (Melo, 2024, p. 21).

Não se pode esquecer que os fatores relacionados à interação humana são de extrema importância no contexto do meio ambiente do trabalho. Diga-se que essa abordagem abrangente — homem integrado ao meio ambiente circundante — é herdeira da concepção que se deve ter do meio ambiente, na totalidade, sendo tema que tem recebido elevado respaldo científico. Assim, as condições de trabalho e suas implicações na saúde e segurança do trabalhador, incluída a saúde mental, são fatores essenciais para a compreensão do meio ambiente do trabalho, não se podendo desconsiderar essa

de matéria orgânica, com potencialidade para intoxicações e irritações; compostos organoclorados e organofosforados de materiais contaminados por herbicidas ou pesticidas, com potencialidade de bioacumulação e de causar distúrbios neurológicos; compostos orgânicos podem também, ao serem degradados, produzir gases que levam a náuseas e reações de hipersensibilidade; solventes orgânicos e dioxinas podem originar câncer, quando a exposição a metais pesados acarreta disfunções renais, intoxicações agudas e cumulativas, e também, câncer.

Os **agentes físicos** são classificados como formas de energia presentes nas atividades laborais, tais como: ruídos, vibrações, radiações energizantes e não energizantes, frio, calor, pressões anormais e umidade. Tais agentes provocam danos diversos, [...], quais sejam: lesões oculares, surdez, aumento da pressão sanguínea, secreções anormais, sobrecarga osteomuscular, tensão cardíaca e outras disfunções. Estas estão associadas a dificuldades cognitivas e emocionais, desde a irritabilidade passageira até o esgotamento mental intenso.“ (Zanelli; Kanan, 2019, p. 36-37).

abordagem, sob pena de se deformar a própria concepção de meio ambiente laboral (Maranhão, 2017).

4.1.1 Psicodinâmica do trabalho

Anote-se que a Psicodinâmica do Trabalho (PDT) investiga as estratégias defensivas, individuais ou coletivas, utilizadas pelos trabalhadores para se protegerem das pressões psíquicas oriundas da forma como o trabalho se encontra organizado e se desenvolve⁴³. Essas estratégias podem contemplar, desde a simples negação dos fatores de risco, como também o enfrentamento ou a defesa em face de fatores deletérios da saúde psíquica. Quando esses mecanismos de defesa do ego falham ou se mostram insuficientes, o ambiente patogênico prevalece e o sofrimento psíquico se torna insuportável. É o momento em que eclodem os adoecimentos mentais do trabalhador (Lancman; Uchida; Sznclwar, 2015).

Sobre o tema, Dejours (2006, p. 21) pontua:

Essa disciplina — inicialmente denominada psicopatologia do trabalho — tem por objeto o estudo clínico e teórico da patologia mental decorrente do trabalho. Fundada ao final da II Guerra por um grupo de médicos-pesquisadores liderados por L. Le Guillant, ela ganhou há uns 15 anos um novo impulso que a levou recentemente a adotar a denominação de “análise psicodinâmica das situações de trabalho”, ou simplesmente “psicodinâmica do trabalho”. Nessa evolução da disciplina, a questão do *sofrimento* passou a ocupar uma posição central. O trabalho tem efeitos poderosos sobre o sofrimento psíquico. Ou bem contribui para agravá-lo, levando progressivamente o indivíduo à loucura, ou bem contribui para transformá-lo, ou mesmo subvertê-lo, em prazer, a tal ponto que, em certas situações, o indivíduo que trabalha preserva melhor a sua saúde do que aquele que não trabalha. Por que o trabalho ora é patogênico, ora estruturante? O resultado jamais é dado de antemão. Depende de uma dinâmica complexa cujas principais etapas são identificadas e analisadas pela psicodinâmica do trabalho (grifos no original).

No mesmo sentido, Mendes, Ferreira e Cruz (2007, p. 69) assinalam que a psicodinâmica do trabalho:

[...] é uma abordagem de natureza predominantemente qualitativa, busca a descrição e interpretação das fontes de prazer e sofrimento no trabalho,

⁴³ Sobre o sentido de trabalho na Psicodinâmica do Trabalho: “Para a psicodinâmica do trabalho, é no âmbito coletivo que se constrói e se compreende o sentido vivenciado no trabalho – por meio das ações coletivas em que se compartilham sentimentos, angústias, a efetivação de defesas coletivas (Martins, Robazzi, & Bobroff, 2010) – e se constroem as representações e significados que orientam a manutenção da saúde psíquica (Dejours, 2015). Embora essa abordagem busque fortalecer o olhar para o coletivo de trabalhadores, também reconhece a dimensão individual presente no fenômeno. Assim, o sujeito constrói um sentido em seu trabalho, a partir do momento em que percebe sua identidade engajada naquilo que realizou e construiu, bem como quando as outras pessoas são capazes de reconhecê-lo naquele espaço do trabalho (Antunes & Druck, 2013). Portanto, para um mesmo trabalho, os sentidos e as vivências atribuídas pelos trabalhadores contam com os vieses de sua subjetividade, sendo pessoais e compartilhados. Em nível coletivo e cultural, o sentido é apreendido por meio dos vínculos e interações sociais e, em nível individual, construído pelos sentidos pessoais, estando ligado à história de vida, às emoções e aos sentimentos do próprio indivíduo (Macedo, 2015). Assim, o sentido do trabalho permite a construção da identidade pessoal e social do trabalhador por meio das tarefas que executa e de sua identificação com elas (Dejours, 2015).” (Gonçalves *et al.*, 2020, p. 441-442).

identificando seus conteúdos e suas formas de manifestação. O que interessa à psicodinâmica do trabalho é a vivência subjetiva do trabalho e o espaço do trabalho no processo de regulação psíquica dos trabalhadores, em seu acesso à realidade.

Diga-se que o sofrimento surge “[...] quando não é mais possível a negociação entre o sujeito e a realidade imposta pela organização do trabalho” (Mendes, 2007a, p. 21).

Ademais, o sofrimento é intensificado “[...] à medida que a organização do trabalho não permite a subversão do trabalho prescrito para em um trabalho (*sic*) no qual o trabalhador usa sua inteligência prática, ou seja, uma organização do trabalho suficientemente flexível que absorva a criatividade, variabilidades no modo de fazer as tarefas e a subjetividade” (Mendes, 2007a, p. 21-22).

Quanto ao objeto da Psicodinâmica do Trabalho, pontua Mendes (2007a, p. 16):

É objeto da psicodinâmica do trabalho o estudo das relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação, que se manifestam nas essências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento.

Diga-se que subjetivação “É o processo de atribuição de sentido, construído com base na relação do trabalhador com a sua realidade de trabalho, expresso em modos de pensar, sentir e agir individuais ou coletivos” (Mendes, 2007a, p. 16).

Quando o sofrimento não é ressignificado, transformando-se em prazer, resta ao trabalhador, para manter a sua integridade psicossocial, a utilização de estratégias de defesa. Essas vão sendo criadas a depender da forma de organização do trabalho, podendo ter características individuais ou coletivas (Mendes, 2007b).

Esse seria o papel das estratégias defensivas: “A estratégia defensiva tem o importante papel de evitar o contato com a vivência dolorosa, propiciando a negação do sofrimento. Embora mantenha o indivíduo produtivo, adequando-o ao meio, seu uso intensivo pode aniquilá-lo.” (Rocha, 2007, p. 152).

O adoecimento eclode quando as estratégias de mediação do sofrimento psíquico fracassam. Então, o adoecimento relacionado ao trabalho pressupõe um sofrimento enfrentado sem êxito (Ferreira; Mendes, 2003 *apud* Rocha, 2007).

Citem-se as seguintes estratégias de mediação ou de defesa:

[...] cinismo, dissimulação, hiperatividade, desesperança de ser reconhecido, desprezo, danos aos subordinados, negação do risco inerente ao trabalho e distorção da comunicação. São específicas das diferentes categorias profissionais e por isso não são generalizadas, embora algumas delas possam ser recorrentes entre grupos de trabalhadores, em função das novas formas de organização do trabalho que se caracterizam pelas contradições (Mendes, 2007b, p. 34).

Diga-se que o sofrimento mental, segundo a PDT, é visto como tendo um duplo potencial: pode levar à doença ou à criatividade (Seligmann-Silva, 2022).

Nesse sentido, acolha-se o seguinte conceito de saúde no trabalho, numa visão da Psicodinâmica do Trabalho:

[...] a saúde no trabalho é vista como expressão de uma integridade física, psicológica e social marcada pela vivência de prazer e sofrimento no trabalho, pela

utilização de mediações capazes de mobilizar os trabalhadores em busca de uma relação mais gratificante com o trabalho e ainda pela dinâmica de reconhecimento no trabalho, elemento essencial do processo de construção da identidade do trabalhador no campo social (Mendonça; Mendes, 2013, p. 162).

A partir da identificação dos mecanismos de defesa é que se pode entender o caráter ambivalente do trabalho: “Pode causar infelicidade, alienação e doença mental, mas pode também ser mediador da auto-realização, da sublimação e da saúde” (Dejours, 2006, p. 98).

Dejours utiliza a definição psicanalítica de sublimação para destacar que o trabalho, quando possui significado, desempenha uma função sublimatória que beneficia a saúde mental. Esse tipo de trabalho, que permite a sublimação, proporciona prazer e fortalece a identidade dos trabalhadores. Por outro lado, imposições que limitem a liberdade no trabalho têm o efeito oposto, bloqueando a sublimação e inibindo a criatividade dos indivíduos (Seligmann-Silva, 2022).

Sobre a Psicodinâmica do Trabalho, anote-se ainda:

A perspectiva da psicodinâmica do trabalho data do século XX e partiu da tentativa de seu pioneiro, Christophe Dejours, em identificar psicopatologias do trabalho. A teoria compreende que o trabalho pode ser fonte de prazer, de atribuição de sentidos singulares, mas também de sofrimento, o qual, porém, pode ser criativo ou patogênico. O sofrimento é criativo quando o trabalho é reconhecido e o investimento pessoal demandado adquire um sentido. Tal dinâmica permite ressignificar o sofrimento e a vivência de prazer. Quanto menor a possibilidade do uso do potencial criativo e de sentido nas tarefas, aliados à rigidez na divisão do trabalho e no modo de gestão, aumentam os riscos psicossociais e a possibilidade de ocorrência do sofrimento patogênico (Facas, 2013 *apud* Deon *et al.*, 2020, p. 265).

No contexto da PDT, entende-se que a ausência de reconhecimento da utilidade e da qualidade do trabalho desenvolvido é umas das principais causas de sofrimento de natureza patogênica⁴⁴. Por outro lado, ser reconhecido como útil e original pela chefia e pelos pares contribui para o sentimento de engrandecimento profissional, identificação do trabalhador com o seu labor e realização pessoal. O trabalho não é, dessa forma, neutro no que toca à saúde mental dos indivíduos. Ao contrário, o labor é um mecanismo essencial para a busca de sentido da própria vida, para o amadurecimento psíquico ou para a eclosão

⁴⁴ Sobre o reconhecimento do trabalho, anota Dejours (2006, p. 34-35): “Do reconhecimento depende na verdade o sentido do sofrimento. Quando a qualidade de meu trabalho é reconhecida, também meus esforços, minhas angústias, minhas dúvidas, minhas decepções, meus desânimos adquirem sentido. Todo esse sofrimento, portanto, não foi em vão; não somente prestou uma contribuição à organização do trabalho, mas também fez de mim, em compensação, um sujeito diferente daquele que eu era antes do reconhecimento. O reconhecimento do trabalho, ou mesmo da obra, pode depois ser reconduzido pelo sujeito ao plano da construção de sua identidade. E isso se traduz afetivamente por um sentimento de alívio, de prazer, às vezes de leveza d'alma ou até de elevação. O trabalho se inscreve então na dinâmica da realização do ego. A identidade constitui a armadura da saúde mental. Não há crise psicopatológica que não esteja centrada numa crise de identidade. Eis o que confere à relação para com o trabalho sua dimensão propriamente dramática. Não podendo gozar os benefícios do reconhecimento de seu trabalho nem alcançar assim o sentido de sua relação para com o trabalho, o sujeito se vê reconduzido ao seu sofrimento e somente a ele. Sofrimento absurdo, que não gera senão sofrimento, num círculo vicioso e dentro em breve desestruturante, capaz de desestabilizar a identidade e a personalidade e de levar à doença mental. Portanto, não há neutralidade do trabalho diante da saúde mental.

de distúrbios mentais, por vezes, crônicos e incapacitantes (Lancman; Uchida; Sznclwar, 2015).

Haveria, no contexto das corporações, uma “síndrome de insensibilidade”, que faz com que os sentimentos sejam evitados e um consequente “apagamento da ética”, com a franca violação da dignidade dos subordinados, como ocorre nos casos de assédio moral (Seligmann-Silva, 2013b, p. 219).

Observe-se a importância do trabalho para a saúde mental, conforme leciona Dejours (1986, p. 10):

Se o trabalho pode ser perigoso, se pode ser causa de sofrimento, é preciso também compreender que o não-trabalho é igualmente perigoso. Penso que os exemplos desses últimos anos, particularmente o desemprego, mostraram a que ponto o fato de não trabalhar, de não se ter atividades, pode engendrar doenças. Há levantamentos feitos sobre isso e certos fatos sobre as doenças do desemprego começam a ser conhecidos.

O fato de não trabalhar pode desencadear uma porção de doenças. Apressamo-nos a dizer que há uma espécie de discurso completamente falacioso, que consiste em pensar que quando as pessoas lutam contra certos aspectos perigosos, nocivos ao trabalho, de fato, elas só têm uma idéia: a de querer não fazer nada. O ideal dos operários, e talvez não somente dos operários, mas de muita gente (muitos cientistas pensam assim e muita gente também), seria não ter nada para fazer, uma espécie de ideologia da ociosidade, uma ideologia de se “viver de rendas”. Pois bem, isso é fundamentalmente falso.

Nesse sentido, é necessário se entender que o trabalho não é neutro em relação à saúde dos indivíduos, especialmente no que toca à saúde mental. Trabalhar pode, em verdade, promover o equilíbrio psíquico e a qualidade de vida, porque é um meio essencial para a busca de sentido para a vida (Lancman; Uchida; Sznclwar, 2015).

No mesmo sentido, afirma Seligmann-Silva (2022, p. 35): “O trabalho, conforme a situação, tanto poderá fortalecer a saúde mental quanto vulnerabilizá-la e mesmo gerar distúrbios que se expressarão coletivamente e no plano individual”.

A seguir, tratar-se-á dos mecanismos de controle do trabalhador e sua repercussão na saúde mental.

4.1.2 Controle do trabalhador e adoecimento mental

A questão do controle sobre o trabalhador, nesse tempo de teletrabalho e de prevalência dos meios digitais de acompanhamento do desempenho profissional, é uma questão que afeta diretamente à saúde mental do trabalhador.

Sobre o assunto, colha-se a doutrina de Moreira (2020, p. 276):

Assiste-se, contudo, a uma diferença a nível dos riscos psicossociais porque há uma mudança bastante importante no tipo de trabalho, no local de trabalho e na forma como o mesmo é gerido. Há um desaparecimento cada vez maior entre as fronteiras da vida profissional e da vida pessoal com um controlo [controle] cada vez maior associado à ubiquidade destas tecnologias e ao trabalho nas plataformas digitais. Existe, sem dúvida, um novo tipo de controlo, o controlo eletrónico do trabalhador, controlo este desverticalizado, objetivo, incorporado na máquina e no sistema com o qual interage, tornando-se um controlo à distância, em tempo

real, com uma enorme capacidade de armazenamento, apto a memorizar, cruzar e reelaborar detalhadamente muitos dos comportamentos dos trabalhadores.

Pressões crescentes no trabalho, combinadas com uma má organização do ambiente laboral, podem levar à frustração, perda de interesse e até mesmo ao adoecimento dos trabalhadores. É crucial notar que a vida humana é integrada: problemas familiares ou financeiros podem afetar diretamente a produtividade no trabalho, da mesma forma que o esgotamento mental causado pelo trabalho pode ter efeitos devastadores em aspectos pessoais. Assim, os aspectos negativos do ambiente de trabalho podem se estender para outras áreas da vida do trabalhador (Duarte, 2021).

Com efeito, o estabelecimento de metas de difícil alcance pelos trabalhadores pode causar frustração e mesmo adoecimentos mentais, razão pela qual se pugna pela cessação, no ambiente empresarial, de mecanismos de competição que se mostrem destrutivos (Reis, 2020).

Inúmeras pesquisas indicam que a intensificação do trabalho — designação de um maior número de tarefas para cada trabalhador, complexificação das mesmas, com redução do tempo de entrega — enseja a elevação dos níveis de estresse, com repercussão negativa em diversos contextos da vida do obreiro, inclusive na sua saúde física e mental (Chanlat, 2010).

Com efeito, as organizações modernas têm se caracterizado por estabelecer metas inalcançáveis e um ritmo intenso de trabalho. Esse cenário é levado às últimas consequências pelo aparato tecnológico à disposição da gestão das empresas. O aumento da competitividade intensifica ainda mais esse cenário, com repercussões negativas para a sociabilidade e para a saúde mental (Franco; Druck; Seligmann-Silva, 2010a).

Diga-se que as empresas, paradoxalmente, têm que destruir permanentemente aquilo que fabricam, para produzir novas coisas. Nesse contexto, máquinas, empregos, tecnologias, competências, fábricas, tornam-se obsoletos, demandando a sua constante substituição (Gaulejac, 2007).

Essa destruição contínua dos ícones da sociedade repercute fortemente no ser humano, gerando estresse, ansiedade, esgotamento profissional, entre outros quadros. O adoecimento profissional gerado pela violência no trabalho passa a ser tratado com psicólogos e psiquiatras, sendo externalizado pela empresa. No final das contas, cabe aos trabalhadores assumir o fardo psicológico e financeiro das condições adversas de trabalho (Gaulejac, 2007).

Sobre a intensificação do trabalho, adverte Dejours (2006, p. 43):

Quanto aos que sofrem por causa da intensificação do trabalho, por causa do aumento da carga de trabalho e da fadiga, ou ainda por causa da degradação progressiva das relações de trabalho (arbitrariedade das decisões, desconfiança, individualismo, concorrência desleal entre agentes, arrivismo desenfreado etc.), estes encontram muitas dificuldades para reagir coletivamente.

Ademais, a competição excessiva é uma condição laboral que tem sido

constantemente associada a quadros de estresse crônico⁴⁵ e síndrome de burn-out (Kayo, 2015).

Esses seriam os principais sintomas de distúrbios psíquicos relacionados ao trabalho:

- Depressão, angústia, estresse, crises de incompetência, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- Insônia, alterações no sono, pesadelos;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- Sensação negativa em relação ao futuro;
- Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de assédio moral;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- Redução da libido;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Uso de álcool e drogas, e
- Tentativa de suicídio (Bojart, 2013, p. 31).

No mesmo sentido, apresenta Almeida (2015, on-line):

[...] queda na produtividade; aumento da irritabilidade; aparência de cansaço; alteração de humor repentina; negatividade em relação aos processos e novas ideias por exemplo; apatia nas reuniões; falta de interesse e comprometimento com metas, com os colegas e prazos; baixo sentimento de realização e felicidade no trabalho; ansiedade (que, em níveis intensos pode causar insônia, irritabilidade e dificuldade de concentração); e distanciamento social de colegas e familiares.

Os citados sintomas de distúrbios psíquicos podem vir acompanhados dos seguintes sintomas físicos: “dores (de cabeça ou no corpo todo), perda do apetite, mal-estar geral, tonturas, náuseas, sudorese, taquicardia, somatizações, conversões (queixas de sintomas físicos que não são encontrados em nível de intervenções médicas) e sintomas neurovegetativos diversos” (Bojart, 2013, p. 31).

Sobre o trabalho das mulheres e a saúde mental, registre-se:

A lista de desafios que afetam as mulheres é longa. Para citar apenas um, elas são mais propensas a determinados diagnósticos. Mulheres têm duas vezes mais chances de ter depressão, transtorno de ansiedade generalizada e estresse pós-traumático, e muito mais chances de enfrentar um transtorno alimentar. Desigualdade salarial, responsabilidades com dependentes e violência de gênero estão entre os fatores que contribuem para problemas mentais corriqueiros. Infertilidade, menopausa e depressão pós-parto também afetam muitas mulheres.

O papel de cuidadoras físicas e emocionais – enquanto filhas, mães, colegas e até líderes – resulta em cargas mais pesadas. Além disso, existem as questões da

⁴⁵ Sobre o estresse, destaque-se ainda:

“O *stress* não desaba de chofre sobre a estrutura psicológica do homem. Bem ao contrário, seu modo de instalar-se na mente e de produzir dano é insidioso, como o dos venenos ministrados ao organismo em pequenas e repetidas doses.

Entretanto, isso ainda nos deixa muito longe de imaginar que, no seu curso silencioso e paciente, o *stress* não lança pequenos pré-avisos da devastação do avanço que causará ao organismo. São alguns desses avisos, claros e invariáveis: dores de cabeça atípicas; repousos noturnos intranquilos; desconcentração mental; irritabilidade; inapetência; distonia e perturbações estomacais; insatisfação com o trabalho; depressão física ou moral.

A depender da frequência e intensidade de sua manifestação, esses sinais de alarme geralmente não são levados em conta ou corretamente interpretados.” (Pinto, 2013, p. 55-56).

sub-representação nos espaços de liderança, do status duplo de “única” enquanto mulher não branca ou membro da comunidade LGBTQIAPN+, do enfrentamento de assédio sexual, da síndrome da impostora, das negociações em torno da licença-maternidade e de funções domésticas no escritório. Muitos desses desafios são em grande parte invisíveis, uma vez que algumas mulheres relutam em discuti-los, em especial no trabalho (Greenwood, 2023, p. 85).

Diga-se que os problemas financeiros, a dupla jornada de trabalho, a discriminação de gênero são algumas das causas do adoecimento mental de mulheres. Esses fatores explicam porque “[...] 45% das mulheres receberam um diagnóstico de ansiedade, depressão ou algum tipo de transtorno mental, segundo levantamento da Think Olga, ONG voltada a questões de gênero que realizou um panorama da saúde mental feminina com as perspectivas de 1078 brasileiras com mais de 18 anos” (FORBES, 2023a, on-line).

Diga-se que a classe trabalhadora contemporânea reflete um significativo processo de feminização do trabalho, que abrange de 40% a 50% da força de trabalho em muitos países. Esse fenômeno tem sido absorvido pelo capital principalmente em empregos de meio período, precarizados e desregulamentados. No Reino Unido, por exemplo, as mulheres superaram os homens na força de trabalho desde 1998. No entanto, essa nova divisão sexual do trabalho é marcada por significativas desigualdades salariais e condições de trabalho. Nas fábricas, o trabalho masculino em geral realiza atividades de concepção ou aquelas baseadas em capital intensivo, enquanto trabalhos menos qualificados são de forma predominante atribuídos às mulheres, com frequência incluindo imigrantes e pessoas negras (Antunes, 2013).

A seguir tratar-se-á da exasperação da competitividade no mundo do trabalho, o que tem ocasionado a chamada gamificação do trabalho.

4.1.3 Gamificação do trabalho

Sobre a competição no mundo do trabalho, há que se ver com bastante reserva a instituição de mecanismos de “gamificação” do trabalho — característicos do trabalho em plataformas digitais —, cujo objetivo é estabelecer como que um “jogo” entre os trabalhadores, no qual cada um compete com os demais. Esse tipo de manejo do trabalho acaba por gerar um clima de constante busca do máximo desempenho, levando o trabalhador à exaustão e, podendo ocasionar quadros de ansiedade e depressão.

Maranhão (2021, p. 15), analisando os fatores de risco no meio ambiente do trabalho, dá relevo — ao lado das condições de trabalho e da organização do trabalho — às relações interpessoais:

[...] por relações interpessoais temos a qualidade das interações socioprofissionais travadas no cotidiano do trabalho, em todos os níveis (superiores hierárquicos, clientes, colegas de trabalho, representantes da tomadora do serviço). Nesse campo, o meio ambiente do trabalho está mais diretamente ligado à ideia de convivência de trabalho, com ênfase na saúde mental dos trabalhadores.

Com efeito, relações humanas construtivas e positivas, no ambiente de trabalho, são muito importantes para a preservação da motivação e saúde mental dos indivíduos. Elas propiciam um ambiente de trabalho saudável e motivador. Por outro lado, relações interpessoais tóxicas podem deflagrar ou intensificar o estresse, prejudicando sobremaneira a saúde mental dos empregados (Melo, 2024).

Nesse sentido, entende-se que:

É possível e necessário mudar o padrão dominante de sociabilidade fundado na competição e divisar um mundo pautado na razão social do trabalho, transitando para sociedades com horizontes dignos para seres humanos imersos não apenas em processos sociais/culturais, mas em ciclos da natureza como todos os demais seres vivos. Seres integrantes de uma rede que precisa ser resgatada no imaginário e nas práticas sociais no sentido de preservar e defender a vida em todas as suas formas, diversidade e manifestações. Esta construção requer um novo padrão civilizatório, com diferentes padrões de produção e consumo, baseados em outras fontes de energia (Franco; Druck; Seligmann-Silva, 2010a, p. 244).

No contexto da saúde mental do trabalhador, condena-se o excesso de jornada ao qual muitos trabalhadores se vêm submetidos. Muitas vezes tais horas suplementares não são devidamente remuneradas. Atente-se também para os períodos de sobreaviso, também não remunerados, os quais têm sido cada vez mais frequentes tendo em vista o teletrabalho e o elevado número de aparatos tecnológicos, os quais fazem com que o trabalhador esteja em constante regime de vigília, aguardando ordens do empregador.

Diga-se que o labor em excesso é aspecto fundamental para a ocorrência de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. Desse modo, o trabalhador deve gozar em plenitude dos seus intervalos de descanso, devendo ser incentivado a usufruir, da melhor maneira possível, do seu descanso semanal e do seu período de férias anuais (Reis, 2020).

Ainda no que toca ao excesso de jornada, o mesmo contribui para que o trabalhador mergulhe no sedentarismo, não podendo realizar exercícios físicos regulares. Ademais, o excesso de labor impede que se possa ter uma dieta saudável, optando-se por alimentos muito calóricos e pouco nutritivos, o que acaba comprometendo a saúde do trabalhador, no longo prazo (Fragalá, 2015).

Há que se anotar, nesse talante, que “A qualidade do trabalho pode também significar a escolha ou, no limite, a gestão pessoal do tempo de trabalho quanto a sua duração, sua organização e seus ritmos” (Gasparini, 2007, p. 124).

Diga-se ainda que a precarização das relações de trabalho reforça o quadro das condições gravosas para a saúde mental do trabalhador, conforme pontuam Pereira *et al.* (2020, p. 6):

Os trabalhadores são sujeitos históricos e sociais, e seu estado de saúde mental tende a refletir o tempo em que estão inseridos e o modo de produção capitalista, que determina sua forma de agir e trabalhar. Portanto, não se pode isolar estes sujeitos e aspectos específicos de seu trabalho de forma a-histórica e descontextualizada socialmente, tomando os determinantes de saúde/doença como medidas exatas e aplicáveis a todos os sujeitos de forma generalizada.

Infelizmente, o tempo de trabalho assalariado evidencia, especialmente na realidade

atual, em que grassa o poderio econômico das empresas sobre a classe trabalhadora, muito mais um ato de imposição do que uma escolha livre do trabalhador (Gasparini, 2007).

Nesse contexto, cabe aos poderes públicos estabelecer o quadro regulatório e limites para as empresas, visando a garantir condições básicas de tempo de vida para os trabalhadores. Nesse contexto, as demandas de flexibilidade e produtividade empresarial devem ser contrabalanceadas com a manutenção de garantias essenciais à melhoria da qualidade de vida e do trabalho dos empregados (Gasparini, 2007).

Dejours (2006) cita quatro efeitos essenciais da precarização do trabalho, tema já discutido anteriormente, mas que calha aprofundar sobre nova ótica:

- (i) a intensificação do trabalho, causando sofrimento nos trabalhadores;
- (ii) a neutralização da mobilização coletiva contra os agentes tidos como agressores da subjetividade dos trabalhadores⁴⁶: a violência institucionalizada, a dominação e a alienação no trabalho⁴⁷;
- (iii) as estratégias defensivas da cegueira, da surdez e do silêncio. Para resistir, o trabalhador não toma conhecimento do sofrimento e da injustiça que o circundam; e
- (iv) o individualismo, que leva o trabalhador a pensar somente em si, especialmente nas condições adversas que terá que enfrentar, se for demitido.

Sobre o individualismo, diga-se que, nas organizações de trabalho atuais, há uma tendência ao isolamento social e emocional, além da perda de coesão e do sentido de comunidade. Isso leva a dificuldades no estabelecimento de vínculos com a organização e ao declínio no comprometimento dos indivíduos. Muitas vezes, valores como humildade, tolerância e aceitação da diversidade são mencionados, mas não são genuinamente praticados, refletindo uma desconexão entre os valores organizacionais proclamados e a realidade experienciada pelos trabalhadores (Zanelli; Kanan, 2019).

Com efeito, os valores que se vive atualmente são outros, muito mais próximos do narcisismo:

Em nossas sociedades “narcísicas” dominadas pelo modelo de desenvolvimento das sociedades multinacionais que qualificamos como “modelo gerencial” (modèle managerial), os ideais de sucesso social, de promoção individual, de mobilidade individual permanente (ao mesmo tempo profissional e geográfica) correspondem aos dispositivos dominantes de legitimação social: a ideologia da realização de si, do desenvolvimento pessoal é veiculada por meio da maioria das mídias, das instituições educacionais e das organizações profissionais. Ela atravessa a maior parte das classes sociais (Gaulejac, 1987 *apud* Seligmann-Silva, 2013b, p. 217).

⁴⁶ Sobre o tema, anote-se: “A subjetividade resulta das inter-relações entre subjetivo-objetivo, visível-invisível, psíquico-social. É o sentido compartilhado do trabalho, construído com base nos conflitos, contradições e interações entre desejo/necessidade do trabalhador e as condições, organização e relações sociais particulares em determinado contexto de produção.” (Mendes, 2007b, p. 38).

⁴⁷ Sobre o tema, anote-se: “Não obstante, ao mesmo tempo que o reconhecimento é um dos modos de fortalecimento da estruturação psíquica e da saúde, pode ser um modo de captura dos trabalhadores nas armadilhas da dominação. O trabalho na sua centralidade exerce papel fundamental para realização do sujeito, e essa condição é usada pela organização do trabalho para fazer o trabalhador se engajar na produção. A organização do trabalho promete utilizar o trabalho como forma de auto-realização, levando o trabalhador muitas vezes à exaustão em nome dessa promessa.” (Mendes, 2007a, p. 28).

No mesmo sentido, Vasconcelos e Faria (2008) pontuam que, muito embora as corporações utilizem o discurso da importância do trabalho em equipe, as mesmas estimulam a prevalência do valor individual, em detrimento do coletivo, apontando o modelo ideal de trabalhador: o empregado autônomo, focado no lucro e no seu interesse pessoal. Esse modelo acaba impactando a subjetividade dos indivíduos, que passam a viver cada vez mais isolados, tendo que recorrer, muitas vezes, a drogas para acordar, dormir, sentir-se alegre⁴⁸.

Analisando o impacto do individualismo nas organizações dos trabalhadores, Antunes e Praun (2015, p. 416):

Convém destacar que parte dessas instâncias que favoreciam a existência desse sentimento de coletividade, de pertencimento, manifestava-se na capacidade de mobilização coletiva e na presença de entidades sindicais politicamente fortalecidas, o que sem dúvida também contribuía no sentido do amparo aos trabalhadores frente ao sofrimento vivenciado dentro e fora do local de trabalho. A ofensiva do capital sobre o trabalho, ao submetê-lo à lógica destrutiva do capital, promovendo a individualização e o isolamento é, nesse sentido, uma ação que busca cotidianamente desmontar sua manifestação de classe historicamente antagônica aos interesses da ordem capitalista.

Todas essas situações se inserem no contexto dos fatores psicossociais do trabalho ou riscos psicossociais, conforme adverte Duarte (2021), fazendo referência à tendência, no cenário de inovação tecnológica, de diminuição dos riscos físicos, ao passo que aumenta a exposição aos riscos psicossociais decorrentes do trabalho. Infelizmente, esses agravos psicossociais não fazem parte do léxico do trabalhador, o que o deixa desamparado, disparando os casos de adoecimentos mentais relacionados ao trabalho. Esse tema será aprofundado em seções ulteriores.

4.1.4 Adoecimentos mentais decorrentes do trabalho

No que toca ao diagnóstico das doenças mentais relacionadas ao trabalho, é necessário investigar de forma complexa a saúde do trabalhador, identificando transtornos

⁴⁸ Ainda sobre o individualismo, anote-se: “Conseqüências ao nível coletivo: dissolução do vínculo social, exclusão ou ‘desvinculação social’ (R. Castel, 1995), competição exacerbada, pilhagem do planeta, enfraquecimento dos movimentos sociais, diminuição das lutas sindicais, e, por outro lado, importância crescente das empresas, que querem ser ‘as instituições divinas’, e de suas conseqüências ao nível individual: os indivíduos devem se integrar, ou melhor, se identificar às organizações das quais fazem parte, idealizá-las, colocando os valores organizacionais – seu próprio ideal do ego – no lugar dos seus próprios valores, transformar-se em instrumentos submissos, dóceis mesmo, e sobretudo acreditar, se lhe disserem e se eles se sentirem responsáveis enquanto sujeitos, que estão a caminho da autonomia. É a psicologização dos problemas que se coloca em prática. Uma instituição e uma organização não são menos organizadas ou geridas dentro dessa concepção. Se elas fracassam, é sempre ao indivíduo que a responsabilidade é imputada. Assim, os indivíduos estão sempre em situação de prova, em estado de estresse, sentem queimaduras internas, tomam excitantes ou tranquilizantes para dar conta da situação, para ter bom desempenho, para mostrar sua ‘excelência’ (entramos numa civilização de *dopping*); e, quando esses indivíduos não são mais úteis, eles são descartados apesar de todos os esforços despendidos. O homem tem, cada vez mais, a solidão como companheira. Ele pode se transformar em alguém ‘inútil ao mundo’, para retomar uma velha expressão da Idade Média, um excluído definitivo, sem esperança de um dia voltar a ser ‘incluído’. “ (Enriquez, 2006, p. 5-6).

psíquicos, compreendendo o sofrimento, avaliando a situação e refletindo sobre a evolução do quadro. É crucial considerar a relação entre saúde mental e trabalho. Embora frequentemente demandados a responder numa lógica de causa e efeito, os profissionais devem basear sua atuação na complexidade e multicausalidade dos fenômenos psicológicos e organizacionais relativos ao trabalho (Deon *et al.*, 2020).

Analisando a alta incidência de adoecimentos mentais nos trabalhadores portadores de LER/DORT, elucidam Maeno, Tavares e Lima (2018, p. 695):

A ocorrência concomitante de transtornos psíquicos tem vários motivos: a penosidade que atinge o sistema musculoesquelético atinge também a esfera psíquica, especialmente pela exigência de repetitividade e tensão para atingir as metas e a produtividade estipuladas; o quadro clínico de dor traz inúmeras alterações afetivas, cognitivas, de humor e de sono, que se retroalimentam; a incapacidade para o trabalho e para as demais atividades da vida cotidiana, aliada à invisibilidade clínica da doença trazem mudanças de relações no trabalho, na família e no círculo social mais amplo, abalando a identidade e a autoestima do trabalhador atingido. Essa complexa situação exige o afastamento e a eliminação das causas da ocorrência e do agravamento, tratamento multidisciplinar que atue sobre as repercussões físicas, psicológicas e sociais.

No mesmo sentido, Jacques (2013, p. 243) assinala: “Os estudos e pesquisas reconhecem que os contextos de trabalho que oferecem risco para o desenvolvimento das LER/DORT também o oferecem para a saúde mental”.

Ressalte-se que a Instrução Normativa Nº 98 do INSS chama atenção para a confluência de fatores no adoecimento dos trabalhadores por lesões por esforços repetitivos: metas de produtividade distantes da realidade, intensificação do trabalho, padronização de procedimentos, ausência de intervalos regulares, monitoramento excessivo, ausência de adequação dos postos de trabalho, entre outros⁴⁹(BRASIL, 2003).

Sobre o tema, cite-se:

Pode-se afirmar que a incidência de LER/DORT depende da peculiaridade e das características do trabalho realizado. Assim, se o trabalhador estiver submetido a uma atividade repetitiva, monótona, com controle e pressão para a produtividade, realizando apenas tarefas com execução, isto é, sem nenhum espaço para concepção ou decisão, as consequências sobre seu corpo e seu aparelho psíquico serão significativas. O desrespeito às características individuais e às variações da capacidade produtiva dos trabalhadores durante uma jornada de trabalho – que mudam, também, de um indivíduo para outro – é responsável por uma parte das agressões cometidas contra sua saúde.

As “marcas” do trabalho, que aparecem, também, sob a forma de modificações de conduta no espaço fora do trabalho, de sofrimento psíquico ou mesmo de doenças

⁴⁹ Sobre o tema, anote-se: “A alta prevalência das LER/DORT tem sido explicada por transformações do trabalho e das empresas. Estas têm se caracterizado pelo estabelecimento de metas e produtividade, considerando apenas suas necessidades, particularmente a qualidade dos produtos e serviços e competitividade de mercado, sem levar em conta os trabalhadores e seus limites físicos e psicossociais. Há uma exigência de adequação dos trabalhadores às características organizacionais das empresas, com intensificação do trabalho e padronização dos procedimentos, impossibilitando qualquer manifestação de criatividade e flexibilidade, execução de movimentos repetitivos, ausência e impossibilidade de pausas espontâneas, necessidade de permanência em determinadas posições por tempo prolongado, exigência de informações específicas, atenção para não errar e submissão a monitoramento de cada etapa dos procedimentos, além de mobiliário, equipamentos e instrumentos que não propiciam conforto.” (BRASIL, 2003, on-line).

físicas, como as LER/DORT, têm como uma de suas fontes a rigidez das políticas de gestão, que imprimem um modelo de organização do trabalho no qual não está previsto nenhum tipo de iniciativa por parte do trabalhador (Merlo, 2020, p. 238).

Entende-se que muito embora se busque, no contexto do meio ambiente do trabalho, um papel mais ativo do trabalhador, infelizmente ainda prevalece, na prática empresarial, uma visão instrumental do ser humano, como mero repositório ou destinatário de normas e determinações que lhe são impingidas, sem a mínima possibilidade de intervenção criativa na sua construção e implementação.

É necessário, portanto, a partir do aproveitamento de conceitos úteis da Medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional, discutir com profundidade a saúde do trabalhador. Tudo numa abordagem interdisciplinar e multiprofissional, com o objetivo de construir marcos conceituais e práticos que se pautem numa visão integradora e totalizante do cidadão-trabalhador. Trata-se de um caminho desafiador, o qual conta com avanços e retrocessos, e contempla aspectos que vão além do ambiente produtivo, encampando conhecimentos de saúde pública, requerendo ainda atuação da produção científica, do poder público e do movimento sindical (Minayo-Gomez; Thedim-Costa, 1997).

Sobre o caráter epidemiológico dos adoecimentos laborais, dados do INSS demonstram que “No Brasil, os transtornos mentais e comportamentais foram a terceira causa de incapacidade para o trabalho, considerando a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, no período de 2012 a 2016”⁵⁰ (MINISTÉRIO DA FAZENDA, 2017, p. 5).

E mais:

No ano marcado pela pandemia, a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez devido a transtornos mentais e comportamentais bateu recorde em 2020, somando 576,6 mil afastamentos, segundo dados da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho — uma alta de 26% em relação ao registrado em 2019. O aumento indica o efeito do novo coronavírus na saúde mental dos trabalhadores, na avaliação dos especialistas. No caso do auxílio-doença, os afastamentos por causa de transtornos mentais, como depressão e ansiedade, registraram a maior alta entre as principais doenças indicadas como razão para o pedido do benefício. O número de concessões passou de 213,2 mil em 2019, para 285,2 mil em 2020, aumento de 33,7% (Neves, 2022, p. 269-270).

No mesmo sentido: “Estima-se que 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente devido à depressão e à ansiedade que custam à economia global quase um trilhão de dólares” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2022, on-line).

Sobre a ansiedade, anote-se: “Nos Estados Unidos, os transtornos de ansiedade afetam cerca de 40 milhões de adultos, e no mundo esse número é estimado em 284 milhões de pessoas, o que faz da ansiedade a enfermidade mental mais comum do planeta”

⁵⁰ Sobre a definição de transtornos mentais, colha-se a seguinte anotação: “Sustentamos que transtornos mentais são produto e expressão, no indivíduo, de relações de poder, contradições sociais, dilemas existenciais e conflitos culturais. Isto implica em compreender os TM como subjetivações que se manifestam por rupturas no processo de adaptação psicossocial expressas pelo pensamento, sentimento e comportamento, cujos resultados variam conforme as dimensões de ordem sociocultural, psicológico-subjetiva e biológico-cerebral” (Neves, 2016, p. 15).

(Aarons-Mele, 2023, p. 12-13).

Ainda sobre dados estatísticos, anote-se (grifos no original):

Problemas de saúde mental, como estresse e ansiedade, são agora os mais comuns no local de trabalho, representando 52% de todos os casos de lesões ou doenças no ambiente profissional. É o que mostra **um novo estudo da Atticus**, empresa americana de advocacia que apoia pessoas a buscar ajuda do governo e de seguros.

Os dados são de entrevistas com 1.000 pessoas nos EUA, além de números recentes da agência de Administração de Segurança e Saúde Ocupacional, da Secretaria de Estatísticas Trabalhistas do país e do Google Trends, mas os problemas de saúde mental afetam profissionais de todo o mundo (FORBES, 2023b, on-line).

Sobre a incidência conjunta de ansiedade e depressão: “Dados da Organização Mundial da Saúde (OMS) indicam que a ansiedade e a depressão — as principais causas de incapacitação no mundo — estão intimamente relacionadas: 61,2% das pessoas que tiveram algum transtorno de ansiedade ao longo da vida enfrentam também um transtorno depressivo significativo” (Aarons-Mele, 2023, p. 13).

Importante anotar que o Brasil carrega o preocupante título de campeão mundial de ansiedade em recente relatório da Organização Mundial da Saúde. De acordo com o documento 9,3% da população sofre com o problema, valor que é triplo da média mundial. Quando se considera o risco pessoal, os dados são mais expressivos: 23% da população apresenta algum transtorno de ansiedade ao longo da vida. Entre esses transtornos de ansiedade estão as fobias, a ansiedade, os transtornos de ansiedade generalizada e de pânico (Pronin, 2024).

Diga-se ainda que a ansiedade, a depressão e demais problemas de saúde mental afetam de forma debilitante o ser humano, drenando a energia, destruindo a capacidade de reflexão e de tomar decisões, as quais muitas vezes se mostram impensadas e equivocadas. Podem ainda resultar em perda de foco, distorção de pensamentos e conclusões apressadas. Também podem surgir dores e danos físicos. Em casos extremos, podem surgir pensamentos negativos e obsessivos que fazem a pessoa ficar estagnada. Em síntese, os problemas mentais podem tornar as lideranças e equipes menos eficientes, além do que podem fazer as pessoas infelizes no trabalho e nos outros aspectos de suas vidas (Aarons-Mele, 2023).

A seguir, tratar-se-á de um dos mais graves adoecimentos mentais: a depressão.

4.1.5 Depressão

Ressalte-se a magnitude dos dados epidemiológicos relativos à depressão, enfermidade incapacitante que se mostra um desafio insidioso para o bem-estar físico e mental do trabalhador, para a continuidade produtiva dos empreendimentos e mesmo para o setor de saúde pública e para a rede protetiva previdenciária, tendo em vista a

necessidade de afastamento do trabalho para fins de tratamento⁵¹ (Duarte, 2021).

Sobre a depressão, anote-se ainda:

As manifestações depressivas são estudadas desde, pelo menos, o século IV A.C. através de Hipócrates, com a utilização do termo melancolia. Sua relevância cresce como uma das doenças mais importantes. A doença atinge atualmente 350 milhões de pessoas e a estimativa é de que 5% de todo o mundo teve sintomas depressivos no ano anterior (OMS, 2012). Este mal foi considerado, no mundo, a principal causa de incapacidade para o trabalho, segundo o índice de anos vividos com incapacidade (AVI), e a quarta causa de prejuízos nos custos produtivos (OMS, 2001) (Bertoncello; Borges-Andrade, 2015, p. 96).

A depressão acontece quando não há mais desejo, tensão, entusiasmo. Quando isso ocorre o ser humano se encontra numa situação perigosa não somente para a cabeça, para também para o corpo (Dejours, 1986).

A depressão tem como principais sintomas psíquicos o humor depressivo, a tristeza, a culpa, a autodesvalorização, a fadiga ou perda de energia, dificuldade para raciocinar, tomar decisões e se concentrar, e sentimento generalizado de ausência de prazer⁵². Do ponto de vista físico, ocorrem alterações no sono e diminuição da libido. Como consequência o indivíduo apresenta-se retraído, tem crises de choro, mostra-se lento de forma generalizada ou agitado psicomotoramente, apresentando também comportamentos suicidas (Bertoncello; Borges-Andrade, 2015).

Ainda sobre as características da depressão, há que se dizer que, no humor depressivo, há uma sensação de perda irreversível da capacidade de sentir prazer ou alegria. Algumas pessoas parecem mais apáticas do que tristes e se veem como um fardo. Elas reforçam avaliações negativas sobre si mesmas e consideram as dificuldades

⁵¹ Sobre a sociedade contemporânea e a expansão dos quadros de depressão, anote-se: “A expansão das *depressões* em todas as faixas etárias constitui um fenômeno complexo que tem merecido muitas tentativas de interpretação. A depressão ocupa o primeiro lugar em frequência no cenário mundial dos transtornos mentais (OMS). É consenso, entre os que estudam a questão, de que esse dado não pode ser dissociado do estreitamento das perspectivas de realização pessoal que decorreu, para muitos, do estrangulamento do mercado de trabalho e do aumento da precarização das relações de trabalho. Na atualidade, além do que se modificou no mundo do trabalho, várias grandes mudanças têm sido consideradas nos impactos produzidos sobre a sociogênese dos distúrbios mentais: mudanças socioambientais, demográficas (migrações, aumento da população idosa), urbanização desordenada, hipertrofia das metrópoles, intensificação da velocidade dos meios de transporte e de comunicação, aumento da violência em muitos contextos, poder das mídias, expansão tecnológica em geral, além de tantas outras que afetaram a cultura – os modos de perceber o mundo e andar na vida.” (Seligmann-Silva, 2013b, p. 212) (grifos no original).

⁵² Sobre o prazer no trabalho, faz-se importante colher o ensinamento de Mendes (2007b, p. 32): “Um dos sentidos do trabalho é o prazer. Esse prazer emerge quando o trabalho cria identidade. Possibilita aprender sobre um fazer específico, criar, inovar e desenvolver novas formas para execução da tarefa, bem como, são oferecidas condições de interagir com os outros, de socialização e transformação do trabalho. O trabalho, quando funciona como uma fonte de prazer (identidade, realização, reconhecimento e liberdade), permite que o trabalhador se torne sujeito da ação, criando estratégias, e com essas, possa dominar o seu trabalho e não ser dominado por ele, embora nem sempre isso seja possível, em função do poder da organização do trabalho para desarticular as oportunidades para uso dessas estratégias. Nessa direção, vivenciar esse prazer no trabalho não depende do ‘querer’, depende das condições nas quais o trabalho é realizado, da natureza da tarefa e do tipo de exigências que envolvem livre e igualmente as capacidades do indivíduo, não sendo prazerosa uma atividade restringida por forças externas e que exija um gasto de energia maior do que o indivíduo seja capaz de criar.”

intransponíveis. Em casos graves, podem surgir pensamentos suicidas, que podem variar de uma pessoa para outra (Rocha, 2022).

Sobre o tema, destaque-se (grifos no original):

No Brasil, transtornos mentais relacionados ao trabalho são a **terceira maior causa de afastamento**, segundo Tânia Maria de Araújo, pesquisadora da UEFS. A preocupação dos brasileiros com o bem-estar mental quase triplicou em quatro anos, segundo pesquisa da Ipsos. Divulgado em outubro de 2022, o levantamento mostra que 49% das pessoas apresentam sintomas de ansiedade e depressão. E o trabalho pode ser um dos gatilhos para isso (FORBES, 2023b, on-line).

A depressão se encontra entre as principais responsáveis por afastamentos do trabalho por doença ocupacional no Brasil, carregando sobre si inúmeras incompreensões e um verdadeiro estigma⁵³.

Sobre a estigmatização dos portadores de doenças mentais, destaque-se:

A estigmatização ligada à doença mental está presente na maior parte das sociedades. Esta estigmatização tem componentes cognitivos e comportamentais, isto é, pode abranger questões relativas ao conhecimento – a ignorância ou a desinformação; questões referentes à postura dos indivíduos – preconceito; bem como questões pertinentes ao comportamento das pessoas – por meio da discriminação. Todos esses componentes estão fortemente entrelaçados ao sofrimento humano, as inaptidões totais ou parciais e às perdas econômicas em todos os âmbitos, representando um importante fardo para a sociedade como um todo. Assim, a desestigmatização das pessoas com transtornos mentais é prioritária para toda a sociedade.

O estigma produz uma série de alterações nos sentimentos, nas posturas e no comportamento da pessoa afetada - baixa autoestima, pouco cuidado pessoal e retraimento social- assim como, também atinge aos familiares do doente. Eliminar ou reduzir a estigmatização implica, sobretudo, adotar medidas educativas para mudar crenças e atitudes das pessoas em geral, enquanto para impedir a discriminação necessita-se de ações no âmbito legislativo, judiciário e educacional (Penido; Perone, 2013, p. 41).

O estigma relacionado aos problemas de saúde mental é global e afeta todas as culturas e contextos. Pessoas com esses problemas podem ser estigmatizadas por suas famílias, vizinhos e profissionais de saúde. Algumas vezes, elas internalizam esses estereótipos negativos, resultando na autoestigmatização. Esse estigma também se reflete no ambiente de trabalho em saúde mental em muitos países, contribuindo para a falta de profissionais nesse setor (OMS; OPAS, 2023).

Nessa esteira, faz-se importante lembrar que a Lei Federal Nº 10.216, de 2001, dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadores de transtornos mentais, bem como redireciona o modelo assistencial em saúde mental⁵⁴ (BRASIL, 2001).

⁵³ Definição para estigma: “Características físicas ou sociais identificadas como humilhantes ou que sejam socialmente reprovadas, resultando em ignomínia, distância social ou discriminação” (Giddens; Sutton, 2015, p. 4531-4534).

⁵⁴ Sobre a evolução dos cuidados com a saúde mental Deon *et al.* (2020, p. 261) asseveram: “Desde o atendimento nos inóspitos hospitais psiquiátricos do século XVIII, nos quais os portadores de transtornos mentais eram depositados como loucos, ocorreram diversos avanços que reconhecem a necessidade de acompanhamento de trabalhadores com doenças, inclusive as mentais. Em 1999, entrou em vigor a Portaria n. 1.339 do Ministério da Saúde (Brasil, 1999), que regulamenta a lista de doenças profissionais relacionadas ao trabalho e traz os princípios que norteiam o diagnóstico de tais doenças no

Tal lei é bastante significativa, posto que a saúde mental tem sido historicamente negligenciada e mal compreendida, ganhando, entretanto, reconhecimento no século XX. Nesse contexto, movimentos de desinstitucionalização e tratamentos baseados no apoio familiar e comunitário passaram a ser enfatizados, desafiando a visão tradicional, baseada na hospitalização⁵⁵ (Melo, 2024).

Na esteira da referida lei, o Ministério da Saúde publicou a Portaria MS Nº 154, de 2003, a qual fez incluir os cuidados com a saúde mental dentro da Rede Básica de Saúde e de Saúde da Família. A portaria em apreço define nos seguintes termos as Ações de Saúde Mental:

Atenção aos usuários é a familiares em situação de risco psicossocial ou doença mental que propicie o acesso ao sistema de saúde e à reinserção social. As ações de combate ao sofrimento subjetivo associado a toda e qualquer doença e a questões subjetivas de entrave à adesão a práticas preventivas ou a incorporação de hábitos de vida saudáveis, as ações de enfrentamento de agravos vinculados ao uso abusivo de álcool e drogas e as ações de redução de danos e combate à discriminação (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2008, on-line).

Também em 2003, foi aprovada a Lei Nº 10.708 que instituiu o auxílio-reabilitação psicossocial para pacientes acometidos de transtornos mentais egressos de internações. O programa, carinhosamente conhecido como Programa de Volta para Casa, visa a reinserir essas pessoas na sociedade, provendo-lhes de uma fonte de renda necessária ao seu sustento.

Sobre o tema, é importante registrar, que, em muitos países, problemas de saúde mental podem levar ao divórcio e à perda de direitos parentais, direito ao voto e licença de condução. Crianças com esses problemas enfrentam dificuldades para obter documentos de identidade. Globalmente, pessoas com saúde mental são com frequência excluídas da comunidade e sofrem discriminação em emprego, educação e moradia, com violações

Brasil.

Posteriormente, em 2001, a Lei n. 10.216 reconheceu que toda pessoa em sofrimento mental tem direito a acessar serviços para recuperação de sua saúde mental, o que inclui os transtornos mentais relacionados ao trabalho. Anos depois, a Portaria n. 1.823 de 2012 do Ministério da Saúde favoreceu a criação oficial da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Diante desse cenário de busca de rompimento com o modelo biomédico tradicional, no qual a doença mental está em evidência, de números elevados de afastamento do trabalho relacionados a problemas mentais e de preocupação em compreender a saúde de maneira sistêmica e relacionada a múltiplos determinantes, a atuação de profissionais em prevenção, promoção e recuperação da saúde mental do trabalhador vem ganhando cada vez mais importância.

⁵⁵ Fazendo menção a importante julgado da Corte Interamericana de Direitos Humanos, Saba (2019, p. 210) pontua:

“Segundo o novo paradigma adotado, as deficiências devem ser entendidas não como problemas pessoais das pessoas deficientes, mas sim como mazelas que acometem a própria sociedade, que impõe barreiras das mais diversas ordens (físicas, de locomoção, sociais, econômicas etc.) ao pleno desenvolvimento dessas pessoas em situação de vulnerabilidade. Assim, em vez de os deficientes terem de se adequar ao meio social, é a sociedade que deve se moldar para acomodar suas necessidades e interesses.

Nesse sentido, definiu a Corte Interamericana que qualquer medida de sujeição do paciente que interfira em sua capacidade de tomar decisões ou restrinja sua liberdade possui um alto risco para ele e é uma das medidas mais agressivas no tratamento psiquiátrico, devendo (I) ser usada apenas em ultima ratio; (II) aplicada apenas por pessoas qualificadas; e (III) unicamente com a finalidade de proteger o paciente, o corpo médico ou terceiros.”

comuns do direito ao trabalho (OMS; OPAS, 2023).

Registre-se que os quadros depressivos e ansiosos são os principais responsáveis por afastamento do trabalho, em todo o mundo, causando elevados custos para a seguridade social (Silveira; Kikuchi, 2015).

Deveria haver um esforço das gestões de recursos humanos das empresas no sentido de aferir os custos psíquicos e sociais decorrentes das enfermidades mentais. Desse modo, as gestões demonstrariam sua preocupação com o ser humano e que não são somente uma ideologia a serviço do capital. Na esteira desse tipo de aferição, ficaria claro que a diminuição das pressões no trabalho implicaria significativa redução das despesas de saúde decorrentes do labor (Gaulejac, 2007).

Nesse sentido, colha-se o seguinte entendimento doutrinário (tradução nossa): “Pesquisadores estimam que apenas a depressão e a ansiedade custarão 12.000 milhões de dias de trabalho produtivo por ano, a um custo de cerca de US\$ 1 bilhão. Isso inclui os dias perdidos por absenteísmo, presenteísmo (quando as pessoas trabalham, mas têm um rendimento inferior) e rotatividade de pessoal.”⁵⁶ (OMS; OPAS, 2023, p. 103).

No mesmo sentido, colham-se os seguintes dados (grifos no original):

Levantamento obtido pelo g1 junto ao Ministério do Trabalho e Previdência mostra que nos primeiros sete meses de 2021 já foram concedidos 108.263 benefícios por incapacidade temporária (antigo auxílio-doença) para trabalhadores com transtornos mentais e comportamentais.

No grupo de 468 doenças estão incluídos transtornos como depressão, ansiedade, pânico, esquizofrenia, estresse pós-traumático, transtorno bipolar e fobia social. **A depressão e ansiedade estão como os principais caso de pedidos de afastamentos.**

O Ministério do Trabalho e Previdência não informou, até a publicação desta reportagem, o número geral de concessões de auxílio-doença de janeiro a julho deste ano, por isso, não há como informar o que as 108.263 liberações representam em relação ao total.

Os dados mostram, no entanto, que de 2019 para 2020 houve aumento de 29% na concessão de auxílio-doença para doenças relacionadas a transtornos mentais e comportamentais.

Foram 289.677 liberações em 2020, frente aos efeitos da pandemia na saúde mental dos brasileiros – em 2019, foram 224.527 concessões.

Doenças com maior crescimento na concessão de auxílio-doença de 2019 para 2020:

- Transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave com sintomas psicóticos: 97%;
- Transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave sem sintomas psicóticos: 88%;
- Esquizofrenia paranoide: 83%;
- Transtorno afetivo bipolar, episódio atual depressivo grave sem sintomas psicóticos: 82%;
- Transtorno de pânico e episódio depressivo grave com sintomas psicóticos: 73%.

No ano passado, dentro do número geral de concessões de auxílio-doença, duas doenças do grupo de transtornos mentais e comportamentais ficaram entre as 10 com maior número de afastamentos do trabalho. Episódio depressivo grave sem

⁵⁶ Texto original: “Los investigadores estiman que solo por la depresión y la ansiedad se pierden 12 000 millones de días de trabajo productivo por año, a un costo de casi US\$ 1 billón (217). Esto incluye los días perdidos por ausentismo, presentismo (cuando las personas van a trabajar, pero tienen un rendimiento inferior) y rotación del personal.”

sintomas psicóticos ficou em 8º lugar, com 26.327 concessões, e transtorno misto ansioso e depressivo ficou em 10º lugar, com 20.986 (Cavallini, 2021, on-line).

A depressão compromete o desempenho do trabalhador, uma vez que afeta suas funções cognitivas, produzindo lentificação do raciocínio e menor concentração. Ademais, o trabalhador deprimido sente dificuldades para administrar seu tempo e vê sua memória reduzida. Também se verifica a dificuldade de estabelecer contatos interpessoais profícuos com colegas de trabalho e mesmo com clientes e fornecedores (Razzouk, 2015a).

A falta de informação sobre a temática se soma a um aspecto sempre presente no adoecimento psíquico do trabalhador: o medo de perder o emprego, fator essencial para sua sobrevivência e de sua família. Desse modo, o temor de ter de se afastar do trabalho, com os comprometimentos sociais e psíquicos decorrentes, faz com que o trabalhador não busque, oportunamente, junto aos setores competentes da empresa e mesmo em atendimento privado, o tratamento adequado para as moléstias que o afligem (Minayo-Gomez; Thedim-Costa, 1997).

Com o advento da Covid-19, fala-se inclusive em uma pandemia de depressão⁵⁷, condição que, em muitos casos, pode levar ao suicídio, conforme lição de Han (2021, on-line):

Em breve teremos vacinas suficientes contra o vírus. Mas não haverá vacinas contra a pandemia global da depressão. Na Coreia do Sul, muitos milhares de pessoas cometem suicídio todos os anos. A principal causa é a depressão. Em 2018, cerca de 700 estudantes tentaram suicídio. A mídia, entretanto, fala de um “massacre silencioso”. Em contraste, cerca de 1.700 pessoas morreram de covid-19 até agora na Coreia do Sul. A pandemia também agrava o problema do suicídio. Desde que a pandemia irrompeu, a taxa de suicídio na Coreia aumentou vertiginosamente. Parece que o vírus é um catalisador da depressão. No entanto, em nível mundial, muito pouca atenção ainda é dada às consequências psíquicas da pandemia.

Nessa esteira, colha-se o seguinte recorte doutrinário:

É claro que muitos desses problemas se tornaram mais comuns nos últimos anos por causa da pandemia de covid-19. De maneira geral, estamos mais ansiosos do que nunca. As taxas de ansiedade, perturbação psicológica, depressão, insônia e TEPT [transtorno pós-traumático] subiram durante esse período. Um estudo da organização Mental Health America verificou que, entre 2019 e 2020, o número de pessoas que buscaram ajuda para tratar ansiedade e depressão sofreu um aumento de 93%. Em estudos mais recentes, pesquisadores descobriram que as taxas globais desses transtornos se elevaram de forma dramática em 2020, em decorrência da pandemia, com um adicional de 76,2 milhões de casos de ansiedade e 53,2 milhões de novos casos de transtornos depressivos significativos (Aarons-Mele, 2023, p. 13).

No Brasil, a depressão é a terceira causa de afastamentos do trabalho para gozo de benefício por incapacidade temporária, sendo ademais um dos principais motivos para o absenteísmo e para a redução da produtividade (Razzouk, 2015a).

⁵⁷ Sobre o tema, anote-se: “Según un informe científico publicado hoy por la Organización Mundial de la Salud (OMS), durante el primer año de la pandemia de COVID-19 la prevalencia de la ansiedad y la depresión ha aumentado drásticamente (un 25%) en todo el mundo.” (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2022b, on-line).

Parece ser consenso entre os especialistas que a depressão decorre da diminuição de perspectivas de realização pessoal decorrentes do mundo pós-moderno, especialmente do aumento da concorrência no mercado de trabalho e da precarização das relações de labor. Ademais, outros aspectos são determinantes na eclosão da doença: mudanças socioambientais, alterações demográficas desordenadas, urbanização sem planejamento, crescimento desordenado das metrópoles, trânsito caótico, comunicações instantâneas, expansão tecnológica desmesurada, poder das mídias, entre outros (Seligmann-Silva, 2013b).

O episódio depressivo pode ser agudo ou crônico e geralmente envolve humor triste, desânimo, sentimentos de fracasso, e dificuldade em visualizar perspectivas positivas. Outros sintomas incluem lentificação do pensamento, dificuldade de concentração, distúrbios do sono, perda de iniciativa, pensamentos negativos e, às vezes, pensamentos de morte. A fadiga mental ocorre com facilidade, e diante das exigências do trabalho, o indivíduo se sente frágil e incapacitado, mesmo com boa formação e experiência. Pressões organizacionais e ameaças de perda de função ou emprego podem aumentar a angústia e agravar a depressão (Seligmann-Silva, 2013b).

Há que se ressaltar, entretanto, que a angústia é uma situação habitual, inerente à própria condição humana. Com efeito, ela se apresenta inexoravelmente na relação sujeito-sociedade, estando relacionada à renúncia da liberdade pulsional que cada um faz com o objetivo de promover a segurança. Nesse contexto, cabe avaliar, caso a caso, se a angústia que se manifesta é algo natural e até necessário ou tem caráter de debilidade psíquica (Facas, 2018).

Em verdade, a angústia é uma fonte de sofrimento, mas a saúde não significa a ausência total de angústia, aspecto que muitas pessoas e mesmo médicos não compreendem. Não se trata de eliminar a angústia, o que é impossível, pois todos a experimentam. Em vez disso, é preciso aprender a lidar com ela, resolvendo-a e acalmando-a momentaneamente para enfrentar novas angústias. Em verdade, não existe uma solução definitiva para a angústia (Dejours, 1986).

Diga-se ainda que a presença do sofrimento não significa necessariamente a constatação da patologia. Assim, o binômio prazer-sofrimento pode estar presente em situações de trabalho, sem necessariamente haver comprometimento da saúde. Entretanto, o trabalho pode desencadear enfermidades psíquicas quando gera um sofrimento permanente, não deixando espaço para negociações entre o sujeito e a realidade, ou seja, para mediações que ressignifiquem o sofrimento, dando condições para transformar o contexto de trabalho também num contexto de prazer (Mendonça; Mendes, 2013).

Mas é necessário estar-se atento, uma vez que os sinais subjetivos (angústia, medo, insatisfação) constituem a manifestação inicial de doenças mentais ou psicossomáticas. O quadro de adoecimento deve ser entendido como um estágio avançado do sofrimento, o qual acaba se revelando pelas faltas, atestados médicos e perda da produtividade (Vasconcelos;

Faria, 2008).

Diga-se ainda que a depressão relacionada ao trabalho se apresenta de forma sutil, com sintomas brandos, sendo dificilmente diagnosticada e muitas vezes mascarada por acidentes de trabalho, crises somáticas e alcoolismo (Rocha, 2007).

Importante mencionar que muitas vezes o alcoolismo nada mais é do que um quadro depressivo que encontra na prática etílica uma maneira de se “mascarar”⁵⁸. Somente um estudo aprofundado do tema, realizado por psiquiatra e/ou psicólogo, permitirá o serviço de saúde diagnosticar que a busca do álcool foi uma maneira de anestesiar um quadro de depressão relacionado ao trabalho. Assim, haverá um diagnóstico associado: alcoolismo e depressão relacionados ao trabalho. Infelizmente, no caso, o uso da bebida acaba por aprofundar o quadro de depressão (Seligmann-Silva, 2013b).

Sobre o alcoolismo, anote-se:

O alcoolismo é o agravo mental que apresenta a 2ª maior magnitude nas estatísticas mundiais de morbidade psiquiátrica (o primeiro lugar é ocupado pelas depressões). No Brasil, a estimativa é da existência de 12 milhões de adultos em situações de dependência do álcool, segundo publicação da FAPESP (setembro de 2006), na qual se chama atenção para uma nova preocupação: o mascaramento da embriaguez alcoólica pelo uso concomitante de bebidas energéticas – que aumentam a euforia e a desinibição. A dependência e o abuso de bebidas alcoólicas se apresentam com relevância na problemática mais geral da violência e na questão mais específica dos acidentes de trânsito (Seligmann-Silva, 2013b, p. 225-226).

Sobre a prevenção e o tratamento da depressão relacionada ao trabalho, é necessário identificar os fatores de risco psicossociais que tendem a deflagrá-la, modificando-os de forma consistente (Seligmann-Silva, 2013b).

Oportunamente, tratar-se-á dos fatores de risco e de proteção psicossocial relacionados ao trabalho.

Por fim, há que se dizer que conquanto o trabalho possa ser fator deflagrador da depressão, ele também pode ajudar na sua cura. Com efeito, o trabalho ajuda a estabelecer rotinas que estruturam o dia. Atividades recorrentes ajudam a regular os ritmos biológicos como aqueles relacionados à alimentação e ao sono (Boyes, 2023).

⁵⁸ “*Alcoolismo* refere-se a um modo crônico e continuado de usar bebidas alcoólicas, caracterizado pelo descontrole periódico da ingestão ou por um padrão de consumo de álcool com episódios freqüentes de intoxicação e preocupação com o álcool e o seu uso, apesar das consequências adversas desse comportamento para a vida e a saúde do usuário. Segundo a OMS, a síndrome de dependência do álcool é um dos problemas relacionados ao trabalho. A Sociedade Americana das Dependências, em 1990, considerou o *alcoolismo* como uma doença crônica primária que tem seu desenvolvimento e manifestações influenciados por fatores genéticos, psicossociais e ambientais, freqüentemente progressiva e fatal. A perturbação do controle de ingestão de álcool caracteriza-se por ser contínua ou periódica e por distorções do pensamento, caracteristicamente a negação, isto é, o bebedor alcoólico tende a não reconhecer que faz uso abusivo do álcool.” (MINISTÉRIO DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL, 2001) (grifos no original).

4.1.6 Reinserção do trabalhador no ambiente de trabalho

Importante observar que o tempo de afastamento é um critério definidor da dificuldade de reinserção do empregado afastado no trabalho. Com efeito, estudos indicam que, no caso de licenças por transtornos mentais, o afastamento por período superior a 90 dias seria indicativo de problemas relacionados à readaptação do obreiro, quando de seu retorno. Tal se dá por dificuldade de planejar o futuro dentro da corporação e pela ausência de identificação com o trabalho (Silva-Junior; Fischer, 2015).

Diga-se ademais que a percepção do trabalhador de estar submetido a condições desfavoráveis relativas ao meio ambiente do trabalho diminui a probabilidade de seu retorno ao ambiente laboral (Ibid.).

Outra questão importante a ser observada é que o adoecimento do trabalhador pode implicar seu “envelhecimento funcional precoce”, o que ocasiona afastamentos previdenciários, quer temporários, quer definitivos, sobrecarregando o sistema de seguridade social, já extenuado (Ibid., p. 165).

Nesse sentido, é necessário “[...] mais que nunca, ter a preocupação de aperfeiçoar e adequar os postos de trabalho e as instalações da empresa para evitar o aumento do estresse no meio ambiente de trabalho e os demais transtornos mentais que, em razão da Covid-19, está aumentando e aumentará muito ainda” (Reis, 2020, p. 202-203).

Atente-se para o elevado custo econômico e social decorrente dos transtornos mentais relacionados ao trabalho. Com efeito, a empresa vê sua produtividade comprometida, tendo em vista os afastamentos do empregado, quer para consultas e acompanhamentos médicos, quer para licenças médicas ou previdenciárias. O custo para o trabalhador é enorme, pois vê sua qualidade de vida comprometida, com repercussões na vida familiar e social. Também há custos para o sistema de saúde, tendo em vista a necessidade de tratamento médico, bem como para a seguridade social, haja vista a possível concessão de benefícios previdenciários, inclusive aposentadorias. Ademais, o sistema judicial pode ser impactado, em face de possíveis processos judiciais que questionem eventual comportamento ilícito da empresa, que possa ter gerado danos materiais e morais ao trabalhador (Delgado; Dias, 2020).

Importante referir que a maior parte da população mundial na idade de trabalhar não dispõe de qualquer tipo de assistência para os trabalhadores adoentados, o que deve ser causa de preocupação para o mundo tido como desenvolvido (Somavía, 2014b).

Diga-se ainda que o trabalhador passa a viver um período longo de afastamento do trabalho, tendo, na maioria das vezes, sua qualidade de vida comprometida em função da diminuição da renda e das restrições na vida social, com distanciamento dos colegas de trabalho e da comunidade que faz parte (Lucca, 2018)

Ressalte-se ainda que a saúde do trabalhador é de interesse de toda a sociedade, uma vez que o cidadão saudável não gasta dinheiro com medicamentos e tratamentos

médicos, podendo utilizar seus recursos individuais e familiares com destinação que possa promover seu crescimento pessoal e familiar. Ademais, a empresa contará com pessoas plenamente capazes que poderão usar sua capacidade física e cognitiva em benefício da produtividade corporativa, não recaindo em comportamentos absenteístas ou presenteístas, não tendo que destinar, outrossim, recursos para processos judiciais e eventuais reparações civis. O Estado também economiza recursos da saúde pública, bem como da previdência social, quando os trabalhadores vivenciam situações de sadia qualidade de vida (Duarte, 2021).

Infelizmente, os trabalhadores portadores de transtornos mentais são muitas vezes vítimas de *bullying* no ambiente corporativo. O combate a essa prática depende do amplo conhecimento acerca dos fatores que ensejam o adoecimento mental e um processo de sensibilização dos gestores e colegas do trabalhador adoecido (Razzouk, 2015b).

Nesse sentido, destaque-se: “O bullying e a violência psicológica (também conhecidos como ‘mobbing’) são as principais queixas de assédio no local de trabalho que têm um impacto negativo na saúde mental. No entanto, discutir ou divulgar a saúde mental continua sendo um tabu nos meios de trabalho em todo o mundo.” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2022, on-line).

Registre-se, nesse talante, a necessidade de se estabelecerem protocolos administrativos, no âmbito empresarial, para cuidar de forma adequada dos adoecimentos causados ao trabalhador, em face de riscos psicossociais, de tal sorte que a estrutura organizacional esteja preparada para lidar com eventuais abalos psíquicos dos trabalhadores. Tais protocolos devem contemplar quer a escuta empática e o acompanhamento pessoal do trabalhador, quer os encaminhamentos burocráticos e legais a serem feitos. Desse modo, o empregado não será exposto desnecessariamente a constrangimentos relacionados ao processo de comunicação de seu adoecimento e eventual afastamento do trabalho, por motivo de sua doença, diminuindo o estresse inerente a esse tipo de situação. Tudo para que esses acometimentos de processem de forma mais humana e mesmo natural, no contexto da organização do trabalho (Reis, 2020).

Podem ser necessárias mudanças no ambiente de trabalho, permitindo maior concentração do trabalhador adoentado. Ademais, pode ser necessário flexibilizar os horários do trabalhador de forma a permitir que o mesmo faça o acompanhamento médico e psicoterápico. Há também sugestões de cunho administrativo, como relacionar as tarefas do empregado, estabelecendo ordem de prioridade e também se dando mais tempo para que o trabalhador enfermo possa cumpri-las. Também supervisionar e dar *feedback* ao empregado, enfatizando os avanços, é algo positivo no processo de recuperação (Razzouk, 2015b).

Nesse sentido, cite-se o entendimento da ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2022, on-line):

As diretrizes também recomendam melhores maneiras de acomodar as

necessidades dos trabalhadores e das trabalhadoras com condições de saúde mental, propõem intervenções que apoiam seu retorno ao trabalho e, para as pessoas com condições graves de saúde mental, fornecem intervenções que facilitam a entrada no emprego remunerado. É importante ressaltar que as diretrizes exigem intervenções destinadas à proteção dos trabalhadores e das trabalhadoras de saúde, humanitários e de emergência.

Esses cuidados diminuirão, por óbvio, a perda da produtividade decorrente do presenteísmo ou absenteísmo, o tempo de retorno do trabalhador ao emprego, quando se fizer necessário seu afastamento, e mesmo podem evitar sua aposentadoria precoce (Razzouk, 2015b).

Diga-se que o acompanhamento psicológico e psiquiátrico é muito importante para o trabalhador, quando de seu retorno ao trabalho. Isso porque se constata um elevado grau de reincidência dos acometimentos mentais, especialmente quando o empregado retorna para o mesmo ambiente de trabalho. Nesses casos, precisará ser acompanhado para poder lidar de forma adequada com o medo, a ansiedade e mesmo com a hostilidade de seus colegas de trabalho, que lhe imputam condições relacionadas à preguiça e à simulação (Jacques, 2013).

Por fim, Ponte (2023) sustenta que pessoas com enfermidades mentais podem prosperar no trabalho, atuando como membros valiosos das equipes. Para tanto, os aliados têm um papel decisivo ao demonstrar empatia e compaixão necessárias à superação dos desafios diários. Para a autora, a vontade coletiva pode derrubar o desafio do estigma. Sustenta ainda que iniciativas voltadas à saúde mental no ambiente de trabalho são, de fato, benéficas a todos, fazendo aflorar o lado humano das pessoas.

4.1.7 Nexo de causalidade entre o adoecimento mental e o trabalho

Importante assunto diz respeito ao nexo de causalidade entre o adoecimento mental e o trabalho. Deve-se entender tal instituto, no contexto laboral, como a relação de causa e efeito existente entre o comprometimento físico ou mental do trabalhador e a conduta (ativa ou omissiva) da empresa.

Costumeiramente o termo nexo etiológico é considerado sinônimo de nexo de causalidade. Entretanto, do ponto de vista técnico, considerando a infortunistica, tal utilização é inadequada, uma vez que o último é um conceito mais abrangente, encampando também a concausalidade e os agravos decorrentes do trabalho. Já o nexo etiológico está relacionado à origem ou ao desencadeamento do dano laboral, sendo, portanto, de natureza mais restrita (Monteiro; Bertagni, 2020).

Sobre o tema, sabe-se que os adoecimentos mentais tem origem decorrendo de:

[...] diversos fatores biológicos, psicológicos sociais interagem, de modo complexo, em sua manifestação. Há, portanto, dificuldades para estabelecer o nexu causal, quer considerando o trabalho como fator desencadeante, quer considerando-o como uma das causas de um conjunto de determinantes, o que sinaliza a necessidade de um trabalho pericial rigoroso e atento à caracterização desse espectro clínico. De fato, a causalidade por si própria não se expressa no

enquadramento do agente único e sua consequência plausível. No âmbito do estabelecimento do nexo técnico, deve-se considerar que uma patologia não deixa de ser enquadrada como de natureza ocupacional se o exercício da atividade de trabalho houver contribuído direta, ainda que não decisivamente, para seu surgimento ou agravamento (Cruz, 2020, p. 300).

Há que se citar a dificuldade de estabelecimento do nexo de causalidade, no caso de doenças ocupacionais⁵⁹. Com efeito, as doenças originadas no trabalho são com frequência diagnosticadas em estágios avançados devido à semelhança dos sintomas com outras doenças. Isso dificulta identificar os processos causadores, que, em geral são complexos e não se limitam à exposição a um único agente. A alta rotatividade da mão-de-obra, especialmente com o aumento da terceirização, agrava esse problema. Mudanças frequentes nos processos produtivos podem obscurecer as relações causais e dificultar o estabelecimento de diagnósticos, exceto nos casos mais óbvios. A história laboral prévia, considerada em exames admissionais, poderia ajudar na vigilância da saúde dos trabalhadores, embora essa prática seja rara (Minayo-Gomez; Thedim-Costa, 1997).

No mesmo sentido, apontando a dificuldade de se estabelecer o nexo de causalidade entre os adoecimentos mentais e o trabalho, colha-se a doutrina de Duarte (2021, p. 127):

A despeito da dificuldade em estabelecer o nexo causal entre o meio ambiente do trabalho desajustado (ou os riscos psicossociais) e o adoecimento mental do trabalhador, os estudos apresentados deixam evidente a relação direta entre o meio ambiente do trabalho inadequado e o acometimento do trabalhador por doenças como a depressão.

Há que se citar ainda a ocorrência de casos em que o trabalho funcionou como agente desencadeador do infortúnio, não sendo o único, ou fez agravar um quadro preexistente. Nesses casos, quando há motivos extralaborais que repercutem no quadro de saúde do trabalhador, tendo o trabalho se somado às condições preexistentes, fala-se em nexo de concausalidade⁶⁰.

⁵⁹ Sobre o tema, anote-se: “A perícia judicial tem como finalidade demonstrar, por meio de evidências detidas no laudo pericial, restrições ou comprometimento à saúde mental relacionados às condições de trabalho. A perícia judicial é realizada nas ações indenizatórias para reparação ou compensação de um prejuízo, perda, ofensa ou dano, ajuizadas perante a Justiça do Trabalho, e deve contemplar a avaliação do nexo de causalidade ou relações de determinação entre os agravos à saúde mental e as condições/ambiente de trabalho. Nesse contexto, tem caráter de vistoria técnica, pois uma das condições necessária à perícia psicológica no contexto do trabalho é o levantamento de dados relativos à atividade de trabalho, às relações de trabalho, aos riscos ocupacionais, às cargas mentais, ao histórico de agravos à saúde mental individuais e coletivos e aos demais estressores psicossociais do ambiente de trabalho, além da investigação das condições clínicas do periciado.” (Cruz, 2020, p. 291).

⁶⁰ Sobre o tema, cite-se o art. 21, inciso I, da Lei Nº 8.213, de 1991: “Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei: I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação; [...]” (BRASIL, 1991, on-line).

4.1.8 Do nexó técnico epidemiológico (NTEP)

Anote-se que a inserção, na legislação, do chamado Nexó Técnico Epidemiológico - NTEP demonstra a possibilidade de utilização de dados estatísticos para aferir questões de natureza fática, no caso, epidemiológicas, referentes às doenças ocupacionais.

Sobre a matéria, assinalam Todeschini e Codo (2013, p. 490):

O NTEP, em linhas gerais, é o reconhecimento das incapacidades ocorridas em decorrência da significância estatística, entre diversos tipos de doenças e uma determinada atividade econômica. Configura-se em um grande e exaustivo estudo de coorte (sic). É a verificação prática na Previdência Social das epidemias laborais, ou o excesso de risco que provocou afastamentos de diversos tipos de doenças com incapacidade, comparados com os demais setores econômicos com menor exposição.

Trata-se, assim, de critério coletivo de análise do nexó de causalidade, ou seja, o nexó causal para determinadas doenças considera a incidência estatística da patologia dentro da Classificação Nacional de Atividades (CNAE).

Com o uso do NTEP, o INSS pode caracterizar uma determinada enfermidade como sendo relacionada ao trabalho sem a emissão da CAT (muito embora essa continue sendo obrigatória), evitando-se assim a subnotificação (Fragalá, 2015).

Com o advento do NTEP, quando um trabalhador é afastado do trabalho devido a uma doença estatisticamente relevante em seu setor econômico, o INSS considerará o benefício como acidente de trabalho. Isso significa que, se os dados epidemiológicos mostrarem alta incidência de incapacidade laborativa por uma mesma condição de saúde em determinado ramo produtivo, não será mais responsabilidade do trabalhador provar que seu adoecimento, seja físico ou mental, foi causado pela atividade que realizava. Ao contrário, caberá ao empregador demonstrar não haver nexó causal entre o trabalho realizado e o problema de saúde do trabalhador (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2019).

É bastante elucidativa a observação feita por Oliveira (2008, p. 27), analisando a caracterização do nexó de causalidade, para fins previdenciários, antes do advento do NTEP:

A Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT constitui fonte primária do sistema Brasileiro de compensação acidentária, dito esgotado, cuja emissão depende essencialmente da decisão política do empregador, em função da análise de risco empresarial e suas consequências quanto ao trade-off, sobre o que se perde e o que se ganha ao emitir a CAT e cumprir a lei.

Emitir CAT tornou-se ato discricionário do empregador que despreza prescrições dos profissionais de saúde, agride estatutos sanitários, previdenciários, trabalhistas e ambientais e ultraja direitos dos trabalhadores com aquiescência tácita do Estado, uma vez que o INSS vincula a concessão de benefício acidentário à apresentação da CAT, ao tempo que desdenha da legitimidade da CAT quando a empresa empregadora do incapacitado não a emite, notadamente quando este, ainda segurado, se encontra em situação de desemprego.

Com efeito, na antiga regulação do tema, ficava ao alvedrio de cada empresa emitir ou não a CAT, dado um infortúnio laboral. Assim, um assunto que devia ser pautado sob a ótica da segurança e saúde do trabalhador ganhava contorno de natureza monetária,

sendo decidido, na maioria das vezes, sob uma lógica pouco pautada em valores éticos e humanos.

Nesse sentido, dados da Previdência Social, do período de 2006-2008 (antes e depois da instituição do NTEP), indicam o aumento de 45,9% no número de notificações de acidentes do trabalho. Já o então auxílio-doença acidentário teve crescimento de 152%. Tudo a indicar que o NTEP contribuiu, de forma decisiva, para a efetiva caracterização de acidentes do trabalho, quando os mesmos não foram, oportunamente, reconhecidos como tal pela empresa (não houvera a emissão da CAT) (Silva-Junior, 2015).

Já o crescimento das doenças osteomusculares, as chamadas LER-DORT, no mesmo lapso, teve um incremento de 517% (Todeschini; Codo, 2013).

No que toca aos transtornos mentais, houve um acréscimo de inacreditáveis 1157% no percentual de benefícios previdenciários por incapacidade temporária de natureza acidentária (o antigo auxílio-doença acidentário, de código B91), reforçando o que há muito já se suspeitava: a imensa subnotificação no que toca aos transtornos mentais relacionados ao trabalho (Silva-Junior, 2015).

Nessa esteira, o NTEP deve ser utilizado pelas empresas como um poderoso instrumento de mapeamento dos riscos — físicos e mentais — que os trabalhadores enfrentam, sendo importante bússola dos procedimentos preventivos a serem adotados, no âmbito corporativo (Todeschini; Codo, 2013).

A seguir, tratar-se-á da repercussão das práticas administrativas recentes na saúde e segurança do trabalhador.

4.2 Práticas administrativas “modernas” e a saúde mental do trabalhador

Referindo-se ao momento presente, Castells (1999, p. 39-40) faz uma síntese do sistema capitalista, enfocando a gestão do capital e do trabalho:

O próprio capitalismo passa por um processo de profunda reestruturação caracterizado por maior flexibilidade de gerenciamento; descentralização das empresas e sua organização em redes tanto internamente quanto em suas relações com outras empresas; considerável fortalecimento do papel do capital vis-à-vis o trabalho, com o declínio concomitante da influência dos movimentos de trabalhadores; individualização e diversificação cada vez maior das relações de trabalho; incorporação maciça das mulheres na força de trabalho remunerada, geralmente em condições discriminatórias; intervenção estatal para desregular os mercados de forma seletiva e desfazer o estado do bem-estar social com diferentes intensidades e orientações, dependendo da natureza das forças e instituições políticas de cada sociedade; aumento da concorrência econômica global em um contexto de progressiva diferenciação dos cenários geográficos e culturais para a acumulação e a gestão de capital.

Em verdade, o aumento da flexibilidade se tornou um imperativo ideológico, afetando não apenas estruturas organizacionais e práticas, mas também contribuindo de forma significativa para a erosão dos valores éticos individuais e institucionais. A pressão imperativa é para que tudo seja flexibilizado, incluindo características profundas como o

caráter pessoal e profissional de cada indivíduo. Esse é o impacto mais devastador da prevalência do paradigma da flexibilidade, afetando profundamente a saúde mental e o bem-estar geral (Franco; Druck; Seligmann-Silva, 2010b).

A tecnologia da informação e comunicação tem propiciado uma verdadeira revolução no mundo do trabalho, na esteira da revolução 4.0. Nessa quadra, há que se citar o advento do trabalho remoto, o qual se intensificou sobremaneira no período da pandemia. Tal artifício permitiu a liquefação de cânones tradicionais do trabalho, como a pessoalidade, a subordinação hierárquica e a presença corpórea do trabalhador no ambiente corporativo, próprios do modelo fordista de produção⁶¹ (Kemmelmeier, 2019).

Nesse contexto, os mecanismos modernos de organização produtiva tendem, em sua grande maioria, a reduzir os níveis hierárquicos, com a consequente superconcentração de tarefas na pessoa de cada trabalhador.

Percebe-se, com efeito, que as empresas estão cada vez mais exigentes em relação aos trabalhadores, muitas vezes lhes estipulando padrões de desempenho (metas) de difícil alcance, ou mesmo lhes requerendo qualidades que não foram objeto de treinamento, ou formação profissional⁶².

Sobre o tema, colha-se o entendimento de Gaulejac (2007, p. 313):

Entra-se em um mundo sem limites, que exacerba a onipotência, o narcisismo e a inveja, gerando uma corrida para frente ilusória e destrutiva. Tudo à imagem dos mercados financeiros, que instauram um jogo cuja finalidade é uma competição perpétua, motor principal da guerra econômica.

Sobre o tema, anote-se: “Vive-se numa sociedade global, industrial, de risco e líquida, que afeta diretamente as relações laborais. O modo de produção industrial é muito intenso, tenso e agressivo, diante da imposição de metas e busca incessante do lucro a qualquer custo, o que torna o trabalhador uma máquina diante do capitalismo produtivo em grande escala.” (Jahn, 2019, p. 126).

Sobre tal problemática, Ebert (2021, p. 115) faz referência à existência de uma verdadeira ditadura dos números, ou “quantofrenia”:

A ditadura dos números, a caracterizar a generalidade dos métodos de gestão laboral elucubrados nesse contexto, impôs a reformulação total da organização do

⁶¹ Sobre o tema, anote-se: “O que havia de especial em Ford (e que, em última análise, distingue o fordismo do taylorismo) era a sua visão, seu reconhecimento explícito de que a produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista.” (Harvey, 2008, p. 121).

⁶² Sobre a origem da gestão por metas, asseveram Antunes e Praun (2015, p. 416): “A gestão por metas começou a ser disseminada nos ambientes de trabalho como desdobramento das primeiras medidas de reestruturação produtiva, implantadas a partir dos anos 1980. Esse modelo de gestão coincidiu com o fortalecimento de uma lógica de racionalização da economia global, com repercussão no mundo do trabalho, fundada na crescente mensuração de resultados. Sua mola propulsora foi fundada em duas características marcantes do período aberto pela crise dos anos 1970: a crescente financeirização das grandes corporações, como parte de um processo mais amplo de mundialização financeira, tal como aponta Chesnais (1996), e a necessidade intrínseca de aceleração, fruto da intensificação da concorrência intercapitalista e da pressão crescente dos investidores, dos ciclos de renovação e aumento dos indicadores de produtividade.”

trabalho, de modo a adequá-la às novas necessidades mercadológicas impostas pela economia globalizada e pelo ideário neoliberal. Nesse sentido, aspectos diversos entre si tais como a estruturação espacial dos locais de trabalho, a divisão das tarefas no âmbito do processo produtivo, a composição da remuneração, a fixação das jornadas, a utilização dos tempos livres, a avaliação do desempenho e até mesmo a nomenclatura daqueles que vivem da venda de sua força de trabalho (alçados, agora, à condição de “colaboradores”), foram revistos no fito de atender à busca autorreferencial de metas, números e resultados.

Sob tal influxo, os métodos de gestão baseados na quantofrenia produtiva passaram a justificar a adoção, por parte dos gestores, de práticas abusivas e atentatórias aos direitos fundamentais dos trabalhadores desde que úteis ao engajamento destes últimos na obtenção das metas impostas pela empresa, assumindo-se o risco de ocasionar danos pessoais àqueles obreiros.

Esse cenário gera, indubitavelmente, elevado estresse e ansiedade, sendo campo fecundo para a eclosão de doenças ocupacionais ou mesmo para a ocorrência de acidentes do trabalho típicos, os quais apresentam números alarmantes.

É nesse contexto que se deve entender a advertência de Lourenço (2015, p. 455):

Encontrando-se no centro da exploração do trabalho e das práticas modernas de administração/gestão e organização laborais, os índices de enfermidades e mortes no e pelo trabalho se assentam menos nos ambientes e muito mais nas relações, as quais compreendem um conjunto de regras e normas que deveriam proteger o trabalho e o trabalhador.

Com efeito, “A competitividade, a necessidade de ser polivalente, a falta de privacidade e do domínio do próprio tempo levam a uma pressão quase constante, reforçada por uma profunda desigualdade social geradora de insegurança e violência” (Souto, 2003, p. 42).

A competição entre colegas, muitas vezes envolvendo demissões para garantir a própria sobrevivência no emprego, leva a relações marcadas por comportamentos antiéticos no ambiente de trabalho. Nesse contexto, a constante necessidade de se atualizar devido às demandas tecnológicas gera ansiedade, com os trabalhadores sempre vigilantes para não perder o emprego, para se destacar e para antecipar as mudanças (Jacques, 2013).

Diga-se que a polivalência que, a princípio parece ser um atributo positivo, acaba suplantando um valor anteriormente construído que é a competência no trato de assuntos específicos, atributo desenvolvido ao longo da formação e da experiência profissional (Seligmann-Silva, 2013b).

Ainda sobre o controle desmedido exercido sobre os trabalhadores, cite-se Minayo-Gomez e Thedim-Costa (1997, p. 27), referindo-se aos riscos para a saúde laboral: “Esse controle exercido no interior das unidades produtivas, por meio de velhos ou novos padrões de gestão da força de trabalho, respectivamente, taylorismo, fordismo e neotaylorismo, pós-fordismo, toyotismo, redundam na constituição de coletivos diferenciados de trabalhadores e de uma multiplicidade de agravos potenciais à saúde”.

Sobre o taylorismo, por exemplo, adverte Dejourns (2021, p. 22): “Ao separar, radicalmente, o trabalho intelectual do trabalho manual, o sistema Taylor neutraliza a atividade mental dos operários”.

Ao que complementa:

Face ao trabalho por peças, à chantagem dos prêmios, à aceleração das cadências, o operário está desesperadamente só. É ele que tem que encontrar a ajuda, o “truque” que lhe permitirá ganhar algumas dezenas de segundos no ciclo operatório. A ansiedade, o tédio frente à tarefa, ele deverá assumi-los individualmente, mesmo se estiver no meio de uma colmeia, porque as comunicações estão excluídas, às vezes até proibidas. No trabalho taylorizado não há mais tarefa comum, nem obra coletiva, como é o caso da construção civil ou da pesca marítima, por exemplo (Dejours, 2021, p. 52).

Kemmelmeier (2019) adverte que muitas corporações estão adotando técnicas de controle baseadas na “gamificação”, utilizando elementos de jogos, como sistemas de pontuação, níveis e competições entre colegas, em ambientes não lúdicos. Nas plataformas digitais de trabalho sob demanda na área de transporte, por exemplo, essa abordagem inclui bônus, promoções e desafios semanais, além de uma escala de pontuação para os motoristas. Relatórios personalizados semanais fornecem feedback dos passageiros e mostram a evolução da pontuação, permitindo aos motoristas comparar seu desempenho ao longo do tempo e com outros trabalhadores.

Como se vê, questões básicas relativas ao desempenho do trabalhador passam a integrar um verdadeiro “jogo”, que tem por objetivo o absoluto comprometimento do prestador de serviços, com intensificação do trabalho, inclusive com comprometimento do seu descanso.

Ainda sobre o assunto, Kemmelmeier (2019, p. 103) arremata:

A internalização pelos trabalhadores dos imperativos de excelência associada à gamificação — rapidez, adaptação constante e ideal de perfeição — levam a fadiga crônica decorrente de cargas de trabalho incompatíveis com a integridade psicofísica. É desconstruída a capacidade de defesa perante a intensificação quantitativa e qualitativa do trabalho diante da adesão passional.

E mais, reconhecer o caráter nocivo dessa modalidade de gestão coloca como questão sua análise como lesão aos direitos de personalidade, mais especificamente ao direito à integridade psíquica.

No que toca à sobrecarga de trabalho, aspecto analisado pela psicodinâmica do trabalho, diga-se que a mesma está relacionada ao jogo social de dominação permeado pela ideologia da excelência e do desempenho, podendo ter raízes na disciplina da fome e na centralidade do trabalho. Assim, quando o trabalho é visto apenas como meio de subsistência (“ganha-pão”), os trabalhadores podem ser submetidos a contratos precários que causam sofrimento e levam ao uso excessivo de mecanismos de defesa. Por outro lado, a valorização excessiva do trabalho pode levar os trabalhadores a se dedicarem intensamente em busca de realização e reconhecimento. Esse quadro pode resultar na exploração de suas capacidades além de seus limites físicos, psicológicos e sociais, aceitando demandas excessivas da organização (Mendes, 2007b).

Sobre o tema, Gaulejac (2007, p. 220) pontua:

A empresa espera de seus empregados que sejam fortes, dinâmicos, competentes, disponíveis, seguros de si, capazes de enfrentar as contradições e de preencher objetivos sempre mais ambiciosos. *Above expectations* [acima das expectativas],

podemos ler entre os critérios de avaliação utilizados para medir as competências. É preciso estar “acima das expectativas” para ser apreciado. O contexto suscita uma pressão constante, um sentimento de jamais fazer o suficiente, uma angústia de não estar à altura daquilo que a empresa exige.

Trata-se do modelo gerencialista de gestão, o qual suscita uma personalidade narcisista, agressiva, pragmática, que privilegia a ação, em detrimento da reflexão, estando disposta a tudo para obter sucesso (Gaulejac, 2007).

O ritmo acelerado de trabalho empregado para atender às solicitações dos gestores ocasiona excesso de carga de trabalho nos aspectos físico, psíquico e cognitivo. Como consequência, há intensa sobrecarga sobre o trabalhador, o qual fica passível de um aumento do risco de doenças relacionadas ao estresse (Silva-Junior; Fischer, 2018).

A questão da gamificação se torna ainda mais preocupante no caso dos trabalhadores uberizados que trabalham no trânsito (transporte público, entrega de mercadorias e cargas etc.). Isso porque a pressa no atingimento dos objetivos que lhe são estabelecidos pela empresa pode, por si só, significar risco de acidentes de trânsito, comprometendo a incolumidade física do trabalhador e também a segurança da coletividade⁶³.

É necessário sempre lembrar a importância dos fatores de risco psicossociais do trabalho, devendo haver constante cuidado com interações negativas que frustrem o trabalhador. Essas frustrações que, infelizmente têm se exacerbado na contemporaneidade⁶⁴, pavimentam o caminho para o desgaste emocional e mental, podendo gerar quadros de depressão e síndrome de burn-out (Duarte, 2021).

Nessa esteira, argumenta Dejours (2006, p. 98):

⁶³ Lourenço (2015, p. 460-461) cita estratégias de competição na agroindústria canavieira: “As empresas utilizam várias estratégias para negar os direitos dos trabalhadores, sobretudo se o trabalhador adocece. Elas disseminam o medo, implementam novas tecnologias acompanhadas de ‘novos’ métodos de gestão, os quais buscam maior controle, assiduidade e maior produtividade por parte dos trabalhadores. As políticas de saúde e segurança no trabalho, desenvolvidas por essas empresas, geralmente são repressivas.

O índice de acidentes de trabalho de uma empresa pode determinar a participação não apenas de um trabalhador, mas de toda uma equipe, nos lucros e resultados (PLR): ‘[...] que dizer se acidentou, se abriu CAT, para eles perdem um percentual da PLR [Participação nos Lucros e Resultados], ou um acidente ou dois... é proporcional ao número de acidentes... Então, tem uma relutância para abrir uma CAT’ (Entrevista com soldador/Usina, Leo). A prevenção, contraditoriamente, vincula-se a sua própria causa, ou seja, aos estímulos para maior produtividade.

Verifica-se a estratégia de vincular a assistência/reconhecimento e repressão. Algumas empresas têm premiado os trabalhadores por equipe, desde que mantenham índice zero de acidentes de trabalho. Os prêmios podem ser folgas remuneradas, troféus e participação nos lucros e resultados. A repressão vai desde a advertência até a demissão!”

⁶⁴ Sobre as pressões exercidas nos indivíduos, no contexto da contemporaneidade, colha-se o ensinamento de Goudzwaard (2019, p. 250) (grifo no original): “É verdade que muitas pessoas aceitam esses desenvolvimentos e mudanças, ao que parece sem objeção. Elas aparentemente ainda estão presas à ideia ingênua de progresso, que afirma que o aumento da renda pessoal e do luxo é a melhor garantia para a felicidade na vida. Mas também há inúmeras outras que sofrem sob o caráter fugaz e efêmero das relações humanas, sob a falta de significado em seu trabalho, sob o ritmo apressado da vida e sob o caráter intrusivo da publicidade. Na verdade, existem numerosos homens e mulheres que sentem que estão *sendo* vividos.”

A questão do mal passa a colocar-se de maneira totalmente nova com o surgimento de condutas iníquas generalizadas, em contextos organizacionais diferentes do sistema fordiano, notadamente no quadro dos novos métodos de administração de empresas e gerenciamento, tanto nas novas tecnologias (como a produção nuclear) quanto nas empresas ditas “de terceiro tipo” (modelo japonês, gestão das multinacionais americanas na França etc.).

A situação de superexploração do trabalhador caminha concomitantemente com as elevadas taxas de desemprego. Em verdade, como alertava Beck, há mais de 20 anos, “O desemprego já não é mais nenhum destino marginal, ele afeta potencialmente a todos e à democracia como forma de vida” (Beck, 1997, p. 42). Assim, o trabalhador se vê, premido pela possibilidade de ficar desempregado e sem condições básicas de sustento, ainda mais vulnerável ao poder da corporação.

Infelizmente, as teorias que muitos administradores adotam com frequência levam a uma visão alienada, onde a realidade sócio-histórica é ignorada. Isso implica tratar os trabalhadores como se fossem exclusivamente produtos do ambiente corporativo, desconsiderando o contexto humano mais amplo em que estão inseridos (Seligmann-Silva, 2022).

Fala-se atualmente do que se tem chamado assédio organizacional que se constitui num processo de aviltamento constante da dignidade pessoal do trabalhador, erigido como um modelo de gestão, sendo, portanto, suportado e incentivado pelas empresas. Essa prática consiste em advertir os trabalhadores sobre a necessidade de dedicação constante, devotada e ilimitada aos objetivos organizacionais. Tal prática, por certo, tem potencial para comprometer a integridade psicofísica do trabalhador, aviltando sua dignidade pessoal (Dias, 2020).

Nesse contexto, a estrutura de produção pós-fordista facilita a implementação de métodos de gestão de pessoas que exploram a intimidade e a personalidade dos trabalhadores. Essas práticas, que variam em sutileza e são conduzidas com criatividade e habilidade pelos gestores, quando aceitas ou toleradas pelas empresas, caracterizam o fenômeno conhecido como assédio moral organizacional (Ebert, 2021).

Infelizmente, os novos aparatos tecnológicos não têm sido utilizados, na sua integralidade, em benefício do ser humano, ocasionando, muitas vezes, novos adoecimentos.

Sobre o tema, atente-se para a constatação de Lourenço (2015, p. 457-458):

O mito do trabalho leve, informatizado e de maior autonomia é desmistificado nos dados das doenças relacionadas ao trabalho: 25,26% dos benefícios acidentários (adicionando os segmentos urbano e rural) no Brasil se devem às lesões por esforço repetitivo (LER) e doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho (Dort), e quase 4% referem-se às doenças que atingem a esfera mental. O que isso significa? Que os avanços das forças sociais produtivas materializados nas novas maquinarias, consideradas inteligentes e integradas em redes informacionais e automatizadas, associadas aos novos métodos de gerir o trabalho, exigem novas habilidades técnico-operacionais e comportamentais dos trabalhadores, que ferem profundamente a identidade e a dignidade no e pelo trabalho (Seligmann-Silva, 2011). Essas patologias expõem o caráter fundamental do trabalho no sistema

capitalista, que é a expropriação contínua e histórica do trabalho (Marx, 2006).

Em todo esse contexto, a administração de empresas comprometida com a promoção de um sadio meio ambiente do trabalho deve estar atenta à questão do gerenciamento de riscos ambientais (físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e psicossociais), por um programa de gerenciamento de riscos⁶⁵. Tal programa deve passar por avaliações e reformulações constantes, não podendo se reduzir, como é usual ocorrer, a mera documentação para fins de fiscalização ou apresentação em processos judiciais. Ao contrário, o gerenciamento de riscos tem de ter natureza dinâmica, inserindo controles internos no ambiente produtivo, realizando pesquisas, acompanhando o dia a dia dos trabalhadores, em especial daqueles que executam tarefas de caráter meramente operacional, cuidando do cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalhador, avaliando os riscos já detectados e mapeando novos riscos (Reis, 2020).

Sobre o assunto, faz-se importante anotar:

A interface entre trabalho e riscos psicossociais é uma realidade comum às indústrias, independentemente do país. A diferença reside no modo como esses riscos são avaliados e gerenciados. Por exemplo, no contexto europeu, a gestão de riscos psicossociais constitui-se em uma das obrigações, conforme estipulado pela Diretiva-Quadro do Conselho Europeu sobre a Introdução de Medidas para Estimular Melhorias na Segurança e Saúde dos Trabalhadores no Trabalho, 89/391/EEC. Nesse modelo, existem dois acordos reguladores das questões psicossociais: (1) acordo sobre estresse relacionado ao trabalho (2004); e (2) acordo do modelo sobre assédio moral e violência no trabalho (2007) (Monteiro *et al.*, 2020, p. 352).

Nesse sentido, importante anotar que a Diretiva Nº 89/391 da União Europeia⁶⁶, sobre

⁶⁵ Importante ressaltar que “[...] nenhuma empresa, nenhuma instituição, nenhum serviço pode evitar o grande problema da defasagem entre a organização do trabalho *prescrita* e a organização do trabalho *real*, seja qual for o grau de refinamento das prescrições e dos métodos de trabalho. É impossível, numa situação real, prever tudo antecipadamente” (Dejours, 2006, p. 56).

⁶⁶ Citem-se os arts. 6º e 9º da Diretiva Nº 89/391/CEE, de 12 de junho de 1989:

“Artigo 6º Obrigações gerais das entidades patronais

1. No âmbito das suas responsabilidades, a entidade patronal tomará as medidas necessárias à defesa da segurança e da saúde dos trabalhadores, incluindo as actividades de prevenção dos riscos profissionais, de informação e de formação, bem como à criação de um sistema organizado e de meios necessários.

A entidade patronal deve zelar pela adaptação destas medidas, a fim de atender a alterações das circunstâncias e tentar melhorar as situações existentes.

2. A entidade patronal aplicará as medidas previstas no primeiro parágrafo do número anterior com base nos seguintes princípios gerais de prevenção:

- a) Evitar os riscos;
- b) Avaliar os riscos que não possam ser evitados;
- c) Combater os riscos na origem;
- d) Adaptar o trabalho ao homem, especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, bem como à escolha dos equipamentos de trabalho e dos métodos de trabalho e de produção, tendo em vista, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho cadenciado e reduzir os efeitos destes sobre a saúde;
- e) Ter em conta o estágio de evolução da técnica;
- f) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- g) Planificar a prevenção com um sistema coerente que integre a técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos factores ambientais no trabalho;
- h) Dar prioridade às medidas de protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- i) Dar instruções adequadas aos trabalhadores.

saúde e segurança no trabalho, em seus arts. 6º e 9º, elenca uma série de providências que vão ao encontro do estabelecimento e monitoramento dos riscos empresariais.

Há que se destacar também o art. 15 da mesma diretiva, o qual trata de Grupos de Riscos e prescreve: “Os grupos sujeitos a riscos especialmente sensíveis devem ser protegidos contra os perigos que os afectam especificamente (UNIÃO EUROPÉIA, 1989, on-line).

Importante lembrar ainda, o disposto no art. 7º da Convenção Nº 155 da OIT sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente do Trabalho, já citada neste trabalho:

A situação em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho deverá ser examinada, em intervalos adequados, globalmente ou com relação a setores determinados, com a finalidade de se identificar os principais problemas, elaborar meios eficazes para resolvê-los, definir a ordem de prioridade das medidas que for necessário adotar, e avaliar os resultados (BRASIL, 2019).

3. Sem prejuízo das restantes disposições da presente directiva, a entidade patronal deve, de acordo com a natureza das actividades da empresa e/ou do estabelecimento:

a) Avaliar os riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores, inclusivamente na escolha dos equipamentos de trabalho e das substâncias ou preparados químicos e na concepção dos locais de trabalho.

Na sequência desta avaliação, e na medida do necessário, as actividades de prevenção e os métodos de trabalho e de produção postos em prática pela entidade patronal devem:

- assegurar um nível mais eficaz de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores,
- ser integrados no conjunto das actividades da empresa e/ou do estabelecimento e a todos os níveis da hierarquia;

b) Sempre que confiar tarefas a um trabalhador, tomar em consideração as suas capacidades em matéria de segurança e de saúde;

c) Proceder de forma a que a planificação e a introdução de novas tecnologias sejam objecto de consulta aos trabalhadores e/ou aos seus representantes, no que diz respeito às consequências sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores, em matéria de escolha dos equipamentos, de organização das condições de trabalho e de impacte dos factores ambientais no trabalho;

d) Tomar as medidas adequadas para que só os trabalhadores que tenham recebido uma instrução adequada possam ter acesso às zonas de risco grave e específico.

4. Sem prejuízo das restantes disposições da presente directiva, quando estiverem presentes no mesmo local de trabalho trabalhadores de várias empresas, as entidades patronais devem cooperar na aplicação das disposições relativas à segurança, à higiene e à saúde e, tendo em conta a natureza das actividades, coordená-las no sentido da protecção e da prevenção dos riscos profissionais, informar-se reciprocamente desses riscos e comunicá-los aos trabalhadores e/ou aos seus representantes.

5. As medidas relativas à segurança, à higiene e à saúde no local de trabalho não devem em caso algum implicar encargos financeiros para os trabalhadores.

Artigo 9º Obrigações diversas das entidades patronais

1. A entidade patronal deve:

a) Dispor de uma avaliação dos riscos para a segurança e a saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) Determinar as medidas de protecção a tomar e, se necessário, o material de protecção a utilizar;

c) Fazer uma lista dos acidentes de trabalho que tenham ocasionado incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

d) Elaborar, à atenção da autoridade competente e de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais, relatórios sobre os acidentes de trabalho de que os seus trabalhadores sejam vítimas.

2. Tendo em conta a natureza das actividades e a dimensão das empresas, os Estados-membros determinarão as obrigações a cumprir pelas diferentes categorias de empresas no que se refere à elaboração dos documentos previstos no nº 1, alíneas a) e b), e aquando da elaboração dos documentos previstos no nº 1, alíneas c) e d).“ (UNIÃO EUROPÉIA, 1989, on-line).

Um moderno programa de gerenciamento de riscos deve observar a questão dos riscos referentes à saúde mental no trabalho, estabelecendo protocolos a serem observados no atendimento de pacientes que apresentem sintomatologia compatível com o adoecimento mental. Tal protocolo tem por objetivo evitar tratamento inadequado do tema, o que pode causar constrangimentos e estresse para o trabalhador. Deve-se buscar, nesse contexto, acolher e acompanhar o empregado adoentado — do ponto de vista médico e social — o qual se encontra em momento delicado, tanto no aspecto pessoal e familiar, quanto também na perspectiva de sua integração e permanência na corporação (Reis, 2020).

As avaliações de riscos psicossociais devem ter um caráter participativo, contado com a efetiva participação dos trabalhadores envolvidos nos processos. Desse modo, os trabalhadores fugirão da armadilha do individualismo, partilhando com seus colegas suas experiências em matéria de sobrecarga de trabalho, sem se preocupar com eventuais críticas. Somente assim a questão os riscos laborais poderiam ser tratados de forma objetiva, sendo gerenciados cooperativamente (Ahlers, 2016).

Sobre monitoramento de riscos, é fundamental reconhecer que ignorar ou aceitar de forma passiva os riscos no trabalho pode levar à instalação de ansiedade, resultando em sofrimento e doenças. Portanto, é essencial que trabalhadores e gestores monitorem os riscos para garantir que sejam minimizados ou, preferencialmente, eliminados (Zanelli; Kanan, 2019).

Sobre o tema, importante registrar que a NR 33 que trata da segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados preceitua, no seu item 33.5.19.1 que “Os trabalhadores designados para atividades em espaços confinados devem ser avaliados quanto à aptidão física e mental, considerando os fatores de riscos psicossociais” (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2020, on-line).

Para avaliar trabalhadores que atuarão em espaços confinados, o médico deve atentar para patologias que possam incapacitá-los, como vertigens, perda de memória, claustrofobia, dispnéia de esforço e convulsões. Distúrbios de audição e visão devem ser verificados com exames complementares, pois podem comprometer a percepção de sinais de alarme e a comunicação. O exame admissional deve avaliar a aptidão de trabalhadores com asma, diabetes, insulino dependentes e com doenças cardiovasculares específicas, considerando o risco de episódios durante o trabalho em espaços confinados. O estado psicológico do trabalhador também deve ser cuidadosamente observado. Situações pessoais e familiares impactantes devem ser abordadas, e, se necessário, o trabalhador deve ser encaminhado para avaliação psicológica. O acompanhamento periódico deve focar no controle das condições mencionadas e no diagnóstico precoce de patologias relacionadas ao trabalho, além de garantir a vacinação adequada ao calendário e à função do trabalhador (Garcia; Kulcsar Neto, 2013).

Registre-se que cabe ao poder público, por seus diversos agentes, capitanear o processo de gerenciamento dos riscos.

Sobre o tema, colha-se a doutrina de Sarlet e Fensterseifer (2014, p. 99):

De acordo com a análise proposta por Beck, evidencia-se a incapacidade das instituições (públicas e privadas), na sua configuração atual, de enfrentarem e darem a devida resposta diante dos riscos ambientais gerados pela sociedade contemporânea, de modo especial pelo fato de que a esfera pública do atual Estado de Direito tem sido, em geral, incapaz de articular adequadamente contra o aumento de riscos e incertezas com que é confrontada, ao mesmo tempo em que o projeto do Estado Providência (ou Estado do Bem-Estar Social), sobretudo na Europa, teria esgotado as suas energias utópicas. Em outras palavras, o Estado e os atores privados de um modo geral não têm estabelecido a administração adequada dos riscos, mas apenas estimulado a sua socialização, o que se evidencia a cada novo desastre ambiental.

Cabral (2016, p. 83-84) apresenta uma posição otimista sobre o assunto: “[...] a participação criativa dos trabalhadores e empregadores nas normas relativas à tutela labor-ambiental tende a ser cada vez mais intensa, seja na elaboração de acordos, seja na participação em comissões tripartites ou mesmo em modalidades de autogestão, dada a complexidade e a afetação multitudinária dessas questões”.

Ainda ressaltando a omissão do poder público, inclusive no que toca à regulação do meio ambiente laboral dos trabalhadores em plataformas digitais, cite-se Kimmelmeier (2019, p. 101) a qual faz referência ao já citado art. 4º da Convenção Nº 155 da OIT:

O Estado brasileiro oferece uma proteção insuficiente ao direito fundamental à saúde na medida em que está duplamente omissa quanto à regulação desse tema. A primeira omissão diz respeito aos riscos psicossociais de modo geral, já que no Direito brasileiro, em contrariedade ao dever previsto no art. 4º da Convenção n. 155, não houve exame periódico da política nacional em matéria de saúde e segurança dos trabalhadores e meio ambiente do trabalho para estabelecer um sistema de gestão preventiva sobre os riscos psicossociais, diferentemente do que ocorre com os riscos físicos, químicos e biológicos. Há somente menções esparsas, em que o termo é utilizado sem a abrangência da concepção prevalente na literatura técnica.

A outra omissão diz respeito à ausência de normas voltadas para a proteção da saúde e segurança dos motoristas que atuam nas plataformas on demand.

A lamentável tentativa do governo anterior de revogar importantes normas regulamentadoras sobre saúde e segurança do trabalho, assunto amplamente divulgado pela imprensa, é mais um exemplo do despreparo do poder público para lidar com temas tão importantes.

É necessário registrar que a sadia qualidade de vida dos trabalhadores, o que envolve questões relacionadas ao meio ambiente do trabalho, é aspecto essencial para o resultado das organizações. Isso porque, não existe bom desempenho, inovação, criatividade e produtividade crescente, se os trabalhadores se mostram desmotivados, atomizados ou invisíveis dentro da estrutura produtiva. Assim, além da dimensão meramente pessoal, os fatores de ordem psicossocial têm elevada importância para a estrutura organizacional considerada em sua totalidade, não podendo ser menosprezados, sob pena de alfin os empreendimentos não conseguirem auferir os resultados que almejam (Silveira; Kikuchi, 2015).

Há que se lembrar sempre que o trabalho é atividade de natureza essencialmente coletiva, razão pela qual os aspectos humanos são fundamentais. Nesse sentido, desenvolver atividades em um empreendimento que cultive um clima organizacional favorável, com respeito às vicissitudes pessoais, trará benefícios inclusive no que toca aos resultados auferidos pelo mesmo (Ibid.).

Ressalte-se ainda que a saúde é fundamental para a produtividade. Trata-se de “[...] verdadeiro capital à disposição do homem, razão porque passou a constituir pré-condição não somente para o crescimento, mas principalmente para o desenvolvimento econômico” (Souto, 2003, p. 30).

Ressalte-se, nessa esteira, a importância de, no desenho dos cargos dos trabalhadores, primar por tarefas que privilegiem sua cognição, as quais dão um caráter mais humano e significativo ao trabalho executado, contribuindo para a motivação do trabalhador⁶⁷.

Tais ajustes se revelam de baixo custo e trazem ganhos significativos para a qualidade de vida pessoal do empregado e para toda a organização (Silveira; Kikuchi, 2015).

Neste sentido, destaque-se:

[...] é mister priorizar a criação de um ambiente de trabalho que não atue como um elemento desmotivador. Um ambiente que não erga barreiras para colaboradores intrinsecamente motivados, que não solape suas convicções ao suprimir sua autonomia, que não os molde em um padrão rígido, desconsiderando suas habilidades e peculiaridades. Tais práticas acabam conduzindo os profissionais a um estado de inércia, originando sentimento de frustração e desânimo (Melo, 2024, p. 84).

Registre-se que mesmo um pequeno acréscimo no grau de autonomia dado ao trabalhador na realização das tarefas traz benefícios a longo prazo para a saúde mental e para a produtividade dos empregados.

Sobre o tema, anote-se:

A capacidade de ter controle sobre o próprio trabalho e tomar decisões importantes está positivamente relacionada à motivação e à saúde mental. A falta de autonomia pode levar a sentimentos de impotência e desmotivação. Além disso, o reconhecimento do esforço e do desempenho não apenas aumenta a motivação, mas também contribui para a autoestima e a satisfação no trabalho (Melo, 2024, p. 85-86).

⁶⁷ Sobre a importância da motivação para a saúde mental, cite-se:

“A correlação entre motivação e saúde mental é reconhecida na literatura científica, embora a complexidade e a multiplicidade de variáveis envolvidas constituam um desafio notável. Por um lado, existe a imperativa necessidade de implementar mudanças organizacionais que fomentem a motivação e o bem-estar dos colaboradores. Por outro, enfrenta-se a realidade de um regime de trabalho que frequentemente se mostra desmotivador, marcado por aspectos que podem comprometer a saúde mental dos funcionários. Sob essa perspectiva, cabe aos gestores a responsabilidade de identificar e tratar esses problemas com sensibilidade e compreensão. É essencial que eles adotem abordagens inovadoras e empáticas, com o objetivo de estabelecer um ambiente de trabalho que não apenas motive, mas também seja psicologicamente saudável. Isso envolve o desenvolvimento de estratégias que considerem as necessidades individuais dos funcionários, promovendo uma cultura de apoio e reconhecimento, além de encorajar uma comunicação efetiva e a construção de relações de trabalho positivas.” (Melo, 2024, p. 86).

Em verdade, a realização pessoal acontece quando a organização é de tal modo flexível que o trabalhador pode adaptá-la a seus objetivos profissionais, às necessidades de seu corpo e às variações de seu estado de espírito. Desse modo, o trabalho não é forçosamente gravoso à saúde física e mental. Ao contrário, ele pode contribuir de forma significativa para o pleno desenvolvimento dos aspectos físicos e psíquicos do ser humano (Dejours, 1986).

Diga-se ainda que o cuidado com a saúde mental dos trabalhadores assume contornos de responsabilidade social, uma vez que a doença mental é aspecto fortemente associado ao desemprego, ao empobrecimento do obreiro e à aposentadoria precoce, afastando o trabalhador de uma vida produtiva, tendo impactos na sua qualidade de vida (Razzouk, 2015b).

Sobre o tema, destaque-se: “As empresas podem ser um importante fórum de discussão e implementação de práticas e de programas educativos que visem a mudança da cultura e a adoção de práticas de vida saudáveis e redução de riscos auto-impostos” (Souto, 2003, p. 37).

Sobre os programas de promoção de qualidade de vida nas empresas, os mesmos devem incentivar a reflexão e transformações de hábitos não saudáveis, buscando “[...] trabalhar com diagnóstico dos níveis de estresse dos profissionais, estabelecer indicadores, desenvolver estratégias de promoção de saúde que obrigatoriamente envolvam os líderes de equipes e empresas, com foco em saúde, física e mental, bem como produtividade” (Garcia, 2014, on-line).

As empresas podem contribuir decisivamente na prevenção das doenças mentais e no cuidado das mesmas quando essas estão instaladas. Para tanto, devem propiciar adequadas relações de trabalho, perspectivas na carreira, empoderamento e desenvolvimento pessoal do trabalhador. Devem ainda incentivar a adoção de um estilo de vida saudável que contemple alimentação adequada, prática de exercícios físicos e bom convívio familiar e social (Razzouk, 2015b).

As principais dificuldades na implementação de programas de prevenção e intervenção em saúde mental estão relacionadas ao pensamento firmemente incrustado no imaginário social de que a doença psíquica, sua eclosão e tratamento, é responsabilidade individual do trabalhador (Jacques, 2013).

O receio de perder o emprego e a posição conquistada na organização contribui para a passividade e o silêncio dos trabalhadores. Quando o sofrimento não é expresso e compartilhado, há maior probabilidade de que se transforme em uma aflição individual, cuja solução também tende a ser individual: afastamento, desligamento ou recorrência a medicamentos para manter a capacidade de trabalhar (Vasconcelos; Faria, 2008).

De forma lamentável, as empresas muitas vezes se limitam a cumprir minimamente a legislação, olvidando-se de questões relativas ao bem comum, à sua função social e à humanização do trabalho.

Diga-se que o Projeto de Lei Nº 1.572 que trata do novo Código Comercial aborda o tema nos seguintes termos:

Art. 7º A empresa cumpre sua função social ao gerar empregos, tributos e riqueza, ao contribuir para o desenvolvimento econômico, social e cultural da comunidade em que atua, de sua região ou do país, ao adotar práticas empresariais sustentáveis visando à proteção do meio ambiente e ao respeitar os direitos dos consumidores, desde que com estrita obediência às leis a que se encontra sujeita (BRASIL, 2011, on-line).

No mesmo sentido: “[. . .] não basta o exercício da empresa, para cumprir a função social. O empresário deve exercer suas atividades visando o bem comum, sem praticar atos lesivos à coletividade.” (Pereira; Magalhães, 2016, p. 59).

Quanto à gestão da empresa e o reconhecimento do potencial de colaboração dos empregados, anote-se:

[. . .] a pior coisa que as administrações empresariais podem fazer é tornarem-se defensivas, desprezando ou racionalizando o que ouvem de seus empregados sobre as condições de trabalho. É necessário que os dirigentes propiciem o diálogo e desenvolvam sua capacidade de adaptação. Isso, entretanto, não significa o engajamento em soluções simplistas de massificação ou vulgarização que propiciem contestação ou colocações maniqueístas. Por outro lado, não se compatibiliza com soluções generalizantes que ignorem as diversidades humanas. Nenhuma administração pode ignorar a capacidade dos empregados de se educarem e seu real desejo de colaborar (Souto, 2003, p. 46).

Lamenta-se que, muito embora o reconhecimento faça parte das expectativas dos trabalhadores, ele seja raramente conferido na sua justa medida. Essa situação tende a gerar uma série de agravos psicopatológicos nos trabalhadores (Dejours, 2006).

Diga-se que pode haver ressalvas:

Uma empresa que defendesse os princípios da liberdade, da igualdade e da fraternidade conseguiria sobreviver no actual [atual] contexto de mercado?
Hoje, estou em condições de responder pela afirmativa, porque tenho trabalhado com algumas empresas assim. Ao contrário do que se pensa, certas empresas e alguns patrões não participam do cinismo geral e pensam que a empresa não é só uma máquina de produzir e de ganhar dinheiro, mas também que há qualquer coisa de nobre na produção, que não pode ser posta de lado (Dejours, 2010, on-line) (grifos no original).

Diga-se que o reconhecimento, ideia central na psicodinâmica do trabalho, “[. . .] é o processo de valorização do esforço e do sofrimento investido para realização do trabalho, que possibilita ao sujeito a construção de sua identidade, traduzida afetivamente por vivência de prazer e de realização de si mesmo” (Mendes, 2007a, p. 27).

Nesse contexto, “[. . .] o aspecto central da constituição da integridade psíquica do trabalhador deriva da mobilização das condições políticas capazes de levá-lo ao reconhecimento no trabalho, possibilitando a conversão do sofrimento em prazer” (Mendes, 2007a, p. 28).

Todo o quadro descrito nessa seção ressalta a necessidade de treinamento e sensibilização dos gestores em relação a aspectos relevantes da saúde mental e bem estar dos empregados.

Nesse contexto, cabe realçar a anotação de Gaulejac (2007, p. 229): “Quando o assédio, o estresse, a depressão ou, mais geralmente, o sofrimento psíquico, se desenvolvem, é a própria gestão da empresa que deve ser questionada. Na maioria dos casos, o cerco não é o fato de uma pessoa particular, mas de uma situação de conjunto.”

A seguir tratar-se-á dos fatores de risco e de proteção no trabalho.

4.3 Fatores de risco e de proteção psicossocial no trabalho

Para a Organização Mundial do Trabalho, “Os fatores psicossociais no trabalho referem-se às interações entre o meio ambiente do trabalho, o conteúdo do trabalho, as condições organizacionais e as capacidades, as necessidades, a cultura do trabalhador, as condições pessoais externas ao trabalho, que podem, através de percepções e experiências, influenciar a saúde, o desempenho no trabalho e a satisfação dos trabalhadores”⁶⁸ (INTERNACIONAL LABOUR OFFICE, 1986, p. 3) (tradução nossa).

Existe, na legislação brasileira, importante definição para o tema, plasmada na Instrução Normativa Nº 98 do INSS, documento que aprovou a Norma Técnica sobre lesões por esforços repetitivos ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho:

Os fatores psicossociais do trabalho são as percepções subjetivas que o trabalhador tem dos fatores de organização do trabalho. Como exemplo de fatores psicossociais podemos citar: considerações relativas à carreira, à carga e ritmo de trabalho e ao ambiente social e técnico do trabalho. A “percepção” psicológica que o indivíduo tem das exigências do trabalho é o resultado das características físicas da carga, da personalidade do indivíduo, das experiências anteriores e da situação social do trabalho (BRASIL, 2003, on-line).

Como se vê, os fatores psíquicos individuais interagem com condições de trabalho, estas tanto de caráter físico-ambiental, quanto decorrentes do clima e da cultura organizacionais⁶⁹.

Nesse contexto, Ludovico (2015, p. 4) define riscos psicossociais nos seguintes termos; “[...] refere-se às diversas influências psicológicas e sociais que o trabalho produz sobre a saúde do trabalhador, como a pressão do tempo, o trabalho monótono, o controle sobre o trabalho, a autonomia, a imparcialidade, os pedidos de trabalho, a segurança do trabalho e as relações sociais com colegas e chefes”.

⁶⁸ Texto original: “Psychosocial factors at work refer to interactions between and among work environment, job content, organisational conditions and workers’ capacities, needs, culture, personal extra-job considerations that may, through perceptions and experience, influence health, work performance and job satisfaction”.

⁶⁹ Sobre cultura organizacional, colha-se o seguinte ensinamento doutrinário: “A cultura organizacional é compreendida, genericamente, como o conjunto dos comportamentos manifestos ou modo como as coisas são feitas e acontecem. Para alguns, permanência na organização fica atrelada à disponibilidade de condições de flexibilidade e tolerância nas relações interpessoais, bem como à redução dos níveis hierárquicos. Para outros, as preferências recaem em condições diferentes; ou, o que é mais frequente, a permanência no local de trabalho não é alternativa para muitos; é uma imposição pela sobrevivência. De qualquer modo, os sinais emitidos pela cultura operam como balizadores do desempenho e regem suas vidas, mesmo quando o trabalho é remoto (teletrabalho). Como tal, estabelecem as contingências de saúde e bem-estar, inexoravelmente.” (Zanelli; Kanan, 2019, p. 29).

Sobre a monotonia é necessário referir que as tarefas de caráter regular, fixo, imutável, repetitivo são muito perigosas para a saúde mental dos indivíduos. As linhas de montagem são um exemplo típico de situações que se repetem de forma indefinida, não proporcionando nenhuma variedade ou criatividade. É exatamente a variação no trabalho que é favorável à saúde mental, devendo tal aspecto ser privilegiado (Dejours, 1986).

Em verdade, o bem-estar resultante da criatividade é uma valiosa fonte de vitalidade e saúde mental, especialmente quando há reconhecimento dos outros pelo que foi criado (Seligmann-Silva, 2022).

Nesse talante, a premência constante por maior produtividade, os prazos cada vez mais curtos, a diminuição no número de trabalhadores, a complexificação das tarefas, as expectativas irrealizáveis e as relações de trabalho superficiais e precárias podem ocasionar tensão e esgotamento profissional. Constituem-se, assim, em fatores psicossociais ocasionadores de estresse no trabalho (Guimarães, 2013).

Sobre os riscos psicossociais dos trabalhadores em condições precárias, colha-se o entendimento de Ludovico (2015, p. 4):

Os estudos disponíveis demonstraram uma maior difusão dos distúrbios psicossomáticos entre os trabalhadores com contratos de trabalho flexíveis, identificando um importante fator de estresse na instabilidade do emprego, à qual integram-se as tensões ligadas às frequentes mudanças do ambiente de trabalho e à necessidade de uma constante adaptação aos novos processos produtivos.

Em verdade, a flexibilização das relações de trabalho traz consigo elevada insegurança acerca de se estar ou não empregado; também implica menor controle das tarefas realizadas pelo empregado; e maior probabilidade de demissão; tudo causando estresse e transtornos mentais decorrentes do trabalho (Forastieri, 2016).

No mesmo sentido, Somavía (2014b) faz referência à existência de um mal-estar difundido, consequência do mundo globalizado. Para o autor, existe uma sensação generalizada de insegurança e incerteza que frequentemente se vincula ao trabalho, especialmente quando as pessoas se veem à frente de situações que possam causar precariedade a seus postos de trabalho, tais como a informatização do emprego, a perda de postos de trabalho, a precariedade dos novos empregos ou mesmo a falta de empregos. Desse modo, as novas tecnologias acabam trazendo consigo fatores adicionais de estresse.

Há que se dizer que os riscos psicossociais podem ter efeitos inclusive mais graves que os riscos físicos (características dos postos de trabalho, ambiências, máquinas e equipamentos). Infelizmente eles (os riscos psicossociais) são pouco estudados e considerados. Entretanto, tem efeitos deletérios na vida dos trabalhadores, podendo gerar inúmeras doenças ocupacionais (Guimarães, 2013).

Fatores de risco psicossocial no trabalho podem ser conceituados ainda como “[...] condições, circunstâncias ou acontecimentos que afetam os trabalhadores, os grupos, a própria organização e o contexto societário, em curto ou longo prazo, com maior ou menor

severidade, de modo a potencializar a probabilidade de danos à saúde ou segurança“ (Zanelli; Kanan, 2019, p. 43).

Em geral, os fatores de risco não atuam individualmente. Em verdade, eles interatuam de forma a potencializar seus efeitos nocivos (Penido; Perone, 2013).

Eles também podem ser definidos “[...] como aquelas características do trabalho que funcionam como ‘estressores’, ou seja, implicam em grandes exigências no trabalho, combinadas com recursos insuficientes para o enfrentamento das mesmas” (Guimarães, 2013, p. 274).

No mesmo sentido, André (2016) pontua que o estresse laboral surge quando os conhecimentos e capacidades dos trabalhadores não são compatíveis com as exigências do trabalho ou com as expectativas decorrentes da cultura organizacional da empresa.

Sobre o tema, anote-se:

Há algumas condições de trabalho que mais propiciam a ocorrência desses riscos: cargas de trabalho excessivas, exigências contraditórias, falta de clareza na definição das funções, falta de participação na tomada de decisões que afetam o trabalhador e falta de controle sobre a forma como executa o trabalho, má gestão de mudanças organizacionais e insegurança laboral, comunicação ineficaz, falta de apoio de chefias e colegas, relações interpessoais difíceis, existência de assédio, agressão e violência e dificuldade em conciliar o trabalho e a família (OMS, 2010) (Jacinto *et al.*, 2020, p. 20).

Esquemáticamente, podemos apresentar os principais fatores de riscos nas organizações empresariais:

Tabela 1 – Fatores indutores de riscos profissionais

CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO	FATORES DE RISCO
Conteúdo do Trabalho	Falta de variedade, trabalho sem sentido, não qualificado, Trabalho repetitivo, monótono, cadenciado e com ritmos curtos e acelerados, que exige elevada precisão e provoca posturas desadequadas. Subutilização de competências e baixa valorização das tarefas. Recursos insuficientes.

CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO	FATORES DE RISCO
Sobrecarga e ritmo de trabalho	Volume de trabalho excessivo ou reduzido, ritmo das máquinas. Elevados níveis de pressão impostos pelos prazos definidos para as tarefas.
Horário de trabalho	Trabalho por turnos, trabalho noturno, horários inflexíveis, imprevisíveis e/ou longos. Trabalho isolado
Autonomia/ Controle	Fraca participação na tomada de decisões e no controlo de ritmos. Falta de autonomia e ausência de controlo sobre o trabalho.
Equipamentos de trabalho	Equipamentos inadequados, sem manutenção ou falta de recursos. Introdução de novas tecnologias e novos processos sem formação e/ou apoio/acompanhamento.
Cultura organizacional e função	Falta de definição de políticas, objetivos e recursos. Estrutura da organização com fraca liderança, deficiente comunicação. Falta de definição ou de consenso sobre objetivos.
Relações interpessoais no trabalho	Isolamento físico ou social, fraco relacionamento com as chefias e os colegas, falta de apoio social. Conflitos interpessoais e exposição à violência.
Papel na organização e responsabilidades	Ambiguidade de papéis e funções, tipos de responsabilidades das pessoas, imprecisão na definição de responsabilidades, sobrecarga/insuficiência de funções, orientações contraditórias.
Desenvolvimento profissional	Estagnação ou incerteza na carreira, falta de progressão, insegurança, reduzido valor social do trabalho. Salários baixos, precariedade.
Conciliação trabalho - família	Conflito entre atividades profissionais e não profissionais, reduzido suporte família. Incompatibilidade das exigências trabalho/vida privada. Trabalho feminino com reduzido apoio em casa. Desvalorização da componente familiar.
Novas formas de contratação e insegurança	Caracterizam-se pelo surgimento de contratos muito precários, subcontratação e insegurança no posto de trabalho.

CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO	FATORES DE RISCO
Intensificação do trabalho	Carga de trabalho cada vez maior e uma pressão crescente no âmbito laboral, altos níveis de competitividade no trabalho. Compensação inadequada.
Ambiente físico	Ambiente de trabalho com ruído, fumos, produtos químicos, temperaturas altas ou baixas, deficiente iluminação. Posto de trabalho sem conforto.

União Geral dos Trabalhadores - Portugal

No mesmo sentido, podemos apresentar fatores de risco psicossocial relacionados à organização do trabalho⁷⁰, ao tempo ou ritmo de trabalho:

- Longas jornadas;
- Poucas/curtas pausas para descanso;
- Refeições de curta duração;
- Ritmo de trabalho intenso/ monótono;
- Esforço físico intenso;
- Posições forçadas/inadequadas, lugares desconfortáveis;
- Nível de pressão exercido pela organização do trabalho;
- Turnos noturnos;
- Turnos alterados ou iniciando muito cedo pela manhã;
- Responsabilidade inadequada à capacidade do empregado;
- Trabalhos perigosos/emergências;
- Nível de atenção/concentração exigidos;
- Presença de conflitos no trabalho;
- Exigências de não cometer erros;
- Má relação com os supervisores;
- Dificuldades de atualização inovações tecnológicas (Bojart, 2013, p. 31).

Ainda apontando fatores deflagradores do adoecimento mental no trabalho, Vasconcelos e Faria (2008, p. 455) pontuam:

Entre os contextos geradores de sofrimento estão: (a) a falta de trabalho ou a ameaça de perda de emprego; (b) o trabalho desprovido de significação, sem suporte social, não reconhecido; (c) situações de fracassos, acidente de trabalho

⁷⁰ Sobre o tema, anote-se o ensinamento de Dejours (1986, p. 10) (grifos no original):

“[...] a organização do trabalho atinge dois pontos: o conteúdo das tarefas e as relações humanas. Pois bem, isso não ataca diretamente o corpo, mas a cabeça das pessoas que trabalham; ataca o que chamamos de 'funcionamento mental'. O estudo sobre a organização do trabalho acerca dessa contradição, que coloca, de um lado, a organização do trabalho e, de outro, o funcionamento mental, mostra que há organizações do trabalho que são muito perigosas para o funcionamento mental e outras que não o são, ou que são menos perigosas. Particularmente, as organizações do trabalho perigosas são as que atacam o funcionamento mental, ou seja, o desejo do trabalhador. Quando se ataca o desejo do trabalhador, e há organizações que são terríveis porque atingem diretamente isso, provoca-se não somente perturbações, mas também sofrimentos e, eventualmente, doenças mentais e físicas.

Por outro lado, há estudos que mostram também que há organizações do trabalho que levam a tarefas cujo conteúdo é justamente um meio de equilíbrio. Essa situação é favorável à saúde das pessoas. Há trabalhadores que se sentem melhor depois de um trabalho do que antes dele! Nesse caso pode-se dizer que a organização do trabalho não reprime o funcionamento mental. Pelo contrário, ela oferece um campo de ação, um terreno privilegiado para que o trabalhador concretize suas aspirações, suas idéias, seus desejos.”

ou mudança na posição hierárquica; (d) ambientes que impossibilitam a comunicação espontânea, manifestação de insatisfações e sugestões dos trabalhadores em relação à organização; (e) fatores relacionados ao tempo, o ritmo e o turno de trabalho; (f) jornadas longas de trabalho, ritmos intensos ou monótonos, submissão do trabalhador ao ritmo das máquinas; (g) pressão por produtividade; (h) níveis altos de concentração somada com o nível de pressão exercido pela organização do trabalho e (i) a vivência de acidentes de trabalho traumáticos.

Os riscos psicossociais no trabalho podem provocar tanto danos psicológicos como consequências negativas para a organização. No que toca a transtornos individuais, cite-se: a diminuição da motivação, a irritabilidade e o Burn-out. Já como consequências negativas para a organização cabe enumerar: diminuição de rendimento, absenteísmo, presenteísmo e acidentes de trabalho (Guimarães, 2013).

Alguns tipos de trabalho expõem os trabalhadores a uma grande quantidade de riscos psicossociais. Citem-se alguns:

- Atividade que exige pouco controle sobre o trabalho e seus métodos (incluindo-se o trabalho em turnos);
- Atividade que não faz pleno uso das potencialidades do trabalhador para a execução das tarefas;
- Trabalho que não envolve tomada de decisões;
- Atividades que envolvem somente tarefas repetitivas e monótonas;
- Trabalhos de operação de maquinários (que podem ser monitorados de forma inadequada);
- Trabalho cujas exigências são percebidas como excessivas;
- Sistema de pagamentos vinculado à execução da tarefa com rapidez ou sem pausas;
- Sistema de trabalho que limita as oportunidades para interação social;
- Altos níveis de esforço que não são equilibrados com recompensas suficientes (recursos, remuneração, auto-estima, status, etc.) (Guimarães, 2013, p. 273).

A Organização Mundial da Saúde aponta obrigações para as empresas e para os governos, no que toca à proteção da saúde mental dos trabalhadores. Com efeito, os locais de trabalho podem oferecer oportunidades ou representar riscos para a saúde mental. Governos e empregadores têm a responsabilidade de promover e proteger a saúde mental. Governos devem aplicar leis e regulamentos de apoio, enquanto empregadores devem seguir diretrizes da OMS para intervenções institucionais, capacitação em saúde mental e iniciativas voltadas ao pessoal (OMS; OPAS, 2023).

Quando empregadores e trabalhadores têm consciência dos riscos psicossociais e são capazes de enfrentá-los, consolida-se um ambiente de trabalho seguro e saudável; desenvolve-se uma cultura de prevenção positiva e construtiva na organização; aumenta a participação e a eficácia; se protege a saúde e bem-estar dos trabalhadores; e, alfinim, aumenta-se a produtividade (Forastieri, 2016).

Nessa esteira, é importante que os trabalhadores participem dos processos de identificação de fatores de risco psicossociais no trabalho, classificando-os de acordo com critérios prefixados de identificação. Esse tipo de avaliação deve ser sistemático, devendo-se pedir aos trabalhadores que expressem qualquer preocupação acerca de fatores que

possam gerar estresse no trabalho. Uma vez identificados os fatores de risco, devem ser tomadas as providências necessárias para combatê-los na sua fonte.

É necessário valorizar o conhecimento dos trabalhadores no que toca aos riscos do trabalho, uma vez que os mesmos são os que melhor conhecem a dinâmica produtiva. Não se pode assim considerá-los como vilões da segurança do trabalho. Ao contrário, seus conhecimentos podem melhorar significativamente o meio ambiente do trabalho, contribuindo para o desempenho organizacional (Areosa, 2021).

Diga-se que o princípio da participação, em matéria de saúde e segurança do trabalho, está consagrado na Diretiva Nº 89/391 da União Europeia, sobre saúde e segurança no trabalho, em seu art. 11, o qual apresenta mecanismos de consulta e participação dos trabalhadores, inclusive por seus representantes⁷¹.

Sobre o assunto, diga-se que as empresas precisam começar a ouvir mais atentamente os trabalhadores de todas as idades, sexos e níveis ocupacionais sobre suas condições de trabalho. As administrações devem prestar atenção às sugestões dos trabalhadores e adotar uma abordagem menos impositiva e centralizada (Souto, 2003).

O princípio da participação está imbricado ao princípio da informação ambiental o

⁷¹ Cite-se, na íntegra, o art. 11 da Diretiva Nº 89/391/CEE, de 12 de junho de 1989:

“Artigo 11º Consulta e participação dos trabalhadores

1. As entidades patronais consultarão os trabalhadores e/ou os seus representantes e possibilitarão a sua participação em todas as questões relativas à segurança e à saúde no local de trabalho.

Esta obrigação implica:

- a consulta aos trabalhadores,

- o direito de os trabalhadores e/ou os seus representantes apresentarem propostas,

- a participação equilibrada de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais.

2. Os trabalhadores ou os seus representantes, com funções específicas em matéria de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores, participarão de forma equilibrada, de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais, ou serão consultados previamente e em tempo útil pela entidade patronal, sobre:

a) Qualquer acção que possa ter efeitos substanciais sobre a segurança e a saúde;

b) A designação dos trabalhadores prevista no nº 1 do artigo 7º e no nº 2 do artigo 8º, bem como sobre as actividades previstas no nº 1 do artigo 7º;

c) As informações previstas no nº 1 do artigo 9º e no artigo 10º;

d) O eventual recurso, previsto no nº 3 do artigo 7º, a entidades (pessoas ou serviços) exteriores à empresa e/ou ao estabelecimento;

d) A concepção e organização da formação prevista no artigo 12º

3. Os representantes dos trabalhadores com funções específicas em matéria de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores têm o direito de pedir à entidade patronal que tome as medidas adequadas e lhes apresente propostas nesse sentido, de modo a minimizar qualquer risco para os trabalhadores e/ou a eliminar as fontes de perigo.

4. Os trabalhadores referidos no nº 2 e os representantes dos trabalhadores referidos nos nºs 2 e 3 não podem ser prejudicados por desempenharem as actividades referidas nesses números.

5. A entidade patronal deve conceder aos representantes dos trabalhadores desempenhando funções específicas em matéria de protecção de segurança e da saúde dos trabalhadores uma dispensa de trabalho suficiente sem perda de salário e pôr à sua disposição os meios necessários que lhes permitam exercer os direitos e funções decorrentes da presente directiva.

6. Os trabalhadores e/ou os seus representantes têm o direito de apelar, de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais, para a autoridade competente em matéria de segurança e de saúde no local de trabalho se considerarem que as medidas tomadas e os meios fornecidos pela entidade patronal não são suficientes para garantir a segurança e a saúde no local de trabalho.

Os representantes dos trabalhadores devem poder apresentar as suas observações por ocasião das visitas e fiscalizações efectuadas pela autoridade competente.” (UNIÃO EUROPÉIA, 1989, on-line).

qual obriga “[. . .] empregadores e tomadores de serviço a franquearem, aos trabalhadores e às suas legítimas representações (sindicais ou não), acesso bastante à totalidade das informações sobre as condições labor-ambientais a que se sujeitam”⁷² (Neves; Rocha, 2021, p. 66).

Nesse sentido, o art. 13 da Convenção Nº 161 da OIT, relativa aos Serviços de Saúde do Trabalho, disciplina que “Todos os trabalhadores devem ser informados dos riscos para a saúde inerentes a seu trabalho” (BRASIL, 2019).

Pontue-se ainda que a Lei Nº 9.795, de 1999, disciplina, em seu art. 3º, inciso V, no contexto da educação ambiental, incumbir “às empresas, entidades de classe, instituições públicas e privadas, promover programas destinados à capacitação dos trabalhadores, visando à melhoria e ao controle efetivo sobre o ambiente de trabalho, bem como sobre as repercussões do processo produtivo no meio ambiente” (BRASIL, 1999, on-line).

Registre-se que “a informação transmitida aos trabalhadores deve ser clara e objetiva, com linguagem acessível e amplamente divulgada” (Feliciano; Pasqualetto, 2021, p. 139), sob pena de os trabalhadores não terem o necessário conhecimento para a tomada de decisões. Nessa quadra, entende-se que as CIPAs podem solicitar informações e documentos aos órgãos técnicos e deliberativos da empresa, para fundamentar sua atuação.

É importante lembrar que a implementação de novos modelos no ambiente de trabalho, seja na perspectiva técnica ou social, depende do aprimoramento educacional dos funcionários. Isso inclui o conhecimento dos direitos, deveres e obrigações dos empregados,

⁷² O princípio da informação ambiental está consagrado na Diretiva Nº 89/391 da União Europeia, sobre saúde e segurança no trabalho, em seu art. 10, o qual apresenta temas sobre os quais os trabalhadores devam ser informados, bem como mecanismos para que essa informação aconteça. Cite-se o artigo, na íntegra:

Artigo 10º Informação dos trabalhadores

“1. A entidade patronal tomará as medidas adequadas para que os trabalhadores e/ou os seus representantes na empresa e/ou no estabelecimento recebam, de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais, que podem ter nomeadamente em conta a dimensão da empresa e/ou do estabelecimento, todas as informações necessárias em matéria de:

a) Riscos para a segurança e a saúde, bem como de medidas e actividades de protecção e de prevenção relativas quer à empresa e/ou ao estabelecimento em geral quer a cada tipo de posto de trabalho e/ou de função;

b) Medidas tomadas ao abrigo do nº 2 do artigo 8º;

2. A entidade patronal tomará as medidas adequadas para que as entidades patronais dos trabalhadores das empresas e/ou dos estabelecimentos exteriores intervenientes na sua empresa ou estabelecimento recebam, de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais, informações adequadas quanto aos aspectos referidos nas alíneas a) e b) do nº 1, destinadas aos trabalhadores em questão.

3. A entidade patronal tomará as medidas adequadas para que os trabalhadores desempenhando uma função específica em matéria de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores, ou os representantes dos trabalhadores desempenhando uma função específica em matéria de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores, tenham acesso, para o cumprimento das suas funções e de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais:

a) À avaliação dos riscos profissionais e medidas de protecção previstos no nº 1, alíneas a) e b), do artigo 9º;

b) À lista e aos relatórios previstos no nº 1, alíneas c) e d), do artigo 9º;

c) À informação proveniente tanto das actividades de protecção e de prevenção como dos serviços de inspecção e organismos competentes no domínio da segurança e da saúde.” (UNIÃO EUROPEIA, 1989, on-line).

além da adoção de comportamentos, hábitos e ideias compartilhados. A educação visa a promover a responsabilidade pessoal e social, conscientizar sobre a gestão adequada dos recursos disponibilizados e, por fim, fomentar a moderação em relação às expectativas individuais, contribuindo para um processo disciplinado de desenvolvimento contínuo (Souto, 2003).

Por seu turno, fatores psicossociais de proteção estão associados à proteção ou ajuda do trabalhador. Eles se referem a recursos que diminuem ou suprimem as possibilidades de ocorrência de resultados indesejados. Também promovem a evolução bem sucedida com vista ao atingimento de resultados positivos no contexto na saúde mental (Zanelli; Kanan, 2019).

Os fatores protetivos são “[...] uma resposta adaptativa dos trabalhadores diante de situações adversas e/ou obstáculos inerentes ao momento laboral, sendo estes mutáveis conforme certas variáveis, como o contexto, a personalidade e as competências da pessoa” (Monteiro *et al.*, 2020).

Há que se citar ainda os riscos psicossociais no trabalho em plataformas digitais:

O stress, o tecnostress, a ansiedade e a depressão são muitas vezes comuns devido à precariedade destas formas de prestar trabalho, à falta de previsibilidade nestas zonas cinzentas de trabalho, à intensificação do mesmo, ao controlo [controle] constante e permanente, ao facto de se trabalhar juntamente com robots e à correspondente falta de autonomia, ao ciberassédio, e às pressões da própria Inteligência Artificial para a intensificação do trabalho conhecido como o digital whip.

Na verdade, os riscos psicossociais incluem o isolamento, a dependência da tecnologia, a sobrecarga de informação, o esgotamento e os problemas posturais. Todo o trabalho em plataformas digitais pode aumentar o risco do stress através da avaliação e da classificação contínua do desempenho, de mecanismos de concorrência para a atribuição do trabalho, da retribuição incerta e do esbatimento das fronteiras entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar. Finalmente, a insegurança do trabalho e a incerteza do amanhã, características deste tipo de trabalho, são fatores que contribuem para as más condições de saúde entre este tipo de trabalhadores (Moreira, 2020, p. 287-288).

É essencial que a avaliação dos riscos psicossociais se torne uma prioridade nas organizações empresariais. A implementação de medidas preventivas contra esses riscos é imperativa para os países e deveria ser incorporada nas políticas e relatórios de organismos e instituições globais. A gestão dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho contribui significativamente para a promoção da saúde mental e do bem-estar da população em geral (Lucca, 2018).

Nesse sentido, vários países têm incluído, de forma explícita, a prevenção e gestão de fatores de risco psicossociais em suas estratégias nacionais de Saúde e Segurança do Trabalhador. Muitas vezes essas estratégias preveem: revisão da legislação; desenho de protocolos, diretrizes e outros instrumentos de atuação; e a interlocução social com outras organizações. Em países, como o Brasil, por exemplo, as instituições nacionais criaram modelos de vigilância, instrumentos de avaliação e gestão de riscos e outras iniciativas de sensibilização para debelar os fatores de risco, intervindo no estresse relacionado ao

trabalho (Forastieri, 2016).

Diga-se ainda da possibilidade de se realizar estudos no seio das empresas, a partir dos Serviços de Saúde e Segurança do Trabalho, com o fito de preencher lacunas acerca da investigação dos fatores de risco e de proteção psicossocial e sua repercussão na saúde dos trabalhadores. Nesse contexto, é necessário pontuar que as ações preventivas são menos onerosas que a efetiva reparação dos danos (Silva-Junior; Fischer, 2018).

Os estudos realizados devem ser utilizados no desenvolvimento de planos de ação de intervenção primária na eliminação dos fatores desencadeantes dos riscos, bem como no reforço dos fatores de proteção (Lucca, 2018).

Interessante pesquisa realizada com gestores brasileiros do ramo da indústria tentou mapear sua percepção acerca dos fatores de proteção e fatores de risco psicossociais. Das suas conclusões, anote-se⁷³:

[...] percebe-se que os gestores associam a presença dos seguintes fatores de proteção: uso adequado dos equipamentos de segurança (EPI), ver sentido no que faz, sentir-se bem e desafiado no que faz, ter relacionamento com gestor e colegas, perceber integração entre as áreas, ter normas e treinamentos, ter confiança no gestor e na empresa e acesso às informações necessárias para a realização do trabalho.

⁷³ Sobre a metodologia utilizada na pesquisa, cite-se:

“Utilizou-se o método qualitativo, buscando explorar e descrever qual era o conhecimento dos gestores da indústria brasileira a respeito dos fatores psicossociais. Para tanto, foi utilizada uma entrevista semiestruturada como instrumento, a qual pretendeu extrair visões e opiniões dos participantes acerca dos fatores psicossociais no trabalho. Os dados retratam a realidade da indústria em que esses gestores atuavam no momento da pesquisa. O roteiro utilizado para a pesquisa foi elaborado com base nas questões do Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes (ESENER 2), em sua versão em português, considerando os tópicos utilizados na avaliação dos fatores de riscos psicossociais.[15] As questões utilizadas foram adaptadas para perguntas abertas. Somado a estas, foi utilizado um questionário sociodemográfico e laboral para caracterizar os participantes. No roteiro da entrevista, foram exploradas questões como: “Em sua opinião, quais são os fatores que podem influenciar na saúde do trabalhador?”, “Como esses fatores têm sido considerados em seu estabelecimento/empresa?”, “Existe alguma ação interna ou consultoria externa que atue em saúde e segurança de modo permanente e sistemático?”, “Como atua?”, “Você já buscou/utilizou informações ou apoio sobre como lidar com os riscos para a saúde do trabalhador? Quais? Onde buscou?” e “Necessita de informações ou apoio adicionais sobre este assunto? Quais informações seriam úteis?”. Também houve investigação sobre ações específicas existentes envolvendo o estresse (“Seu estabelecimento realiza algum procedimento para lidar com o estresse relacionado com o trabalho? Se sim, qual?”) e o assédio relacionado ao trabalho (“Seu estabelecimento realiza alguma ação e divulgação para lidar com a violência ou assédio relacionado com o trabalho? Se sim, qual?”). Esses fatores têm sido referidos na literatura como dois riscos importantes, e também são investigados em muitos levantamentos internacionais sobre os riscos psicossociais. O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Unisinos (número do CAE 66613717.6.0000.5344). Foram considerados todos os cuidados éticos relacionados à pesquisa com seres humanos, segundo a Resolução n. 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS). Foram convidados aproximadamente 50 gestores por meio de contato telefônico e/ou e-mail. Esse cadastro de possíveis participantes foi fornecido pelo Centro de Inovação SESI em Fatores Psicossociais, compondo, assim, uma amostra por conveniência. Na aproximação com os participantes, buscou-se ter acesso a empresas de diferentes regiões do país. Após várias tentativas de contatos, 11 gestores aceitaram participar da pesquisa. As entrevistas foram realizadas via Skype® ou telefone, conforme a disponibilidade dos participantes, no período de junho a setembro de 2017. Os dados coletados foram transcritos e receberam diferentes análises. Para os dados do questionário sociodemográfico laboral, utilizou-se algumas análises descritivas (média e desvio-padrão) com o programa Statistical Package for the Social Sciences (IBM-SPSS)®. Já os dados das entrevistas foram tratados por meio de análise de conteúdo, segundo Bardin (1997), na qual foram desenvolvidas categorias temáticas, considerando os objetivos propostos para a pesquisa.” (Monteiro *et al.*, 2020, p. 356).

Já os fatores de risco elencados foram: dificuldades emocionais, familiares e financeiras afetando o desempenho do trabalho, dificuldades de relacionamento entre as pessoas, ausência de sentido e propósito em seu trabalho, o modo de realizar a tarefa com pressão e cobrança, falta de confiança no gestor e/ou na empresa, deficiência na comunicação para a realização das tarefas e questões de ambiente insalubre (Monteiro *et al.*, 2020, p. 351).

Desse modo, “[...] entende-se que a maior parte dos gestores da indústria percebe a influência dos fatores psicossociais na saúde dos trabalhadores no ramo da indústria, mesmo que com nomenclatura diversa e com entendimento parcial sobre o conceito” (Monteiro *et al.*, 2020, p. 351).

A seguir, tratar-se-á do estresse relacionado ao trabalho.

4.4 Estresse relacionado ao trabalho

A competitividade das empresas faz com que sejam lançadas cada vez mais cobranças a seus trabalhadores. Esse cenário se intensifica com a utilização de tecnologias que mantêm o trabalhador conectado 24 horas por dia. Esse é o cenário ideal para a eclosão do estresse laboral (Garcia, 2014).

Ludovico (2015, p. 3) define estresse laboral como “[...] um estado psicológico negativo que se manifesta, geralmente, quando as exigências da organização do trabalho não são compatíveis com as capacidades do trabalhador, o qual não tem condições de exercer um controle adequado sobre os resultados do desempenho”.

Sobre o tema, Gaulejac (2007, p. 224) pontua:

A definição do estresse continua relativamente vaga. Empiricamente, evoca-se um sentimento difuso de mal-estar e de ansiedade por meio da experiência de situações de trabalho qualificadas como estressantes. Distingue-se entre acontecimentos repentinos e perturbadores que têm um efeito por vezes traumatizante, mas esporádico, e situações permanentes, vividas cotidianamente, que são menos espetaculares, mas extremamente nocivas.

O estresse ocupacional é um desgaste físico e mental crônico causado pelo trabalho, de natureza persistente. Fatores como ambiente de trabalho, ritmo das tarefas e relacionamentos interpessoais renovam constantemente esse estresse. Do ponto de vista biológico, é um estado de alerta provocado por situações fora do normal, tanto positivas quanto ameaçadoras, levando a problemas como perda de sono e alterações fisiológicas. Se persistente, pode resultar em problemas psicossomáticos, depressão, dependência de drogas e, até mesmo, suicídio (Fonseca, 2013).

O estresse é causa de 24% dos problemas cardíacos. Também favorece a incidência de câncer. Instiga o consumo de álcool e de má alimentação. É uma das principais causas da depressão e frequentemente leva ao suicídio (Gaulejac, 2007).

Segundo o ranking “The Mental State of the World” que analisa a saúde mental em 71 países, 34% dos brasileiros relatam estresse e dificuldades mentais. Esses números colocam o Brasil entre os países com maiores índices de problemas de saúde mental, tendo

a quarta pior taxa de saúde mental do planeta (Vogado, 2024).

Muitas razões justificam a posição do Brasil no ranking: o preconceito ainda grande faz com que as pessoas busquem ajuda profissional apenas quando os transtornos já estão em estado grave; a insegurança prolongada do período pandêmico aumentou o estresse, a depressão e a ansiedade devido ao isolamento social e às incertezas sobre o futuro; o desemprego e a desigualdade social e econômica; o acesso insuficiente aos serviços de saúde mental na rede pública; e a negligência e falta de divulgação dos benefícios dos cuidados com a saúde mental (Vogado, 2024).

Essas seriam as principais causas do estresse (grifos no original):

- a) O modelo de trabalho – execução pesada, desequilíbrio dos repousos, alongamento das jornadas, padrão de rotina que reprime a iniciativa e a criatividade individual;
- b) O modelo de direção – centralização diretiva das decisões sobre a execução das tarefas, ausência de canais de comunicação entre os degraus hierárquicos, desprezo pela participação do trabalhador com ideias para aprimoramento da produção, falta de uma política de interação da comunidade no ambiente de trabalho e deste com a vida familiar do trabalhador;
- c) O modelo de relações interpessoais – falta de atenção para o convívio social dentro da empresa e de intercâmbio de ideias e ajuda na execução do trabalho;
- d) O modelo de oportunidades – falta de perspectivas claras de crescimento pessoal no emprego, ausência de planejamento e estímulos de acesso na estrutura empresarial;
- e) O modelo de ambiente físico – alheamento ao conforto no ambiente do trabalho, instalações físicas negligenciadas, falta de asseio ambiental, exposição a ruídos, deficiência de aeração e iluminação, desdém pela ergonomia (Pinto, 2013, p. 55).

Os principais fatores de risco para o estresse laboral incluem a necessidade contínua de atualização profissional para usar equipamentos informáticos e lidar com mudanças tecnológicas (technostress). Adicionalmente, a constante conexão com o ambiente de trabalho por meio de meios de comunicação modernos prolonga a duração do trabalho. A jornada de trabalho é marcada por uma aceleração e intensidade crescentes, junto com a pressão causada pela crise econômica e a necessidade de manter a competitividade em um mercado globalizado (Ludovico, 2015).

A ausência de bem-estar e o sentimento de ameaça generalizada deflagram um processo de adoecimento que pode desencadear incidentes os quais, se não forem corretamente tratados, poderão ocasionar reações permanentes. Desse modo, o estresse que poderia ter caráter casual pode evoluir para um transtorno mais grave como a depressão ou o burn-out (Penido; Perone, 2013).

Infelizmente, há quadros de alcoolismo e de consumo de drogas ilícitas associados ao estresse oriundo do trabalho. Nessa esteira, também podemos citar uma vida sedentária, transtorno do sono e uma série de enfermidades conexas como a depressão, burn-out e mesmo problemas cardiovasculares (Forastieri, 2016).

No que toca aos problemas cardiovasculares, estes são os principais fatores de risco associados: elevado nível de exigência no trabalho, falta de controle sobre as tarefas, baixos nível de apoio, descompasso entre esforço e recompensa, insegurança e insatisfação no

trabalho; jornadas de trabalho extensas ou por turnos de revezamento (Ibid.).

Diga-se que o risco de depressão aumenta até quatro vezes entre trabalhadores submetidos ao estresse relacionado ao trabalho. Em geral, a depressão é deflagrada por fatores de risco psicossocial e pelo estresse relacionado ao trabalho (Ibid.).

Estudos indicam que o custo do estresse profissional nos EUA ultrapassa 300 bilhões de dólares por ano. No Brasil, segundo a International Stress Management Association (ISMA), estima-se que esse custo alcance quase 4% do PIB, ou mais de 80 bilhões de dólares. Além dos custos médicos com tratamentos e consultas, os maiores gastos são devido à baixa produtividade, absenteísmo, turnover, burn-out, passivos trabalhistas e aos crescentes orçamentos de treinamento pela perda de bons profissionais. Esses fatores afetam tanto o financeiro quanto a reputação das empresas (Garcia, 2014).

Importante citar que, em 8 de outubro de 2004, a Confederação Europeia dos Sindicatos e as Associações Patronais Europeias assinaram o “Acordo-Quadro sobre Stress no Trabalho”.

O referido documento descreve nos seguintes termos o estresse relacionado ao trabalho:

O stress é um estado acompanhado de queixas ou disfunções físicas, psicológicas ou sociais e que resulta dos indivíduos se sentirem inaptos para corresponderem às exigências ou às expectativas que lhes são exigidas.

O indivíduo adapta-se para gerir a exposição, de curta duração, à pressão, a qual pode ser considerada positiva, mas experimenta grandes dificuldades face à exposição prolongada a uma pressão intensa. Além disso, os diferentes indivíduos podem reagir de modo diverso a situações similares, e o mesmo indivíduo pode reagir de maneira diferente a situações semelhantes em diferentes momentos da sua vida.

O stress não é uma doença, mas uma exposição prolongada ao stress pode reduzir a eficácia no trabalho e pode causar problemas de saúde.

O stress originado fora do local de trabalho pode provocar alterações de comportamento e reduzir a eficácia no trabalho. Nem todas as manifestações de stress no trabalho podem ser consideradas como de stress ligado ao trabalho. O stress ligado ao trabalho pode ser causado por diferentes factores, tais como o conteúdo e a organização do trabalho, o ambiente de trabalho, comunicação deficiente, etc. (UNIÃO EUROPEIA, 2004, p. 2).

O documento é bastante elucidativo narrando os principais problemas de estresse relacionados ao trabalho, a responsabilidade dos empregadores e dos trabalhadores e a importância de prevenir, eliminar ou reduzir os problemas de estresse no trabalho (UNIÃO EUROPEIA, 2004).

O Acordo-Quadro propõe as seguintes medidas para combater o estresse no trabalho:

Medidas de gestão e de comunicação que visem clarificar os objectivos da empresa e o papel de cada trabalhador, assegurar um apoio adequado da direcção ao indivíduo e às equipas, assegurar uma correcta adequação entre responsabilidade e controlo sobre o trabalho, e melhorar a organização e os processos de trabalho, as condições e o ambiente de trabalho;

A formação dos gestores e dos trabalhadores com o objectivo de aumentar a sensibilização e os conhecimentos sobre o stress, as suas possíveis causas e a maneira de as combater e/ou adaptar-se à mudança;

A informação e a consulta dos trabalhadores e/ou dos seus representantes, de acordo com a legislação, os acordos colectivos e as práticas comunitárias e nacionais (UNIÃO EUROPEIA, 2004, p. 4).

O Acordo-Quadro representa um importante ponto de partida para o diálogo social sobre saúde mental do trabalhador no marco da União Europeia em cinco setores: educação, administração central, segurança particular, construção e eletricidade. Ele serve de parâmetro, sendo que em vários países europeu se firmaram convênios sobre estresse laboral e riscos psicossociais (Forastieri, 2016).

Há que se referir ainda que a maioria das pessoas lida de forma bastante irresponsável com o estresse, sem lhe dedicar a atenção e os cuidados que merece. Os profissionais precisam considerar e mesmo dar prioridade a suas vidas pessoais: tempo de qualidade com a família, desconectar-se do trabalho, realização de exercícios regulares, silêncio interior, etc. Isso deve ser tão importante quanto o desempenho na empresa. A empresa, por outro lado, deve estar atenta aos estressores no ambiente de trabalho e aos primeiros sintomas do estresse em seus empregados (Garcia, 2014).

Nesse contexto, não se pode achar que o estresse é consequência de comportamento individuais. Ao contrário, são as condições de trabalho que geram o estresse. Esse aspecto deve ser reconhecimento, de tal modo que gestores e poderes públicos possam tomar atitudes necessárias ao aplacamento dessa condição (Gaulejac, 2007).

Nessa esteira, interessante apontar medidas coletivas para lidar com o estresse no ambiente de trabalho, conforme quadro a seguir.

Tabela 2 – Medidas coletivas para fazer frente ao estresse relacionado ao trabalho

Controle	Garantir a quantidade de pessoal adequada
	Permitir que os trabalhadores deem sua opinião sobre como realizar seu trabalho

Carga de trabalho	Avaliar periodicamente as normas de tempo e assinalar prazos razoáveis
	Garantir que as horas de trabalho sejam previsíveis e razoáveis
Apoio social	Permitir o contato social entre os trabalhadores
	Manter um lugar de trabalho livre da violência física e psicológica
	Velar para que existam relações de apoio entre os supervisores e os trabalhadores
	Estabelecer uma infraestrutura na qual a supervisão assuma a responsabilidade dos demais trabalhadores e que exista um nível adequado de contato
	Incentivar os trabalhadores a entabular diálogo sobre todo conflito entre as exigências do trabalho e a vida familiar
Adequação do trabalho ao trabalhador	Reforçar a motivação enfatizando os aspectos positivos e úteis do trabalho
	Adequar as tarefas às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores
	Designar tarefas consentâneas com a experiência e competência do trabalhador
	Assegurar o uso adequado das capacidades
Formação e educação	Proporcionar formação adequada para garantir que as capacidades dos trabalhadores correspondam ao seu trabalho
	Prestar informação sobre os riscos psicossociais e o estresse relacionado ao trabalho e sobre a maneira de preveni-los
Transparência e imparcialidade	Garantir que as tarefas estejam claramente definidas
	Atribuir funções claras, evitando conflitos e ambiguidades entre as mesmas
	Oferecer segurança no emprego, na medida do possível
	Fornecer pagamento adequado pelo trabalho executado
	Garantir a transparência e a imparcialidade dos procedimentos de reclamações

Ambiente físico de trabalho	Fornecer iluminação e equipamentos adequados, controlando qualidade do ar e níveis de ruído
	Evitar a exposição a agentes perigosos
	Levar em consideração os aspectos ergonômicos

OIT, 2012

A seguir abordar-se-á a síndrome de burn-out.

4.5 A Síndrome de Burn-out

A síndrome de burn-out é definida nos seguintes termos pela ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (2024, on-line):

Burnout é uma síndrome conceituada como resultante de estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. É caracterizada por três dimensões: 1) sentimentos de esgotamento ou exaustão energética; 2) aumento da distância mental do trabalho ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao trabalho; e 3) uma sensação de ineficácia e falta de realização. Burn-out refere-se especificamente a fenômenos no contexto ocupacional e não deve ser aplicado para descrever experiências em outras áreas da vida.

A síndrome de burn-out está associada, do ponto de vista demográfico, a pessoas na idade de 30 a 40 anos, podendo o risco estar relacionado ao momento decisivo da carreira que se vive por volta desse lapso de idade. A síndrome atinge mais pessoas de alta escolaridade, possivelmente em face das expectativas que essas pessoas nutrem acerca de sua carreira profissional. Há ainda estudos que demonstram que mulheres executivas desenvolvem mais a síndrome, tendo em vista acumularem as atividades gerenciais com a lida doméstica, havendo relatos da emergência de sentimento de culpa por não poderem dar a atenção necessária a seus filhos. Ademais, as mulheres executivas se veem como minoria, num ambiente tradicionalmente competitivo e composto de forma predominante por homens (Kayo, 2015).

A síndrome também é popularmente conhecida como a “[...] síndrome da desistência, pois o indivíduo, nessa situação, deixa de investir em seu trabalho e nas relações afetivas que dele decorrem e, aparentemente, torna-se incapaz de se envolver emocionalmente com o mesmo” (Abreu *et al.*, 2002, on-line).

Sobre o tema, MINISTÉRIO DA SAÚDE e ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL (2001, p. 191) pontuam (grifos no original):

A sensação de estar acabado ou síndrome do esgotamento profissional é um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho. Tem sido descrita como resultante da vivência profissional em um contexto de relações sociais complexas, envolvendo a representação que a pessoa tem de si e dos outros. O trabalhador que antes era muito envolvido afetivamente com os seus clientes, com os seus pacientes ou com o trabalho em si, desgasta-se e, em um dado momento, desiste, perde a energia ou se “queima” completamente.

O trabalhador perde o sentido de sua relação com o trabalho, desinteressa-se e qualquer esforço lhe parece inútil.

Sob o ponto de vista psicossocial, o burn-out se manifesta pelo esgotamento emocional, despersonalização e baixa realização pessoal no trabalho. A organização do trabalho “suga” as energias físicas, mentais e emocionais do trabalhador, fazendo-o realizar suas tarefas de forma fria e desinteressada, despersonalizando as pessoas atendidas e levando a baixos níveis de realização profissional. O desenvolvimento da Síndrome de Burn-out ocorre em três etapas: de início, o indivíduo percebe a tensão (estresse); em seguida, surgem fadiga e esgotamento emocional, junto com maior ansiedade; finalmente, o indivíduo adota estratégias de defesa, as quais utiliza de forma constante (Fonseca, 2013).

Estes seriam os principais riscos psicossociais deflagradores do burn-out: carga de trabalho elevada ou difícil de controlar (demandas quantitativas ou de elevado teor emocional), ambiguidade de papéis, mudanças organizacionais, pouca satisfação no trabalho, baixa realização pessoal, difícil conciliação entre a vida particular e a vida corporativa, relações interpessoais difíceis, pouco apoio no trabalho, assédio ou intimidação no lugar de trabalho (Forastieri, 2016).

A síndrome de burn-out está relacionada com episódios de dor de cabeça, insônia ou outros transtornos do sono, problemas de alimentação, cansaço, irritabilidade, instabilidade emocional, rigidez nas relações sociais. A síndrome também está relacionada com hipertensão, infarto e alcoolismo (Ibid.).

A síndrome de burn-out está associada a episódios depressivos. Com efeito, “Em pessoas com diagnóstico de *esgotamento profissional - burn-out* ao longo da evolução, a sintomatologia pode configurar aos poucos a caracterização de um quadro de depressão crônica, conforme muitas observações clínicas” (Seligmann-Silva, 2013b, p. 223) (grifos no original).

Em geral, a síndrome atinge dois tipos de pessoas: “1) indivíduos particularmente dinâmicos e propensos a assumir papéis de liderança ou de grande responsabilidade; 2) idealistas que colocam grande empenho em alcançar metas frequentemente impossíveis de serem atingidas.” (Freudenberber, 1987 *apud* Seligmann-Silva, 2013b, p. 230).

Como se vê, são pessoas que costumam se dedicar sobremaneira ao seu trabalho. A síndrome atinge bastante atividades relacionadas ao desenvolvimento humano (educadores), bem como atividades da área de saúde e assistência social. Em geral, atinge pessoas que acreditavam que seus afazeres eram uma verdadeira missão pessoal, tendo expectativas elevadas daquilo que gostariam de realizar e do reconhecimento que almejavam obter (Freudenberber, 1987 *apud* Seligmann-Silva, 2013b, p. 231).

Sobre a síndrome, pontua Gaulejac (2007, p. 222):

O *burn out* sobrevém quando estamos nos esforçando demasiadamente para atingir um fim irrealizável. O aparelho psíquico fica então como um elástico demasiadamente esticado, como se não pudesse relaxar. O esgotamento

profissional caminha junto com um superinvestimento no trabalho. Os psiquiatras recebem cada vez mais paciente “drogados” por sua atividade profissional.

Sobre a ausência de reconhecimento do trabalho como fonte deflagradora da síndrome em estudo é importante dizer que ele, o reconhecimento, não se trata de mera reivindicação secundária daqueles que trabalham. Ao contrário, “[...] mostra-se decisivo na dinâmica da mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho (o que é classicamente designado em psicologia pela expressão ‘motivação no trabalho’)” (Dejours, 2006, p. 34).

Ainda sobre o reconhecimento do empregado no trabalho, anote-se: “[...] para que o trabalho seja fonte de saúde, é necessário o reconhecimento daquele que trabalha, do seu esforço e investimento na tarefa, uma vez que neste reconhecimento reside a possibilidade de dar sentido ao sofrimento vivenciado pelos trabalhadores” (Mendes, 2007a, p. 28).

A síndrome de burn-out está muito relacionada ao mito do “colaborador” perfeito, ardidamente cultivado pelas empresas:

Na cena contemporânea, o discurso empresarial, em consonância com os meios de comunicação, veicula, colado ao ideal e à meta de excelência, a imagem de um colaborador autônomo, hiper-responsável e perfeito. O ideal de perfeição é o novo modelo e traz em si a visão de uma saúde e disposição inesgotáveis. A imagem é impregnada de onipotência. O empregado — ou colaborador, no novo discurso empresarial — recebe a imposição — feita com sutileza — de uma imagem que extrapola os limites humanos e a identidade pessoal que constituiu ao longo da vida. Fabricada e projetada “de fora”, a imagem ideal é interiorizada e vira auto-imagem. Nesta, é abstraído o ser humano que tem um corpo e uma fisiologia, afetos e vínculos sociais, limites e necessidades próprios (Gaulejac, 1987 *apud* Seligmann-Silva, 2013b, p. 233).

Haveria como que uma “neurose da excelência” (Chalant, 1996 *apud* Jacques, 2013, p. 244), impulsionando as corporações a padrões inatingíveis de qualidade, em detrimento da vida pessoal de seus empregados.

Com efeito, atualmente, a busca exacerbada por competitividade se reflete na retórica empresarial voltada à excelência. Essa retórica pode ser vista como uma ideologia que absolutiza a palavra excelência, associando-a a perfeição e superioridade. A excelência passou a ser uma referência para tudo – materiais, processos, métodos e pessoas. Isso criou uma coerção à perfeição humana, uma exigência onipotente e onipresente nas empresas (Franco; Druck; Seligmann-Silva, 2010a).

Sobre o tema, pontua Gaulejac (2007, p. 315):

A conquista é apresentada como uma questão de sobrevivência. O desempenho ou a morte! Em tal contexto, todos os golpes são permitidos. Os assalariados têm um dever de mobilização. Aqueles que não participam no combate são fardos, quando não traidores. Nada nem ninguém devem vir perturbar a “confiança dos mercados”, que ditam sua lei com toda a impunidade. A ética da necessidade, do capitalismo industrial, é substituída pela ética do resultado. Apenas os resultados importam.

Vive-se em um sistema que busca adaptar cada indivíduo a condição de trabalhador, ao passo que cada trabalhador é adaptado às necessidades da empresa. O aspecto humano

é deixado em segundo plano (Gaulejac, 2007).

Quando muitas organizações absorvem completamente o tempo, o pensamento, as energias e os desejos dos empregados, estes se tornam reféns da empresa. Os objetivos da organização e o desejo de ser reconhecido e mantido dentro dela passam a dominar a mobilização subjetiva e, em alguns casos, a própria existência dos trabalhadores, muitas vezes sobrepondo-se a valores, afetos e pertencimentos prévios (Seligmann-Silva, 2022).

Sobre o tema, anota ainda Mendes (2007a, p. 17): “[...] os modos de subjetivação no trabalho podem transformar-se em ferramentas úteis e serem explorados em nome de uma ideologia produtivista, do desempenho, da excelência, levando ao sofrimento, às falhas das mediações e ao desenvolvimento de patologias sociais como a perversão, violência e servidão.”

São práticas empresariais que se nutrem completo desprezo às necessidades, processos fisiológicos e mentais, e características individuais do ser humano, o que se evidencia como uma prática muito perversa (Franco; Druck; Seligmann-Silva, 2010a).

Ainda sobre a excelência profissional, Vasconcelos e Faria (2008, p. 461) asseveram:

Assim como a competência e a formação de carreira passam a ser vistos pelo ambiente corporativo como responsabilidade única do sujeito, o sofrimento e a doença também estão relacionados aos mais frágeis, marcando uma cisão entre os fortes e os fracos, os talentosos e não talentosos, os potenciais e não potenciais. Diante disso, o silêncio e a busca exclusiva por soluções rápidas (medicamentos) têm dominado o “mundo” corporativo, especialmente favorecido pela evolução científica da farmacologia.

[...]

Uma outra solução para justificar o sofrimento e o adoecimento dos trabalhadores é torná-los uma manifestação unicamente química do organismo, isentando todos, o sujeito, a organização social e a sociedade de qualquer tipo de responsabilidade. Essas são as justificativas que mascaram e simplificam o mal-estar do homem, as dores, as falhas, as dificuldades do sujeito diante de organizações baseadas na qualidade total, na falha zero, na excelência. Tudo precisa ser limpo, organizado, resolvido. Nesse sentido, o sofrimento, a angústia, a doença mental são considerados “sujeiras a serem limpas”, e não considerados como afetos e manifestações intrínsecos à condição humana que necessitam ser compreendidos e tratados em toda sua complexidade.

Diga-se que empresas baseadas na excelência e padronização do atendimento se caracterizam, em verdade, por impedir o livre fluxo das comunicações, a criatividade, bem como a autonomia na resolução dos problemas. São ambientes de repressão, ocasionando facilmente gastrites, úlceras, dores de cabeça, depressão, insônia, fadiga crônica, burn-out (Vasconcelos; Faria, 2008).

Nas empresas, a síndrome de burn-out está relacionada às grandes mudanças organizacionais que acompanham a reorganização produtiva das corporações, incidindo sobre gerentes de vários níveis e em outros executivos. As referidas pressões estão relacionadas ao estabelecimento de metas de difícil alcance, com incessantes cobranças para o atingimento das mesmas. Essa situação causa um sentimento de extenuação, levando ao esgotamento profissional (Seligmann-Silva, 2013b).

Sobre o saudável e o patológico nas organizações colha-se a doutrina de Mendes (2007a, p. 22):

O saudável está relacionado ao enfrentamento das imposições e pressões do trabalho que causam a instabilidade psicológica, tendo lugar o prazer quando as condições geradoras de sofrimento podem ser transformadas. O patológico implica falhas nos modos de enfrentamento do sofrimento e instala-se quando o desejo da produção vence o desejo dos sujeitos-trabalhadores.

Sobre o quadro clínico da síndrome em estudo, anote-se: “O *quadro clínico* da síndrome de esgotamento profissional apresenta como manifestação central uma exaustão que eclode de modo aparentemente brusco, sob forma de uma crise”⁷⁴ (Seligmann-Silva, 2013b, p. 230) (grifos no original).

Quanto ao humor da pessoa acometida por burn-out registre-se:

Uma tonalidade depressiva caracteriza o humor, há perda de disposição, dificuldade para levantar, alterações do sono, um conjunto de manifestações que costuma exigir um diagnóstico diferencial das depressões. Em alguns casos, a ansiedade pode ser mais evidente que a depressão — que se mantém submersa (Freudenberger, 1987 *apud* Seligmann-Silva, 2013b, p. 231).

No âmago do adoecimento, manifesta-se uma reação negativa ao trabalho. Passa-se a rejeitar tudo aquilo que antes era visto com cuidado e dedicação⁷⁵. Após, enfrenta-se elevada falta de concentração nas atividades laborais, com a consequente perda de desempenho profissional (Seligmann-Silva, 2013b).

A prevenção do esgotamento profissional requer mudanças na cultura organizacional, como limitar a pressão por desempenho individual e reduzir a intensidade do trabalho. Metas coletivas que promovam o bem-estar são essenciais. É crucial uma abordagem integrada entre os setores de saúde e vigilância, com uma equipe multiprofissional e interdisciplinar para cuidar tanto do suporte psicológico dos trabalhadores quanto das condições nos ambientes de trabalho (MINISTÉRIO DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL, 2001).

Ao identificar ou suspeitar de um caso de esgotamento profissional, é crucial informar imediatamente o trabalhador afetado, realizar exames para identificar outros possíveis

⁷⁴ Sobre a crise no burn-out, destaque-se:

“No esgotamento profissional ou *burnout*, a crise ocorre diante do *desmoronamento* não apenas de uma visão idealizada de si mesmo e de uma *missão* (como dizia Freudenberger), mas também pela percepção de que foi abalado o caráter ético que dava *sentido* às atividades realizadas. Esse aspecto é especialmente visível quando se trata de um trabalho de natureza social, por exemplo, no ensino, na saúde e na assistência social.

O *desgaste* da esperança pode tornar-se extremamente preocupante na medida em que está profundamente associado ao risco de suicídio. Não apenas as depressões, mas também os demais transtornos psíquicos aqui relacionados à violência têm levado ao suicídio em casos analisados em profundidade. Desde a década de 1990, entidades sindicais e a mídia da Alemanha e da Itália denunciam a violência organizacional que culmina em suicídios e, até mesmo, em assassinatos.” (Franco; Druck; Seligmann-Silva, 2010a, p. 241) (grifos no original).

⁷⁵ Sobre o tema, anote-se: “Professoras não suportam mais ver os alunos diante de si; enfermeiras referem não aguentar mais a proximidade dos doentes de quem cuidavam, médicos sentem igualmente esta súbita rejeição pelos clientes, da mesma forma que assistentes sociais sentem necessidade de se afastar das pessoas que esperam atendimento. Instala-se o desinteresse pelo trabalho, tudo o que anteriormente ‘movia a alma’ passa a ser indiferente ou irritante [...]” (Seligmann-Silva, 2013b, p. 231).

casos, e notificar as autoridades de saúde e trabalho através dos sistemas apropriados. Se o trabalhador for segurado pelo SAT da Previdência Social, deve-se emitir a Comunicação de Acidente de Trabalho. Adicionalmente, é essencial orientar o empregador a implementar recursos técnicos e gerenciais adequados para eliminar ou controlar os fatores de risco envolvidos (MINISTÉRIO DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL, 2001).

Há que se dizer que a síndrome gera custos para a organização relacionados ao absenteísmo ou presenteísmo, incapacidade crônica para o desenvolvimento de tarefas e baixo desempenho no trabalho (Massarico; Campos, 2021).

A seguir, tratar-se-á de um tema importante: o presenteísmo, o qual se mostra como manifestação do comprometimento da saúde mental dos trabalhadores atingidos.

4.6 Presenteísmo: os presentes ausentes

Esse tema é originário do mundo trabalho, havendo estudos sobre o mesmo tanto na Europa, quanto nos Estados Unidos, os quais remontam ao ano de 2002. No Brasil, entretanto, trata-se de um assunto pouco explorado (Ferraz; Hecksher; Carvalo, 2016, on-line).

Sobre o tema, colha-se o seguinte aporte doutrinário:

Em meados do século XX imaginou-se que, no final deste, as pessoas trabalhariam menos e disporiam de um tempo maior para o lazer, as artes, a natureza e a família.

A competição global levou, ao contrário, à adoção da prática do melhor resultado ao menor custo possível. Instalou-se o *downsizing*, a terceirização, a reengenharia, *just-in-time* — processos que levaram a redução de pessoal. Quem ficou empregado, teve suas obrigações aumentadas e passou a trabalhar muito mais. O trabalho em constante transformação e a constante instabilidade no emprego induzem reações que já começam a ser identificadas em determinadas categorias profissionais e que se tornam atitudes habituais, a exemplo de indivíduos que, embora doentes, insistem em permanecer em seus locais de trabalho (Souto, 2003, p. 43).

O presenteísmo está relacionado à presença do trabalhador no local de trabalho, sem, contudo, produzir na sua integral capacidade de trabalho (Ferraz; Hecksher; Carvalo, 2016, on-line).

Com efeito, o presenteísmo tem se verificado, em larga escala e conforme já anotado, no âmbito corporativo. Muitas vezes ele é resultado de uma gestão negligente com as necessidades de problemas de cada trabalhador. O empregado guarda tudo para si mesmo, o que acaba deflagrando adoecimentos físicos e mentais, ou, de outro modo, comportamentos que ensejam baixa produtividade.

Ademais, no mundo do trabalho, o presenteísmo está relacionado com “[...] infraestrutura deficiente, problemas de saúde física e mental, dependência química, clima organizacional não favorável, assédio moral, preferencialismo (*sic*), imaturidade profissional e até a falta de comprometimento” (Santos, 2020, on-line).

Importante observar que o presenteísmo é um mal silencioso, uma vez que, como a pessoa está sempre presente, não fica evidente seu descomprometimento com o trabalho, o que é bem mais palpável de se verificar quando, por exemplo, se avalia o absenteísmo.

O presenteísta, entretanto, afeta de forma contundente o “clima” da organização, uma vez que está presente fisicamente, mas “[...] adia tarefas e está mental e emocionalmente ausente”, encontra-se desmotivado, “[...] além de contaminar o restante da equipe, já que seu trabalho acaba sendo realizado por outro colega que muitas das vezes sabe que o presenteísta não produz” (Santos, 2020, on-line).

Existe, em verdade, uma atitude de negação do adoecimento. Sobre o tema, colha-se o seguinte entendimento doutrinário:

[...] a negação do adoecimento é fundamental para sobreviver naquele ambiente de trabalho. Reconhecê-lo é alardear que não se suporta as pressões e o ritmo de trabalho. É passar uma imagem de sofredor e fraco, incompatível para permanecer no sistema produtivo. O medo de perder o emprego e ser considerado como alguém aquém e alheio ao grupo de trabalho é considerável (Sznclwar; Zidan, 2000 *apud* Rocha, 2007, p. 155).

O presenteísmo pode estar associado a trabalhadores precarizados os quais, no caso de desemprego, teriam maior dificuldade em retornar ao mercado de trabalho.

Com efeito, no contexto da precarização do trabalho, o presenteísmo é um fenômeno significativo, mediante o qual trabalhadores adoecidos evitam revelar sintomas ou buscar benefícios previdenciários por medo de perder o emprego ao retornar do afastamento. Esse receio, aliado à negação psicológica dos sintomas, muitas vezes impede que os trabalhadores reconheçam os danos à sua saúde, prolongando os problemas médicos e levando a condições crônicas mais graves (Franco; Druck; Seligmann-Silva, 2010a).

Nesse contexto, há que se dizer que “A depressão é frequentemente larvar, dissimulada, pois é preciso parecer estar sempre em forma” (Gaulejac, 2007, p. 222).

Há que se referir, por fim, que uma vez revelados os problemas psiquiátricos, em função do seu agravamento, ocasionam afastamentos prolongados o que, por sua vez, demandam custos previdenciários, médicos, sociais e humanos (Franco; Druck; Seligmann-Silva, 2010a).

Na seção seguinte, abordar-se-á o assédio moral e o assédio sexual relacionados ao trabalho.

4.7 Assédio moral e sexual no trabalho

Existem várias expressões para designar o assédio moral, entre elas: “[...] violência psicológica, violência moral, psicoterror laboral, acoso moral, acoso laboral, cerco moral, harcèlement moral, workplace victimization, antisocial workplace behavior, workplace social undermining, workplace aggression, abusive supervision e workplace incivility” (Nunes *et al.*, 2020, p. 378).

Sobre o conceito de assédio moral, colha-se o ensinamento de Hirigoyen (2023, p. 65):

Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Atualmente se sabe que o assédio não ocorre somente entre chefes e subordinados, mas pode ocorrer entre colegas de trabalho (assédio horizontal). Em regra, tem por finalidade forçar o pedido de demissão da vítima, uma aposentadoria precoce, o pedido de licença para tratamento de saúde ou mesmo a transferência de posto de trabalho. Assim, não se confunde com conflitos, que têm natureza esporádica, nem com condições adversas de trabalho, pressupondo um comportamento (ação ou omissão) por tempo prolongado, com o objetivo de desestabilizar do ponto de vista psicológico o assediado (Barros, 2013).

Não se confunde também com cobranças razoáveis, próprias do ambiente competitivo, “[...] quando se objetiva, de maneira humana e racional, o sucesso no mundo dos negócios, com resultados econômicos e sociais favoráveis ao trabalhador e à sua comunidade, desde que obedecidos os limites necessários” (Cataldi, 2013, p. 407).

Para caracterizar o assédio, é fundamental a presença de intencionalidade, que consiste em desqualificar deliberadamente a vítima e enfraquecê-la para neutralizar seu poder. Isso pode resultar em despersonalização gradual da pessoa vitimizada, sendo um processo disciplinador que busca anular a vontade daquele visto como ameaça pelo agressor (Heloani, 2013).

Seria uma “[...] degradação deliberada das condições de trabalho onde prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação aos seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos emocionais para o trabalhador e a organização” (Cataldi, 2002 *apud* Fonseca, 2013, p. 146).

Nesse talante, faz-se importante referir que “Ser constrangido a executar mal o seu trabalho, a atamancá-lo ou a agir de má-fé é uma fonte importante e extremamente freqüente de sofrimento no trabalho, seja na indústria, nos serviços ou na administração” (Dejours, 2006, p. 32).

Há que se referir também que, quando o esforço pessoal não é reconhecido ou mesmo é negado pelos outros, especialmente pela chefia, acarreta-se um sofrimento muito perigoso para a saúde mental (Dejours, 2006).

Sobre o tema, adverte Dejours (2006, p. 44):

O espaço dedicado à discussão sobre o sofrimento no trabalho tornou-se tão restrito que, nos últimos anos, produziram-se situações dramáticas como jamais se viu anteriormente: tentativas de suicídio ou suicídios consumados, no local de trabalho, que atestam provavelmente o impasse psíquico criado pela falta de interlocutor que dê atenção àquele que sofre e pelo mutismo generalizado.

O assédio moral é uma violência que causa vários males à vítima. Com efeito, pode causar grave perturbação psíquica como estresse, ansiedade, depressão, estresse pós-

traumático⁷⁶ ou outros adoecimentos relacionados ao trabalho. É habitual que a vítima peça para sair do trabalho ou, em situações limites, que tente o suicídio⁷⁷ (Silva Neto, 2013).

Sobre o suicídio relacionado ao trabalho, há que se dizer que, no contexto da implantação de programas de reestruturação produtiva, demissões e programas de demissão voluntária aumentam a competitividade e a ansiedade entre os trabalhadores, resultando em um aumento de suicídios, inclusive no local de trabalho. O desemprego ou subemprego subsequente causa intenso sofrimento psicológico, dado o valor atribuído ao trabalho como elemento de inclusão social e definição da identidade pessoal (Jacques, 2013).

Estudos que analisaram as características do trabalho e o risco de morte por suicídio entre trabalhadores destacaram a exposição aos seguintes riscos psicossociais relacionados ao trabalho: problemas financeiros (incluindo desemprego); assédio moral; pouco controle sobre suas tarefas; margem de decisão reduzida; apoio social deficiente; altas demandas psicológicas e jornada extenuante (Forastieri, 2016).

Uma prova contundente da extensão do poder de dominação corporativo é o fenômeno dos suicídios entre executivos que percebem não estar mais alcançando as metas, mesmo sem ameaça imediata de desamparo financeiro. O que se torna insuportável não é tanto o empobrecimento financeiro, mas sim o temor de perder o que se tornou o centro de suas vidas: o pertencimento à organização e a esperança de ser reconhecido ou voltar a ser reconhecido por ela (Seligmann-Silva, 2022).

Ainda sobre o tema, alertam Lancman, Uchida e Sznclwar (2015, p. 87):

O empobrecimento ou, ainda, a inexistência de vínculos afetivos significativos, sejam eles familiares, amorosos, de amizade e profissionais, pode levar a uma aridez afetiva, ou, em outras palavras, à desertificação afetiva. Esse tipo de solidão é fonte de fragilização psíquica e sua manifestação variará de indivíduo para indivíduo, pois depende das características pessoais, de sua história e do modo como lida com o seu sofrimento. Mas, no caso do trabalho, vai depender também das condições de organização do trabalho, das relações estabelecidas e dos processos de julgamento e reconhecimento. É no encontro da história individual e a organização do trabalho que podemos entender a manifestação do sofrimento

⁷⁶ Sobre o estresse pós-traumático, no setor bancário, anote-se: “Além da sobrecarga de trabalho existe, no setor bancário, o risco de assaltos e sequestros com o objetivo de obter dinheiro dessas instituições. Essa situação pode desencadear transtorno de estresse pós-traumático (TEPT) na vítima e culminar no afastamento do trabalhador, além de trazer sérios prejuízos emocionais para os colegas de trabalho envolvidos afetivamente e o medo de vir a ser a próxima vítima” (Lucca, 2018, p. 284).

⁷⁷ **“Afeta [o suicídio] certas categorias de trabalhadores mais do que outras?”**

Na minha experiência, há suicídios em todas as categorias – nas linhas de montagem, entre os quadros superiores das telecomunicações, entre os bancários, nos trabalhadores dos serviços, nas actividades industriais, na agricultura.

No passado, não havia suicídios ligados ao trabalho na indústria. Eram os agricultores que se suicidavam por causa do trabalho – os assalariados agrícolas e os pequenos proprietários cuja actividade tinha sido destruída pela concorrência das grandes explorações. Ainda há suicídios no mundo agrícola.

O que é que mudou nas empresas?

A organização do trabalho. Para nós, clínicos, o que mudou foram principalmente três coisas: a introdução de novos métodos de avaliação do trabalho, em particular a avaliação individual do desempenho; a introdução de técnicas ligadas à chamada ‘qualidade total’; e o outsourcing, que tornou o trabalho mais precário.” (Dejours, 2010, on-line) (grifos no original).

patológico em suas variadas formas.

Sobre o perfil das pessoas vítimas de assédio moral, Dejours (2010, on-line) assinala:

São justamente pessoas que acreditam no seu trabalho, que estão envolvidas e que, quando começam a ser censuradas de forma injusta, são muito vulneráveis. Por outro lado, são frequentemente pessoas muito honestas e algo ingênuas. Portanto, quando lhes pedem coisas que vão contra as regras da profissão, contra a lei e os regulamentos, contra o código do trabalho, recusam-se a fazê-las. Por exemplo, recusam-se a assinar um balanço contabilista manipulado. E em vez de ficarem caladas, dizem-no bem alto.

A seguir são apresentadas as categorias de atitudes hostis dentro das organizações, com exemplos respectivos:

Tabela 3 – Categorias das atitudes hostis

Categoria	Exemplos de Atitudes Relacionadas
Deterioração proposital das condições de trabalho	Atos de contestação sistemática das decisões tomadas pela vítima; críticas desproporcionais, inadequadas e injustas ao trabalho; delegação de tarefas a quem ou além da capacidade, entre outras.
Isolamento e recusa de comunicação	Atitudes de excluir a vítima; recusar-se a falar, olhar ou convidar para eventos sociais do serviço; recusar contato, inclusive visual e verbal, entre outras.
Atentado contra a dignidade	Chacotas com relação a características pessoais e profissionais; gestos de desprezo e injúria; insinuações desqualificadas, entre outras.
Violência verbal, física e sexual	Ameaças de violência física; empurrões e gritos; insinuações e assédio sexual; invasão da vida privada, entre outras.

Hirigoyen (2015) apud Nunes et al., 2020

Com efeito, existem inúmeras “técnicas” utilizadas para desestabilizar a vítima:

- 1) **“Técnicas de relacionamento”**. Aqui o assediador não dirige o olhar nem a palavra à vítima, sequer para um bom dia; comunica-se com ela por bilhetes, impedindo-a de se expressar; ela é interrompida, frequentemente, pelo superior hierárquico ou por colegas, muitas vezes com gritos e recriminações; não a encaram, ignoram sua presença, dirigindo-se, exclusivamente, a outros. É comum também aproveitarem uma saída rápida da vítima para deixarem uma tarefa em sua mesa, sem solicitar-lhe pessoalmente a execução do trabalho;
- 2) São adotadas, ainda, **“técnicas de isolamento”**, ou seja, são atribuídas à vítima funções que a isolam ou a deixam sem qualquer atividade, exatamente para evitar que mantenha contato com colegas de trabalho e lhes obtenha a solidariedade como manifestação de apoio;
- 3) Existem também as chamadas **“técnicas de ataque”**, que se traduzem por atos que visam a desacreditar e/ou a desqualificar a vítima diante dos colegas

ou clientes da empresa. Essa técnica de assédio moral implica conferir à vítima tarefas de grande complexidade para serem executadas em curto lapso de tempo, com o fim de demonstrar a sua incompetência ou exigir-lhe tarefas absolutamente incompatíveis com a sua qualificação funcional e fora das atribuições de seu cargo; 4) Existem também as “**técnicas punitivas**”, que colocam a vítima sob pressão; a título de exemplo, por um simples erro cometido elabora-se um relatório contra ela (Barros, 2013, p. 336-337) (grifos nossos).

As consequências do assédio são devastadoras para o indivíduo, podendo ocasionar “[. . .] dores generalizadas, palpitações, distúrbios digestivos, dores de cabeça, hipertensão arterial, alteração do sono, irritabilidade, crises de choro, problemas familiares, isolamento, depressão, síndrome do pânico, estresse, esgotamento físico e emocional, perda do significado do trabalho e suicídio” (Nunes *et al.*, 2020, p. 385).

Existem também inúmeras consequências para a sociedade, não menos graves, como o adoecimento dos trabalhadores, com afastamentos previdenciários, custos de tratamento de saúde, pagamento de seguro-desemprego, pagamento de passivos trabalhistas, aposentadorias antecipadas, separações conjugais, viuvez precoce, abuso de álcool ou drogas, desamparo familiar (Cataldi, 2013; Nunes *et al.*, 2020).

Importante lembrar que “A violência e o assédio no trabalho, em particular, violam os direitos humanos e podem causar danos duradouros à saúde mental. A violência e o assédio são frequentemente possibilitados por fatores estruturais (por exemplo, preconceitos de gênero) que promovem uma cultura negativa no local de trabalho.”⁷⁸ (OMS; OPAS, 2023, p. 192).

O assédio moral resulta em várias consequências para as empresas, como redução da produtividade, aumento da rotatividade de pessoal, incremento de erros e acidentes, maior absenteísmo, aposentadorias prematuras, desmotivação dos funcionários, clima de trabalho negativo, impacto negativo na marca, prejuízos à cultura organizacional, custos com indenizações trabalhistas, multas administrativas por discriminação, e aumento de licenças médicas e demissões (Nunes *et al.*, 2020).

Diga-se ainda que “Para as testemunhas, ou seja, para o grupo de trabalho do alvo, a observação do assédio pode provocar os mesmos efeitos, entre eles, insatisfação com trabalho, medo, sintomas de estresse e distresse mental” (Nunes *et al.*, 2020, p. 385).

Com efeito, “Perceber o sofrimento alheio provoca uma experiência sensível e uma emoção a partir das quais se associam pensamentos cujo conteúdo depende da história particular do sujeito que percebe: culpa, agressividade, prazer etc.” (Dejours, 2006, p. 45).

As intervenções contra o assédio moral podem ser realizadas em locais diversos, tais como, nas corporações, no Poder Judiciário, no âmbito terapêutico. No caso das organizações, a área de Recursos Humanos deve ocupar papel estratégico no que toca ao desenvolvimento de ações de prevenção, diagnóstico e intervenção no assédio moral

⁷⁸ Texto original: “La violencia y el acoso en el trabajo, en particular, violan los derechos humanos y pueden causar daños duraderos a la salud mental. La violencia y el acoso a menudo son posibles por factores estructurales (por ejemplo, prejuicios de género) que fomentan una cultura negativa en el lugar de trabajo.”

(Nunes *et al.*, 2020).

Importante referir o que se tem chamado, no âmbito da psicodinâmica do trabalho de “estratégias defensivas”, conforme preceitua Dejours (2006, p. 36):

Nos últimos 20 anos, as pesquisas em psicodinâmica do trabalho revelaram a existência de estratégias defensivas muito diferentes. A análise detalhada do funcionamento dessas estratégias mostra igualmente que elas podem contribuir para tornar aceitável aquilo que não deveria sê-lo. Por isso as estratégias defensivas cumprem papel paradoxal, porém capital, nas motivações subjetivas da dominação a que já nos referimos.

A depender da estratégia defensiva utilizada por cada trabalhador, os agravos psicológicos serão diferenciados. Infelizmente o caráter insidioso do assédio moral faz com que as estratégias defensivas se debilem com o tempo.

Toda sociedade deve estar atenta para combater a prática de assédio moral⁷⁹, tendo em vista seus efeitos deletérios na saúde do trabalhador.

Com efeito, o assédio moral organizacional, por causar desequilíbrio no ambiente de trabalho e impactar negativamente toda a coletividade, deve ser combatido pelo Poder Público, instituições oficiais e movimentos organizados da sociedade. Isso deve ser feito através de prevenção, políticas públicas e medidas processuais, proporcionando a reparação integral dos danos às vítimas diretas e indiretas, com atenção à função punitivo-pedagógica da responsabilidade civil (Ebert, 2021).

No que toca ao assédio sexual, trata-se de risco claramente perceptível em vários ambientes de trabalho, afetando a autoestima e a dignidade do trabalhador, em especial as mulheres. Sua ênfase, nos dias atuais, está relacionada à evolução e conhecimento dos direitos da personalidade, bem como em face da importância que as mulheres ocupam em nossa sociedade (Fonseca, 2013).

O assédio sexual pode ser conceituado nos seguintes termos:

[...] *conduta de natureza sexual não desejada* que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual. Por se constituir em uma violação do princípio de livre disposição do próprio corpo, esta conduta estabelece uma situação de profundo constrangimento e, quando praticada no âmbito das relações de trabalho, pode gerar consequências ainda mais danosas (Pamplona Filho, 2013, p. 370) (grifos no original).

Segundo pesquisa realizada no ano de 2016, no Reino Unido, pelo Congresso de

⁷⁹ Sobre o tema, Dejours (2006, p. 77) é bem explícito, utilizado o termo “mal” para se referir ao comportamento assediador (grifos no original):

“É sabido que todos esses sofrimentos e injustiças infligidos a outrem são comuns em todas as sociedades, até mesmo as democráticas. Qualificamos aqui como *mal* todas essas condutas quando elas são:

- instituídas como *sistema* de direção, de comando, de organização ou de gestão, ou seja, quando elas pressupõem que a todos se aplicam os títulos de vítimas, de carrascos, ou de vítimas e carrascos alternativa ou simultaneamente;
- públicas, *banalisadas*, conscientes, deliberadas, admitidas ou reivindicadas, em vez de clandestinas, ocasionais ou excepcionais, e até quando são consideradas corajosas.

Hoje, em muitas empresas, o que até recentemente era considerado uma falta moral, que se podia evitar e mesmo combater graças a uma coragem nada excepcional, tende a tornar-se *norma* de um sistema de administração das questões humanas no mundo do trabalho: eis-nos portanto no universo do mal cujo funcionamento tentamos analisar.”

Sindicatos Britânicos (TUC) mais da metade das mulheres e quase dois terços das mulheres jovens haviam sido vítimas de assédio sexual no trabalho. No caso das mulheres jovens, se observou uma forte correlação entre os altos níveis de assédio sexual e o fato das mesmas terem mais probabilidade de ocupar em emprego mal remunerado, ocasional ou inseguro (Pillinger, 2016).

Acrescente-se um detalhe: em geral as notificações de assédio moral não se realizam, por vergonha ou culpa (infundada) da pessoa assediada. Também se relaciona à cultura do silêncio e impunidade, bem como ao temor de represálias (Pillinger, 2016).

Sobre o tema, o Código Penal brasileiro, em 2001, inseriu o art. 216-A, o qual preceitua: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.” (BRASIL, 1948, on-line).

Diga-se que a inclusão da matéria no diploma penal não é suficiente para esgotar todos os aspectos relacionados, sendo somente uma referência acerca da gravidade da conduta cometida no ambiente de trabalho (Fonseca, 2013).

O assédio sexual provoca vários efeitos deletérios na vítima:

[...] insegurança, culpa, depressão, problemas sexuais e de relacionamento íntimo, baixa autoestima, vergonha, fobias, tristeza, revolta, indignação, ansiedade, desmotivação. Podem ocorrer também, nos casos mais graves, tendências suicidas e, em um elevado número de casos, o *stress* pós-traumático; isso nos avaliza a tipificar esses sentimentos como ‘um intenso sofrimento mental’, por conseguinte, um comportamento desumano (Penido, 2013, p. 671).

Há que se referir, por fim, ao advento da Lei Nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, que em seu art. 23 dispõe sobre importantes medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho. Confira-se:

Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e

IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis,

apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações (BRASIL, 2022, on-line).

Desse modo, as “novas” CIPAs das empresas deverão estabelecer e divulgar regras comportamentais no ambiente de trabalho para combater o assédio sexual e outras formas de violência. A lei em comento obriga as CIPAs a adotar medidas que inibam o assédio e a violência no trabalho, incluindo procedimentos para denúncias e sanções aos responsáveis, preservando o anonimato dos denunciante (Lima, 2022).

Diga-se por fim, que, muitas vezes, é a própria estrutura organizacional que gera situações fomentadoras do assédio. Desse modo, convém estabelecer uma luta contra as políticas de recursos humanos que geram o assédio moral ou sexual (Gaulejac, 2007).

A seguir, tratar-se-á de importante convenção internacional sobre a matéria.

4.8 Convenção da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho

Importante citar que, em 2019, a Organização Internacional do Trabalho aprovou a Convenção Nº 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

Tal diploma normativo define assédio moral no trabalho nos seguintes termos: “o termo ‘violência e assédio’ no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019, p. 2).

Citem-se exemplos do que pode ser considerado assédio: agressões físicas ou verbais, ameaças, bullying, humilhações, exclusão do trabalhador, uso de linguagem ofensiva, e-mails agressivos, contato físico indesejado, aproximação sexual indesejada, abuso da posição de poder, práticas discriminatórias, apelidos ofensivos, entre outros (GPTD, 2024).

Há também referência na citada convenção ao assédio sexual: “o termo ‘violência e assédio com base no gênero’ significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019, p. 3).

Como se vê, a convenção nº 190 oferece definições abrangentes de violência e assédio no trabalho, estendendo seu alcance além do ambiente tradicional de trabalho. Ela estabelece medidas que os países ratificantes devem adotar para proteger as vítimas, identificar perigos e avaliar riscos à segurança e saúde no trabalho. A convenção destaca a importância da prevenção, influenciando políticas públicas e privadas, bem como os sistemas de gestão de riscos psicossociais nos locais de trabalho (Romar, 2023).

O conceito de “violência e assédio” adotado foi ampliado para incluir situações onde não necessariamente há dano ou potencial de dano imediato. Isso abrange condutas isoladas ou reiteradas por parte do agressor, podendo ocorrer inclusive por terceiros com quem o trabalhador interage devido ao seu trabalho. Este conceito admite o impacto desproporcional da conduta ilícita sobre grupos mais vulneráveis à discriminação, em especial as mulheres (Romar, 2023).

Sobre a novel Convenção, destaque-se o ensinamento de Faria e Alvarenga (2021, p. 1270):

[...] houve um aumento considerável do âmbito normativo em todas as direções a partir da definição de violência e de assédio abrangente, exemplificativamente, de extensa gama de ações causadoras de danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos em diferentes contextos e lugares, além do local de trabalho físico tradicional, no trajeto, nos eventos sociais relacionados, nos espaços públicos, por intermédio da tecnologia, destacando a possibilidade de qualquer pessoa tornar-se vítima, ou cometer esses atos violentos no mundo do trabalho, permitindo atingir trabalhadores historicamente excluídos, na economia informal e nas novas modalidades de contratação, em diversos momentos, antes da admissão e depois de demissão.

Para Melo (2019) a convenção vem em boa hora, sendo certo que os temas abordados pela mesma são responsáveis, nos últimos tempos, por uma verdadeira epidemia de adoecimentos mentais, atingindo todas as categorias de trabalhadores dos setores públicos e privados.

Diga-se que a convenção reconhece que os atos de violência ou assédio podem ocorrer inclusive através do uso de comunicações facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019).

O capítulo seguinte analisará o entrelaçamento entre as empresas transnacionais e a saúde mental do trabalhador.

5 EMPRESAS TRANSNACIONAIS E SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

Como já pontuado anteriormente, as empresas transnacionais têm se apresentando como as grandes ganhadoras da pós-modernidade, apresentando elevando poderio econômico, político e social.

Sobre seu imenso poder, anote-se:

[...] as transnacionais têm influência política e poderio econômico tão grandes quanto — ou até mesmo maiores que — certos Estados. Têm atividades empresariais disseminadas pelo mundo todo, estando presentes e influenciando na vida de milhares de pessoas de diversas nacionalidades, mas não têm a responsabilidade — no sentido de dever jurídico internacional — que têm os Estados perante os sistemas nacionais e regionais de proteção dos direitos humanos (Fachin *et al.*, 2016, p. 11).

As empresas transnacionais não se apresentam como sujeitos de direito internacional. Dessa forma, a sua responsabilização internacional se torna difícil, dependendo da responsabilização dos países nos quais as mesmas estão situadas.

Trata-se de importante lacuna, pois, infelizmente, as empresas transnacionais têm cometido violações a direitos humanos na África, na Ásia, na América Latina e no Caribe, como se demonstrará.

Com efeito, empresas transnacionais, especialmente da União Europeia, estão envolvidas na extração irregular de combustíveis fósseis, desmatamento, poluição ambiental, concentração de terras e privação de acesso das populações locais a recursos básicos. Suas políticas resultam em exclusão social, precarização das relações de trabalho, guerras, destruição ambiental e pobreza, beneficiando o capital transnacional em detrimento das populações locais (Boixareu; Pentinat, 2015).

A seguir analisar-se-á a intrincada relação entre direitos humanos e empresas internacionais.

5.1 O regime de direitos humanos

Como se sabe, a 2ª Guerra Mundial deixou profundas marcas na humanidade, especialmente no que toca à necessidade de preservação dos direitos humanos de todos os povos. Serviu, assim, como marco para a internacionalização dos direitos humanos, os quais se consubstanciam no núcleo axiológico da dignidade da pessoa humana.

Com efeito, na esteira das conclusões advindas da 2ª Guerra Mundial, as Constituições ocidentais passaram a incorporar em seus textos direitos fundamentais e mecanismos de efetivação dos mesmos:

A partir de tal transformação, as Constituições ocidentais possuem mais do que fundamento de validade superior ao do ordenamento, passando a consubstanciar a própria atividade político-estatal, a partir do estabelecimento dos direitos fundamentais e dos mecanismos de sua concretização. Essas condições favorecem uma forma de convivência que garante a democracia, mas, acima de tudo, os direitos humanos (Ribeiro; Oliveira, 2016, p. 35).

Diga-se que direitos humanos é um conceito oriundo da ideia de que todas as pessoas detêm uma dignidade que lhe é intrínseca. Também se vincula à existência de direitos iguais e inalienáveis. Seriam prerrogativas, desse modo não se fala em criação de direitos humanos, mas sim em reconhecimento dos mesmos (Ruggie, 2014).

Fala-se na existência de um regime internacional de direitos humanos, o qual teve como marco inicial a Declaração Universal dos direitos humanos, aprovada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1948.

Importante citar o preâmbulo do referido documento:

A ASSEMBLÉIA GERAL proclama a presente DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS como o ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações, com o objetivo de que cada indivíduo e cada órgão da sociedade, tendo sempre em mente esta Declaração, se esforce, através do ensino e da educação, por promover o respeito a esses direitos e liberdades, e, pela adoção de medidas progressivas de caráter nacional e internacional, por assegurar o seu reconhecimento e a sua observância universal e efetiva, tanto entre os povos dos próprios Estados-Membros, quanto entre os povos dos territórios sob sua jurisdição (Organização das Nações Unidas, 1948, p. 2).

Como se vê, os direitos do homem são um ideal comum a ser atingido por todos os povos e nações, dependendo de medidas concretas que assegurem o seu reconhecimento e efetivação.

Forma-se assim o que tem se chamado de Carta Internacional dos Direitos Humanos, “[...] considerada fonte de inspiração para os esforços nacionais e internacionais destinados a promover e proteger os direitos humanos e as liberdades fundamentais (Ribeiro; Oliveira, 2016, p. 37).

Vieram se somar à Declaração Universal dois importantes pactos: (i) o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (BRASIL, 1992c); e (ii) o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (BRASIL, 1992a).

Diga-se que, além do regime global, existem regimes regionais de direitos humanos na Europa, no continente Americano, na África e na Ásia.

Segundo Ruggie (2014, p. 26): “A combinação dessas inovações institucionais — os sistemas de direitos humanos da ONU e o regional, aliado às convenções da OIT e do Tribunal Penal Internacional — formam o que normalmente é chamado de ‘revolução dos direitos humanos’ do século 20”.

5.2 Empresas transnacionais e direitos humanos

Como já salientado, as empresas transnacionais detêm grande poder internacional, podendo interferir econômica e politicamente nos países onde se alocam. Elas se aproveitam das vantagens comparativas que lhe são oferecidas pelas legislações laborais, fiscais, ambientais e consumeristas dos países em desenvolvimento. Procuram, assim, padrões obrigacionais mais baixos que aqueles estipulados pelos países de suas sedes (Boixareu; Pentinat, 2015).

Com objetivo de maximizar seus lucros e aproveitando sua posição dominante nos países em desenvolvimento, as empresas transnacionais têm cometido inúmeras violações de direitos humanos nos países em desenvolvimento onde situam suas filiais.

Com efeito, as empresas transnacionais têm costumeiramente, no desempenho de suas atividades comerciais, se convertido em responsáveis, diretas ou indiretas, pela violação de vários direitos humanos. Tal tem se dado, por exemplo, na desestabilização de governos, golpes de Estados, intervenção indevida em conflitos armados, expulsão de povos originários de suas terras, cometimento de danos ambientais, entre outras violações (Boixareu; Pentinat, 2015).

Sobre direitos humanos e empresas transnacionais, anote-se:

Esses poderes privados exercidos pelas empresas transnacionais determinaram o aparecimento de um novo centro de poder a ser controlado pelos direitos humanos, como ocorrera com os entes estatais no passado quando do estabelecimento dos direitos humanos.

Os poderes exercidos pelas empresas transnacionais podem provocar diversas violações dos direitos dos humanos e, diante disso, devem ser contidos (Jorge; Benacchio, 2020, p. 77).

Diga-se que “Não tem sido incomum a violação de direitos humanos pelas empresas transnacionais que recebem financiamento gerando grave externalidade negativa a ser evitada e, em última instância, reparada” (Benacchio; Jorge, 2020, p. 70).

Não se pode esquecer que “Os direitos humanos são vetores conformadores do comportamento das empresas transnacionais pela verificação de suas obrigações e deveres guiados pelo fio condutor da dignidade humana” (Benacchio; Jorge, 2020, p. 78).

Nesse contexto, diga-se que os países desenvolvidos têm manifestado pouco interesse em controlar as atividades de suas empresas transnacionais para além de suas fronteiras. Por outro lado, os países em desenvolvimento possuem poucos instrumentos legais que possibilitem a responsabilização das empresas transnacionais (Boixareu; Pentinat, 2015).

Nesse sentido, opina Ruggie (2014, p. 29):

Multinacionais funcionam como órgãos mundialmente integrados ou “grupos”. Mas, legalmente, a companhia controladora e todas as subsidiárias são interpretadas como “uma personalidade jurídica separada”, sujeita às jurisdições individuais nas quais elas estão constituídas. Portanto, a companhia controladora geralmente não é responsabilizada pelos erros cometidos por uma subsidiária, mesmo quando ela é o único acionista, a menos que a controladora exerça um estreito controle operacional diário sobre a subsidiária, de maneira que ela possa ser vista como um mero agente.

Dessa forma, a violação dos direitos humanos dos empregados (inclusive relativos à saúde mental), danos ao meio ambiente ou à população que habita nas cercanias de projetos empresariais de grande monta são temas frequentemente denunciados pelas autoridades locais ou revelados por organismos da sociedade civil (Cardia, 2017).

Em verdade, as empresas devem priorizar os direitos humanos como condição essencial para fazer negócios e não apenas como parte do discurso empresarial. Em

conflitos entre normas de direitos humanos e normas de comércio ou investimento, os direitos humanos devem prevalecer (Deva, 2017).

Nesse contexto, pessoas e comunidades atingidas pela atuação indevida de transnacionais começaram a buscar a linguagem dos direitos humanos para expressar sua insatisfação, resistência e desejos. Desse modo, o discurso dos direitos humanos — o qual tem como epicentro a dignidade da pessoa humana — passou a fundamentar os pedidos de ressarcimento pelos danos decorrentes da globalização corporativa (Ruggie, 2014)

Sobre a responsabilização das empresas transnacionais em relação ao desrespeito a direitos humanos vulnerados nos países onde se alocam, anote-se o entendimento de Fachin *et al.* (2016, p. 2):

Na atualidade, as violações provocadas pelo capital empresarial transacional, que circula montas muitas vezes superiores que a receita interna de muitos Estados, restam praticamente intocadas. Este tem sido um ponto cego dos sistemas de proteção aos direitos humanos internacionais que não conseguem atingir diretamente os grandes agentes empresariais causadores de danos.

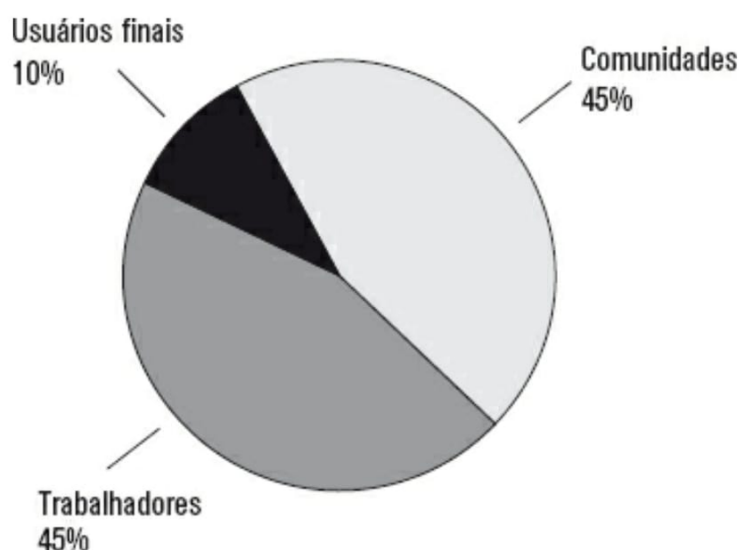
Em verdade, as empresas transnacionais, do ponto de vista do direito internacional público, operam com um certo grau de invisibilidade. Isso porque não existe regulação internacional acerca de sua atuação, visto que as mesmas não são sujeitos plenos de direito internacional⁸⁰, não havendo uma regulação internacional que imponha as mesmas obrigações e padrões vinculantes de operação, especialmente no que toca ao respeito aos direitos humanos dos países onde atuam (Boixareu; Pentinat, 2015).

Na imagem a seguir, vislumbram-se os principais grupos atingidos por práticas ilícitas de empresas transnacionais⁸¹:

⁸⁰ Sobre a personalidade jurídica das empresas transnacionais, Cardia (2017, p. 229-230) pontua (tradução nossa): “A crescente importância de tais atores permite afirmar que sua elevação doutrinária à categoria de sujeitos de direitos internacional é meramente uma questão de tempo”.

⁸¹ Sobre a metodologia utilizada na elaboração dos gráficos e tabelas: “Diante da ausência de dados oficiais, a lista mais confiável de acusações públicas contra companhias em todo o mundo é o Centro de Informação sobre Empresas e Direitos Humanos (Ciedh), uma pequena organização, sem fins lucrativos, baseada em Londres. Sua biblioteca on-line inclui informações sobre políticas e práticas empresariais em mais de 180 países e seu site recebe mais de 1,5 milhão de hits por mês. Se o centro determinar que uma acusação contra uma companhia é suficientemente séria para ser incluída em suas atualizações semanais regulares, ele convida a empresa a responder. Como parte dos preparativos para o desenvolvimento do Quadro Referencial ‘Proteger, Respeitar e Remediar’, examinei esse subgrupo de acusações entre fevereiro de 2005 e dezembro de 2007. Retirando as repetições (incluindo relatórios sobre procedimentos legais em andamento), o trabalho revelou 320 casos diferentes.” (Ruggie, 2014, p. 69).

Figura 1 – Grupos atingidos por práticas ilícitas de empresas transnacionais



Ruggie (2014)

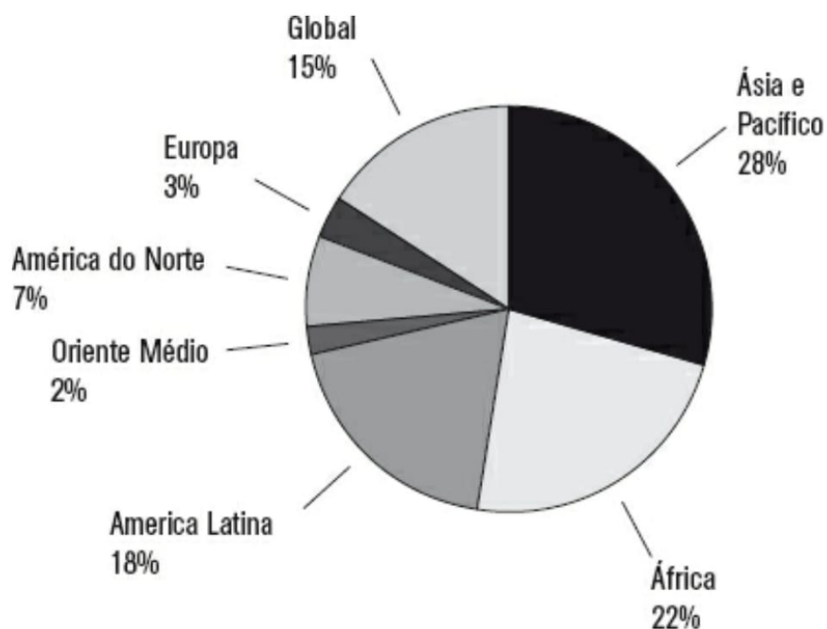
Diga-se que a seção “usuários finais” está relacionada à questão do acesso a medicamentos considerados essenciais, como aqueles destinados ao tratamento da AIDS, que apresentam elevados custos e restrições no que toca a patentes (Ruggie, 2014).

Importante observar como os trabalhadores são demasiadamente atingidos por atos ilícitos das empresas transnacionais respectivas, atingindo um total de 45% das denúncias ofertadas.

No que toca aos consumidores, importante destacar a anotação de Atchabahian (2018, p. 28): “A intensificação de uma sociedade internacional puramente consumista transmutou a identidade de sujeitos para uma condição semelhante a dos bens materiais, com a violação de suas garantias de integridade da psique e do corpo e, adicionalmente, instaurou uma perspectiva de normalidade para estas formas de violação”.

Já, na imagem a seguir, pode-se ver as principais partes do planeta atingidas por práticas tidas como ilícitas das empresas transnacionais:

Figura 2 – Regiões atingidas por práticas ilícitas de empresas transnacionais



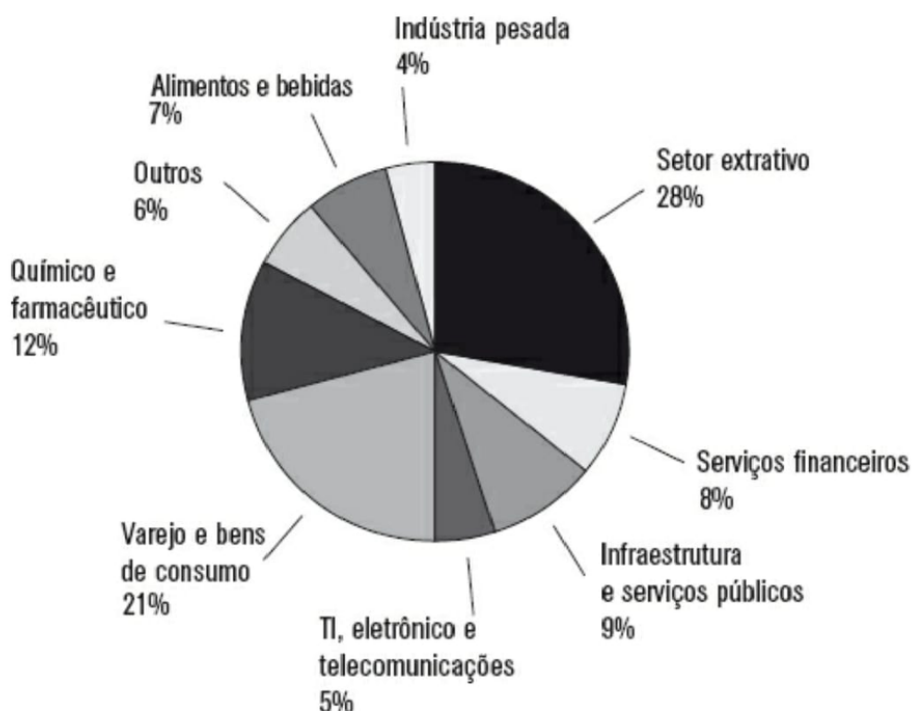
Ruggie (2014)

Como se vê, Ásia e Pacífico respondem por 28% das denúncias, ao passo que a América Latina conta com 18% das denúncias.

Diga-se que o termo “global” no gráfico acima “[...] refere-se às políticas gerais das companhias que causariam impacto em qualquer lugar em que atuassem – acesso a medicamentos essenciais, mais uma vez, ou esforços da companhia para negar aos funcionários o direito à livre associação” (Ruggie, 2014, p. 75).

Na imagem que segue, veem-se os principais setores da economia atingidos:

Figura 3 – Setores atingidos por práticas ilícitas de empresas transnacionais



Ruggie (2014)

Como se vê, o setor extrativo é aquele que deixa maiores estragos por onde passa, “[...] sobretudo em áreas em que vivem minorias, e entre seus principais problemas estão procedimentos inadequados (e, às vezes, forçados) para o reassentamento de populações, segurança da pessoa e impactos negativos na subsistência” (Ruggie, 2014, p. 76-77).

Na tabela a seguir são listados os principais direitos trabalhistas vulnerados pelas empresas transnacionais:

Tabela 4 – Principais direitos trabalhistas afetados pelas empresas transnacionais

Liberdade de associação	Direito à remuneração igual por trabalho igual
Direito a organização e participação em negociação coletiva	Direito a igualdade no trabalho
Direito a não discriminação	Direito a remuneração justa e favorável
Extinção da escravidão e do trabalho forçado	Direito a um ambiente de trabalho seguro
Extinção do trabalho forçado	Direito a descanso e lazer
Direito ao trabalho	Direito a vida em família

Ruggie (2014)

A governança é um aspecto essencial na análise dos ilícitos cometidos por empresas transnacionais, conforme Ruggie (2014, p. 86):

[...] a incidência de abusos a direitos humanos relacionados a empresas – que tenham sido registrados – é significativamente mais alta em países com governança fraca, onde não existem leis locais ou onde as leis não são executadas, mesmo se o país anfitrião tiver ratificado as convenções internacionais de direitos humanos pertinentes. Isso destaca a necessidade de definição de uma base para que a responsabilidade corporativa respeite os direitos humanos, e essa base não pode depender do cumprimento ou não das obrigações por parte do país anfitrião.

Uma saída efetiva para responsabilizar as empresas transnacionais seria um grande volume de ajuizamento de ações civis públicas, tanto em nível nacional quanto em nível internacional, nas quais os prejudicados pelas atividades danosas das empresas transnacionais se reúnam, buscando indenizações mais vultosas (Stiglitz, 2007 *apud* Cardia, 2017).

Esse tipo de solução parece ser ideal para o Brasil, uma vez que as ações coletivas atraem a atenção da sociedade e da mídia para as violações cometidas pelas empresas transnacionais. Essas ações também têm um potencial de tramitarem de forma mais célere, possibilitando a efetiva reparação pelos danos sofridos. Também, como são discutidos direitos mais amplos que os meramente individuais, garante-se uma maior proteção dos direitos humanos (Cardia, 2017).

Sobre a violação de direitos humanos no Brasil por empresas transnacionais, diga-se que, apesar da existência de mecanismos legais para proteger os direitos individuais, lacunas jurídicas e a burocracia judicial permitem que graves violações de direitos humanos permaneçam impunes ou recebam sanções insuficientes, desproporcionais ao poder econômico das empresas envolvidas (Cardia, 2017).

Infelizmente, apesar dos mecanismos judiciais e extrajudiciais de que dispõe o

Estado brasileiro para a proteção dos direitos humanos, entende-se que não se tem obtido êxito em reduzir as afrontas aos direitos humanos cometidas por empresas transnacionais instaladas no país. Com efeito, as atuações ministeriais e das agências reguladoras muitas vezes escondem interesses empresariais de seus membros. Por outro lado, em que pese a importância dos termos de ajustamento de conduta, nem sempre os valores monetários são suficientes para recompor o bem vulnerado (Cardia, 2017).

5.2.1 Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos

É no contexto de inobservância dos direitos humanos pelas empresas transnacionais que se inserem os princípios adotados em 2011 pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU. Trata-se do documento, sem força vinculante, “Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations ‘Protect, Respect and Remedy’ Framework”.

Diga-se que tal documento tem tido importante repercussão num contexto de cidadania que pouco a pouco vai adquirindo consciência do impacto das transnacionais em suas vidas. Por outro lado, há uma preocupação crescente dos cidadãos em se distanciar da imagem que permeia a opinião pública, alimentada por políticas de responsabilidade social corporativa das empresas transnacionais, muitas das quais têm apenas efeito midiático (Boixareu; Pentinat, 2015).

O documento é composto por três fundamentos, na lição de Ruggie (2014, p. 15):

1. o dever do Estado de proteger contra abusos cometidos contra os direitos humanos por terceiros, incluindo empresas, por meio de políticas, regulamentação e julgamento apropriados;
2. a responsabilidade independente das empresas de respeitar os direitos humanos, o que significa realizar processos de auditoria (*due diligence*) para evitar a violação dos direitos de outros e abordar os impactos negativos com os quais as empresas estão envolvidas;
3. a necessidade de maior acesso das vítimas à reparação efetiva, por meio de ações judiciais e extrajudiciais.

Nessa esteira, os princípios orientadores têm como síntese proteger-respeitar-reparar, significando que os Estados têm a obrigação de proteger os direitos humanos, promovendo uma cultura corporativa por meio de políticas públicas sobre o tema. As empresas devem respeitar esses direitos em suas atividades e demonstrar transparência à sociedade, assegurando que os direitos dos indivíduos não sejam violados. Ambos, Estados e empresas, têm a responsabilidade de reparar judicial e extrajudicialmente eventuais abusos (Atchabashian, 2018).

Importante ressaltar que “Os *Guiding Principles* são recomendações sobre como os Estados e as empresas podem implementar as diretrizes de ‘Proteger, Respeitar e Remediar’, de forma a diminuir os conflitos entre as atividades corporativas e os direitos humanos” (Fachin *et al.*, 2016, p. 10).

Nas palavras de Ruggie (2014, p. 139):

[...] os POs [princípios orientadores] são baseados em três pilares. O primeiro é a obrigação do Estado de proteger contra violações aos direitos humanos cometidas por terceiros, incluindo empresas, por meio de políticas adequadas, regulamentação e adjudicação. O segundo é a responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos, o que significa que as empresas devem agir com a auditoria para se abster de infringir os direitos humanos de terceiros e enfrentar os impactos negativos sobre os direitos humanos nos quais tenham algum envolvimento. O terceiro é a necessidade de que as vítimas tenham maior acesso a meios eficazes de remediação, judiciais ou extrajudiciais. Todos os pilares são componentes essenciais em um sistema interligado e dinâmico de medidas de prevenção e remediação: o dever do Estado de proteger, porque faz parte da essência do regime internacional de direitos humanos; a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos, porque é uma expectativa básica da sociedade; e o acesso a meios de remediação, porque nem mesmo uma grande combinação de esforços pode evitar todos os abusos.

Em resumo: “[...] os Estados devem proteger; as companhias devem respeitar; e aqueles que foram prejudicados devem ser indenizados” (Ruggie, 2014, p. 15).

Este seria o principal mérito dos princípios orientadores: “[...] é esta a primeira norma internacional com menção expressa às empresas e ao seu compromisso com a proteção às vulnerabilidades, antes direcionadas tão-somente aos Estados na sociedade internacional” (Atchabashian, 2023, p. 28).

Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (PREDH), em especial o conceito de devida diligência em direitos humanos, tornaram-se amplamente aceitos como um padrão na área. Eles fornecem um quadro para Estados e empresas garantirem o respeito aos direitos humanos e oferecerem mecanismos de reparação para vítimas de abusos (Deva, 2017).

Para Ruggie (2014) os princípios orientadores formam uma plataforma normativa, servindo também como recomendações para políticas de fortalecimento dos direitos humanos perante às empresas transnacionais. Eles teriam o condão de fornecer uma estrutura para expansão do regime internacional de direitos humanos para além das pessoas e Estados-nação, englobando também as empresas.

Sublinhando a importância dos princípios orientadores, Cardia (2014b, p. 125) assevera:

[...] sua aplicabilidade tem se mostrado eficaz especialmente na adoção de códigos voluntários pelas empresas transnacionais, reforçando a ideia de responsabilidade social corporativa e da prática de *due diligence*. Não obstante as críticas que envolvam a adoção de códigos de conduta próprios das empresas transnacionais, como visto no capítulo anterior, sua importância não deve ser descartada. Apesar de não se constituírem como normas de direito positivo, não se pode olvidar o caráter político das normas de *soft law* para o Direito Internacional, bem como sua importância na formação ulterior de normas vinculantes de Direito Internacional e de uma conduta internacional que garanta, no caso, a proteção aos direitos humanos no âmbito corporativo. Dessa maneira, as disposições de *soft law* se constituem como um importante passo para o desenvolvimento de costumes e, posteriormente, de uma normativa vinculante de Direito Internacional Público e de Direito Internacional de Direitos Humanos nas temáticas em que são estabelecidas.

Por outro lado, há quem entenda que Ruggie não avançou suficientemente na

construção de regras claras para a relação empresas transnacionais e direitos humanos. Nesse sentido, Ruggie teria utilizado o termo “pragmatismo principiológico” como estratégia de não confrontação da concepção hegemônica sobre o tema empresas e direitos humanos, a qual se pauta na não construção de um tratado internacional sobre a matéria (HOMA, 2016).

Diga-se que os princípios orientadores se constituem em *soft law*, assim como outros instrumentos a seguir analisados.

Os Princípios da ONU consolidaram o conceito de devida diligência em direitos humanos (Princípios 17 e 18), que implica que as empresas têm a responsabilidade de conhecer e demonstrar que suas operações diretas e indiretas não estão associadas a violações de direitos humanos. Este processo proativo e sistemático visa a identificar potenciais e atuais violações decorrentes das próprias operações ou de suas relações comerciais (cadeia de valor), permitindo às empresas evitar alegações de ignorância como defesa contra acusações de envolvimento em violações de direitos (OXFAM BRASIL, 2024).

Importante ressaltar que “No caso do *due diligence* em direitos humanos o foco deve estar sempre nas possíveis vítimas de violação de direitos humanos, que devem, inclusive, participar da implementação e fiscalização dos deveres de prevenção” (Negri; Verde, 2021, p. 107).

Os Princípios estabelecem que a devida diligência em direitos humanos não visa apenas a identificar, mas também prevenir, mitigar e prestar contas pelos impactos adversos. Esse processo exige ação efetiva com base nas descobertas, rastreabilidade das respostas e comunicação transparente sobre como a empresa abordou esses impactos. Para realizar a devida diligência, as empresas devem contar com especialistas internos e/ou externos em direitos humanos, além de realizar consultas significativas com grupos potencialmente afetados e outras partes interessadas relevantes (OXFAM BRASIL, 2024).

Registre-se que a ONU, em decorrência da aprovação dos princípios orientadores (2011) criou o Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (Grupo de Trabalho), o qual seria responsável por acompanhar a implementação dos princípios orientadores nos países associados à ONU, sem, contudo, competência para encaminhar denúncias às Cortes Regionais de Direitos Humanos (Atchabahian, 2018).

Entretanto, o Grupo de Trabalho tem competências bastante limitadas, não podendo receber denúncias de violações de Direitos Humanos e não podendo julgar qualquer caso que lhe seja encaminhado. Nem mesmo tem competência para encaminhar casos para as Cortes Regionais de Direitos Humanos (HOMA, 2016).

Uma das principais pautas do Grupo de Trabalho, como forma de implementar os Princípios Orientadores, é o estabelecimento de Planos de Ação Nacionais sobre o tema Empresas e Direitos Humanos, aspecto abordado na próxima seção.

5.2.2 Planos de Ação Nacional em Direitos Humanos e Empresas

Importante citar os Planos de Ação Nacional (PAN) sobre Direitos Humanos e Empresas, conforme ressalta Cardia (2017, p. 219):

É no princípio 9 que se define expressamente a necessidade de os Estados manterem um quadro regulamentar nacional adequado para garantir o cumprimento das suas obrigações nesta matéria, nomeadamente quando assinam acordos com outros Estados ou outras empresas, o que pode ocorrer, por exemplo, em tratados e contratos de investimento. Isto abre caminho à implementação de planos de ação nacionais sobre direitos humanos e a atividade das empresas transnacionais, provando a importância da *soft law* no estabelecimento de uma cultura de proteção⁸².

Eles foram introduzidos por meio da Resolução A/HRC/20/29 do Grupo de Trabalho, no ano de 2012, tendo como foco o primeiro pilar dos princípios orientadores, buscando a criação pelos Estados de instrumentos que trariam algum caráter vinculante, pelo menos no ambiente doméstico Atchabahian (2018).

Essa seria a definição de PAN lançada pelo Grupo de Trabalho da ONU sobre empresas e Direitos Humanos: “[...] uma estratégia política em evolução desenvolvida por um Estado para proteger contra os impactos negativos das empresas nos direitos humanos, de acordo com os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (Princípios Orientadores)”⁸³ (GRUPO DE TRABAJO DE NACIONES UNIDAS SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS, 2016, p. i).

Esses são os critérios essenciais de um Plano de Ação Nacional: (i) devem basear-se nos princípios orientadores; (ii) devem ser específicos para cada contexto, fazendo frente aos abusos de direitos humanos reais e potenciais relacionados com as empresas em atividade no país; (iii) devem ser desenvolvidos dentro de ambientes inclusivos e transparentes; e (iv) devem ser revisados e atualizados constantemente (GRUPO DE TRABAJO DE NACIONES UNIDAS SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS, 2016).

Ainda no que toca aos planos de ação nacional, Deva (2017, p. 29) aponta: “No que diz respeito aos Estados, os Planos de Ação Nacionais (PAN) devem ser utilizados para responder às condições políticas, jurídicas, sociais, econômicas e culturais específicas do contexto local”⁸⁴.

⁸² Texto original: “Es en el principio 9 donde se encuentra delimitada expresamente la necesidad que tienen los Estados de mantener un marco normativo nacional adecuado para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones en la materia, particularmente cuando firman acuerdos con otros Estados u otras empresas, lo que puede ocurrir, por ejemplo, en tratados y contratos de inversión. Se abre camino, con eso, a la implementación de planes nacionales de acción sobre los derechos humanos y la actividad de las empresas transnacionales, comprobándose la importancia del *soft law* en el establecimiento de una cultura de protección.”

⁸³ Texto original: “[...] estrategia política en evolución desarrollada por un Estado para proteger contra las consecuencias negativas de las empresas sobre los derechos humanos, de conformidad con los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Principios Rectores).”

⁸⁴ Texto original: “En lo que corresponde a los Estados, los Planes de Acción Nacional (PAN) deberían ser utilizados para responder a las condiciones políticas, jurídicas, sociales, económicas y culturales propias del contexto local”.

Em verdade, os PANs são tipos da chamada *Soft Law* (Lei Branda) espécie de legislação utilizada pelos Estados:

[...] para indicar possíveis orientações futuras e preencher lacunas de ordem jurídica internacional quando eles ainda não puderem nem estiverem dispostos a adotar medidas mais firmes; quando eles concluírem que mecanismos legalmente vinculantes não são a melhor ferramenta para lidar com um assunto específico; ou para evitar que mais medidas compulsórias ganhem força política (Ruggie, 2014, p. 75).

Vejam-se os Estados que já produziram um plano nacional de ação, com o ano respectivo de lançamento⁸⁵: Reino Unido (2013), Países Baixos (2013), Dinamarca (2014), Finlândia (2014), Lituânia (2015), Suécia (2015), Noruega (2015), Colômbia (2015), Suíça (2016), Itália (2016), EUA (2016), Alemanha (2016), França (2017), Polônia (2017), Espanha (2017), Bélgica (2017), Chile (2017) República Tcheca (2017), Irlanda (2017), Eslovênia (2018), Quênia (2019), Tailândia (2019), Japão (2019), Luxemburgo (2020), Uganda (2021) e Paquistão (2021) (WORKING GROUP ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS, 2024).

O Brasil, muito embora declare internacionalmente que tem um processo de elaboração em andamento, não tem um Plano de Ação Nacional (HOMA, 2016).

Dessa forma, foi admoestado pelo Grupo de Trabalho da ONU, em visita ao Brasil, ocorrida em dezembro de 2015, no sentido de formular seu plano nacional⁸⁶.

Nesse contexto, importante citar o Decreto Nº 9.571, de 2018, que estabelecia as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos (BRASIL, 2018).

As diretrizes plasmadas no decreto estavam fundadas no princípio da voluntariedade, aplicando-se as médias e grandes empresas, inclusive às transnacionais em operação no país (Oliveira Neto, 2020).

⁸⁵ Ainda sobre o tema:

“States that have included a ‘Business and Human Rights’ chapter in their Human Rights national action plans: China, Georgia, South Korea, México;

States that are in the process of developing a national action plan or have committed to developing one: Argentina, Australia, Azerbaijan, Guatemala, Greece, India, Indonesia, Jordan, Latvia, Liberia, Malaysia, Mauritius, Mexico, Mongolia, Morocco, Mozambique, Myanmar, Nicaragua, Portugal, Ukraine, Zambia;

States in which either the NHRI or civil society have begun steps in the development of a national action plan: Ghana, Kazakhstan, Nigeria, South Africa, Tanzania, The Philippines.” (WORKING GROUP ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS, 2024, on-line) (grifos no original).

⁸⁶ Sobre o tema, colha-se do relatório final da visita do Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (tradução nossa): “Durante a sua visita, o Grupo de Trabalho identificou a necessidade de melhorar a coordenação e o diálogo sobre questões empresariais e de direitos humanos. Em particular, há necessidade de criar plataformas para o diálogo entre as diversas partes interessadas, envolvendo o governo, as empresas e a sociedade civil. Ficou claro nas reuniões realizadas que é difícil conseguir que representantes de empresas, representantes do Estado e comunidades prejudicadas se sentem à mesma mesa. A este respeito, o Grupo de Trabalho saúda os planos do Governo para desenvolver um plano de ação nacional sobre empresas e direitos humanos. Encorajamos o Governo a basear o plano de ação nacional nos Princípios Orientadores das Nações Unidas e a utilizar as orientações preparadas pelo Grupo de Trabalho para a preparação de tais planos de ação. Tal como sublinha o documento de orientação, tais planos ‘precisam de ser desenvolvidos em processos inclusivos e transparentes. As partes interessadas devem ser autorizadas a participar no desenvolvimento e na atualização do PAN e os seus pontos de vista devem ser tidos em conta. As informações precisam ser compartilhadas de forma transparente em todas as etapas do processo’.” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2015, on-line).

O referido decreto foi revogado pelo Decreto Nº 11.772, de 2003, o qual instituiu o Grupo de Trabalho Interministerial para a elaboração de proposta da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas (BRASIL, 2023).

São essas as diretrizes para a elaboração da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas, no Brasil:

Art. 3º Serão diretrizes para a elaboração da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas:

I - o aprimoramento da efetividade de atuais programas e políticas públicas setoriais relacionados à defesa e à promoção de direitos humanos no âmbito empresarial;

II - o estímulo à implementação de mecanismos empresariais para prevenção à violação de direitos humanos;

III - o monitoramento para a garantia do cumprimento de obrigações referentes aos direitos humanos; e

IV - o alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas (BRASIL, 2023, on-line).

Criticam-se os Planos de Ação Nacionais por estabelecerem um baixo nível de avanço a curto e médio prazo, não preceituando exigências concretas, nem determinando normativas internacionais a serem respeitadas por empresas e governos. As orientações manter-se-iam em um plano genérico e abstrato. Nesse sentido, eles acabariam passando uma mensagem de que as empresas não têm obrigações concretas relacionadas a direitos humanos, deixando o foco das obrigações na mão do Estado. Em verdade, as obrigações das empresas seriam de caráter meramente moral, provenientes de expectativas sociais (HOMA, 2016).

No mesmo sentido, Atchabahian (2018, p. 84-85) aponta as seguintes críticas aos PANs:

(i) em nenhum deles se prioriza melhorias no acesso à justiça de vítimas de violações aos Direitos Humanos se comparada à atenção dispensada às medidas preventivas; (ii) todos os Planos Nacionais de Ação que mencionam a possibilidade de jurisdição extraterritorial tratam da questão apenas no plano abstrato, sem indicar em quais situações as demandas seriam aceitas e tampouco determinando os potenciais elos com o território capazes de permitir o ajuizamento de eventuais demandas; (iii) não foram trazidas medidas concretas de facilitação do acesso das vítimas à justiça, como o estabelecimento de regras processuais voltadas à utilização de ações coletivas, facilitação ou inversão do ônus da prova em caso de violações aos Direitos Humanos praticadas por empresas e utilização da cooperação jurídica internacional; e (iv) a mera menção aos ODS sem o enquadramento prático, ou seja, sem a inclusão de medidas concretas e determinação de prazos para sua implementação não garante a adesão daqueles Estados às metas estabelecidas para o cumprimento da Agenda 2030.

Os PANs também poderiam atrasar a elaboração de um tratado internacional sobre a matéria empresas transnacionais e direitos humanos, pois podem servir como demonstração pelos Estados da sua preocupação com o tema, os quais podem argumentar da desnecessidade de um instrumento normativo cogente internacional (HOMA, 2016).

Tendo analisado inúmeros PANs, HOMA (2016, p. 33) assevera:

Sob uma perspectiva estrutural e sistêmica, os Planos Nacionais, por se basearem nos Princípios Orientadores, reforçam a categoria social do stakeholder, contribuindo para invisibilizar importantes atores, como vítimas, atingidos e afetados, e principalmente, não contribuindo para o aperfeiçoamento de mecanismos de reparação das empresas pelas violações por elas cometidas.

A seguir, apresentam-se outros instrumentos regulatórios nacionais e internacionais acerca do tema Direitos Humanos e Empresas.

5.2.3 Outros instrumentos regulatórios

É importante citar inicialmente a Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e Política Social da Organização Internacional do Trabalho, de 1977. Referido documento prescreve, entre outros dispositivos, que “Os governos deverão assegurar-se de que tanto as empresas multinacionais como as nacionais adotem normas adequadas em matéria de segurança e saúde para seus trabalhadores”⁸⁷ (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2012, p. 7).

O diferencial da declaração é que ela é direcionada a empresas, governos e organizações de empregadores e trabalhadores, cada um com um papel específico. Seu objetivo é orientar esses atores na adoção de medidas, ações e políticas sociais que promovam o trabalho decente (Laupman; Pollari; Montero, 2023).

No mesmo sentido, o documento Diretrizes da OCDE⁸⁸ para Empresas Multinacionais

⁸⁷ Segue o restante da norma, dada sua importância para o tema tratado no presente trabalho:

“38. As empresas multinacionais deveriam manter um nível máximo de segurança e saúde, de acordo com as exigências nacionais, levando em conta a experiência adquirida nesse campo pela empresa como um todo, inclusive todo e qualquer conhecimento sobre riscos especiais. Deveriam, também, transmitir aos representantes dos trabalhadores da empresa e, se solicitadas, às autoridades competentes e às organizações de trabalhadores e de empregadores de todos os países em que operem, informações sobre normas de segurança e saúde aplicáveis às suas atividades locais, observadas em outros países. Deveriam sobretudo informar os interessados sobre os riscos especiais e suas respectivas medidas de proteção, que guardem relação com novos produtos e processos de fabricação. Da mesma maneira que das empresas nacionais similares é de esperar que desempenhem um papel catalisador na análise das causas dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, e na aplicação de melhorias resultantes em toda a empresa de que se trate.

39. As empresas multinacionais deveriam cooperar nos esforços das organizações que se ocupam da preparação e adoção de normas internacionais de segurança e saúde.

40. De conformidade com a prática nacional, as empresas Multinacionais deveriam cooperar plenamente com as autoridades competentes em matéria de segurança e saúde, com os representantes dos trabalhadores e suas organizações e as instituições de segurança e saúde. Quando for o caso, as questões relativas à segurança e à saúde deveriam figurar nas convenções coletivas concluídas com os representantes dos trabalhadores e suas organizações.” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2012, p. 7-8).

⁸⁸ “Sediada em Paris, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) é uma organização internacional composta por trinta e cinco países membros, representando as economias mais avançadas do mundo, além de alguns países emergentes. Estabelecendo uma relação entre empresas e direitos humanos, a OCDE editou documento intitulado *Guidelines for Multinational Enterprises* (1976). Desprovido de caráter vinculante, o texto estabelece o dever dos Estados e das empresas em respeitar os direitos humanos. Tratam-se de recomendações dirigidas aos governos e às empresas multinacionais baseadas em princípios e padrões para a conduta empresarial responsável em um contexto global, observadas a legislação local e os padrões internacionalmente reconhecidos (OECD, 2011).” (Oliveira Neto, 2020, p. 78).

sobre Conduta Empresarial Responsável, de 1976, estabelece uma série de parâmetros éticos que se considera importantes para a atuação desses entes no cenário internacional.

As diretrizes da OCDE são recomendações dos governos para empresas transnacionais operando em Estados aderentes da OCDE, focando em fornecer princípios e padrões para a conduta empresarial responsável, tendo adesão voluntária (Laupman; Pollari; Montero, 2023).

Interessante anotar que as diretrizes da OCDE têm uma seção específica destinada a Emprego e Relações de Trabalho. Calha citar os preceitos seguintes:

V. Emprego e Relações de Trabalho

As empresas deverão, no âmbito da legislação aplicável, dos regulamentos e das relações de trabalho e práticas de emprego em vigor, bem como das normas de trabalho internacionais aplicáveis, evitar quaisquer práticas e relações de trabalho ilegais, de acordo com as expectativas de devida diligência descritas nos Capítulos II e IV:

[...]

4.

a) Cumprir as normas de trabalho, de acordos contratuais e de relações de trabalho em todas as suas operações.

b) Quando as empresas multinacionais operam noutros países, os salários, benefícios e condições de trabalho oferecidos nas suas operações não devem ser menos favoráveis para os trabalhadores do que aqueles oferecidos por empregadores comparáveis no país anfitrião. Quando não existirem empregadores comparáveis, as empresas devem oferecer os melhores salários, benefícios e condições de trabalho possíveis, no âmbito das políticas governamentais e das normas internacionais aplicáveis. Esses fatores devem estar relacionados com a posição econômica da empresa, mas devem ser, pelo menos, adequados para atender às necessidades básicas dos trabalhadores e das suas famílias.

c) Manter os mais elevados padrões de segurança e saúde no trabalho (OCDE, 2023, p. 30-31).

Os preceitos gizados, assim como todo o texto do documento, refletem a preocupação com os direitos trabalhistas, inclusive com a manutenção de altos padrões de segurança e saúde no trabalho, priorizando o bem-estar e a proteção dos trabalhadores.

Já nos anos 2000, a ONU lançou o Pacto Global, com 10 princípios acerca de direitos humanos⁸⁹, os quais deveriam guiar a atuação das empresas que voluntariamente aderissem ao mesmo (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2000).

⁸⁹ Sobre o tema, anote-se (tradução nossa):

“Os Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas derivam: da Declaração Universal dos Direitos Humanos, da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção.

Direitos humanos

Princípio 1: As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos proclamados internacionalmente; e

Princípio 2: Certificar-se de que não são cúmplices de violações dos direitos humanos.

Trabalho

Princípio 3: As empresas devem defender a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;

Princípio 4: Eliminação de todas as formas de trabalho forçado e obrigatório;

A iniciativa da ONU visa a engajar empresas transnacionais na adoção de 10 princípios universais que abrangem direitos humanos, trabalho, meio ambiente e medidas anticorrupção. Conhecida como Responsabilidade Social Empresarial (RSE), essa iniciativa conta com a adesão voluntária de 13.000 empresas, agrupadas em aproximadamente 80 redes, presentes em 160 países ao redor do mundo (Oliveira Neto, 2020).

Importante citar que, em 2015, integraram-se ao Pacto Global os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), no contexto da chamada Agenda 2030. Tal documento foi subscrito por 193 Estados-membros da ONU, constituindo-se numa iniciativa que envolve Estados, empresas, instituições e a sociedade civil no atingimento dos 17 ODS estabelecidos (Oliveira Neto, 2020).

Entre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, destaca-se o de número 08 relativo ao trabalho decente e crescimento econômico. O referido objetivo é talhado nos seguintes moldes:

Objetivo 8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos

8.1 Sustentar o crescimento econômico per capita de acordo com as circunstâncias nacionais e, em particular, um crescimento anual de pelo menos 7% do produto interno bruto [PIB] nos países menos desenvolvidos

8.2 Atingir níveis mais elevados de produtividade das economias por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive por meio de um foco em setores de alto valor agregado e dos setores intensivos em mão de obra

8.3 Promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros

8.4 Melhorar progressivamente, até 2030, a eficiência dos recursos globais no consumo e na produção, e empenhar-se para dissociar o crescimento econômico da degradação ambiental, de acordo com o Plano Decenal de Programas sobre Produção e Consumo Sustentáveis, com os países desenvolvidos assumindo a liderança

8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor

8.6 Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação

8.7 Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e

Princípio 5: A abolição efetiva do trabalho infantil; e

Princípio 6: A eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão.

Ambiente

Princípio 7: As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;

Princípio 8: Empreender iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e

Princípio 9: Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias amigas do ambiente.

Anticorrupção

Princípio 10: As empresas devem trabalhar contra a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno.“ (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2000, on-line) (grifos no original).

utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas

8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários

8.9 Até 2030, elaborar e implementar políticas para promover o turismo sustentável, que gera empregos e promove a cultura e os produtos locais

8.10 Fortalecer a capacidade das instituições financeiras nacionais para incentivar a expansão do acesso aos serviços bancários, de seguros e financeiros para todos

8.a Aumentar o apoio da Iniciativa de Ajuda para o Comércio [Aid for Trade] para os países em desenvolvimento, particularmente os países menos desenvolvidos, inclusive por meio do Quadro Integrado Reforçado para a Assistência Técnica Relacionada com o Comércio para os países menos desenvolvidos

8.b Até 2020, desenvolver e operacionalizar uma estratégia global para o emprego dos jovens e implementar o Pacto Mundial para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Há que se registrar ainda que, em 2010, o Grupo de Responsabilidade Social da Organização Internacional de Padronização, usualmente conhecida por sua sigla em inglês (ISO) lançou a norma internacional ISO 26.000 que se constitui em documento de adesão voluntária por parte dos Estados e sem caráter vinculante, o qual trata de práticas éticas por parte das empresas (Atchabahian, 2018).

No Brasil, é importante referir o advento do Projeto de Lei Nº 572, de 2022, o qual “Cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas sobre o tema” (BRASIL, 2022, on-line).

O projeto de lei traça obrigações para o Estado brasileiro e para as empresas. Estas seriam as obrigações comum:

Art. 4º. O Estado e as empresas têm as obrigações comuns de:

I - Respeitar e não violar os Direitos Humanos;

II - Não praticar atos de colaboração, cumplicidade, instigação, indução e encobrimento econômico, financeiro ou de serviços com outras entidades, instituições ou pessoas que violem os Direitos Humanos;

III - No caso de violações:

a) Atuar em orientação à reparação integral das violações;

b) Garantir pleno acesso a todos os documentos e informações que possam ser úteis para a defesa dos direitos das pessoas atingidas;

c) Garantir que o processo de reparação não gere novas violações para as pessoas atingidas;

d) Atuar em cooperação na promoção de atos de prevenção, compensação e reparação de danos causados aos atingidos e às atingidas (BRASIL, 2022, on-line).

O projeto de lei estabelece para as empresas o dever da devida diligência:

Art. 7º. As empresas deverão realizar processo de devida diligência para identificar, prevenir, monitorar e reparar violações de direitos humanos, incluindo direitos sociais, trabalhistas e ambientais, devendo, no mínimo:

I - Abranger aquelas que a empresa pode causar ou para as quais possa contribuir, por meio de suas próprias atividades, ou que estejam diretamente relacionadas

às suas atividades e operações, produtos ou serviços por meio de suas relações comerciais;

II - Ser contínuo, reconhecendo que os riscos de violação aos direitos humanos podem mudar com o passar do tempo, conforme se desenvolvem suas atividades e operações e o contexto operacional da empresa (BRASIL, 2022, on-line).

Há que se acompanhar de perto os trabalhos do Grupo de Trabalho Interministerial, já citado, bem como as deliberações relativas ao Projeto de Lei 572/2022, esperando-se que possa haver uma regulação para o tema em âmbito nacional.

Importante referir, nessa esteira, que o Conselho Nacional de Direitos Humanos fez publicar, em 12 de março de 2020, sua Resolução Nº 5, a qual dispõe sobre Diretrizes Nacionais para uma Política Pública sobre Direitos Humanos e Empresas.

Esses são os eixos orientadores estipulados pela Resolução em apreço:

Art. 5º São eixos orientadores das Diretrizes Nacionais sobre Direitos Humanos e Empresas:

I - a supremacia dos Direitos Humanos frente a quaisquer acordos de natureza econômica, de comércio, de serviços e de investimento;

II - a obrigação do Estado com a implementação de medidas de prevenção e reparação que coíbam violações de Direitos Humanos no exercício da atividade empresarial, assim como a obrigação de proteção aos Direitos Humanos, exigindo que as corporações respeitem esses mesmos direitos no exercício de suas funções, garantindo, ainda, mecanismos de reparação integral aos atingidos e atingidas em caso de ocorrência de violações de Direitos Humanos;

III - a obrigação das empresas de efetuarem medidas que coíbam violações de Direitos Humanos no exercício de suas atividades, abarcando toda a sua cadeia de produção, assim como a observância obrigatória de direitos e garantias fundamentais, previstos no ordenamento jurídico nacional e em tratados internacionais de proteção aos Direitos Humanos, colaborando, ainda, para o alcance por parte de atingidos e atingidas por violações de Direitos Humanos, ocorridos no desempenho de suas atividades, a uma reparação rápida e integral;

IV - o direito dos atingidos e atingidas à reparação integral pelas violações de Direitos Humanos cometidos por empresas, com observância do princípio da centralidade do sofrimento da vítima;

V - a implementação, o monitoramento e a avaliação periódica das Diretrizes (BRASIL, 2020, on-line).

Diga-se que o texto estabelece claramente as responsabilidades de cada agente e a importância de considerar gênero, raça e classe para uma reparação justa. Proíbe o uso do argumento *forum non conveniens*⁹⁰ para violações fora do território nacional e destaca que

⁹⁰ Sobre o tema, Soares e Roland (2021, p. 46) asseveram:

“Esta doutrina pode ser considerada como um instrumento muito importante nas mãos das transnacionais para se esquivarem da responsabilização, pois um tribunal que seria mais preparado para garantir a reparação devida das vítimas discricionariamente se recusa a fazê-lo, e muitas vezes o foro ‘mais conveniente’ não possui os meios necessários para garantir um processo de qualidade.

A utilização deste artifício é muito comum em países desenvolvidos, principalmente naqueles que possuem a tradição do *Common Law*, como Reino Unido e Estados Unidos. Percebendo este problemam surge a doutrina que se contrapõe à anterior, chamada *forum necessitatis*, que permitira (*sic*) que um tribunal se declarasse competente para jugar certo fato por não haver outro apto a fazê-lo, ainda que o Estado de referido tribunal não tivesse uma relação direta com o caso e que não tivesse preenchido todos os requisitos formais de competência, simplesmente por se entender que não pode a vítima ficar sem nenhum tipo de reparação.”

tratativas com povos indígenas e comunidades quilombolas devem respeitar suas culturas e crenças, exigindo consulta prévia, livre, informada e de boa-fé (Figueiredo, 2022).

Diga-se, entretanto, que apesar das inúmeras iniciativas existentes no plano nacional, as mesmas não destoam do caráter voluntário com o qual o tema é tratado em nível internacional. Desse modo, o atual quadro normativo doméstico se mostra insuficiente para a responsabilização direta das empresas por violações de direitos humanos (Almeida; Moreira, 2021).

A seguir analisar-se-á a possibilidade de elaboração de um tratado internacional sobre a matéria empresas e Direitos Humanos.

5.2.4 Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos

Diga-se que a responsabilização das empresas transnacionais é uma luta difícil de ser enfrentada e que parece interminável (Soares; Roland, 2021).

A elaboração de propostas destinadas ao regramento jurídico das empresas transnacionais tem se mostrado, dessa maneira, como um dos temas mais difíceis da atualidade. A necessidade parte de fatos já amplamente constatados: a violação de direitos humanos ao largo do planeta e a dificuldade de responsabilizá-las juridicamente (Zubizarreta, 2009).

Nesse contexto, um tratado que discipline a matéria é discutido no âmbito internacional desde os anos 1970. Há cizânia acerca da conveniência de um documento com força cogente. Quanto ao assunto, contrapõem-se duas correntes de pensamento. A primeira delas entende pela necessidade de haver uma regulação de caráter cogente da atuação das empresas transnacionais, criando-se instrumentos de responsabilização das mesmas por violações de Direitos Humanos. A outra corrente vai ao encontro da chamada Responsabilidade Social Corporativa, pautando-se em pactos de adesão voluntária (HOMA, 2016).

Como dito, as corporações transnacionais não detêm personalidade jurídica que as habilite como sujeitos de Direito Internacional. Desse modo, eventual resolução de litígio que as envolva perante cortes internacionais deverá ser intermediada pela presença dos Estados-nação onde as mesmas baseiem suas atividades. Ou seja, elas não podem litigar ou ser demandadas em nome próprio (Kawamura, 2014).

Sobre o tema, há que se dizer que o Grupo de Trabalho criou expectativas sobre um possível tratado internacional sobre a matéria. Espera-se que por esse instrumento normativo internacional se estabeleçam condutas e obrigações mais claras para as empresas transnacionais e para os Estados, com o objetivo de proteger os indivíduos, especialmente os mais vulneráveis, de violações de direitos humanos pelas empresas transnacionais (Fachin *et al.*, 2016).

Sobre o assunto, anote-se:

Referido tratado, portanto, jamais será única e inteiramente suficiente para resolver os problemas decorrentes do tema Direitos Humanos e empresas, mas certamente será um elemento salutar se interpretado em conjunto com as demais normas internacionais existentes e também aplicáveis ao contexto ora proposto. O desafio às partes envolvidas será o de abandonar o ímpeto de encontrar um máximo consenso — o que se entende na presente tese que não será fácil tarefa, ou mesmo se possível, dados os diferentes interesses representados — e buscar estabelecer padrões mínimos de conduta, mas sem imprecisão nas diretrizes, ou mesmo repetição de normas já existentes voltadas à proteção aos Direitos Humanos (Atchabahian, 2018, p. 40).

Cite-se, nessa esteira, a iniciativa da ONU, no que toca ao tema direitos humanos e empresas, que se deu na 26ª Sessão do Conselho de Direitos Humanos daquela organização, em junho de 2014. Na oportunidade, através da Resolução A/HRC/26/L.22/Rev.1, determinou-se, por maioria de votos, o estabelecimento de um tratado internacional sobre a temática. A citada Resolução atendeu à grande demanda da sociedade civil internacional, que buscava garantir um maior grau de proteção aos indivíduos e às comunidades impactadas desmesuradamente e de forma negativa pelas empresas transnacionais. O projeto que inspirou o texto da Resolução em questão foi patrocinado pelos seguintes países: Bolívia, Cuba, Equador, Venezuela e África do Sul (Atchabahian, 2018).

Diga-se que a resolução acima citada foi aprovada por 20 votos a favor, 14 votos contrários e 13 abstenções, entre as quais a do Brasil. Votaram contra a resolução todos os países da União Europeia presentes, o Japão e os EUA. Tudo a indicar que os países em desenvolvimento apresentam o intuito de se contrapor ao poderio das empresas transnacionais e aos impactos negativos decorrentes de suas atividades. Por outro lado, os países desenvolvidos, onde usualmente as empresas transnacionais têm suas sedes, não abraçaram essa iniciativa (Oliveira Neto, 2020).

Diga-se que, desde 2015, têm sido realizados encontros anuais com o objetivo de discutir uma norma vinculante para o tema empresas e direitos humanos. As discussões têm apresentado resultados positivos, muito embora ainda haja resistências a serem vencidas (Atchabahian, 2023).

O tratado internacional, muito embora seja um passo fundamental, tem enfrentando resistência dos EUA e de países da União Europeia. Enquanto isso, infelizmente, o quadro de violação de direitos humanos por empresas transnacionais permanece. Com efeito, há imensa dificuldade de reparação integral das comunidades e pessoas atingidas por atos ilícitos das corporações transnacionais (Soares; Roland, 2021).

O objetivo do tratado é estabelecer uma estrutura legal vinculante que garanta o respeito, a promoção e a proteção dos direitos humanos contra violações ou abusos resultantes de atividades de corporações transnacionais e outras empresas (Laupman; Pollari; Montero, 2023).

Desse modo, o tratado tem como finalidades: (i) assegurar responsabilidade civil, administrativa e criminal por violações de direitos humanos por empresas transnacionais;

(ii) garantir acesso à justiça e reparação efetiva, incluindo garantias de não-repetição e cooperação internacional; (iii) estabelecer obrigações para prevenir tais violações; e (iv) reafirmar que as obrigações dos Estados-parte não se limitam às suas fronteiras territoriais (Laupman; Pollari; Montero, 2023).

Sobre o tema, afirma Zubizarreta (2009, p. 270):

La aprobación de normas internacionales y mecanismos de responsabilidad de las empresas multinacionales es imprescindible para poder neutralizar la debilidad de las legislaciones nacionales y la fortaleza del Derecho Comercial Global, es decir, de las normas mercantiles establecidas en el marco de la OMC, Tratados Regionales y Bilaterales de Inversiones y Comercio.

Nesse compasso, vislumbra-se a ampliação do rol de sujeitos de Direito Internacional para fins de responsabilização por violação de direitos humanos⁹¹. Desse modo, as empresas transnacionais poderiam ser responsabilizadas no país de origem ou em instâncias internacionais (ainda pendentes de criação) (Oliveira Neto, 2020).

Este é o grande desafio que se coloca no momento: superar a limitação atual do direito internacional de modo que os indivíduos possam litigar contra empresas transnacionais. Como repisado, essas provocam violações massivas aos direitos humanos, especialmente nos Estados mais pobres. Nestes casos, as vulnerabilidades se somam, visto que além das vítimas, figuram no contexto débeis Estados reféns do sistema de dominação do capital financeiro internacional (Fachin *et al.*, 2016).

O objetivo é ambicioso, pois incorpora aspectos não presentes na legislação de muitos Estados, como a responsabilização penal de empresas. Ademais, trata da aplicação extraterritorial dos direitos humanos, o que inevitavelmente levanta questões sobre a extensão da jurisdição dos Estados e o princípio da soberania (Laupman; Pollari; Montero, 2023).

Diga-se que as empresas transnacionais se opõem renhidamente ao controle legal, preconizando a adoção de mecanismos de natureza voluntária. Justificam tal resistência sob o argumento de que a adoção de normas legais equivaleria a privatizar os direitos humanos. Mas em verdade, as normas voluntárias é que privatizam os direitos humanos, pois deixam ao alvedrio das corporações a sua efetivação ou não (Özden, 2005).

⁹¹ Em sentido contrário, Soares e Roland (2021, p. 49) anotam: “[...] não é necessário que as empresas transnacionais sejam consagradas como sujeitos plenos de Direito Internacional para que lhe sejam atribuídas obrigações diretas. O debate sobre a condição dos indivíduos enquanto sujeitos de Direito Internacional, por exemplo, permanece, e isso não os impede de terem acesso aos Sistemas Internacionais de Proteção dos Direitos Humanos. A lógica adotada seria em consonância com o potencial das TNCs [empresas transnacionais] de violarem Direitos Humanos, se é possível essa violação, numa organização da atividade que foge ao alcance, inúmeras vezes, das jurisdições nacionais, a sua responsabilidade também deve ser erigida sobre as mesmas bases, para que as empresas não desfrutem de uma condição de impunidade reiterada.”

5.3 Exemplos de violações de direitos biopsicossociais pelas empresas transnacionais

As violações das empresas transnacionais aos direitos humanos dos países onde se alocam é tema discutido desde os anos setenta. Infelizmente, muitas vezes essas empresas adotam padrões de operação, no que toca aos direitos humanos, bem inferiores aqueles empregados em seus países-sede, vulnerando aspectos importantes do meio ambiente (incluindo-se o do trabalho) local.

Essas são as principais violações aos direitos humanos: (i) violações de leis trabalhistas; (ii) graves danos ao meio ambiente; (iii) danos aos consumidores através da permissão de venda de mercadorias a determinados países, estes anunciados como benéficos, mas que em verdade não detinham as qualidades anunciadas (Atchabahian, 2018).

As situações acima são agravadas quando as empresas transnacionais se situam em países com baixos índices socioeconômicos. Essas jurisdições, muitas vezes, têm sistemas políticos, jurídicos e legais enfraquecidos por crises políticas ou econômicas, guerras étnicas ou ainda não superaram totalmente o processo de descolonização (Atchabahian, 2018).

Ganharam notória reputação casos envolvendo ofensas a direitos humanos por empresas transnacionais como Chevron/Texaco, no Equador, Bhopal na Índia, Rana Plaza, em Bangladesh, bem como as tragédias de Mariana e Brumadinho no Brasil (Oliveira Neto, 2020).

Apontam-se as principais violações aos direitos humanos causadas pelas empresas transnacionais (Özden, 2005, p. 4):

- . trabalho infantil;
- . crimes financeiros;
- . condições de trabalho desumanas;
- . desconhecimento dos direitos trabalhistas e sindicais;
- . os ataques aos direitos dos trabalhadores e os assassinatos de líderes sindicais;
- . corrupção e financiamento ilegal de partidos políticos;
- . trabalho forçado;
- . a negação dos direitos das pessoas;
- . o desvio das funções jurídicas dos Estados;
- . incumprimento do princípio da precaução;
- . a grave negligência que levou à morte de milhares de pessoas⁹².

⁹² Texto original: "Dichas violaciones se refieren a: - los daños causados al medio ambiente; - el trabajo infantil; - la criminalidad financiera; - las condiciones laborales inhumanas; - la ignorancia de los derechos laborales y sindicales; - los atentados a los derechos de los trabajadores y los asesinatos de dirigentes sindicales; - la corrupción y la financiación ilegal de partidos políticos; - el trabajo forzado; - la negación de los derechos de los pueblos; - el desvío de las funciones legales de los Estados; - el no respeto del principio de precaución; - las negligencias graves que han dado lugar a la muerte de miles de personas; - etc."

Nessa seção, analisar-se-ão alguns casos práticos de violação a direitos humanos, na esfera trabalhista.

Na ação abaixo mencionada, a transnacional Zara teve os autos de infração lavrados contra si pelo Ministério do Trabalho e Emprego, por trabalho escravo na sua cadeia de produção, validados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. No mesmo compasso, a empresa teve julgada como hígida a sua inclusão no Cadastro de Empregadores que mantiveram trabalhadores em condições análogas às de escravo, a chamada “lista suja”.

FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO. AUTO DE INFRAÇÃO. AÇÃO ANULATÓRIA IMPROCEDENTE. A fiscalização do trabalho como resultado da atuação do poder de polícia da administração pública, tem atribuição funcional para inspecionar a existência ou não de trabalhadores sem o devido registro em CTPS. Entretanto, esta atuação se dá tão-somente a nível administrativo, com vistas à verificação de infração administrativa, lavrando o agente público o respectivo auto de infração, com base no qual é aplicada a penalidade de multa ao infrator da legislação trabalhista. No exercício de sua atividade, o fiscal certamente enfrenta situações que exigem a interpretação da relação laboral havida, o que se insere nos limites de sua competência funcional. In casu, pretende a empresa autora (Zara), a exclusão de sua responsabilidade pelos trabalhadores flagrados em condições análogas às de escravos junto à cadeia de confecção de roupas da empresa AHA Indústria e Comércio, sob a alegação de que mantém com esta mera relação comercial, o que não encontra guarida nas provas produzidas nos autos. Tem-se que embora sejam autuações administrativas decorrentes de infrações trabalhistas, tais decorrem de um conjunto de ações empreendidas a nível mundial, através de tratados internacionais firmados com as nações pactuantes, dos quais o Brasil é signatário (OIT 29 e OIT 105), visando erradicar no mundo o trabalho em condições análogas às da escravidão, primando pelos valores humanos, consagrados em nossa Constituição como direitos fundamentais, que devem estar presentes nas relações de trabalho, garantindo-se dignas condições de trabalho e de vida a todos. Nesse trilhar, por regulares as autuações, segue improcedente o pleito de obrigação de não fazer, quanto à não inclusão do nome da Recorrente na chamada “lista suja”, ou seja, o Cadastro de Empregadores que mantiveram trabalhadores em condições análogas às de escravos, ficando cassada a liminar concedida na ação cautelar em apenso, que tem a perda de seu objeto. Recurso ao qual se nega provimento para julgar improcedente a ação anulatória (BRASIL, 2017).

Percebe-se um comportamento contraditório da Zara na situação fático-jurídica em análise:

A empresa firma acordos extrajudiciais com o MPT, promove expressivas campanhas demonstrando sua responsabilidade social, entretanto, promove o litígio reativo na esfera judicial contra a sua responsabilização jurídica, especificamente buscando anular os autos de infração do MTE e retirar seu nome da lista suja de empregadores (Teixeira, 2018, p. 63-64).

Já no Processo nº AIRR-1179-08.2012.5.18.0006, julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho, a empresa holandesa C&A foi condenada a pagar cem mil Reais, a título de dano moral coletivo, por descumprimento de normas laborais relativas à jornada de trabalho, tendo reduzido seus empregados à condição análoga à de escravo (BRASIL, 2014).

Importante citar o processo através do qual a empresa Odebrecht foi condenada no pagamento de dano moral coletivo no importe de cinquenta milhões de Reais, por submeter trabalhadores a condições análogas a de escravo. A empresa brasileira aliciava os trabalhadores no Brasil, fazendo tráfico internacional dos mesmos, os quais iam trabalhar

na construção de uma usina de cana-de-açúcar em Angola. A decisão se constitui na maior condenação por trabalho escravo na história da Justiça brasileira (CONSULTOR JURÍDICO, 2015).

Importante citar ainda que, no dia 25 de janeiro de 2019, ocorreu o maior acidente do trabalho da história do Brasil. Ele ocorreu na região do Córrego do Feijão, no município de Brumadinho, tendo havido o rompimento da barragem da Mina do Feijão, controlada pela Companhia Vale do Rio Doce S/A⁹³, uma das maiores mineradoras do mundo (Oliveira, 2021b).

Infelizmente, no episódio morreram 270 pessoas, tendo sido despejados milhões de metros cúbicos de rejeito na bacia do Rio Paraopeba (Mansur, 2023).

Graças à firme atuação do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho de Minas Gerais foi celebrado acordo nos seguintes termos: (i) setecentos mil Reais para cônjuge ou companheiro, filho, mãe e pai, individualmente; (ii) cento e cinquenta mil Reais por irmão de trabalhador falecido. Esses valores visavam a reparar o dano moral sofrido e um seguro adicional por acidente de trabalho. Adicionalmente, em relação ao dano material, os dependentes receberão pensão mensal calculada até a data em que o falecido completasse 75 anos. Para pais e mães dos falecidos, o acordo também prevê atendimento médico e psicológico em rede credenciada. Também foram pagos quatrocentos mil Reais, a título de dano moral coletivo (Oliveira, 2021b).

Referindo-se ao acidente de Mariana, Cardia (2017, p. 230) assevera:

Caminhamos em sentido contrário ao da proteção aos direitos humanos e a favor de um desenvolvimento desenfreado e irresponsável. O incipiente avanço se deu por meio da tragédia, como resultado de situações (não) acidentais e da (ir)responsabilidade das empresas nacionais e transnacionais. A pergunta que se faz, portanto, é até quando a tragédia será a mãe do desenvolvimento no Brasil⁹⁴.

Por fim, na área da saúde mental, a Corte Interamericana de Direitos Humanos, no caso Ximenes Lopes condenou o Estado brasileiro a:

- . garantir, em tempo razoável, a conclusão do processo interno de responsabilização daqueles que contribuíram para a violação dos direitos do sr. Ximenes Lopes;
 - . publicar parte da sentença proferida pela Corte Interamericana em Diário Oficial ou outro de circulação nacional;
 - . continuar a desenvolver um programa de formação e capacitação para o corpo médico, psicológico, de enfermagem, auxiliares de enfermagem e todos aqueles envolvidos na assistência à saúde mental, de acordo com os padrões internacionais de tratamento e os limites traçados na sentença de mérito da Corte;
- e

⁹³ Diga-se que o acidente aconteceu em uma barragem, de propriedade da empresa Samarco, uma *joint venture* da empresa brasileira Vale e da anglo-australiana BHP Billiton (Cardia, 2017).

⁹⁴ Texto original: "Caminamos en sentido contrario a la protección a los derechos humanos y a favor de un desarrollo desenfreado e irresponsable. El incipiente avance se da por medio de la tragedia, como resultado de situaciones (no) accidentales y de la (ir)responsabilidad de las empresas nacionales y transnacionales. La pregunta que se hace, por lo tanto, es hasta cuándo la tragedia será la madre del desarrollo en Brasil."

. pagar indenização por danos morais e materiais aos familiares da vítima (Saba, 2019, p. 213).

A seguir, tratar-se-á de importante diploma normativo da União Europeia.

5.4 Diretiva Europeia da Devida Diligência em Sustentabilidade Corporativa (CSDDD)

Stefan Grundmann descreve o atual estágio do desenvolvimento do direito societário da União Europeia como a “Green-box”, enfatizando a responsabilidade comunitária e intergeracional nas atividades econômicas e no direito societário. Ele destaca três exemplos principais: a não externalização de impactos negativos para a coletividade; a proteção proativa de valores fundamentais frente aos riscos econômicos europeus; e o chamado para que os principais decisores compartilhem suas estratégias de forma transparente e crítica, evitando injustiças (Oliveira; Faleiros Júnior; Rosenvald, 2024).

Nesse contexto, pontuam Soares e Roland (2021, p. 45):

Existem várias legislações já que indicam esse entendimento do dever da empresa matriz de certa forma controlar ou monitorar ações em toda sua cadeia de valor, como é o caso do *Modern Slavery Act*, no Reino Unido, o conjunto dos diplomas australianos, e, mais recentemente, a legislação francesa que chamou atenção por seu pioneirismo em algumas questões, ainda que não tenha conseguido ser tão abrangente quanto o esperado. Essa lei (*devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*) apresenta, pela primeira vez, uma obrigação expressa da empresa matriz em possuir planos que prevejam qualquer tipo de impacto social ou ambiental causado por atividades em toda a cadeia de valor. Há previsão de acionamento direto do judiciário e multas milionárias para violações que decorrerem da ausência do plano ou que sejam danos evitáveis.

Nesse sentido, é importante anotar que o Parlamento Europeu, em 24 de abril de 2024, aprovou a Diretiva da Devida Diligência em Sustentabilidade Corporativa (CSDDD). Tal instrumento normativo exige que as empresas apliquem a devida diligência nas políticas corporativas e cadeias globais de valor, identificando, prevenindo, mitigando e contabilizando os impactos adversos de suas atividades nos direitos humanos e no meio ambiente. Isso abrange desde os fornecedores de matérias-primas, até o processamento do produto. Encampa também as fases subsequentes à produção, como armazenamento, distribuição e prestação de serviços ao consumidor final. As regras entrarão em vigor a partir de 2027 (LINKED IN, 2024).

Para cumprir as obrigações em direitos humanos e ambientais, as empresas devem seguir o dever de diligência conforme detalhado nos artigos 4 a 8 da Diretiva. Isso inclui adotar procedimentos para identificar e mitigar impactos negativos nos direitos humanos e no meio ambiente relacionados às suas operações, de suas subsidiárias e de toda cadeia de valor, visando a prevenir, atenuar e minimizar esses impactos (Oliveira; Faleiros Júnior; Rosenvald, 2024).

A normativa visa a coibir o trabalho infantil, o trabalho escravo, a exploração profissional, a perda da biodiversidade, a poluição e a destruição do patrimônio cultural (CARBON REPORT, 2024).

As penalidades pelo não cumprimento das obrigações podem incluir multa de até 5% do faturamento líquido mundial da empresa, bem como a responsabilidade de reparar os danos causados (LINKED IN, 2024).

Essa norma baseia-se na importante noção de jurisdição extraterritorial, oriunda do Direito Internacional. Segundo tal vetor, por mais que a violação de direito da pessoa ou comunidade não tenha ocorrido no país onde se localiza a matriz da empresa transnacional, este país teria jurisdição para processar o empreendimento. Tal decorre do fato da corporação ter obrigação de monitorar as ações e os resultados das mesmas ao longo da sua cadeia global de valor (Soares; Roland, 2021).

Sobre os impactos dessa nova regulação no Brasil, é necessário lembrar que a União Europeia é o segundo principal parceiro comercial do Brasil, sendo responsável por 15% de todo o comércio nacional. Desse modo, a referida regulação pode chegar ao país, exigindo-se a devida diligência de empresas brasileiras e de europeias que atuam no Brasil, de modo a prevenir impactos negativos em matéria socioambiental. Tal regulação deve, assim, atingir o agronegócio brasileiro, devido sua dependência de recursos naturais, comunidades locais e regulamentações do governo (Bertão, 2024).

A nova legislação europeia terá, com efeito, um impacto significativo sobre empresas brasileiras e estrangeiras operando no Brasil, assim como seus fornecedores. Embora possa motivar multinacionais e exportadores brasileiros a melhorar as políticas de direitos humanos, ela ainda apresenta limitações, não proporcionando às comunidades afetadas os meios eficazes para lidar com violações de direitos. Nesse contexto, o Brasil deve avançar na criação de seus próprios marcos regulatórios para proteger as pessoas vulneráveis, sem depender exclusivamente das regulamentações europeias (OXFAM BRASIL, 2023).

5.5 Empresas transnacionais e riscos psicossociais do trabalhador: buscando soluções

Diante do crescente número de vítimas das empresas transnacionais e do sofrimento a elas imposto, não resta alternativa senão a implementação de medidas capazes de resguardar seus interesses, reparar eventuais danos a elas cometidos e estabelecer novos parâmetros protetivos com vistas a eliminar a incidência de novas violações das corporações (Atchabahian, 2018, p. 30).

A seguir, tratar-se-á de práticas gerenciais para a tutela e promoção da saúde mental nas empresas, em especial, as de caráter transnacional.

5.5.1 Práticas gerenciais para a tutela e a promoção do bem-estar psíquico nas corporações

A organização do trabalho pode ser pensada a partir de duas perspectivas, o trabalho prescrito e o trabalho chamado real. O trabalho prescrito se vincula à divisão do trabalho, às normas, ao modelo hierárquico, abrangendo aspectos formais e informais. Já o trabalho real é aquele que resiste ao domínio técnico e científico, submetendo-se a eventos inesperados, panes e imprevistos (Facas, 2018).

Em verdade, as tarefas que os trabalhadores realmente executam costumam ser distintas daquelas especificadas formalmente pela empresa, devido à discrepância entre o que é prescrito e o que é viável em termos humanos para sua realização (Seligmann-Silva, 2022).

O ajuste entre o trabalho prescrito e o trabalho real passa pelo conhecimento do trabalhador no exercício do seu ofício, o qual se mostra de fundamental importância para o desenvolvimento do trabalho. Para a Psicodinâmica do Trabalho, trabalhar pressupõe um engajamento subjetivo dos trabalhadores, somado a um modelo coletivo de gestão, o qual possa dar voz ao saber fazer singular dos empregados (Facas, 2018).

Se tais aspectos não foram observados — trabalho prescrito e trabalho real —, há a eclosão dos adoecimentos mentais.

Diga-se que eventual encobrimento da responsabilidade das empresas pelos adoecimentos mentais leva a uma dupla armadilha. Por um lado, há o agravamento das perturbações mentais, com o consequente aumento das despesas com saúde. Por outro lado, grassa a cegueira sobre a degradação das condições de saúde dos trabalhadores, com suas consequências sociais. Desse modo, é urgente estabelecer uma ligação direta entre as políticas de recursos humanos e a saúde mental do pessoal (Gaulejac, 2007).

Ao longo do desenvolvimento do capitalismo, o conceito de saúde do trabalhador evoluiu passando de um patamar relativo à mera sobrevivência do corpo para a preocupação com a saúde mental. Entretanto, lamenta-se que os programas que tratam da saúde mental dentro das empresas baseiem-se em intervenções pontuais, meramente paliativas acerca da organização do trabalho. Na maioria das vezes são deixados de lado sinais subjetivos relacionados a angústia, medo, insatisfação e manifestações de doenças mentais. Doutra banda, o sofrimento humano no trabalho eclode através do estresse, do burn-out e demais manifestações de sofrimento psíquico ou transtornos mentais (Lucca, 2018).

Infelizmente, no que toca aos trabalhadores, há verdadeiro desconhecimento de assuntos relativos à saúde mental. Em pesquisa sobre o tema, Vasconcelos e Faria (2008, p. 455) concluem: “[...] o tema não é corrente em programas formais da organização, nem mesmo nos grupos e conversas informais, sendo que alguns entrevistados, inclusive, sequer tinham pensado sobre a ‘Saúde Mental no Trabalho’”.

Com efeito, as empresas usam, muitas vezes, um discurso contraditório, objetivando,

ardilosamente, o controle do trabalhador: “Por mais que o discurso corporativo fale atualmente de seus investimentos na criatividade e na inteligência emocional dos sujeitos, o que se busca não é a liberdade de criação do sujeito, mas sim o uso de sua subjetividade como instrumento de manipulação e controle do processo de trabalho” (Vasconcelos; Faria, 2008, p. 456).

As novas formas de trabalho valorizam a capacidade de adaptabilidade e aprendizado rápido, onde mudar facilmente entre tarefas, empregos e locais é essencial. A habilidade de adquirir novos conhecimentos rapidamente é mais valorizada do que a especialização em um problema específico existente (Sennet, 2004 *apud* Vasconcelos; Faria, 2008).

Nesse sentido,

As organizações, através da área de Recursos Humanos (RH), buscam, com o emprego de novos programas de gestão (relações humanas, saúde e qualidade de vida etc.), intensificar o trabalho, aumentar a produtividade, mobilizar a criatividade e empenhar a inteligência para inovar e competir no mercado globalizado (Vasconcelos; Faria, 2008, p. 457).

Destaque-se, sobre o tema, a observação de Dejours (2010, on-line), em entrevista (grifos no original):

Não haverá por detrás desta nova organização do trabalho objectivos de controlo [controle] das pessoas, de redução da liberdade individual, que extravasam o âmbito empresarial?

É uma questão difícil. Acho que qualquer método de organização do trabalho é ao mesmo tempo um método de dominação. Não é possível dissociar as duas coisas. Há 40 anos que os sociólogos trabalham nisto. Todos os métodos de organização do trabalho visam uma divisão das tarefas, por razões técnicas, de racionalidade, de gestão. Mas não há nenhuma divisão técnica do trabalho que não venha acompanhada de um sistema de controlo [controle], em virtude do qual as pessoas vão cumprir as ordens.

Para Dejours (2006), existe uma dominação dos gestores sobre os trabalhadores que ocorre pela ameaça de precarização das relações de trabalho, razão pela qual os trabalhadores vivem constantemente com medo. Trata-se de um medo permanente que ocasiona condutas de obediência e submissão. Ademais, traz como consequência a quebra das relações de solidariedade entre os empregados. E pior: “desliga” aquele que sofre o medo cotidiano da situação daqueles que estão excluídos do mercado de trabalho, no caso os desempregados. Desse modo, o medo ocasiona uma separação subjetiva entre os que estão trabalhando e os que não trabalham.

Segundo Mendes (2007a), a precarização do trabalho, o desemprego estrutural e a necessidade de sobrevivência enfraquecem o trabalhador. Para autora, a cultura da excelência e a flexibilização da produção desestruturam o coletivo, deixando os trabalhadores vulneráveis às promessas de sucesso e reconhecimento. Isolados e desamparados, eles são capturados pelo desejo de produzir, adotando estratégias defensivas para lidar com o sofrimento, favorecendo uma maior exploração em prol da produtividade.

Para a autora, as estratégias defensivas, em geral, são articuladas e construídas pela coletividade de trabalhadores, os quais entabulam acordo velado na manutenção da defesa. Essas estratégias visam a minimizar a percepção do sofrimento, dando suporte subjetivo aos trabalhadores. Servem como regras benéficas ao coletivo de trabalho (Mendes, 2007a).

Sobre as intervenções nas organizações com o objetivo de promover a saúde, registre-se:

O sofrimento é visto como uma espécie de drama, que mobiliza o sujeito no mundo e no trabalho em busca das condições de saúde. Desse modo, nem o sofrimento, tampouco as estratégias de defesas individuais e coletivas são patológicos, e sim, uma saída para a saúde. Nessa perspectiva, intervir na organização do trabalho é a contribuição para o processo de saúde, que permite aos sujeitos subverter o sofrimento, transformando-o em sentido, em inteligibilidade e em ação, o que não significa anular o sentimento, mas transformá-lo no prazer da reapropriação do vivido pela ação (Dejours, 1994 *apud* Mendes, 2007a, p. 26).

A seguir, apontam-se algumas possíveis intervenções a serem implementadas pelas gestões organizacionais, com o objetivo de reduzir os riscos psicossociais:

- 1) Reduzir a monotonia das tarefas quando apropriado;
- 2) Estipular qual a sobrecarga de trabalho razoável (nem muita nem pouca), prazos e demandas;
- 3) Estabelecer uma boa comunicação e reportar problemas;
- 4) Encorajamento da equipe de trabalho;
- 5) Monitoramento e controle de trabalho em turnos ou de horas extras;
- 6) Reduzir ou monitorar sistema de pagamento dos que trabalham por hora;
- 7) Proporcionar treinamento adequado (Guimarães, 2013, p. 280).

Importante citar pesquisa realizada no âmbito corporativo, a qual buscou avaliar o nível de apoio das lideranças aos trabalhadores, no sentido de que estes possam lidar com transtornos mentais⁹⁵:

⁹⁵ Sobre a metodologia da pesquisa: “A pesquisa foi realizada pela Talenses Group e pela Vitalk, com apoio da Impulseup e dos autores, e contou com uma amostra de 572 respondentes. Em relação a gênero, 55% são homens; 44%, mulheres; e 1%, não declarados. Considerando as gerações, a amostra ficou dividida entre 49% de millennials, 34% da geração X, 10% da geração Z e 7% baby boomers. Os respondentes eram predominantemente da Região Sudeste (88%) e ocupavam cargos variados, entre diretores, gerentes, coordenadores, analistas, especialistas etc. A pesquisa utilizou método estatístico e a escala Likert. O questionário continha perguntas para análise de frases que buscavam entender aspectos como a preocupação da empresa com o bem-estar dos funcionários, fatores de maior impacto negativo na saúde mental dos colaboradores, benefícios mais desejados e os oferecidos, situação pessoal de saúde mental e percepção da saúde mental dos colegas de trabalho, expectativa e realidade de como as empresas conduzem ações de apoio à saúde mental dos colaboradores e clima organizacional.” (Ferreira; Appel, 2023, on-line).

Tabela 5 – Apoio da liderança para lidar com transtornos mentais, por gênero

Gênero	Não receberam apoio (%)	Receberam Apoio (%)	Total (%)
Feminino	58	42	100
Masculino	70	30	100
Total	63	37	100

Pesquisa realizada por Talenses Group e Vitalk

Como se vê, 63% do total de entrevistados não recebem qualquer apoio para lidar com problemas relacionados a transtornos mentais. Consideradas somente as mulheres esse número sobe para 70%.

Nesse talante, Ferreira e Appel (2023) sustentam que estabelecer uma cultura empresarial onde os líderes mostrem compreensão e empatia relativamente aos problemas de saúde mental dos empregados é essencial para que os mesmos se sintam à vontade para buscar apoio quando necessário.

A pesquisa citada também destacou a importância da liberdade para discutir erros com os líderes: chefes que não permitem essas conversas não apenas prejudicam os resultados da empresa, mas também aumentam o estresse dos funcionários e comprometem a segurança psicológica, necessária para um ambiente de trabalho saudável (Ferreira; Appel, 2023).

Para haver efetiva prevenção, os gestores devem ser mobilizados:

Como as gerências podem garantir que seus funcionários consigam encontrar o equilíbrio adequado? Oferecendo acesso a programas, recursos e informações sobre gerenciamento do estresse e reforço da resiliência. Em nossa pesquisa de ambiente de trabalho focada na ocorrência de burnout entre os empregados, quase 70% dos participantes disseram que os patrões não faziam o suficiente para evitar ou aliviar o burnout. Os chefes precisam fazer um trabalho mais eficiente no que se refere a ajudar os funcionários a recorrer a esses recursos antes que o estresse gere problemas mais sérios (O'Brien; Fisher, 2023, p. 111).

Com efeito, cabe aos gestores ser receptivos e atentos às necessidades dos subordinados, trançando condições que permitam aproveitar ao máximo as capacidades de cada trabalhador, promovendo relações de trabalho saudáveis e encorajando o comportamento autônomo. Por outro lado, os empregados devem perceber que são valorizados, não somente do ponto de vista pecuniário, mas também por gestos de reconhecimento, incentivos significativos e oportunidades claras de progressão na carreira (Melo, 2024).

Nesse ponto, é necessário admitir que “Não é fácil introduzir uma *mudança estrutural* que revoluciona os hábitos, os usos, os costumes, os modos de trabalho, as formas de cooperação, a convivência, o controle, o comando, as qualificações etc.” (Dejours, 2006, p. 69) (grifos no original).

Nesse contexto, Dejours (2015 *apud* Facas, 2018, p. 45-46) aponta propriedades organizacionais específicas e responsabilidades dos gestores que propiciam uma organização do trabalho que não seja prejudicial à saúde mental dos trabalhadores:

- 1. Ajudar os subordinados:** Conhecer o trabalho dos membros da equipe e ter desejo e condições de transmitir sua experiência e conhecimentos técnicos relativos aos processos de trabalho.
- 2. Coordenar as inteligências:** Praticar diretrizes que favoreçam a coerência e harmonização entre diferentes estilos de trabalhar dos membros da equipe.
- 3. Garantir um espaço de deliberação:** Favorecer que haja a livre circulação da palavra entre os membros da equipe. Neste espaço, os trabalhadores podem confrontar opiniões, compartilhar *modus operandis*, elaborar regras de ofício e tomar decisões sobre as atividades.
- 4. Escutar os trabalhadores:** Estruturar e manter as relações de confiança entre os trabalhadores por meio da escuta dos trabalhadores — individualmente e, sobretudo, na presença de toda a equipe;
- 5. Assumir suas decisões:** Buscar que as decisões tomadas coletivamente pelos trabalhadores sejam institucionalizadas e estabilizadas — ou seja, ser ouvido pela direção e garantir condições favoráveis ao exercício dos saberes individuais e coletivos dos trabalhadores.
- 6. Repassar à equipe diretrizes e orientações da direção:** Interpretar as ordens superiores de acordo com a realidade do trabalho e repassar para seus trabalhadores.
- 7. Responsabilidade com a sociedade:** Debater com a direção e buscar a continuidade entre o trabalho ordinário e a civilização, isto é, não somente as obras humanas que se firmam na cultura, mas também o *savoir-faire* e o viver juntos que organizam a sociedade e permitem evitar a violência na resolução dos conflitos entre os seres humanos (grifos no original).

No mesmo sentido, Gaulejac (2007, p. 292) propõe a noção de empresa como construção antropológica, privilegiando os seguintes aspectos:

- . A gestão não deve ser apreendida a partir de modelos teóricos inspirados nas ciências exatas, e sim nas ciências humanas;
- . A finalidade da empresa não é exclusivamente econômica e financeira, mas em primeiro lugar humana e social.
- . O trabalho não pode ser considerado unicamente sob o ângulo da produção e dos resultados, mas igualmente sob o ângulo do sentido da atividade.
- . A subjetividade e a vivência são variáveis tão importantes quanto a produção e a rentabilidade.

Diga-se que as corporações necessitam do capital, do trabalho e do mercado para atingir seus objetivos. A gestão não poderá privilegiar um ou outro desses polos em detrimento dos demais. Ao contrário, deve estar vigilante para que as expectativas de todos sejam razoavelmente atendidas, buscando sinergia entre esses marcos. Assim, devem ser colocados em prática mecanismos gerenciais, procedimentos jurídicos e princípios de gestão, de modo a garantir a mediação equilibrada de capital, trabalho e mercado (Gaulejac, 2007).

A seguir, apontar-se-ão possíveis contribuições das empresas transnacionais para a saúde mental dos trabalhadores.

5.5.2 Possíveis contribuições das empresas transnacionais para a saúde mental do trabalhador

Como visto as empresas transnacionais se transformaram no centro das preocupações do campo empresas e direitos humanos. Isso porque atingiram um poderio econômico que as colocaram para além do alcance de sistemas eficientes de governança pública. Desse modo, acabam criando ambientes permissivos para atos abusivos os quais não são acompanhados por sanções ou reparações adequadas (Ruggie, 2014).

Infelizmente o que se percebe é uma estreita vinculação entre cadeias globais de valor e precarização do trabalho em diversas partes do planeta. As empresas transnacionais e seus parceiros comerciais, no afã de obter lucros, adotam formas de trabalho diferentes do trabalho assalariado e, em muitos casos, tidas como precarizantes (Oliveira Neto, 2020).

É necessário, nesse talante, entender que se tratam, em essência, de contratos de trabalho, onde figuram em um dos polos, um trabalhador hipossuficiente. Infelizmente, a lógica das cadeias globais de valor é considerar esses ajustes como meros contratos comerciais, olvidando-se da informalidade e da precarização das relações de trabalho.

Em verdade, as empresas não conseguirão avançar com sinceridade e legitimidade na pauta de direitos humanos se não reconhecerem que o primeiro destes direitos está no tipo de vínculo jurídico estabelecido com seus trabalhadores. Nesse contexto, se insere a dignidade salarial, os cuidados com saúde e segurança do trabalho, os direitos da mulher, a igualdade racial, o respeito à diversidade, entre outros (Vannuchi, 2017).

Entende-se que essa seja a principal contribuição que as empresas transnacionais possam dar à saúde mental dos trabalhadores nos países onde desenvolvem suas atividades, aspecto essencial da presente tese: não contratar empregados de forma precária, cuidando também para que os integrantes da sua cadeia global de valor não o façam.

Desse modo, estarão dando grande exemplo para a sociedade onde desenvolve suas atividades, contribuindo para o estabelecimento de condições de trabalho mais dignas.

Sob a ótica da OIT, a proteção da saúde mental dos trabalhadores surte mais efeito quando se centra em estratégias de prevenção. Com efeito, as medidas de promoção da saúde ocupacional podem contribuir para a melhoria da saúde mental e do bem-estar dos trabalhadores, reduzindo o risco de transtornos mentais. Para tanto, faz-se necessário a constante avaliação e gestão dos riscos psicossociais com o objetivo de prevenir o estresse e transtornos mentais no trabalho (Forastieri, 2016).

Diga-se ainda que a conscientização sobre a necessidade de ações decisivas em relação aos riscos psicossociais e ao estresse no trabalho está aumentando no cenário internacional. Com efeito, esses temas estão recebendo mais atenção em avaliações, legislações, políticas e campanhas de sensibilização. Nesse talante, organizações internacionais e regionais têm abordado a proteção da saúde mental, mas poucas criaram

instrumentos juridicamente vinculantes. Por outro lado, algumas legislações nacionais já incluem disposições sobre riscos psicossociais e saúde mental dos trabalhadores, abrangendo códigos de trabalho, leis de segurança e saúde no trabalho, regulamentos, normas técnicas e acordos coletivos (Forastieri, 2016).

André (2016) pontua que os sindicatos lideram globalmente a luta contra o estresse laboral, a violência e o assédio no trabalho. A maioria dos sucessos ocorreu na União Europeia, onde, nos últimos quinze anos, foram estabelecidos três importantes acordos-quadro: um sobre estresse laboral, visando a aumentar a conscientização e prevenção, um sobre assédio e violência no trabalho, e o Marco Europeu para a Gestão do Risco Psicossocial (PRIMA-EF).

Em nível mundial, essas questões foram incluídas em acordos-quadro globais entre federações sindicais e multinacionais, beneficiando muitos trabalhadores. Contudo, a aplicação das leis no local de trabalho é frequentemente inadequada. A crescente instabilidade no emprego faz com que os trabalhadores tenham expressar preocupações sobre estresse, violência e assédio. Apesar dos sindicatos se adaptarem e desenvolverem novas técnicas de negociação, é essencial que essas questões continuem sendo discutidas (André, 2016).

Nessa esteira, há que se lembrar que a Organização Mundial do Trabalho, há muito tem lançado instrumentos que incentivam e determinam a participação dos trabalhadores nos destinos das empresas:

- a) Recomendação nº 94, de 1952, sobre consulta e colaboração no âmbito da empresa;
- b) Recomendação nº 130 de 1969, sobre exame de reclamações no âmbito da empresa, visando a sua solução;
- c) Recomendação nº 137, de 1977, sobre pessoal de enfermagem, com uma seção sobre a participação dos enfermeiros nas decisões relativas à vida profissional;
- d) Convenções nº 148, de 1977, sobre proteção dos trabalhadores nos riscos do ruído, das vibrações e da contaminação do ar, e nº 155, de 1981, sobre segurança e saúde dos trabalhadores nos órgãos de prevenção e na inspeção, além de comunicações e consultas aos representantes dos trabalhadores;
- e) Convenção nº 158, de 1982, cujo art. 13 obriga a consulta aos representantes dos trabalhadores para as despedidas coletivas motivadas por causas econômicas, tecnológicas, estruturais ou análogas (Gonçalves, 2021, p. 36-37).

Infelizmente, esses instrumentos são pouco considerados no trato das direções empresariais com os seus empregados.

Esses seriam as principais vantagens da participação dos empregados na gestão das empresas: (i) Democratização das empresas, eliminando conflitos internos, o que é benéfico para os empregadores, trabalhadores e para a sociedade; (ii) Condições de trabalho, que tendem a melhorar uma vez que os trabalhadores passam a ser ouvidos. Ao perceber que seus problemas e necessidades podem ser resolvidos, os indivíduos se vinculam de forma favorável à organização; (iii) Eficiência, a qual decorre do tratamento adequado dispensado aos trabalhadores; e (iv) Igualdade entre capital e trabalho: tanto empregador,

quanto empregado passam a ser responsáveis pelo destino do empreendimento (Gonçalves, 2021).

OMS e OPAS (2023, p. 195-196) apresentam as seguintes intervenções institucionais específicas para a saúde mental (tradução nossa):

- promover modalidades de trabalho flexíveis;
- envolver o pessoal na tomada de decisões, por exemplo, no design do seu trabalho, por meio de abordagens participativas, e
- modificar a carga de trabalho ou os horários de trabalho para promover e permitir um equilíbrio saudável entre a vida laboral e pessoal

[...]

Em todos os casos, as organizações podem ajudar a fomentar a participação em atividades laborais e garantir condições de trabalho adaptadas às capacidades e necessidades pessoais com problemas de saúde mental. Isso pode consistir em permitir horários flexíveis de trabalho, tempo adicional para completar tarefas e tempo livre quando for necessário dar atenção à saúde mental. Pode-se incluir o acesso a espaços privados, como um local para armazenar medicamentos ou um local para descansar quando necessário. Além disso, pode-se garantir relações de apoio com os gerentes e redesenhar os trabalhos, por exemplo, para evitar interagir com os clientes se o pessoal avalia isso como excessivamente estressante⁹⁶.

Diga-se que os gestores devem ser priorizados, reforçando-se seu conhecimento, habilidades e comportamento acerca do tema saúde mental, de tal modo que os mesmos possam atender melhor às necessidades de saúde mental do seu pessoal. Sua capacitação pode se centrar nas necessidades específicas sobre saúde mental dos gestores, tais como buscar regular suas emoções frente às condições estressantes de trabalho, ou ajudá-los a identificar os fatores de risco e de proteção psicossocial no trabalho. Também podem ser incentivados a administrar a carga de trabalho para os empregados durante períodos de maior fluxo laboral (OMS; OPAS, 2023).

A capacitação dos gestores também pode ajudá-los a identificar empregados que estejam desenvolvendo características de adoecimento mental. Nesse caso, não cabe aos mesmos o tratamento desses quadros. Devem favorecer a conscientização e a resposta adequada, mediante habilidades de escuta ativa e, quando for o caso, encaminhamento para atendimento adequado, dentro ou fora do ambiente de trabalho (OMS; OPAS, 2023).

⁹⁶ Texto original: “Las intervenciones institucionales específicas para la salud mental incluyen:

- promover modalidades de trabajo flexibles;
- involucrar al personal en la toma de decisiones, por ejemplo, en el diseño de su trabajo, mediante enfoques participativos, y
- modificar la carga de trabajo o los horarios de trabajo para promover y permitir un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal

[...]

En todos los casos, las organizaciones pueden ayudar a fomentar la participación en actividades laborales y garantizar condiciones de trabajo adaptadas a las capacidades y necesidades del personal con problemas de salud mental. Esto puede consistir en permitir horarios flexibles de trabajo, tiempo adicional para completar tareas y tiempo libre cuando sea necesario buscar atención de salud mental. Puede incluir el acceso a espacios privados, como un lugar para almacenar medicamentos o un lugar para descansar cuando sea necesario. Además, puede incluir asegurar relaciones de apoyo con los gerentes y rediseñar los trabajos, por ejemplo, para evitar interactuar con los clientes si el personal encuentra esto excesivamente estresante.”

Por outro lado, também é importante investir na capacitação e sensibilização dos trabalhadores em matéria de saúde mental, com o objetivo de melhorar seus conhecimentos e atitudes relacionadas ao tema, inclusive no que toca a atitude estigmatizantes (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2022a).

Também se faz importante capacitar os trabalhadores dos serviços de saúde da organização, com o objetivo de melhorar seu conhecimento sobre saúde mental, também incluindo-se as atitudes estigmatizantes (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2022a).

Em nível local, importante anotar o advento da Lei Federal Nº 14.831, de 27 de março de 2024, que institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação (BRASIL, 2024).

O art. 3º da lei em análise trata das ações e políticas que devem ser desenvolvidas pelas empresas para que as mesmas façam jus à certificação:

Art. 3º As empresas interessadas em obter a certificação prevista nesta Lei devem desenvolver ações e políticas fundamentadas nas seguintes diretrizes:

I - promoção da saúde mental: a) implementação de programas de promoção da saúde mental no ambiente de trabalho; b) oferta de acesso a recursos de apoio psicológico e psiquiátrico para seus trabalhadores; c) promoção da conscientização sobre a importância da saúde mental por meio da realização de campanhas e de treinamentos; d) promoção da conscientização direcionada à saúde mental da mulher; e) capacitação de lideranças; f) realização de treinamentos específicos que abordem temas de saúde mental de maior interesse dos trabalhadores; g) combate à discriminação e ao assédio em todas as suas formas; h) avaliação e acompanhamento regular das ações implementadas e seus ajustes;

II - bem-estar dos trabalhadores: a) promoção de ambiente de trabalho seguro e saudável; b) incentivo ao equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional; c) incentivo à prática de atividades físicas e de lazer; d) incentivo à alimentação saudável; e) incentivo à interação saudável no ambiente de trabalho; f) incentivo à comunicação integrativa;

III - transparência e prestação de contas: a) divulgação regular das ações e das políticas relacionadas à promoção da saúde mental e do bem-estar de seus trabalhadores nos meios de comunicação utilizados pela empresa; b) manutenção de canal para recebimento de sugestões e de avaliações; c) promoção do desenvolvimento de metas e análises periódicas dos resultados relacionados à implementação das ações de saúde mental (BRASIL, 2024, on-line).

A legislação em comento traz, em seu art. 6º, um interessante preceito relacionado a ESG⁹⁷: “As empresas que obtiverem o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental são autorizadas a utilizar o certificado em sua comunicação e em materiais promocionais, a fim de destacar seu compromisso com a saúde mental e com o bem-estar de seus trabalhadores (BRASIL, 2024, on-line).

Desse modo, a obtenção do certificado de empresa promotora da saúde mental dos trabalhadores elevará a reputação social da empresa. Diga-se que a empresa também

⁹⁷ ESG representa os critérios ambientais (Environmental), sociais (Social) e de governança (Governance) que são considerados na abordagem de investimento de empresas. Esses aspectos refletem a preocupação com a sustentabilidade ambiental, responsabilidade social e práticas de governança corporativa. Empresas que adotam estratégias baseadas em ESG buscam promover a transparência, a responsabilidade e o impacto positivo em diversos aspectos, o que pode atrair investidores.

ganha do ponto de vista dos resultados financeiros, uma vez que terá uma força de trabalho mais engajada e motivada (Melo, 2024).

Para a implementação da nova legislação as empresas deverão, por certo, avaliar suas políticas de saúde mental, o que inclui revisar programas em andamento e aquilatar a efetividade das campanhas de conscientização (Melo, 2024).

Há que se dizer que as empresas transnacionais podem implementar uma série de mudanças organizacionais com o objetivo de melhor a saúde mental de seus trabalhadores, contribuindo para o seu bem-estar e qualidade de vida.

Nesse sentido, cite-se a necessidade de fomentar uma cultura organizacional que dê prioridade ao bem-estar dos trabalhadores. Como já assinalado, culturas organizacionais que enfatizem a transparência, o apoio emocional e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional são benéficas à saúde mental dos trabalhadores. Por outro lado, culturas que promovam uma concorrência excessiva ou uma alta carga de trabalho são prejudiciais à qualidade de vida (Melo, 2024).

Ademais, a cultura organizacional deve estimular uma comunicação aberta, que propicie a resolução positiva dos conflitos.

Essa cultura deve ser fomentada por uma liderança empática que promova um ambiente inclusivo e de apoio pessoal aos trabalhadores.

Sobre liderança e saúde mental, anote-se o seguinte entendimento doutrinário:

Diante dos funcionários, é sua responsabilidade criar um ambiente aberto, inclusivo e seguro que faça com que todos se sintam à vontade no trabalho. Pessoas em posições de liderança, em todos os níveis, precisam colocar o tema da saúde mental em pauta – falar dele, convidar outros a falar e se empenhar em desenvolver recursos e planejamentos voltados aos empregados. Agir dessa forma aumenta a probabilidade de os colegas se sentirem mais felizes, mais confiantes e mais produtivos (Riegel, 2023b, p. 124).

Há que se dizer que no atual cenário de elevada competitividade, em que são enormes as barreiras cotidianas para o atingimento do sucesso, mostra-se fundamental compreender as experiências, sentimentos e emoções enfrentados pelos profissionais no seu cotidiano de trabalho. Deve-se dar especial atenção às respostas emocionais dos indivíduos às demandas e pressões profissionais, e qual o impacto desse contexto para a saúde mental (Melo, 2024).

Nesse contexto, faz-se ainda necessário investir em programas de apoio à saúde mental, como serviços de ajuda e aconselhamento, canais de apoio psicológico, treinamentos de gerenciamento do estresse, entre outros recursos de apoio emocional. Tudo dentro de um ambiente seguro e acolhedor.

Quanto a práticas interventivas em saúde mental do trabalhador, a OIT sugere como modelo ações de organizações brasileiras e portuguesas, as quais obtiveram expressivo sucesso, tais como: aumento do tempo de licença-maternidade para mães e pais; auxílio-creche; espaço apropriado para o aleitamento materno na empresa; licenças em face de emergências familiares; e palestras, cursos e oficinas voltados à conciliação da vida pessoal

e profissional. Essas ações trazem os seguintes benefícios para os trabalhadores: menos conflitos familiares, menos estresse, sentimento de sentir-se apoiado e valorizado. Por outro lado, no plano das empresas, há significativa diminuição da rotatividade de pessoas, menos atrasos e absenteísmo, maior engajamento e melhor desempenho dos empregados (Jacinto *et al.*, 2020).

Os grupos de empregados também têm sido uma técnica bastante utilizada, inclusive por empresas transnacionais, para lidar com agravamentos mentais:

O contato entre colegas pode trazer benefícios aos funcionários que enfrentam a solidão e o isolamento. Os grupos de recursos de funcionários (ERGs, na sigla em inglês) podem criar um fórum para aqueles impactados por uma doença mental, aqueles que vivem com uma dessas condições ou ajudam alguém nessa situação. Esses grupos também podem identificar oportunidades de abordar qualquer problema relacionado ao ambiente de trabalho. Todos os funcionários devem ser bem-vindos a participar; entretanto, a privacidade dos membros precisa ser preservada. As gerências devem promover e participar desses grupos de modo a ajudar a normalizar os temas abordados (Ponte, 2023, p. 179).

Diga-se ainda que espaços apropriados de discussão, como os grupos ERGs citados, iniciativas de reconhecimento profissional, flexibilidade das condições de trabalho e condições que deem sentido ao labor do trabalhador são importantes ações interventivas em saúde mental do trabalhador (Jacinto *et al.*, 2020).

A seguir, citam-se mais alguns programas que podem influenciar positivamente a saúde mental:

- . Acesso a um programa de assistência ao empregado, um serviço confidencial no ambiente de trabalho custeado pelo empregador que ofereça terapia gratuita para os funcionários.
- . Plano de saúde sem custos ou com baixo custo para cuidados com saúde mental.
- . Programas, gratuitos ou subsidiados, de aconselhamento, terapia ou autogestão.
- . Oficinas de gerenciamento de estresse e bem-estar mental.
- . Ambientes silenciosos ou fones de ouvido, caso você trabalhe na sede da empresa.
- . Licença remunerada ou período sabático por questões ligadas à saúde mental (Riegel, 2023a, p. 34).

Zanelli e Kanan (2019, p. 45) dão exemplos de práticas que adentram inclusive no ambiente familiar:

Mesmo para os itens de relacionamentos (conjugal, familiar ou entre amigos) e de controles (financeiros, educacional, da saúde), a organização pode contribuir, ainda que indiretamente, ao planejar e oferecer programas (entre outros: de assertividade e resiliência, de reeducação alimentar, de administração das finanças), bem como firmar convênios (com prestadores de assistência à saúde, de atividades esportivas e recreacionais, de educação e cultura, entre outros).

Dado que as empresas transnacionais costumam gerir empregados de diferentes nacionalidades, faz-se importante estabelecer políticas e práticas que promovam a diversidade, a igualdade e a inclusão no ambiente de trabalho, contribuindo para uma ambiência mais acolhedora e respeitosa para todos os trabalhadores.

Nesse sentido, valorizar a individualidade, fornecer treinamentos sobre preconceitos inconscientes, promover a acessibilidade da diversidade e estimular o respeito mútuo são aspectos essenciais para apoiar a saúde mental dos empregados e nutrir uma cultura organizacional positiva e respeitosa.

Ademais a instituição de sistemas de monitoramento e avaliação contínua é fundamental para aquilatar a eficácia de iniciativas de saúde mental no contexto laboral. A coleta de dados abrangentes, como taxas de absenteísmo, índices de rotatividade, pesquisas de clima organizacional e feedback dos colaboradores, pode oferecer informações valiosas sobre o impacto de práticas inovadoras.

Assim, poderão ser introduzidos ajustes e melhorias constantes para promover um ambiente laboral cada vez mais saudável e solidário. Esse monitoramento pode ser aplicado, no que for possível, a cadeia de fornecedores da empresa.

Diga-se que as empresas tendem a ser beneficiadas com um ambiente de trabalho favorável à saúde mental. Citem-se os seguintes benefícios:

- . equipe mais engajada;
- . criatividade aprimorada;
- . aumento de produtividade;
- . níveis reduzidos de estresse;
- . ambiente de trabalho seguro e saudável;
- . redução dos índices de absenteísmo e turnover;
- . melhora no desempenho e na conquista de resultados (MEIOEMENSAGEM, 2022, on-line).

A implementação de uma política de saúde mental e de combate à estigmatização criam uma cultura e um ambiente de trabalho solidários. Assim, devem ser disponibilizados aos empregados uma visão geral dos benefícios à saúde mental disponibilizados pela empresa. Deve estar claro que qualquer estigmatização será tratada com rigor, sendo que gestores e empregados devem ser incentivados a se posicionar contra o preconceito. Deve haver canais claros para comunicação das inquietações dos empregados quanto à sua saúde mental, bem como para eventuais denúncias de preconceito (Ponte, 2023).

Felizmente, a comunidade empresarial, aos poucos, tem tomado consciência da importância do estabelecimento de boas relações laborais, as quais reconheçam os direitos dos trabalhadores e o valor da saúde e segurança no trabalho. Esses aspectos contribuem para a estabilidade a longo prazo das empresas e para a melhoria de seus resultados (Somavía, 2014a).

Sempre na perspectiva de que os recursos financeiros dispendidos para os cuidados da saúde representam, em verdade, um investimento gerador de produtividade e não uma mera fonte de gastos (Souto, 2003).

Lembrando ademais que a liberdade de trocas comerciais e de circulação de capitais deve sempre ser acompanhadas da proteção dos trabalhadores, rumo a um direito do

trabalho de ordem mundial, que possa garantir a liberdade e a dignidade dos trabalhadores (Gaulejac, 2007).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A saúde mental do trabalhador é um desafio a ser conquistado. Envolve a saúde dos trabalhadores e o direito ao trabalho decente. Na presente pesquisa, esses aspectos tiveram como pano de fundo as empresas transnacionais e seus modelos de gestão, os quais nem sempre privilegiam a higidez da saúde física e mental de seus trabalhadores.

A pesquisa se iniciou refletindo sobre tal constructo teórico e fático — as empresas transnacionais — buscando atender ao **objetivo específico 01**, enunciado nos seguintes termos: Analisar a globalização da economia, em seu aspecto fundante, no caso as cadeias globais de valor, situando o papel das empresas transnacionais, no que toca à sua relação com os Estados-nação, trabalhadores e consumidores.

Com efeito, no contexto da globalização e internacionalização do capital, destaca-se a emergência destes sujeitos econômicos cuja operação se dá em escala global. Tratam-se das empresas transnacionais. Esses atores globais têm elevado poderio econômico e político, disseminando padrões hegemônicos de produção tecnologia, organização e consumo.

As empresas transnacionais são as grandes vencedoras da globalização, tendo gozado, nos últimos anos, de imensos privilégios de natureza econômica, infraestrutural, logística e administrativa.

Os Estados-nação se encontram entre os perdedores da globalização, em especial, os Estados-nação que se encontravam sob o pálio do *welfare state*. Eles cederam espaço às empresas transnacionais e, por conseguinte, aos mecanismos do mercado de consumo.

A pesquisa demonstrou que a globalização abarca, em sua essência, o conceito das cadeias globais de valor, encampando a ideia de que as várias etapas envolvidas na produção de um determinado bem ou serviço podem ser dispersas em diferentes pontos ao redor do globo. Desse modo, cada etapa é realizada em um local distinto e até mesmo por empresas diferentes. Esse processo é coordenado por uma empresa-líder que detém autoridade e governança sobre todo o procedimento.

Baixa ou nenhuma tributação, mão de obra barata e razoavelmente qualificada, infraestrutura adequada são os principais atrativos que as empresas transnacionais buscam nesse processo. Também se faz importante que o país para onde o parque produtivo seja deslocado se mostre como mercado consumidor dos produtos que serão produzidos.

Ainda no contexto da globalização da economia, a pesquisa analisou o advento da financeirização do capital, processo em que o capitalismo passa a se abster de grandes investimentos em parques fabris, priorizando os mercados financeiros internacionais. Esse capital financeiro tem se mostrado pouco comprometido com o desenvolvimento local, dado o seu caráter volátil e extremamente utilitarista.

Entende-se, assim, que houve o atingimento do objetivo em análise.

No que toca ao **objetivo específico 02** — Estudar a correlação entre precarização

do trabalho e adoecimentos mentais relacionados ao trabalho — entende-se que houve o atingimento do mesmo, evidenciando-se que a precarização das relações de trabalho compromete a saúde mental dos indivíduos.

A pesquisa demonstrou que a precarização do trabalho ocorre quanto não são observados os direitos sociais mínimos estabelecidos pela Constituição Federal. Com efeito, existem direitos de indisponibilidade absoluta, protegidos por uma tutela de interesse público, constituindo-se em um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não transige, em qualquer segmento econômico, sob pena de afronta à dignidade da pessoa humana e à valorização social do trabalho (arts. 1º, III e 170, caput, CF/88).

A pesquisa demonstrou a proliferação, em escala global, na esteira das cadeiras globais de valor, de subempregos os quais se apresentam como subproduto da evolução tecnológica e da globalização da economia. Desse modo, uma parcela crescente da população mundial, infelizmente, somente dispõe de trabalhos de natureza precarizada, os quais não lhes garantem, a longo prazo, sua existência.

Ademais, nos últimos anos, tem se aceitado amplamente a terceirização em atividades-fim, bem como a ampla flexibilização de direitos laborais, contribuindo para a precarização dos postos de trabalho e mesmo para a extinção de empregos. Tudo no contexto do mito dos custos que pugna pelo rebaixamento dos custos com mão de obra, revelando uma visão muito limitada da economia e dos aspectos sociais inerentes ao atual estágio de evolução humana.

A pesquisa sublinhou a tentativa dos empreendimentos modernos de repassar os riscos do negócio para o trabalhador. Nesse sentido, o empregado passa a depender do atingimento de metas que lhe são impostas, de bom desempenho em avaliações frequentes e mesmo da prospecção de novos negócios, para receber salário melhor ou mesmo para continuar no emprego. Também as despesas do negócio, como compra de equipamentos e pagamento de internet e conta de telefonia têm sido assumidas pelo empregado, dentro do que se tem denominado de uberização do trabalho. Tudo em detrimento do princípio juslaboral da alteridade, segundo o qual os riscos do empreendimento devem ser suportados pelo empregador e jamais repassados ao empregado.

O teletrabalho e o trabalho em plataformas digitais foram reportados como exemplos dessa tendência.

O **objetivo específico de 03** consiste em Conceituar meio ambiente do trabalho e Saúde do Trabalhador, identificando sua correlação. Para atingir o objetivo em apreço, a pesquisa analisou aspectos gerais do meio ambiente, ressaltando a necessidade de superar a visão tradicional a qual separava o homem da natureza, considerando-os feições estanques. Com efeito, não há como separar o ser humano do meio que o circunda, havendo uma constante interação entre a natureza e o homem.

Dentro dessa perspectiva, a pesquisa conceituou meio ambiente do trabalho, propondo uma concepção disruptiva do mesmo, de natureza eminentemente antrópica, na

medida em que integra, de forma dinâmica, aspectos materiais e imateriais do trabalho humano, com ênfase para a ambiência relacional e para a saúde mental dos trabalhadores, fatores historicamente menosprezados na análise do instituto.

Tal abordagem supera a noção estático-espacial que prevalecera na doutrina tradicional, a qual sempre vinculava o meio ambiente laboral ao conceito de empreendimento produtivo. Nesse compasso, a pesquisa demonstrou a importância do entorno do local onde se presta labor. A tese evidenciou ainda que o meio ambiente do trabalho também abrange o meio ambiente laboral de trabalhadores que, em regra, prestam labor fora do ambiente corporativo, como os trabalhadores de plataformas digitais.

A pesquisa evidenciou que a saúde do trabalhador se insere na questão da organização da sociedade capitalista, que tem como marca a exploração do trabalhador e, por conseguinte, de sua saúde, razão pelo qual é um campo que abriga nítidos interesses contraditórios: de um lado os trabalhadores lutam por sua integridade física e mental; do outro, os empregadores insistem na permanência e no aumento da produtividade.

A saúde do trabalhador não pode ser reduzida a um meio, sendo essencialmente um fim em si mesma, tendo ainda caráter estratégico. Desse modo, a organização saudável enfrenta as dificuldades com sucesso, saindo fortalecida.

A pesquisa evidenciou, na esteira do que propõe a Organização Mundial da Saúde, que a saúde mental, de modo geral, é muito mais que a mera ausência de doença mental, consistindo num estado de bem-estar que permite aos indivíduos enfrentar os momentos de estresse, desenvolver suas habilidades pessoais, aprender, trabalhar adequadamente e contribuir para o desenvolvimento da comunidade.

Já a saúde mental do trabalhador é um campo de conhecimento cujo propósito é o estudo da dinâmica, da organização e dos processos do trabalho, visando à promoção da saúde mental do trabalhador, por meio de ações diagnósticas, preventivas e terapêuticas eficazes. Nesse contexto, o estresse, o transtorno do estresse pós-traumático, a depressão, os transtornos de adaptação, o assédio moral, o assédio sexual, o burn-out, o suicídio relacionado ao trabalho, são espécies de manifestações de transtornos mentais e comportamentais relacionados com a má adaptação do ser humano ao trabalho por ele realizado.

Os princípios adotados pelo campo saúde mental do trabalhador vão além da busca de produtividade e os estudos visam a identificar aspectos que promovem a saúde mental, bem como os que são potencialmente prejudiciais.

Visando a entender a gênese dos adoecimentos mentais no trabalho, a pesquisa aprofundou o conceito de Psicodinâmica do Trabalho (PDT). Ela investiga as estratégias defensivas, individuais ou coletivas, utilizadas pelos trabalhadores para se protegerem das pressões psíquicas oriundas da forma como o trabalho se encontra organizado e se desenvolve.

Essas estratégias defensivas podem contemplar, desde a simples negação dos

fatores de risco, como também o enfrentamento ou a defesa em face de fatores deletérios da saúde psíquica. Quando esses mecanismos de defesa do ego falham ou se mostram insuficientes, o ambiente patogênico prevalece e o sofrimento psíquico se torna insuportável. É o momento em que eclodem os adoecimentos mentais do trabalhador.

Importante registrar nesse contexto que o trabalho não é neutro em relação à saúde dos indivíduos, especialmente no que toca à saúde mental. Trabalhar pode promover o equilíbrio psíquico e a qualidade de vida, porque é um meio essencial para a busca de sentido para a vida. Por outro lado, pode causar profundos adoecimentos.

Entende-se que o objetivo específico 03 fora atingido.

O **objetivo específico 04** consiste em definir e identificar fatores de risco e de proteção psicossociais no trabalho.

Sobre o tema, é necessário referir que os fatores psicossociais do trabalho são as percepções subjetivas que o trabalhador tem da organização do trabalho. Como exemplo de fatores psicossociais podemos citar: considerações relativas à carreira, à carga e ritmo de trabalho e ao ambiente social e técnico do trabalho.

A pesquisa catalogou a existência de fatores psicossociais de risco e fatores psicossociais de proteção.

Fatores de risco psicossociais seriam as diversas influências psicológicas e sociais que o trabalho produz sobre a saúde do trabalhador, como a pressão do tempo, jornadas excessivamente extensas, o trabalho monótono, o controle excessivo sobre o trabalho, a autonomia, a imparcialidade, a insegurança no trabalho e as relações sociais desgastantes com colegas e chefes. Eles têm o condão de potencializar a probabilidade de danos à saúde ou segurança.

Por seu turno, fatores psicossociais de proteção estão associados à proteção ou ajuda do trabalhador. Eles se referem a recursos que diminuem ou suprimem as possibilidades de ocorrência de resultados indesejados. Também promovem a evolução bem sucedida com vistas ao atingimento de resultados positivos no contexto na saúde mental.

É essencial que a avaliação dos riscos psicossociais se torne uma prioridade nas empresas. A implementação de medidas preventivas contra esses riscos é imperativa para os países e empresas e deveria ser incorporada nas políticas e relatórios de organismos e instituições globais. A gestão dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho contribui significativamente para a promoção da saúde mental e do bem-estar da população em geral.

Na esteira dos fatores psicossociais de risco e de proteção a pesquisa analisou, de forma minudente, alguns adoecimentos mentais relacionados aos trabalhadores tais como o estresse, a síndrome de burn-out, o presenteísmo e o assédio moral e sexual relacionados ao trabalho.

Nesse contexto, entende-se que o objetivo fora satisfatoriamente atingido.

No que toca ao objetivo específico 05 — Analisar a responsabilidade das empresas transnacionais no que diz respeito aos adoecimentos mentais dos trabalhadores — a pesquisa teve que fazer incursões no campo Direitos Humanos e Empresas, tendo evidenciado que as empresas transnacionais não se apresentam como sujeitos de Direito Internacional. Dessa forma, a sua responsabilização internacional se torna difícil, dependendo, muitas vezes, da vontade política dos países nos quais as mesmas estão situadas.

Trata-se de importante lacuna jurídica, pois, infelizmente, as empresas transnacionais têm cometido violações de direitos humanos na África, na Ásia, na América Latina e no Caribe. Com efeito, empresas transnacionais, especialmente da União Europeia, estão envolvidas na extração irregular de combustíveis fósseis, desmatamento, poluição ambiental, concentração de terras e privação de acesso das populações locais a recursos básicos e precarização das relações de trabalho. Suas políticas resultam em exclusão social, guerras, destruição ambiental, pobreza e precarização das relações de labor, beneficiando o capital transnacional em detrimento das populações locais.

Nesse contexto, há que se observar o chamado Regime de Direitos Humanos que teve origem a partir da 2ª Guerra Mundial, a qual deixou profundas marcas na humanidade, especialmente no que toca à necessidade de preservação dos direitos humanos de todos os povos. Serviu, assim, como marco para a internacionalização dos direitos humanos, os quais se consubstanciam no núcleo axiológico da dignidade da pessoa humana.

No que toca à responsabilização de empresas transnacionais por violações de direitos humanos, a pesquisa evidenciou que os países desenvolvidos não têm manifestado interesse em controlar as atividades de suas empresas transnacionais para além de suas fronteiras. Por outro lado, os países em desenvolvimento possuem poucos instrumentos legais que possibilitem a responsabilização das mesmas.

A pesquisa evidenciou ainda que a violação dos direitos humanos dos empregados (inclusive relativos à saúde mental), danos ao meio ambiente ou à população que habita nas cercanias de projetos empresariais de grande monta são temas frequentemente denunciados pelas autoridades locais ou revelados por organismos da sociedade civil.

Apesar da existência de mecanismos legais para proteger os direitos individuais, lacunas jurídicas e a burocracia judicial permitem que graves violações de direitos humanos permaneçam impunes ou recebam sanções insuficientes, desproporcionais ao poder econômico das empresas envolvidas.

Nesse contexto, a pesquisa pontifica que as empresas devem priorizar os direitos humanos como condição essencial para fazer negócios e não apenas como parte do discurso empresarial. Assim, em conflitos entre normas de direitos humanos e normas de comércio ou investimento, os direitos humanos devem prevalecer.

Nessa esteira, os princípios orientadores da ONU, adotados em 2011, são documento, sem força vinculante, cuja síntese é proteger-respeitar-reparar, significando

que os Estados têm a obrigação de proteger os direitos humanos, promovendo uma cultura corporativa por meio de políticas públicas sobre o tema. As empresas devem respeitar esses direitos em suas atividades e demonstrar transparência à sociedade, assegurando que os direitos dos indivíduos não sejam violados. Ambos, Estados e empresas, têm a responsabilidade de reparar judicial e extrajudicialmente eventuais abusos.

Os Princípios da ONU consolidaram o conceito de devida diligência em direitos humanos, que implica que as empresas têm a responsabilidade de conhecer e demonstrar que suas operações diretas e indiretas não estão associadas a violações de direitos humanos. Este processo proativo e sistemático visa a identificar potenciais e atuais violações decorrentes das próprias operações ou de suas relações comerciais (cadeia de valor), permitindo às empresas evitar alegações de ignorância como defesa contra acusações de envolvimento em violações de direitos.

Ainda no âmbito da *soft law* e fazendo referência especificamente à saúde do trabalhador, a pesquisa elenca a Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e Política Social da Organização Internacional do Trabalho, de 1977. Referido documento prescreve, entre outros dispositivos, que “Os governos deverão assegurar-se de que tanto as empresas multinacionais como as nacionais adotem normas adequadas em matéria de segurança e saúde para seus trabalhadores”. O diferencial da declaração é que ela é direcionada a empresas, governos e organizações de empregadores e trabalhadores, cada um com um papel específico. Seu objetivo é orientar esses atores na adoção de medidas, ações e políticas sociais que promovam o trabalho decente.

Ainda no que toca à saúde do trabalhador, há que se fazer referência à Convenção Nº 187 da OIT, ainda não ratificada pelo Brasil. O referido documento trata do Quadro Promocional para a Saúde e Segurança no Trabalho. O art. 4º da convenção em comento, deixa clara a necessidade de se estabelecer um sistema nacional de segurança e saúde no trabalho.

Importante referir que até agora existiam quatro categorias de princípios e direitos fundamentais no trabalho, no âmbito da OIT: (i) liberdade sindical, com reconhecimento da negociação coletiva; (ii) eliminação do trabalho forçado; (iii) abolição do trabalho infantil; e (iv) eliminação da discriminação quanto ao emprego e à ocupação. Desse modo, a decisão da OIT, consubstanciada na Convenção 187 significa que haverá mais uma categoria fundamental: (v) segurança e saúde no trabalho.

A pesquisa também investigou a conveniência de um tratado internacional que regule o tema Direitos Humanos e Empresas. Diga-se que a elaboração de propostas destinadas ao regramento jurídico das empresas transnacionais tem se mostrado como um dos assuntos mais difíceis da atualidade. A necessidade parte de fatos já amplamente constatados: a violação de direitos humanos ao largo do planeta e a dificuldade de responsabilizá-las juridicamente.

A pesquisa demonstrou que o objetivo é ambicioso, pois incorpora aspectos não

presentes na legislação de muitos Estados, como a responsabilização penal de empresas. Ademais, trata da aplicação extraterritorial dos direitos humanos, o que inevitavelmente levanta questões sobre a extensão da jurisdição dos Estados — extraterritorialidade — e o princípio da soberania.

A pesquisa também analisou exemplos de violações de direitos biopsicossociais por empresas transnacionais, os quais foram julgados por Cortes internacionais e brasileiras.

A pesquisa noticiou ainda que o Parlamento Europeu, em 24 de abril de 2024, aprovou a Diretiva da Devida Diligência em Sustentabilidade Corporativa (CSDDD). Tal instrumento normativo exige que as empresas apliquem a devida diligência nas políticas corporativas e cadeias globais de valor, identificando, prevenindo, mitigando e contabilizando os impactos adversos de suas atividades nos direitos humanos e no meio ambiente. Isso abrange desde os fornecedores de matérias-primas, até o processamento do produto. Encampa também as fases subsequentes à produção, como armazenamento, distribuição e prestação de serviços ao consumidor final. As regras entrarão em vigor a partir de 2027.

Diga-se que a normativa visa a coibir o trabalho infantil, o trabalho escravo, a exploração no trabalho, a perda da biodiversidade, a poluição e a destruição do patrimônio cultural, sendo extremamente oportuna.

Desse modo, entende-se que o objetivo específico 05 fora alcançado.

No que toca ao objetivo específico 06 — Propor boas práticas gerenciais que promovam a tutela e a promoção do bem-estar psíquico nas corporações — a tese evidenciou que os programas que tratam da saúde mental dentro das corporações baseiem-se em intervenções pontuais, meramente paliativas acerca da organização do trabalho. Na maioria das vezes são deixados de lado sinais subjetivos relacionados a angústia, medo, insatisfação e manifestações de doenças mentais. Doutra banda, o sofrimento humano no trabalho eclode através do estresse, do burn-out e demais manifestações de sofrimento psíquico ou transtornos mentais.

Nesse contexto, as empresas usam, muitas vezes, um discurso contraditório, objetivando, ardilosamente, o controle do trabalhador. Assim, enquanto o discurso corporativo fala de seus investimentos na criatividade e na inteligência emocional dos sujeitos, o que se busca não é a liberdade de criação dos trabalhadores, mas sim o uso de sua subjetividade como instrumento de manipulação e controle do processo de trabalho.

A pesquisa constatou uma dominação dos gestores sobre os trabalhadores que ocorre pela ameaça de precarização das relações de trabalho, razão pela qual os trabalhadores vivem constantemente com medo. Trata-se de um medo permanente que ocasiona condutas de obediência e submissão. Ademais, traz como consequência a quebra das relações de solidariedade entre os empregados e os trabalhadores desempregados.

A pesquisa evidenciou algumas intervenções a serem implementadas pelas gestões organizacionais, com o objetivo de reduzir os riscos psicossociais: (i) Reduzir a monotonia das tarefas quando apropriado; (ii) Estipular qual a sobrecarga de trabalho razoável (nem

muita nem pouca), prazos e demandas; (iii) Estabelecer uma boa comunicação e reportar problemas; (iv) Encorajamento da equipe de trabalho; (v) Monitoramento e controle de trabalho em turnos ou horas extraordinárias; (vi) Reduzir ou monitorar sistema de pagamento dos que trabalham por hora; e (vii) Proporcionar treinamento adequado.

A tese pugnou pelo estabelecimento de uma cultura empresarial onde os líderes mostrem compreensão e empatia relativamente aos problemas de saúde mental dos empregados, permitindo que os mesmos se sintam à vontade para buscar apoio quando necessário. Com efeito, culturas organizacionais que enfatizem a transparência, o apoio emocional e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional são benéficas à saúde mental dos trabalhadores. Por outro lado, culturas que promovam uma concorrência excessiva ou uma alta carga de trabalho são prejudiciais à qualidade de vida.

A pesquisa salientou ainda que as corporações necessitam do capital, do trabalho e do mercado para atingir seus objetivos. A gestão não poderá privilegiar um ou outro desses polos em detrimento dos demais. Ao contrário, deve estar vigilante para que as expectativas de todos sejam razoavelmente atendidas, buscando sinergia entre esses marcos. Assim, devem ser colocados em prática mecanismos gerenciais, procedimentos jurídicos e princípios de gestão, de modo a garantir a mediação equilibrada de capital, trabalho e mercado.

No que toca aos avanços que as empresas transnacionais podem dar em favor da saúde mental dos trabalhadores, a pesquisa defende que as empresas não conseguirão avançar com sinceridade e legitimidade na pauta de direitos humanos (inclusive no que toca à saúde mental dos trabalhadores) se não reconhecerem que o primeiro destes direitos está no tipo de vínculo jurídico estabelecido com seus empregados. Nesse contexto, se insere a dignidade salarial, os cuidados com saúde e segurança do trabalho, os direitos da mulher, a igualdade racial, o respeito à diversidade, a liberdade sindical, a negociação coletiva, o rechaço ao trabalho infantil e escravo, entre outros.

Desse modo, entende-se que essa seja a principal contribuição que as empresas transnacionais possam dar à saúde mental dos trabalhadores nos países onde desenvolvem suas atividades: não contratar empregados de forma precária, cuidando também para que os integrantes da sua cadeia global de valor não o façam. Essa é a tese, em essência, que se enuncia na presente pesquisa.

A pesquisa também evidenciou a necessidade de mobilizar gestores, empregados e pessoal do atendimento médico para questões relativas à saúde mental do trabalhador, com o objetivo de melhorar seus conhecimentos e atitudes relacionadas ao tema, inclusive no que toca a atitude estigmatizantes.

Nesse contexto, faz-se ainda necessário investir em programas de apoio à saúde mental, como serviços de ajuda e aconselhamento, canais de apoio psicológico, treinamentos de gerenciamento do estresse, entre outros recursos de apoio emocional. Tudo dentro de um ambiente seguro e acolhedor.

Entende-se, desse modo, que o objetivo 06 fora satisfatoriamente alcançado.

No que toca ao objetivo geral — investigar a atuação das empresas transnacionais no que toca à promoção de fatores psicossociais de proteção nos países em que atuam, bem como à evitação de fatores de risco — entende-se que o mesmo fora alcançado.

Com efeito, conforme delineado, na medida em que as empresas transnacionais precarizam as relações de trabalho nos países onde atuam, contribuem para a proliferação de fatores de risco psicossociais relacionados à saúde mental dos trabalhadores. Por outro, podem contribuir significativamente para a não precarização das relações de trabalho na sua cadeia global de valor, colaborando para a proliferação de fatores de prevenção psicossociais da saúde mental do trabalhador.

Essas considerações estão bem próximas da resposta do problema de pesquisa: Como a atuação das empresas transnacionais impacta a saúde mental dos trabalhadores e que iniciativas podem ser adotadas pelas mesmas para aperfeiçoar a saúde mental dentro de sua cadeia global de valor.

Desse modo, deve-se dizer que a atuação das empresas transnacionais impacta negativamente a saúde mental do trabalhador quando as mesmas insistem em expedientes que precarizem os postos de trabalho na cadeia global de valor em que atuam.

Quanto as iniciativas que as empresas transnacionais devam adotar, limitação da jornada, salário mínimo, padrões de saúde e segurança no trabalho, formalização do contrato de trabalho, gestão humana e participativa, são exemplos de condutas que podem aperfeiçoar a saúde mental dentro da cadeia global de valor de cada transnacional. Em essência, promover o trabalho decente.

O presente estudo traz esperanças e entusiasmo. Demonstra que se pode apontar alternativas para uma ambiência múltipla e exigente que é a saúde dos trabalhadores no contexto das empresas transnacionais. Tudo na perspectiva do acolhimento e proteção do trabalhador.

REFERÊNCIAS

- AARONS-MELE, M. A saúde mental no ambiente de trabalho. In: REVIEW, H. B. (org.). **Como melhorar a saúde mental no trabalho [recurso eletrônico]**. 1. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2023. (Um guia acima da média), cap. Introdução, p. 12 – 19. Citado 2 vezes nas páginas 123 e 128.
- ABREU, K. L. de *et al.* Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 22, n. 2, jun. 2002. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932002000200004. Acesso em: 05 de maio de 2024. Citado na página 164.
- AHLERS, E. El trabajo flexible y a distancia en el contexto de la digitalización y de la salud en el trabajo. **El trabajo flexible y a distancia, la digitalización y la salud**, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, p. 95 – 112, 2016. Citado na página 144.
- AKHTAR, P.; MOORE, P. Los efectos psicosociales del cambio tecnológico en los lugares de trabajo contemporáneos y las respuestas de los sindicatos. **Boletín Internacional de Investigación Sindical**, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, v. 8, n. 1-2, p. 113 – 148, 2016. Citado na página 69.
- ALMEIDA, F. de. Como identificar problemas de saúde mental na sua equipe. **Forbes**, ago. 2015. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2022/08/como-identificar-problemas-de-saude-mental-na-sua-equipe/>. Acesso em: 03 de maio de 2024. Citado na página 116.
- ALMEIDA, M. C. A. de; MOREIRA, T. O. O futuro tratado internacional sobre empresas e direitos humanos. **Homa Publica - Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas**, v. 05, n. 02, p. 1 – 21, jul./dez. 2021. Disponível em: 23938. Acesso em: 24 de jun. de 2024. Citado na página 198.
- ANDRÉ, M. H. Prefacio. **Boletín Internacional de Investigación Sindical**, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, v. 8, n. 1-2, p. 7 – 10, 2016. Citado 3 vezes nas páginas 44, 151 e 212.
- ANTUNES, R. Algumas teses (e ideias) sobre os sentidos do trabalho. In: FERREIRA, J. J.; PENIDO, L. de O. (coord.). **Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de goiás**. Goiânia, GO: Cir Gráfica, 2013. p. 201 – 208. Citado na página 117.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo, SP: Boitempo, 2018. Citado na página 54.
- ANTUNES, R.; PRAUN, L. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 123, p. 407 – 427, jul./set. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/cbc3JDzDvxTqK6SDTQzJJLP/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 05 de maio de 2024. Citado 8 vezes nas páginas 22, 48, 58, 60, 61, 62, 120 e 137.
- AQUINO, C. A. B. de; BRITO, M. A. A. de; OLIVEIRA, E. N. P. de. Fatores psicossociais do trabalho e risco à saúde dos trabalhadores terceirizados. In: SCHMIDT, M. L. G.; CASTRO, M. F. de; CASADORE, M. M. (org.). **Fatores psicossociais e o processo saúde/doença no trabalho**. São Paulo, SP: FiloCzar, 2018. cap. 16, p. 393 – 418. Citado na página 65.

AREOSA, J. Do risco aos grandes acidentes: como construir a prevenção? In: SOUZA, A. A. de M. *et al.* (coord.). **Grandes acidentes do trabalho no Brasil**: repercussões jurídicas e abordagem multidisciplinar. Belo Horizonte: RTM, 2021. cap. 9, p. 154 – 186. Citado na página 155.

ARGAÑA, M. Análise dos postulados deste capítulo para a realidade latino-americana. In: ZANELLI, J. C.; KANAN, L. A. (org.). **Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho**: organizações que emancipam ou matam. 2. ed. Lages, SC: EDUNIPLAC, 2019. cap. 1.3, p. 47 – 52. Citado na página 110.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. OIT acrescenta Segurança e Saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. **Associação Nacional de Medicina do Trabalho**, jun. 2022. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2022/06/14/oit-acrescenta-seguranca-e-saude-aos-principios-e-direitos-fundamentais-no-trabalho/>. Acesso em: 18 de junho de 2024. Citado na página 108.

ATCHABAHIAN, A. C. R. C. **A transterritorialidade como mecanismo de responsabilização de empresas por violações de direitos humanos**. 2018. Tese (Doutorado em Direito) — Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Disponível em: file:///C:/Users/30871582/Desktop/Saude%20Mental%20do%20Trabalhador/Disserta%C3%A7%C3%B5es/Ana%20Cl%C3%A1udia%20Ruy%20Cardia%20Atchabahian_Transterritorialidade.pdf. Acesso em: 30 de maio de 2024. Citado 11 vezes nas páginas 20, 21, 183, 187, 189, 190, 192, 196, 199, 201 e 205.

ATCHABAHIAN, A. C. R. C. Empresas e direitos humanos e ESG: linhas iniciais de uma relação de gênero e de espécie. In: ZAVANELLA, F. *et al.* (coord.). **Temas de direito internacional, direito do trabalho e direito internacional do trabalho**. São Paulo, SP: LTR, 2023. p. 26 – 35. Citado 2 vezes nas páginas 188 e 199.

AUGUSTO JÚNIOR, F. Os efeitos perversos da crise econômica no mercado de trabalho. In: STEFANO, D.; MENDONÇA, M. L. (org.). **Direitos humanos no Brasil 2020**: relatório da rede social de justiça e direitos humanos. 1. ed. São Paulo: Outras Expressões, 2020. p. 157 – 162. Citado na página 67.

BACELAR, T. As políticas públicas no Brasil. In: BACELAR, T. (Ed.). **Ensaio sobre o desenvolvimento brasileiro**: heranças e urgências (parte 3). 1. ed. Rio de Janeiro: Revan, 2000. Citado na página 27.

BARBOSA JÚNIOR, F. de A. **Gig Economy e contrato de emprego**: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia. São Paulo, SP: LTr, 2019. Citado na página 68.

BARROS, A. M. de. Assédio moral. In: FERREIRA, J. J.; PENIDO, L. de O. (coord.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de goiás. Goiânia, GO: Cir Gráfica, 2013. p. 333 – 351. Citado 2 vezes nas páginas 171 e 173.

BARROS, P. C. da R.; MENDES, A. M. B. Sofrimento Psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil. **Psico – USF**, Brasília, v. 8, n. 1, p. 63 – 70, Janeiro/Junho 2003. Citado na página 63.

BARRUCHO, L. Ford: afinal, por que a montadora decidiu encerrar a produção de veículos no Brasil? **BBC News Brasil em Londres**, janeiro 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-55640907>. Acesso em: 17 de mar. de 2021. Citado na página 32.

BAUMAN, Z. **Vidas desperdiçadas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2005. Citado na página 39.

BAUMAN, Z.; BORDONI, C. **Estado de Crise**. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2016. Citado 5 vezes nas páginas 22, 27, 28, 30 e 42.

BECK, U. A reinvenção da política: rumo a uma teoria da modernidade reflexiva. In: BECK, U.; GIDDENS, A.; LASH, S. (Ed.). **Modernização reflexiva: política, tradição e estética na ordem social moderna**. 2. ed. São Paulo: Unesp, 2012. cap. I, p. 11 – 87. Citado na página 32.

BECK, U. Capitalismo sem trabalho. **Ensaio FEE**, Porto Alegre, v. 18, n. 1, p. 41 – 55, 1997. Citado 7 vezes nas páginas 23, 34, 35, 44, 51, 52 e 141.

BECK, U. Incertezas fabricadas: Entrevista com Ulrich Beck. **IHU ONLINE**, São Leopoldo, p. 5 – 12, maio 2006. Disponível em: <http://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao181.pdf>. Acesso em: 1º de jul. de 2020. Citado 4 vezes nas páginas 31, 38, 39 e 40.

BECK, U. **O que é Globalização? Equívocos do globalismo**: respostas à globalização. São Paulo: Paz e Terra, 1999. Citado 5 vezes nas páginas 32, 33, 34, 35 e 37.

BECK, U. **Sociedade de risco**: Rumo a uma outra modernidade. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011. Citado 5 vezes nas páginas 26, 42, 45, 74 e 75.

BECK, U. **The brave new world of work**. Cambridge: Polity Press, 2000. Citado 3 vezes nas páginas 43, 51 e 53.

BECK, U.; BUENO, A. Diálogo com Ulrich Beck. In: BECK, U. (org.). **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011. cap. Anexo, p. 361 – 376. Citado na página 40.

BECK, U.; ZOLO, D. A sociedade global do risco - Um diálogo entre Danilo Zolo e Ulrich Beck. **Prim@ Facie, Revista do PPGCJ, UFPB**, João Pessoa, v. 1, n. 1, p. 18 – 39, 2002. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/4245>. Acesso em: 17 de jul. de 2020. Citado 2 vezes nas páginas 39 e 40.

BENACCHIO, M.; JORGE, A. G. L. A responsabilidade das empresas financeiras transnacionais na concessão de crédito a empresas com atividades violadoras dos direitos humanos. In: JORGE, A. G. L.; SILVA, G. A. C. da; MACIEL, R. M. (org.). **Direito empresarial: estruturas e regulação**. São Paulo, SP: Universidade Nove de Julho, 2020. v. 3, cap. 4, p. 69 – 88. Citado 2 vezes nas páginas 19 e 181.

BENACCHIO, M.; VAILATTI, D. B. Empresas transnacionais, globalização e direitos humanos. In: BENACCHIO, M. (coord.). **A sustentabilidade da relação entre empresas transnacionais e direitos humanos**. Curitiba, PR: CRV, 2016. p. 13 – 28. Citado 4 vezes nas páginas 20, 24, 33 e 35.

BERTÃO, N. Parlamento Europeu aprova exigência de grandes empresas terem controle socioambiental de sua cadeia de fornecedores. **Valor Econômico**, abr. 2024. Disponível em: <https://umsoplaneta.globo.com/financas/negocios/noticia/2024/04/25/parlamento-europeu-aprova-exigencia-de-grandes-empresas-terem-controle-socioambiental-de-sua-cadeia-de-fornecedores.ghtml>. Acesso em: 25 de abr. de 2024. Citado na página 205.

BERTONCELLO, B.; BORGES-ANDRADE, J. E. Relações entre suporte organizacional e saúde mental do trabalhador. **Revista Laborativa**, v. 4, n. 2, p. 85 – 102, out. 2015. Disponível em: <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1298/pdf>. Acesso em: 03 de maio de 2024. Citado 2 vezes nas páginas 82 e 124.

BEVEREDIGE, W. **Social insurance and allied services**. New York: The Macmillan Company, 1942. Citado na página 97.

BLANK, Y. The Reality of Cosmopolitanism. In: BRAUCH, H. G. (ed.). **Ulrich Beck Pioneer in Cosmopolitan Sociology and Risk Society**. 1. ed. [S.l.]: Springer, 2014. (SpringerBriefs on Pioneers in Science and Practice 18, v. 18), cap. 6, p. 65 – 69. Citado 2 vezes nas páginas 37 e 41.

BOIXAREU, I. V.; PENTINAT, S. B. Los conflictos ambientales causados por empresas transnacionales: realidade y retos jurídicos internacionales. In: PENTINAT, S. B.; ANNONI, D. (coord.). **Retos internacionales de la protección de los derechos humanos y el medio ambiente**. Curitiba, PR: Gedai/UFPR, 2015. cap. 12, p. 319 – 354. Citado 7 vezes nas páginas 21, 26, 179, 180, 181, 182 e 187.

BOJART, L. E. G. Justificativas para iniciar o debate jurídico no Brasil sobre saúde mental no Trabalho. In: FERREIRA, J. J.; PENIDO, L. de O. (coord.). **Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de goiás**. Goiânia, GO: Cir Gráfica, 2013. p. 19 – 31. Citado 2 vezes nas páginas 116 e 153.

BOMFIM, Y. R. de S. A.; ROCHA, P. L. M. F. Os desafios na implementação e continuidade do teletrabalho pós pandemia, do Covid-19, no Brasil. **Revista Eletrônica OAB/RJ**, Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <http://revistaeletronica.oabrj.org.br/?artigo=os-desafios-na-implementacao-e-continuidade-do-teletrabalho-pos-pandemia-do-covid-19-no-brasil>. Acesso em: 19 de dez. de 2020. Citado na página 67.

BOSCO, E. Covid-19 e a reconfiguração de fronteiras sociais, culturais e políticas [recurso eletrônico]: reflexões sobre corpo, conhecimento e poder. In: RIBEIRO, W. C. (org.). **COVID-19 passado, presente e futuro**. São Paulo: FFLCH/USP, 2020. p. 196 – 206. Citado na página 42.

BOSCO, E. **Sociedade de risco**: introdução à sociologia cosmopolita de Ulrich Beck. 1. ed. São Paulo: Annablume, 2016. Citado 3 vezes nas páginas 27, 42 e 71.

BOYES, A. Como trabalhar com depressão. In: REVIEW, H. B. (ed.). **Como melhorar a saúde mental no trabalho [recurso eletrônico]**. 1. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2023. cap. 5, p. 57 – 63. Citado na página 130.

BRANDÃO, C. A Covid-19 e o adoecimento ocupacional. In: FELICIANO, G. G.; EBERT, P. R. L. (org.). **O novo coronavírus e o meio ambiente do trabalho: impactos da pandemia na saúde e segurança dos trabalhadores (e-book)**. São Paulo: OAB-ESA São Paulo, 2021. p. 100 – 116. Citado 3 vezes nas páginas 98, 101 e 102.

BRANDÃO, C. **Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2015. P. 141. Citado 5 vezes nas páginas 73, 77, 78, 96 e 97.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil (1988). **Presidência da República. Casa Civil. Subchefia de Assuntos Jurídicos**, Brasília, 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 6 de jul. de 2021. Citado 4 vezes nas páginas 77, 78, 94 e 96.

BRASIL. Decreto 3.048, de 6 de maio de 1999. **Presidência da República. Casa Civil. Subchefia de Assuntos Jurídicos**, Brasília, 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048compilado.htm. Acesso em: 20 de ago. de 2021. Citado 2 vezes nas páginas 98 e 99.

BRASIL. Decreto Nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. **Presidência da República. Casa Civil. Subchefia de Assuntos Jurídicos**, Brasília, 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10088.htm. Acesso em: 9 de jul. de 2019. Citado 8 vezes nas páginas 82, 83, 84, 85, 86, 92, 143 e 156.

BRASIL. Decreto Nº 11.772 de 9 de novembro de 2023. **Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos**, Brasília, DF, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Decreto/D11772.htm#art10. Acesso em: 26 de maio de 2024. Citado na página 192.

BRASIL. Decreto Nº 3.321 de 30 de dezembro de 1999. **Presidência da República. Casa Civil. Subchefia de Assuntos Jurídicos**, Brasília/DF, 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em: 27 de maio de 2024. Citado na página 93.

BRASIL. Decreto Nº 591 de 6 de julho de 1992. **Presidência da República. Casa Civil. Subchefia de Assuntos Jurídicos**, Brasília/DF, 1992a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 27 de maio de 2024. Citado 2 vezes nas páginas 92 e 180.

BRASIL. Decreto Nº 591, de 6 de julho de 1992. **Presidência da República. Casa Civil. Subchefia de Assuntos Jurídicos**, Brasília, 1992b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 8 de ago. de 2021. Citado na página 78.

BRASIL. Decreto Nº 592, de 6 de julho de 1992. **Presidência da República. Casa Civil. Subchefia de Assuntos Jurídicos**, Brasília/DF, 1992c. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 27 de maio de 2024. Citado na página 180.

BRASIL. Decreto Nº 678, de 6 de novembro de 1992. **Presidência da República. Casa Civil. Subchefia de Assuntos Jurídicos**, Brasília/DF, 1992d. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 27 de maio de 2024. Citado na página 92.

BRASIL. Decreto Nº 7.602, de 7 de novembro de 2011. **Presidência da República. Casa Civil. Subchefia de Assuntos Jurídicos**, Brasília, 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm. Acesso em: 12 de jul. de 2021. Citado na página 84.

BRASIL. Decreto Nº 9.571, de 21 de novembro de 2019. **Presidência da República. Casa Civil. Subchefia de Assuntos Jurídicos**, Brasília, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em: 16 de ago. de 2021. Citado na página 191.

BRASIL. Decreto-lei Nº 2.848, de dezembro de 1940. **Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos**, Brasília, DF, 1948. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 06 de maio de 2024. Citado na página 176.

BRASIL. Instrução Normativa Nº 98 INSS/DC, de 05 de dezembro de 2003. **Legisweb**, São Paulo, 2003. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=75579>. Acesso em: 12 de ago. de 2021. Citado 2 vezes nas páginas 121 e 149.

BRASIL. Lei Nº 10.216, de 6 de abril de 2001. **Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos**, Brasília, DF, 2001. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10216.htm. Acesso em: 29 de abr. de 2024. Citado na página 125.

BRASIL. Lei Nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)**, 2020a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm. Acesso em: 26 de jun. de 2020. Citado na página 69.

BRASIL. Lei Nº 13.982, de 2 de abril de 2020. **Presidência da República. Casa Civil. Subchefia de Assuntos Jurídicos**, Brasília, 2020b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13982.htm. Acesso em: 13 de dez. de 2020. Citado na página 83.

BRASIL. Lei Nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. **Presidência da República. Casa Civil. Subchefia de Assuntos Jurídicos**, Brasília/DF, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm. Acesso em: 19 de junho de 2024. Citado na página 176.

BRASIL. Lei Nº 14.831, de 27 de março de 2024. **Presidência da República. Casa Civil. Subchefia de Assuntos Jurídicos**, Brasília/DF, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/L14831.htm. Acesso em: 18 de junho de 2024. Citado na página 214.

BRASIL. Lei Nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Presidência da República. Casa Civil. Subchefia de Assuntos Jurídicos**, Brasília, 1974. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019compilado.htm. Acesso em: 20 de ago. de 2021. Citado na página 64.

BRASIL. Lei Nº 6.981, de 31 de agosto de 1981. **Presidência da República. Casa Civil. Subchefia de Assuntos Jurídicos**, Brasília, 1981. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938compilada.htm. Acesso em: 8 de jul. de 2021. Citado na página 76.

BRASIL. Lei Nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. **Presidência da República. Casa Civil. Subchefia de Assuntos Jurídicos**, Brasília, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm. Acesso em: 17 de jul. de 2021. Citado 3 vezes nas páginas 86, 93 e 99.

BRASIL. Lei Nº 9.795, de 27 de abril de 1999. **Presidência da República. Casa Civil. Subchefia de Assuntos Jurídicos**, 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9795.htm. Acesso em: 14 de set. de 2021. Citado na página 156.

BRASIL. Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991. Plano de Benefícios da Previdência Social. **Presidência da República. Casa Civil. Subchefia de Assuntos Jurídicos**, Brasília, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm. Acesso em: 20 de ago. de 2021. Citado 3 vezes nas páginas 96, 98 e 134.

BRASIL. Nota Técnica 17/2020 do GT Nacional Covid-19 do GT Nanotecnologia/2020. **Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho para a proteção da saúde e demais direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores em trabalho remoto ou home office**, Brasília, 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-2.pdf>. Acesso em: 19 de dez. de 2020. Citado 2 vezes nas páginas 66 e 70.

BRASIL. PL 1572/2011. **Câmara dos Deputados**, Brasília, DF, 2011. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=508884>. Acesso em: 25 de abr. de 2011. Citado na página 148.

BRASIL. PL n. 572/2022. **Câmara dos Deputados**, Brasília/DF, mar. 2022. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2148124&filename=PL%20572/2022. Acesso em: 18 de junho de 2024. Citado 2 vezes nas páginas 196 e 197.

BRASIL. PROCESSO Nº TST-AIRR-1179-08.2012.5.18.0006. **Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília/DF, p. 1 – 6, 2014. Disponível em: https://storage.googleapis.com/jus-jurisprudencia/TST/attachments/TST__0001179-08-2012-5-18-0006_dc6f1.pdf?X-Goog-Algorithm=GOOG4-RSA-SHA256&X-Goog-Credential=calendar-api%40jusbrasil-155317.iam.gserviceaccount.com%2F20240603%2Fauto%2Fstorage%2Fgoog4_request&X-Goog-Date=20240603T151606Z&X-Goog-Expires=600&X-Goog-SignedHeaders=host&X-Goog-Signature=1793b18c228207b4fcb5a325ae965127b247ee6b92d0dad5e02b95d792c7a5489c33e74d03f99b0fcb58c. Acesso em: 3 de maio de 2024. Citado na página 202.

BRASIL. Portaria Nº 2.728, de 11 de novembro de 2009. **Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro**, Brasília, 2009. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt2728_11_11_2009.html. Acesso em: 11 de ago. de 2021. Citado na página 95.

BRASIL. Resolução nº 5, de 12 de março de 2020 do Conselho Nacional de Direitos Humanos. **Presidência da República**, Brasília/DF, mar. 2020. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselho-nacional-de-direitos-humanos-cndh/copy_of_ResoluoDHeempresas.pdf. Acesso em: 18 de junho de 2024. Citado na página 197.

BRASIL. Súmula 736. **Supremo Tribunal Federal**, Brasília, 2003. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=2243>. Acesso em: 28 de ago. de 2021. Citado na página 90.

BRASIL. TRT-2 00016629120125020003 São Paulo - SP. **Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região**, São Paulo, SP, 2017. Citado na página 202.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Notificação de acidentes do trabalho fatais, graves e com crianças e adolescentes. **Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas**, Editora do Ministério da Saúde, Brasília, 2006. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/06_0442_M.pdf. Acesso em: 11 de set. de 2021. Citado na página 97.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Portaria Nº 1.823, de 23 de agosto de 2012. Gabinete do Ministro, Brasília, 2012. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html. Acesso em: 26 de out. de 2021. Citado 2 vezes nas páginas 94 e 95.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ADPF 324 / DF - DISTRITO FEDERAL. **Supremo Tribunal Federal**, Brasília, 2019a. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur410185/false>. Acesso em: 14 de out. de 2021. Citado na página 57.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RE 958252 / MG - MINAS GERAIS. **Supremo Tribunal Federal**, Brasília, 2019b. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur410691/false>. Acesso em: 14 de out. de 2021. Citado na página 57.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. PROCESSO Nº TST-AIRR - 104200-43.2008.5.02.0084. **Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, 2021. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2019&numProcInt=37702&dtaPublicacaoStr=03/09/2021%2007:00:00&nia=7693868>. Acesso em: 1º de nov. de 2021. Citado na página 65.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos [recurso eletrônico]**. Brasília: Coordenação de Serviços Gráficos - CSG/SEG/TJDFT, 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/livro-de-sumulas-ojs-e-pns>. Acesso em: 1º de abr. de 2024. Citado na página 58.

BRITO FILHO, J. C. M. de. **Trabalho decente**: análise jurídica da exploração, trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno. São Paulo: LTr, 2004. Citado na página 105.

BRÜSEKE, F. J. **A técnica e os riscos da modernidade**. Florianópolis: Editora da UFSC, 2001. Citado na página 41.

CABRAL, A. A. Antinomias no direito do trabalho. In: FELICIANO, G. G.; COSTA, M. B. da (coord.). **Curso de direito ambiental do trabalho**. São Paulo: Matrioska, 2021. cap. 10, p. 74 – 77. Citado na página 83.

CABRAL, A. A. **Direito ambiental do trabalho na sociedade de risco**. Curitiba: Juruá, 2016. Citado na página 145.

CARBON REPORT. UE vai exigir que grandes empresas verifiquem sustentabilidade na cadeia de abastecimento. **Carbon Report**, abr. 2024. Disponível em: <https://carbonreport.com.br/ue-vai-exigir-que-grandes-empresas-verifiquem-sustentabilidade-na-cadeia-de-abastecimento/>. Acesso em: 07 de jun. de 2024. Citado na página 204.

CARDIA, A. C. R. Derechos humanos y empresas en Brasil: ¿Avance por medio de la tragedia? In: IIDH (org.). **Derechos Humanos y Empresas**: Reflexiones desde américa

latina. San José: IIDH, 2017. p. 213 – 230. Citado 7 vezes nas páginas 21, 181, 182, 186, 187, 190 e 203.

CARDIA, A. C. R. **Empresas, direitos humanos e gênero**: desafios e perspectivas na proteção e na emancipação da mulher pelas empresas transnacionais. 2014a. 197 p. Dissertação (Mestrado em Direito) — Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/6649>. Acesso em: 25 de maio de 2024. Citado na página 21.

CARDIA, A. C. R. **Empresas, direitos humanos e gênero**: desafios e perspectivas na proteção e na emancipação da mulher pelas empresas transnacionais. 2014b. Dissertação (Mestrado em Direito) — Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Citado 2 vezes nas páginas 100 e 188.

CARVALHO, A. M. P. de; GUERRA, E. C. O Brasil no século XXI nos circuitos da crise do capital: o modelo brasileiro de ajuste no foco da crítica. **Revista de Políticas Públicas**, São Luís, v. 19, n. 1, p. 41 – 60, jan./jun. 2015. Citado na página 29.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999. Citado 3 vezes nas páginas 19, 71 e 136.

CATALDI, M. J. G. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo, SP: LTr, 2002. Citado na página 171.

CATALDI, M. J. G. Stress e fadiga mental no trabalho. In: FERREIRA, J. J.; PENIDO, L. de O. (coord.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de goiás. Goiânia, GO: Cir Gráfica, 2013. p. 403 – 414. Citado 2 vezes nas páginas 171 e 174.

CATHARINO, J. M. **Infortúnio do trabalho**. Guanabara: Edições Trabalhistas, 1968. Citado na página 96.

CAVALLINI, M. Pandemia faz crescer concessões de auxílio-doença para doenças psicológicas. **G1 Economia**, Globo, out. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/10/16/pandemia-faz-crescer-concessoes-de-auxilio-doenca-para-doencas-psicologicas.ghtml>. Acesso em: 26 de out. de 2021. Citado na página 128.

CEPAL/ PNUD/OIT. **Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente**: a experiência brasileira recente. Brasília, DF: CEPAL/ PNUD/OIT, 2008. Disponível em: https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/ documents/publication/wcms_226208.pdf. Acesso em: 25 de abr. de 2024. Citado na página 104.

CHALANT, J. Modos de gestão, saúde e segurança no trabalho. In: DAVEL, E.; VASCONCELOS, J. (org.). **“Recursos” humanos e subjetividade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1996. p. 208 – 229. Citado na página 166.

CHANLAT, J. **Gestão empresarial**: uma perspectiva antropológica. São Paulo: Cengage Learning, 2010. (Coleção Debates em Administração). Citado 3 vezes nas páginas 61, 62 e 115.

CHANLAT, J. O ser humano, um ser de palavra. In: CHANLAT, J. (coord.). **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. São Paulo, SP: Atlas, 2007. p. 19 – 22. Citado na página 48.

CMMAD. **Nosso futuro comum**. 2^a. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1991. 430 p. Citado 3 vezes nas páginas 24, 25 e 38.

COLCHER, R. **A globalização e a transformação digital**: promessas e desafios de um novo mundo em construção. 1. ed. São Paulo: Scortecci, 2019. Edição do Kindle. Citado 7 vezes nas páginas 22, 23, 24, 25, 28, 31 e 36.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Saúde do trabalhador no âmbito da saúde pública**: referências para atuação da(o) psicóloga(o) (recurso eletrônico). 2. ed. Brasília, DF: CFP, 2019. Citado 3 vezes nas páginas 79, 105 e 135.

CONSULTOR JURÍDICO. Odebrecht é condenada a pagar R\$ 50 milhões por trabalho escravo em Angola. **Consultor Jurídico**, set. 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-set-01/odebrecht-condenada-pagar-50-milhoes-trabalho-escravo/#:~:text=O%20grupo%20Odebrecht%20foi%20condenado,%2Dde%2Da%C3%A7%C3%BAcar%20em%20Angola>. Acesso em: 05 de jun. de 2024. Citado na página 203.

COSTA, A. C. M. T. Privacidade e covid-19: proteção do corpo eletrônico da pessoa humana, sob a ótica de Stefano Rodotà. **Revista Brasileira de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 6, n. 2, p. 75 – 96, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/garantiasfundamentais/article/view/7164>. Acesso em: 9 de jan. de 2021. Citado na página 49.

CRUZ, R. M. Perícia em saúde mental do trabalho e nexos de causalidade. In: TOLFO, S. da R. (org.). **Como melhorar a saúde mental no trabalho [recurso eletrônico]**. 1. ed. São Paulo, SP: Vetor, 2020. cap. 9, p. 287 – 311. Citado na página 134.

CUNHA, C. H.; MELO, R. S. de. A utilização da tabela Susep como parâmetro de arbitramento da pensão mensal decorrente de acidente de trabalho: uma contradição jurisprudencial. In: FELICIANO, G. G.; MELO, R. S. de (org.). **Meio ambiente do trabalho em tempos de pandemia**. Campinas, SP: Lacier Editora, 2021. p. 51 – 66. Citado na página 97.

DA CONFERÊNCIA das Nações Unidas para o Meio Ambiente Humano, em Estocolmo, à Rio-92: agenda ambiental para os países e elaboração de documentos por Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento. 2012. Disponível em: <https://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/rio20/a-rio20/conferencia-das-nacoes-unidas-para-o-meio-ambiente-humano-estocolmo-rio-92-agenda-ambiental-paises-elaboracao-documentos-comissao-mundial-sobre-meio-ambiente-e-desenvolvimento.aspx>. Acesso em: 8 de jul. de 2021. Citado na página 76.

DEJOURS, C. **A banalização de injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro, RJ: FGV, 2006. Citado 20 vezes nas páginas 43, 44, 47, 52, 59, 60, 61, 111, 113, 115, 119, 140, 142, 148, 165, 171, 174, 175, 207 e 209.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho [livro eletrônico]**: estudo de psicopatologia do trabalho. 1. ed. São Paulo, SP: Cortez, 2021. Citado 2 vezes nas páginas 138 e 139.

DEJOURS, C. Organização do trabalho e saúde mental: quais são as responsabilidades do manager. In: MACÊDO, K. B. (org.). **O diálogo que transforma: a clínica psicodinâmica do trabalho**. Goiânia/GO: Puc Goiás, 2015. cap. 9, p. 223 – 233. Citado na página 210.

DEJOURS, C. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, SP, v. 14, n. 54, p. 7 – 11, abr./jun. 1986. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5751578/mod_resource/content/0/Por%20um%20novo%20conceito%20de%20saude%20DEJOURS.pdf. Acesso em: 09 de junho de 2024. Citado 7 vezes nas páginas 89, 114, 124, 129, 147, 150 e 153.

DEJOURS, C. Trabalho e saúde mental: da pesquisa à ação. In: DEJOURS, C. *et al.* (coord.). **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo, SP: Atlas, 1994. p. 45 – 65. Citado na página 208.

DEJOURS, C. Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal [Entrevista concedida a Ana Gerschenfeld]. **Público**, fev. 2010. Disponível em: <https://www.publico.pt/2010/02/01/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>. Acesso em: 1º de maio de 2024. Citado 3 vezes nas páginas 148, 172 e 207.

DELEGACÃO DO BRASIL À CONFERÊNCIA DA ONU SOBRE MEIO AMBIENTE HUMANO. **Relatório da delegação do Brasil à conferência das Nações Unidas sobre meio ambiente humanos**. Brasília, 1972. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjhy-bFo7byAhW5IbkGHATyA_MQFnoECAMQAQ&url=https%3A%2F%2Fcetesb.sp.gov.br%2Fproclima%2Fwp-content%2Fuploads%2Fsites%2F36%2F2013%2F12%2Festocolmo_72_Volume_I.pdf&usg=AOvVaw0a_yQLS1eP6IPNKdcuN1iP. Acesso em: 16 de ago. de 2021. Citado na página 76.

DELGADO, G. N.; DIAS, V. de O. Direito fundamental ao trabalho digno e meio ambiente laboral saudável: uma análise sob a perspectiva do assédio organizacional. In: FELICIANO, G. G. *et al.* (coord.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2020. v. 5, p. 143 – 158. Citado 2 vezes nas páginas 72 e 131.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo, SP: LTr, 2004. Citado na página 54.

DEON, A. P. da R. *et al.* Saúde mental do trabalhador. In: TOLFO, S. da R. (org.). **Gestão de pessoas e saúde mental do trabalhador: fundamentos e intervenção com base na psicologia (recurso eletrônico)**. 1. ed. São Paulo, SP: Vetor, 2020. cap. 8, p. 259 – 284. Citado 5 vezes nas páginas 84, 98, 113, 121 e 125.

DERANI, C.; DUARTE, M. A sexta extinção e o direito por uma economia ecológica. In: NUSDEO, A. M. de O.; TRENNEPOHL, T. (org.). **Temas de direito ambiental econômico [livro eletrônico]**. São Paulo: Thompson Reuters Brasil, 2019. Citado na página 71.

DEVA, S. Empresas y derechos humanos: algunas reflexiones sobre el camino a seguir. In: IIDH (org.). **Derechos Humanos y Empresas: Reflexiones desde américa latina**. San José: IIDH, 2017. p. 27 – 33. Citado 4 vezes nas páginas 26, 182, 188 e 190.

DIAS, V. de O. **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. Citado na página 141.

DIEESE. Terceirização e morte no trabalho: um olhar sobre o setor elétrico brasileiro. **Estudos e pesquisas**, DIEESE, São Paulo, mar. 2010. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjoviCw_fzAhV9qZUCHcjZBNwQFnoECAYQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.dieese.org.br%2Festudosepesquisas%2F2010%2FestPesq50TerceirizacaoEletrico.pdf&usg=AOvVaw37p4CEiLoqgLQPuhrAVAJz. Acesso em: 1º de nov. de 2021. Citado na página 63.

DOWBOR, L. **A era do capital improdutivo**: por que oito famílias tem mais riqueza do que a metade da população do mundo? São Paulo, SP: Autonomia Literária, 2017. Citado 2 vezes nas páginas 20 e 37.

DUARTE, R. F. O meio ambiente do trabalho e o adoecimento mental do trabalhador. In: FELICIANO, G. G.; COSTA, M. B. da (coord.). **Curso de direito ambiental do trabalho**. Brasília: Matrioska, 2021. cap. 17, p. 121 – 127. Citado 6 vezes nas páginas 115, 120, 124, 132, 134 e 140.

DUPAS, G. **Tensões contemporâneas entre o público e o privado**. São Paulo: Paz e Terra, 2003. Citado na página 33.

DUTRA, R. Q. A regulação pública do trabalho e a Reforma Trabalhista: impactos e reações do Poder Judiciário à Lei nº 13.467/2017. In: KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V. de; FILGUEIRAS, V. A. (org.). **Reforma trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019. cap. 4, p. 155 – 178. Citado 2 vezes nas páginas 57 e 58.

DWYER, T. **Vida e morte no trabalho**. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2006. Citado na página 81.

EBERT, P. R. L. Assédio moral organizacional no meio ambiente do trabalho. In: FELICIANO, G. G.; COSTA, M. B. da (coord.). **Curso de direito ambiental do trabalho**. São Paulo: Matrioska, 2021. cap. 16, p. 115 – 121. Citado 3 vezes nas páginas 137, 141 e 175.

ENRIQUEZ, E. O homem do século XXI: sujeito autônomo ou indivíduo descartável. **RAE-eletrônica**, v. 5, n. 1, jan./jun. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/raeel/a/Rq474m7CnFTX4KQsNcskF3j/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 1º de maio de 2024. Citado 2 vezes nas páginas 29 e 120.

FACAS, E. P. **Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho**: Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho. 2013. Tese (Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações) — Universidade de Brasília. Disponível em: http://nucleotrabalho.com.br/wp-content/uploads/2018/12/1-2013_EmilioPeresFacas.pdf. Acesso em: 04 de maio de 2024. Citado 3 vezes nas páginas 80, 84 e 113.

FACAS, E. P. Riscos psicossociais no trabalho: contribuições da psicodinâmica do trabalho. In: SCHMIDT, M. L. G.; CASTRO, M. F. de; CASADORE, M. M. (org.). **Fatores psicossociais e o processo saúde/doença no trabalho**. São Paulo, SP: FiloCzar, 2018. cap. 3, p. 41 – 53. Citado 3 vezes nas páginas 129, 206 e 210.

FACHIN, M. G. *et al.* Ponto cego do Direito Internacional dos direitos humanos: uma superação do paradigma estatocrêntrico e a responsabilidade internacional de empresas violadoras de direitos humanos. **Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas**,

v. 1, n. 1, p. 1 – 18, jun./nov. 2016. ISSN 2526-0774. Citado 5 vezes nas páginas 179, 182, 187, 198 e 200.

FARIA, R. V. de; ALVARENGA, R. Z. de. A Convenção 190 da OIT e a proteção à saúde mental dos trabalhadores. **RJLB**, n. 2, p. 1257 – 1285, 2021. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/2/2021_02_1257_1285.pdf. Acesso em: 1º de jun. de 2024. Citado na página 177.

FAYET JÚNIOR, N. **Dos acidentes de trabalho**: (sociedade de) risco, proteção dos trabalhadores e direito criminal. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2020. Citado 2 vezes nas páginas 39 e 63.

FELICIANO, G. G. Responsabilidade civil por acidente de trabalho (abordagem labor-ambiental). **Enciclopédia Jurídica da PUCSP**, São Paulo, agosto 2020. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/390/edicao-1/responsabilidade-civil-por-acidente-de-trabalho-%28abordagem-labor-ambiental%29>. Acesso em: 6 de jul. de 2021. Citado na página 72.

FELICIANO, G. G.; EBERT, P. R. L. Novo coronavírus, estigma e discriminação laboral. Covid-19 e dano moral trabalhista. In: FELICIANO, G. G.; COSTA, M. B. da (coord.). **Curso de direito ambiental do trabalho**. São Paulo: Matrioska, 2021. cap. 41, p. 310 – 314. Citado na página 102.

FELICIANO, G. G.; MARANHÃO, N. S. M. Apresentação. In: FELICIANO, G. G. *et al.* (coord.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2020. v. 5, cap. Apresentação, p. 9 – 10. Citado na página 75.

FELICIANO, G. G.; PASQUALETO, O. de Q. F. A (in)efetividade dos princípios jurídico-ambientais nos grandes acidentes de trabalho e a responsabilização do empregador-poluidor: uma análise do caso “Brumadinho”. In: SOUZA, A. A. de M. *et al.* (coord.). **Grandes acidentes do trabalho no Brasil**: repercussões jurídicas e abordagem multidisciplinar. Belo Horizonte: RTM, 2021. cap. 8, p. 129 – 153. Citado 4 vezes nas páginas 73, 74, 76 e 156.

FELICIANO, G. G.; SILVA, J. A. R. de O. A vacina contra a Covid-19 nas relações de trabalho. In: FELICIANO, G. G.; COSTA, M. B. da (coord.). **Curso de direito ambiental do trabalho**. São Paulo: Matrioska, 2021. cap. 40, p. 296 – 309. Citado na página 93.

FELIPPE, G. de C. **A internet e as novas tecnologias na relação de trabalho**: teletrabalho/home office e a jornada de trabalho. 2018. 121 p. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) — Pontifícia Universidade Católica. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=7636553. Acesso em: 12 de dez. de 2020. Citado 3 vezes nas páginas 67, 68 e 69.

FERRAZ, F.; HECKSHER, S.; CARVALO, E. Presenteísmo: as perdas diárias e silenciosas. In: **XII Congresso Nacional de Excelência em Gestão & III INOVARSE**. [s.n.], 2016. Disponível em: <https://www.inovarse.org/node/4661>. Acesso em: 24/12/2020. Citado na página 169.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Ergonomia da atividade & psicodinâmica do trabalho: um diálogo interdisciplinar em construção. 2003. Citado na página 112.

FERREIRA, P.; APPEL, T. C. Como as empresas cuidam da saúde mental dos seus funcionários? **GV Executivo**, 2023. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/gvexecutivo/article/view/88543/83309>. Acesso em: 05 de maio de 2024. Citado 2 vezes nas páginas 208 e 209.

FIGARO, R. O mundo do trabalho e as organizações: abordagens discursivas de diferentes significados. **Organicom**, n. 9, p. 90 – 100, jul./dez. 2008. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjRi-Piu6nzAhUFrpUCHXFPAPoQFnoECACQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.revistas.usp.br%2Forganicom%2Farticle%2Fdownload%2F138986%2F134334%2F270059&usg=AOvVaw0FZ3KrKGz-vbCHC8CKB5Az>. Acesso em: 1º de out. de 2021. Citado na página 47.

FIGUEIREDO, A. L. A Resolução nº 05/2020 do CNDH como instrumento de construção democrática de uma política pública brasileira. **Homa**, set. 2022. Disponível em: <https://homacdhe.com/index.php/2022/09/28/a-resolucao-no-05-2020-do-cndh-como-instrumento-de-construcao-democratica-de-uma-politica-publica-brasileira/>. Acesso em: 18 de junho de 2024. Citado na página 198.

FILGUEIRAS, V. A. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V. de; FILGUEIRAS, V. A. (org.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019. cap. 1, p. 13 – 52. Citado 2 vezes nas páginas 29 e 51.

FIORILLO, C. A. P. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 20. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. (E-book). Citado na página 73.

FONSECA, R. T. M. da. Saúde mental para e pelo trabalho. In: FERREIRA, J. J.; PENIDO, L. de O. (coord.). **Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de goiás**. Goiânia, GO: Cir Gráfica, 2013. p. 137 – 156. Citado 7 vezes nas páginas 68, 69, 159, 165, 171, 175 e 176.

FORASTIERI, V. Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral. **Boletín Internacional de Investigación Sindical**, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, v. 8, n. 1-2, p. 11 – 37, 2016. Citado 12 vezes nas páginas 79, 106, 107, 150, 154, 158, 160, 162, 165, 172, 211 e 212.

FORBES. Esgotadas: 4 em cada 10 mulheres estão insatisfeitas com seu trabalho, mostra pesquisa. **Forbes**, ago. 2023a. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2023/08/esgotadas-4-em-cada-10-mulheres-estao-insatisfeitas-com-seu-trabalho-mostra-pesquisa/>. Acesso em: 29 de abr. de 2024. Citado na página 117.

FORBES. Problemas de saúde mental lideram lista de acidentes de trabalho. **Forbes**, outubro 2023b. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2023/10/problemas-de-saude-mental-lideram-lista-de-acidentes-de-trabalho/>. Acesso em: 26 de abr. de 2024. Citado 2 vezes nas páginas 123 e 125.

FORNASIER, M. de O.; FERREIRA, L. V. A regulação das empresas transnacionais entre as ordens jurídicas estatais e não estatais. **Revista de Direito Internacional**, Uniceub, Brasília, DF, v. 12, n. 1, p. 395 – 414, 2015. Citado 2 vezes nas páginas 20 e 26.

FRAGALÁ, G. E. O ambiente de trabalho e o adoecimento do trabalhador. In: RAZZOUK, M. G. A. de Lima e Q. C. D. (org.). **Saúde mental e trabalho**. São Paulo: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo, 2015. cap. 4, p. 73 – 90. Citado 4 vezes nas páginas 75, 82, 118 e 135.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, SP, p. 229 – 248, 2010a. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/TsQsX3zBC8wDt99FryT9nnj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 03 de maio de 2024. Citado 11 vezes nas páginas 43, 53, 60, 106, 107, 115, 118, 166, 167, 168 e 170.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, SP, v. 35, n. 122, p. 229 – 248, 2010b. Citado 5 vezes nas páginas 53, 54, 55, 57 e 137.

FREITAS, M. Terceirização e o meio ambiente do trabalho. In: FELICIANO, G. G.; COSTA, M. B. da (coord.). **Curso de direito ambiental do trabalho**. São Paulo: Matrioska, 2021. cap. 27, p. 199 – 205. Citado na página 86.

FREUDENBERBER, H. J. **L' épuisement professionnel**: “la brûlure interne”. Quebec: Gaetan Morin, 1987. Citado 2 vezes nas páginas 165 e 168.

GAIA, F. S. **Uberização do trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. Citado na página 47.

GARCIA, G. F. B. **Acidentes do trabalho**: doenças ocupacionais e nexos técnico epidemiológico. 9. ed. Salvador: Juspodivm, 2021. Citado na página 64.

GARCIA, L. F. Quanto custam os níveis de estresse para as empresas? **Plataforma Melhor RH**, jul. 2014. Disponível em: <https://melhorrh.com.br/quanto-custam-os-niveis-de-estresse-para-as-empresas/>. Acesso em: 02 de maio de 2024. Citado 4 vezes nas páginas 147, 159, 161 e 162.

GARCIA, S. A. L.; KULCSAR NETO, F. **Guia Técnico da NR-33**. Brasília/DF, 2013. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-33_guia_tecnico_da_nr_33.pdf. Acesso em: 19 de junho de 2024. Citado na página 144.

GASPARINI, G. Tempo e trabalho no ocidente. In: CHANLAT, J. (coord.). **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. São Paulo, SP: Atlas, 2007. p. 111 – 126. Citado 2 vezes nas páginas 118 e 119.

GAULEJAC, V. D. **La Nevrose de classe**. Paris: Hommes et Groupes, 1987. Citado 2 vezes nas páginas 119 e 166.

GAULEJAC, V. de. **Gestão como doença social**: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida, SP: Ideias & Letras, 2007. Citado 22 vezes nas páginas 30, 46, 47, 50, 54, 55, 56, 115, 127, 137, 139, 140, 149, 159, 162, 165, 166, 170, 177, 206, 210 e 218.

GIDDENS, A. **A constituição da Sociedade**. 2. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2013. Citado na página 18.

GIDDENS, A. **As consequências da modernidade**. São Paulo: Editora UNESP, 1991. Citado na página 18.

GIDDENS, A. **O mundo na era da globalização**. 6. ed. Lisboa: Editorial Presença, 2006. Citado 4 vezes nas páginas 19, 29, 31 e 41.

GIDDENS, A.; PERSON, C. **Conversas com Anthony Giddens: o sentido da Modernidade**. 1. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000. Citado na página 18.

GIDDENS, A.; SUTTON, P. **Conceitos essenciais da sociologia**. 2. ed. São Paulo: Editora Unesp, 2015. Edição do Kindle. Citado na página 125.

GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. dos. Indústria 4.0, manufatura avançada e seus impactos sobre o trabalho. **Texto para Discussão**, Unicamp - Instituto de Economia, Campinas, n. 371, nov. 2019. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/artigos/TD/TD371.pdf>. Acesso em: 31 de out. de 2021. Citado 3 vezes nas páginas 28, 29 e 35.

GONÇALVES, J. *et al.* Sentidos e significados do trabalho. In: TOLFO, S. da R. (org.). **Gestão de pessoas e saúde mental do trabalhador: fundamentos e intervenção com base na psicologia (recurso eletrônico)**. 1. ed. São Paulo, SP: Vetor, 2020. cap. 14, p. 433 – 456. Citado na página 111.

GONÇALVES, M. F. **A participação do empregado na direção da empresa**. São Paulo, SP: Dialética, 2021. Citado 2 vezes nas páginas 212 e 213.

GOUDZWAARD, B. **Capitalismo e progresso: um diagnóstico da sociedade ocidental**. Edição do kindle. Viçosa, MG: Editora Ultimato, 2019. (Ciência e fé cristã). Citado na página 140.

GPTD. **Uma introdução à Convenção nº 190 da OIT: combate ao assédio e violência no trabalho**. São Paulo, SP: FGV Direito SP, 2024. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/58698a25-539d-46c2-8b36-63482450980d/content>. Acesso em: 1º de jun. de 2024. Citado na página 177.

GRAGNANI, J. O que é “globalismo”, termo usado pelo novo chanceler brasileiro e por Trump? **BBC News Brasil**, Londres, fevereiro 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-46786314>. Acesso em: 2 de abr. de 2021. Citado na página 39.

GREENWOOD, K. Como fortalecer a saúde mental das mulheres. In: REVIEW, H. B. (ed.). **Como melhorar a saúde mental no trabalho [recurso eletrônico]**. 1. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2023. (Um guia acima da média), cap. 8, p. 85 – 97. Citado na página 117.

GRUPO DE TRABAJO DE NACIONES UNIDAS SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS. **Orientación para los Planes de Acción Nacionales sobre las Empresas y los Derechos Humanos**. Ginebra, 2016. Citado na página 190.

GT REFORMA TRABALHISTA CESIT/IE/UNICAMP. **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas, 2017. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf#advanced-search/from=darikrein%40gmail.com&to=magdabia%40terra.com.br&subset=all&has=cita%C3%A7%C3%A3o&within=>

1d&sizeoperator=s_sl&sizeunit=s_smb&query=from%3A(darikrein%40gmail.com)+to%3A(magdabia%40terra.com.br)+cita%C3%A7%C3%A3o/_blank. Acesso em: 31 de maio de 2024. Citado 2 vezes nas páginas 30 e 46.

GUIMARÃES, L. A. M. Fatores psicossociais de risco no trabalho. In: FERREIRA, J. J.; PENIDO, L. de O. (coord.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de goiás. Goiânia, GO: Cir Gráfica, 2013. p. 273 – 282. Citado 4 vezes nas páginas 150, 151, 154 e 208.

GUNTHER, L. E. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba, PR: Juruá, 2011. Citado na página 22.

HAN, B. Teletrabalho, Zoom e depressão: o filósofo Byung-Chul Han diz que exploramos a nós mesmos mais do que nunca. **El país**, Ediciones El País S. L., Madrid, março 2021. Disponível em: https://brasil.elpais.com/cultura/2021-03-23/teletrabalho-zoom-e-depressao-o-filosofo-byung-chul-han-diz-que-nos-exploramos-mais-que-nunca.html?event_log=fa&prod=REGCRARTBR&o=cerrbr. Acesso em: 20 de maio de 2021. Citado na página 128.

HARARI, Y. N. **21 lições para o século 21**. Rio de Janeiro: Companhia das Letras, 2018. Citado na página 45.

HARARI, Y. N. **Na batalha contra o coronavírus, faltam líderes à humanidade**. [S.l.]: Companhia das Letras - arquivo Kindle, 2020a. Citado na página 40.

HARARI, Y. N. **Notas sobre a pandemia**: e breves lições para o mundo pós-coronavírus. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2020b. Citado na página 38.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. 17. ed. São Paulo, SP: Edições Loyola, 2008. Citado 9 vezes nas páginas 18, 23, 27, 28, 35, 45, 48, 51 e 137.

HELOANI, J. R. M. Ausência de saúde moral: debilidade de ego ou doença ocupacional? In: FERREIRA, J. J.; PENIDO, L. de O. (coord.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de goiás. Goiânia, GO: Cir Gráfica, 2013. p. 487 – 496. Citado na página 171.

HIRIGOYEN, M. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 21. ed. Rio de Janeiro, RJ: Bertrand Brasil, 2023. Citado na página 170.

HOMA. **Planos nacionais de ação sobre direitos humanos e empresas**: contribuições para a realidade brasileira. Homa, 2016. Disponível em: <https://homacdhe.com/wp-content/uploads/2016/01/Perspectivas-Gerais-sobre-os-Planos-Nacionais-de-Ac%C3%A7%C3%A3o-sobre-Empresas-e-Direitos-Humanos.pdf>. Acesso em: 30 de maio de 2024. Citado 4 vezes nas páginas 189, 191, 192 e 198.

INSTITUTO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL. **Indústria 4.0**: desafios e oportunidades para o Brasil. Carta IEDI n. 797. São Paulo: Carta IEDI, 2017. On-line. Disponível em: https://www.iedi.org.br/cartas/carta_iedi_n_797.html. Acesso em: 25 de ago. de 2021. Citado na página 49.

INSTITUTO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL. **O Brasil diante das empresas multinacionais e das Cadeias Globais**: Carta IEDI n. 1092. São Paulo: Carta

IEDI, 2021a. Disponível em: https://www.iedi.org.br/cartas/carta_iedi_n_1092.html. Acesso em: 26 de ago. de 2021. Citado na página 27.

INSTITUTO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL. **O papel da infraestrutura na retomada da economia brasileira**: Carta IEDI n. 1089. São Paulo: Carta IEDI, 2021b. Disponível em: https://www.iedi.org.br/cartas/carta_iedi_n_1089.html. Acesso em: 26 de ago. de 2021. Citado na página 24.

INSTITUTO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL. **Promovendo a inovação digital no Brasil**: Carta IEDI n. 1062. São Paulo: Carta IEDI, 2021c. Disponível em: https://www.iedi.org.br/cartas/carta_iedi_n_1062.html. Acesso em: 26 de ago. de 2021. Citado na página 25.

INTERNACIONAL LABOUR OFFICE. **Psychosocial factors at work**: recognition and control. Genova, IT: Internacional Labour Office, 1986. Disponível em: https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf. Acesso em: 24 de abril de 2024. Citado na página 149.

JACINTO, A. *et al.* Fenômenos psicossociais relacionados ao trabalho: promovendo saúde e monitorando riscos. In: TOLFO, S. da R. (ed.). **Gestão de pessoas e saúde mental do trabalhador**: fundamentos e intervenção com base na psicologia (recurso eletrônico). São Paulo, SP: Vetor, 2020. cap. 10, p. 314 – 341. Citado 2 vezes nas páginas 151 e 216.

JACQUES, M. da G. Acidentes e doenças ocupacionais: implicações psíquicas. In: FERREIRA, J. J.; PENIDO, L. de O. (coord.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de goiás. Goiânia, GO: Cir Gráfica, 2013. p. 239 – 247. Citado 10 vezes nas páginas 56, 62, 103, 104, 121, 133, 138, 147, 166 e 172.

JAHN, R. **O direito fundamental à saúde do(a) trabalhador(a)**: uma análise do programa trabalho seguro do Tribunal Regional de Santa Catarina. 2019. 144 p. Dissertação (Programa de Pós-graduação em Direito) — Universidade do Extremo Sul Catarinense. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/6794/1/Ricardo%20Jahn.pdf>. Acesso em: 22 de ago. de 2022. Citado na página 137.

JERICÓ, P. Como sobreviver ao eterno home office. **El País**, Madrid, maio 2020. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2020/05/08/eps/1588958026_039677.html?id_externo_rsoc=whatsapp. Acesso em: 20 de dez. de 2020. Citado na página 68.

JORGE, A. G. L.; BENACCHIO, M. A responsabilidade das empresas financeiras transnacionais na concessão de crédito a empresas com atividades violadoras dos direitos humanos. In: JORGE, A. G. L.; SILVA, G. A. C. da; MACIEL, R. M. (org.). **Direito empresarial**: estruturas e regulação. 1. ed. São Paulo: UNINOVE, 2020. v. 3, cap. 4, p. 69 – 88. Citado 3 vezes nas páginas 20, 31 e 181.

KAWAMURA, K. K. **Arena das empresas transnacionais e o desafio de regulamentação**. Ijuí: Unijuí, 2014. Citado na página 198.

KAYO, M. Síndrome de burnout em profissões não assistenciais. In: RAZZOUK, D.; LIMA, M. G. A. de; CORDEIRO, Q. (org.). **Saúde mental e trabalho**. São Paulo: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo, 2015. cap. 9, p. 151 – 158. Citado 2 vezes nas páginas 116 e 164.

KEMMELMEIER, C. S. Plataformas digitais de trabalho on demand e direito à saúde. In: FELICIANO, G. G.; MISKULIN, A. P. S. C. (coord.). **Infoproletários e a uberização do trabalho**: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: LTr, 2019. p. 95 – 105. Citado 3 vezes nas páginas 137, 139 e 145.

KEUNECKE, M. R.; CASTRO, V. A. E. de. Meio ambiente do trabalho, direitos humanos e direitos fundamentais: eficácia vertical e horizontal dos direitos fundamentais labor-ambientais. In: FELICIANO, G. G.; COSTA, M. B. da (coord.). **Curso de direito ambiental do trabalho**. São Paulo: Matrioska, 2021. cap. 7, p. 54 – 61. Citado 3 vezes nas páginas 77, 78 e 82.

KREIN, J. D.; COLOMBI, A. P. F. A reforma trabalhista em foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. **Educ. Soc.**, Campinas, SP, v. 40, p. 1 – 18, dez. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/X9zPP8bXjvTHTXK4wYqszk/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 09 de maio de 2024. Citado na página 56.

KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V. de. Os impactos da Reforma nas condições de trabalho. In: KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V. de; FILGUEIRAS, V. A. (org.). **Reforma trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019a. cap. 4, p. 127 – 154. Citado 2 vezes nas páginas 45 e 48.

KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V. de. Para além do discurso: impactos efetivos da Reforma nas formas de contratação. In: KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V. de; FILGUEIRAS, V. A. (org.). **Reforma trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019b. cap. 3, p. 81 – 126. Citado 4 vezes nas páginas 44, 56, 57 e 62.

LACAZ, F. A. de C. O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 23, n. 4, p. 757 – 766, abril 2007. Disponível em: www.scielo.br/pdf/csp/v23n4/02.pdf. Acesso em: 26 de ago. de 2021. Citado 3 vezes nas páginas 87, 88 e 89.

LANCMAN, S.; UCHIDA, S.; SZNELWAR, L. I. Contribuições da psicodinâmica do trabalho para compreender o trabalhar e suas relações com a saúde mental. In: RAZZOUK, D.; LIMA, M. G. A. de; CORDEIRO, Q. (org.). **Saúde mental e trabalho**. São Paulo, SP: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo, 2015. cap. 4, p. 73 – 90. Citado 4 vezes nas páginas 89, 111, 114 e 172.

LANDIER, H. **Evaluer le climat social de votre entreprise**. Paris: Eyrolles, 2008. Citado na página 61.

LAUPMAN, C.; POLLARI, I. O.; MONTERO, M. F. Sobre um tratado de direitos humanos e empresas transnacionais. In: ZAVANELLA, F. *et al.* (coord.). **Temas de direito internacional, direito do trabalho e direito internacional do trabalho**. São Paulo, SP: LTr, 2023. p. 83 – 98. Citado 4 vezes nas páginas 193, 194, 199 e 200.

LAZZARIN, S. K. **A (in)segurança social em tempos de pandemia**: a renda básica universal como possível solução ao precariado e à crescente desigualdade social no Brasil. [S.l.]: Edição do Kindle, 2020. Citado 3 vezes nas páginas 43, 56 e 106.

LEÃO, L. H. da C. **Vigilância em Saúde Mental do Trabalhador**: subsídios para a Construção de Estratégias de Intervenção. 2014. 190 p. Tese (Doutorado

em Ciências na área de Saúde Pública) — Escola Nacional de Saúde Pública. Disponível em: https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/handle/icict/12973/ve_Lu%c3%ads_Henrique_ENSP_2014?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 26 de abr. de 2024. Citado na página 95.

LIMA, M. A. A. de. Primeiras impressões e breves comentários à lei 14.457/22. **Migalhas**, set 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/374262/primeiras-impressoese-breves-comentarios-a-lei-14-457>. Acesso em: 19 de junho de 2024. Citado na página 176.

LINKED IN. Parlamento Europeu aprova diretiva sobre Devida Diligência em Sustentabilidade Corporativa. **Linked in**, maio 2024. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/parlamento-europeu-aprova-diretiva-sobre-devida-dilig%C3%AAncia-tkmne?trk=news-guest>. Acesso em: 07 de jun. de 2024. Citado 2 vezes nas páginas 204 e 205.

LIRA, R. J. de. Os efeitos deletérios da terceirização no meio ambiente do trabalho. In: FELICIANO, G. G.; MELO, R. S. de (org.). **Meio ambiente do trabalho em tempos de pandemia**. Campinas, SP: Lacier Editora, 2021. p. 318 – 332. Citado 6 vezes nas páginas 57, 59, 60, 62, 63 e 65.

LOPEZ, T. A. Responsabilidade civil na sociedade de risco. In: LOPEZ, T. A.; LEMOS, P. F. I.; RODRIGUES JUNIOR, O. L. (coord.). **Sociedade de risco e direito privado**: desafios normativos, consumeristas e ambientais. São Paulo: Atlas, 2013. cap. 1, p. 3 – 13. Citado na página 39.

LOURENÇO, E. A. de S. Terceirização: a derruição de direitos e a destruição da saúde dos trabalhadores. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, p. 447 – 475, jul./set. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/qwrgLR5xXf6BX4WCqmZqCSs/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 1º de nov. de 2021. Citado 4 vezes nas páginas 58, 138, 140 e 141.

LUCCA, S. R. de. Fatores psicossociais e precursores dos transtornos mentais em bancários. In: SCHMIDT, M. L. G.; CASTRO, M. F. de; CASADORE, M. M. (org.). **Fatores psicossociais e o processo saúde/doença no trabalho**. São Paulo, SP: FiloCzar, 2018. cap. 12, p. 283 – 305. Citado 8 vezes nas páginas 46, 55, 56, 131, 157, 158, 171 e 206.

LUDOVICO, G. Reflexos psicossociais das transformações do trabalho. In: TST (org.). **Seminário Internacional Trabalho Seguro**. Brasília/DF: [s.n.], 2015. p. 1 – 20. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27283/REFLEXOSPSICOSSOCIAIS%20TRT%203%20REGIAO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Citado 4 vezes nas páginas 149, 150, 159 e 160.

MAENO, M. Novas diretrizes e práticas institucionais e interinstitucionais voltadas à saúde mental no trabalho. In: FERREIRA, J. J.; PENIDO, L. de O. (coord.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de goiás. Goiânia, GO: Cir Gráfica, 2013. p. 527 – 544. Citado na página 102.

MAENO, M.; TAVARES, D. S.; LIMA, C. Q. B. “Lesões por Esforços Repetitivos” ou “Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho” (LER/DORT). In: MENDES, R. (org.). **Dicionário de saúde e segurança do trabalhador**: conceitos, definições, história, cultura. Novo Hamburgo (RS): Proteção Publicações Ltda., 2018. p. 695 – 696. Citado na página 121.

MAENO, M.; VILELA, R. A. de G.; CAVALCANTE, S. R. Alguns desafios à proteção do meio ambiente do trabalho e a necessária abordagem interdisciplinar do tema. In: FELICIANO, G. G.; COSTA, M. B. da (coord.). **Curso de direito ambiental do trabalho**. São Paulo: Matrioska, 2021. cap. 6, p. 45 – 53. Citado 2 vezes nas páginas 80 e 83.

MANSUR, R. Quatro anos da tragédia em Brumadinho: 270 mortes, três desaparecidos e nenhuma punição. **g1 Minas**, Belo Horizonte, jan. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/mg/minas-gerais/noticia/2023/01/25/quatro-anos-da-tragedia-em-brumadinho-270-mortes-tres-desaparecidos-e-nenhuma-punicao.ghtml>. Acesso em: 06 de jun. de 2024. Citado na página 203.

MARANHÃO, N. Direito fundamental ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho. In: FELICIANO, G. G. *et al.* (coord.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2020. v. 5, p. 119 – 126. Citado 4 vezes nas páginas 72, 75, 83 e 84.

MARANHÃO, N. Meio ambiente do trabalho (meio ambiente laboral ou labor-ambiente). In: MENDES, R. (org.). **Dicionário de saúde e segurança do trabalhador**: conceitos, definições, história, cultura. Novo Hamburgo (RS): Proteção Publicações Ltda., 2018. p. 745 – 746. Citado 2 vezes nas páginas 72 e 73.

MARANHÃO, N. **Poluição labor-ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017. Citado 6 vezes nas páginas 72, 73, 74, 91, 110 e 111.

MARANHÃO, N.; SAVINO, T. A. C. Tecnologia e disrupção: o mundo do trabalho no contexto da quarta revolução industrial. In: LEAL, C. R. F.; MARANHÃO, N.; PADILHA, N. S. (org.). **Sociedade, tecnologia e meio ambiente do trabalho**: discussões contemporâneas. 1. ed. Cuiabá: EdUFMT, 2021. cap. 1, p. 15 – 51. Citado 2 vezes nas páginas 33 e 49.

MARANHÃO, N. S. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico conceitual. Linhas restritivas. In: FELICIANO, G. G.; COSTA, M. B. da (coord.). **Curso de direito ambiental do trabalho**. São Paulo: Matrioska, 2021. cap. 2, p. 12 – 20. Citado 3 vezes nas páginas 72, 73 e 117.

MARTINS, A. Brasil deve subir uma posição e fechar 2024 como a 8ª maior economia do mundo, estima FMI. **Exame**, jun. 2024. Disponível em: <https://exame.com/economia/brasil-deve-subir-uma-posicao-e-fechar-2024-como-a-8a-maior-economia-do-mundo-estima-fmi/>. Acesso em: 05 de jun. de 2024. Citado na página 26.

MASI, D. D. A sociedade pós-industrial. In: MASI, D. D. (org.). **A sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Editora SENAC, 1999. p. 11 – 97. Citado na página 25.

MASSARICO, A. M. F.; CAMPOS, D. C. de. Bem-estar no ambiente organizacional e familiar: uma revisão bibliográfica. In: GOULART JUNIOR, E.; CAMPOS, D. C. de (org.). **Gestão Estratégica de Pessoas e Psicologia Organizacional e do Trabalho**. Araraquara, SP: Letraria, 2021. p. 74 – 85. Citado na página 169.

MEDEIROS, B. **Sociedade 5.0 e o novo balizamento normativo**. Brasília/DF: Venturoli, 2023. Citado na página 49.

MEIOEMENSAGEM. Funcionários buscam apoio e liderança não acompanha, aponta estudo. **meio&mensagem**, out. 2022. Disponível em: <https://www.meioemensagem.com.br/comunicacao/saude-mental-e-trabalho>. Acesso em: 02 de maio de 2024. Citado na página 217.

MELO, A. I. S. C. de; SOUZA, D. de Oliveira e; VASCONCELLOS, L. C. F. de. Saúde do(s) trabalhador(es): a “questão” e o “campo”. In: MENDES, R. (org.). **Dicionário de saúde e segurança do trabalhador**: conceitos, definições, história, cultura. Novo Hamburgo (RS): Proteção Publicações Ltda., 2018. p. 134 – 135. Citado 2 vezes nas páginas 86 e 87.

MELO, O. C. de. **Saúde mental no serviço público**: problemas de gestão e seus reflexos na qualidade de vida dos servidores. 2024. 123 p. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Direito) — Centro Universitario Christus. Citado 8 vezes nas páginas 68, 91, 110, 118, 126, 146, 209 e 215.

MELO, R. S. de. OIT aprova a Convenção 190, sobre violência e assédio no trabalho. **Consultor Jurídico**, jul. 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-jul-12/reflexoes-trabalhistas-oit-aprova-convencao-190-violencia-assedio-trabalho/>. Acesso em: 1º de junho de 2024. Citado 2 vezes nas páginas 84 e 178.

MELO, S. N. Princípio do desenvolvimento sustentável e o meio ambiente do trabalho. In: FELICIANO, G. G. *et al.* (coord.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2020. v. 5, p. 161 – 172. Citado na página 71.

MELO, V. V. de. Relações de trabalho e saúde mental. In: ALESP (org.). **Ciclo de debates sobre relações de trabalho e saúde mental**. São Paulo, SP, 2024. Citado na página 215.

MENDES, A. M. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: MENDES, A. M. (org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, métodos, pesquisas. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2007a. cap. 1, p. 16 – 30. Citado 7 vezes nas páginas 112, 119, 148, 166, 167, 207 e 208.

MENDES, A. M. Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In: MENDES, A. M. (org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, métodos, pesquisas. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2007b. cap. 2, p. 31 – 39. Citado 6 vezes nas páginas 43, 45, 112, 119, 124 e 139.

MENDES, A. M. Pesquisa em psicodinâmica: a clínica do trabalho. In: MENDES, A. M. (org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, métodos, pesquisas. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2007c. cap. 3, p. 40 – 56. Citado na página 63.

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C.; CRUZ, R. M. O diálogo psicodinâmica, ergonomia e psicometria. In: MENDES, A. M. (org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, métodos, pesquisas. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2007. cap. 4, p. 57 – 73. Citado na página 111.

MENDES, R. A importância do “mundo do trabalho” na epidemiologia da pandemia da Covid-19: breve ensaio. In: FELICIANO, G. G.; EBERT, P. R. L. (org.). **O novo coronavírus e o meio ambiente do trabalho**: impactos da pandemia na saúde e segurança dos trabalhadores (e-book). São Paulo: OAB-ESA São Paulo, 2021. p. 34 – 53. Citado na página 91.

MENDES, R. “Doença ocupacional”. In: MENDES, R. (org.). **Dicionário de saúde e segurança do trabalhador**: conceitos, definições, história, cultura. Novo Hamburgo (RS): Proteção Publicações Ltda., 2018a. p. 399 – 400. Citado na página 102.

MENDES, R. “Doença profissional”. In: MENDES, R. (org.). **Dicionário de saúde e segurança do trabalhador**: conceitos, definições, história, cultura. Novo Hamburgo (RS): Proteção Publicações Ltda., 2018b. p. 401 – 403. Citado na página 100.

MENDES, R. “Saúde do trabalhador”: muito além de um questão apenas semântica. In: MENDES, R. (org.). **Dicionário de saúde e segurança do trabalhador**: conceitos, definições, história, cultura. Novo Hamburgo (RS): Proteção Publicações Ltda., 2018c. p. 1030 – 1033. Citado 3 vezes nas páginas 79, 81 e 86.

MENDES, R.; DIAS, E. C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista de Saúde Pública**, v. 25, n. 5, p. 341 – 349, 1991. Disponível em: www.scielo.br/pdf/rsp/v25n5/03.pdf. Acesso em: 29 de ago. de 2021. Citado na página 79.

MENDONÇA, H.; MENDES, A. M. Percepção de justiça e saúde mental no trabalho. In: FERREIRA, J. J.; PENIDO, L. de O. (coord.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de goiás. Goiânia, GO: Cir Gráfica, 2013. p. 157 – 176. Citado 2 vezes nas páginas 113 e 129.

MERCOSUL. Declaração Sociolaboral do Mercosul de 2015. 2015. Disponível em: https://documentos.mercosur.int/simfiles/declaraciones/58033_PT_Declara%C3%A7%C3%A3o%20Sociolaboral.pdf. Acesso em: 24 de abr. de 2024. Citado na página 24.

MERLO, A. R. C. Atenção à saúde mental relacionada ao trabalho: a experiência do hospital das clínicas de Porto Alegre. In: TOLFO, S. da R. (org.). **Gestão de pessoas e saúde mental do trabalhador**: fundamentos e intervenção com base na psicologia (recurso eletrônico). 1. ed. São Paulo, SP: Vetor, 2020. cap. 7, p. 234 – 258. Citado na página 122.

MINAYO-GOMEZ, C.; THEDIM-COSTA, S. M. da F. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 13 (supl. 2), p. 21 – 32, 1997. Disponível em: www.scielo.org/pdf/csp/v13s2/1361.pdf. Acesso em: 27 de ago. de 2021. Citado 8 vezes nas páginas 80, 88, 89, 90, 122, 128, 134 e 138.

MINISTÉRIO DA FAZENDA. **1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade**: Adoecimento mental e trabalho. A concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016. Brasília, 2017. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj1d7zrazyAhWvEbkGHZStDroQFnoECBQQAQ&url=http%3A%2F%2Fsa.previdencia.gov.br%2Fsite%2F2017%2F04%2F1%25C2%25BA-boletim-quadrimestral.pdf&usg=AOvVaw3z9j7z9yxh_YESB05eE7am. Acesso em: 12 de ago. de 2021. Citado na página 122.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Portaria Nº 154, de 24 de janeiro de 2008. **Gabinete do Ministro**, Brasília/DF, 2008. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2008/prt0154_24_01_2008.html. Acesso em: 08 de julho de 2024. Citado na página 126.

MINISTÉRIO DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/>

bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf. Acesso em: 4 de set. de 2021. Citado 10 vezes nas páginas 61, 79, 81, 88, 91, 95, 96, 130, 164 e 168.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Norma Regulamentadora No. 33 (NR-33). **Presidência da República**, Brasília/DF, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-33-nr-33>. Acesso em: 19 de junho de 2024. Citado na página 144.

MISHIMA-SANTOS, V.; STICCA, M. G.; ZERBINI, T. **Teletrabalho e a pandemia da COVID-19: um**: Um guia para organizações e profissionais. Porto Alegre: Artmed, 2020. Citado na página 70.

MONTEIRO, A. L.; BERTAGNI, R. F. de S. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**: conceito, processos de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas. Livro digital. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. Citado 2 vezes nas páginas 96 e 133.

MONTEIRO, J. K. *et al.* Conhecimento sobre os fatores psicossociais no trabalho: um estudo com gestores da indústria brasileira. In: TOLFO, S. da R. (ed.). **Gestão de pessoas e saúde mental do trabalhador**: fundamentos e intervenção com base na psicologia (recurso eletrônico). 1. ed. São Paulo, SP: Vetor, 2020. cap. 11, p. 344 – 374. Citado 6 vezes nas páginas 45, 48, 142, 157, 158 e 159.

MOREIRA, C. A. L.; CARVALHO, A. M. P. de. À guisa de introdução: a multidisciplinaridade como exigência contemporânea (posfácio). In: CARDOSO DANIELLE MAIA CRUZ, G. M. L. B. Gil Célio de C. (org.). **Avaliação de Políticas Públicas**: Perspectivas contra-hegemônicas no século xxi / i jornada cearense de pós-graduação e pesquisa em avaliação de políticas públicas. Fortaleza, CE: Imprensa Universitária, 2020. p. 314 – 330. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/55933>. Acesso em: 06 de abr. de 2024. Citado na página 52.

MOREIRA, T. C. Algumas considerações sobre segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho 4.0. In: CARELLI, R. de L.; CAVALCANTI, T. M.; FONSECA, V. P. da (org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 273 – 290. Citado 4 vezes nas páginas 50, 93, 114 e 157.

MOUNK, Y. **O povo contra a democracia**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019. Citado 2 vezes nas páginas 34 e 45.

MUNIZ, C. Home office na pandemia pode levar profissionais à exaustão: Trabalhadores somam excesso de tarefas, isolamento e cuidado com filhos. **Folha de São Paulo**, São Paulo, abril 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/sobretudo/carreiras/2020/04/home-office-na-pandemia-pode-levar-profissionais-a-exaustao.shtml>. Acesso em: 19 de dez. de 2020. Citado na página 67.

NASCIMENTO, T. M. C. do. **Comentários à nova lei de acidentes de trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 1977. Citado na página 101.

NEGRI, S. M. C. de A.; VERDE, R. G. V. Dever de diligência em recursos humanos e os modelos de responsabilidade de empresas transnacionais. In: ROLAND, M. C.; ANDRADE, P. G. (org.). **Direitos humanos & empresas**: responsabilidade e jurisdição. Belo Horizonte, São Paulo: D'Plácido, 2021. cap. 4, p. 91 – 110. Citado 2 vezes nas páginas 20 e 189.

NEVES, A. M. G. M. das; ROCHA, L. M. Aspectos gerais da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA e sua atuação no meio ambiente do trabalho. In: FELICIANO, G. G.; COSTA, M. B. da (coord.). **Curso de direito ambiental do trabalho**. São Paulo: Matrioska, 2021. cap. 12, p. 83 – 89. Citado na página 156.

NEVES, M. A. B. das. **As doenças ocupacionais e as doenças relacionadas ao trabalho**. 2. ed. Brasília, DF: Venturoli, 2022. Citado na página 122.

NEVES, R. da F. **Experiência e significado no retorno ao trabalho para trabalhadores com transtorno mental**. 2016. 179 p. Tese (Doutorado em Saúde Pública) — Universidade Federal da Bahia. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/21621/1/Tese%20Robson%20Neves.%202016.pdf>. Acesso em: 26 de abr. de 2024. Citado na página 122.

NUNES, J. Nova lista de doenças relacionadas ao trabalho entra em vigor com Covid, burnout e mais; entenda o que muda. **g1**, dez. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/12/29/nova-lista-de-doencas-relacionadas-ao-trabalho-entra-em-vigor-com-covid-burnout-e-mais-entenda-o-que-muda.ghtml#lista>. Acesso em: 07 de maio de 2024. Citado na página 99.

NUNES, T. S. *et al.* Assédio moral no Trabalho. In: TOLFO, S. da R. (org.). **Gestão de pessoas e saúde mental do trabalhador: fundamentos e intervenção com base na psicologia (recurso eletrônico)**. 1. ed. Rio de Janeiro: Vetor, 2020. cap. 12, p. 376 – 403. Citado 2 vezes nas páginas 170 e 174.

O'BRIEN, D.; FISHER, J. Como reduzir o estigma da saúde mental no trabalho. In: REVIEW, H. B. (ed.). **Como melhorar a saúde mental no trabalho [recurso eletrônico]**. 1. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2023. cap. 10, p. 108 – 113. Citado na página 209.

OCDE. Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável. **OCDE**, OECD, Paris, 2023. Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/663b7592-pt.pdf?expires=1717018351&id=id&accname=guest&checksum=945944C00BF0B178BA3F6001003636FC>. Acesso em: 29 de maio de 2024. Citado 2 vezes nas páginas 21 e 194.

OIT BRASÍLIA. **Trabalho Decente**. 2021. On-line. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 13 de jun. de 2020. Citado na página 104.

OLIVEIRA, F. de S.; FALEIROS JÚNIOR, J. L. de M.; ROSENVALD, N. Diretiva (UE) sobre o dever de diligência/sustentabilidade: Reflexos para a responsabilidade civil. **Migalhas**, maio 2024. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalhas-de-responsabilidade-civil/407684/diretiva-ue-sobre-o-dever-de-diligencia-sustentabilidade>. Acesso em: 18 de junho de 2024. Citado na página 204.

OLIVEIRA, I. T. M.; CARNEIRO, F. L.; SILVA FILHO, E. B. da (org.). **Cadeias globais de valor, políticas públicas e desenvolvimento**. Brasília: IPEA, 2017. Citado na página 19.

OLIVEIRA, L. E. C. de. **A integração da culpa e do risco na responsabilidade civil dos acidentes do trabalho**. 2013. 163 p. Dissertação (Programa de pós-graduação em direito) — Universidade do Estado de São Paulo. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-10012014-160828/fr.php>. Acesso em: 16 de set. de 2021. Citado 2 vezes nas páginas 97 e 101.

OLIVEIRA NETO, A. E. de. **Negociação coletiva transnacional**: acordos marcos globais, sindicatos e globalização. Belo Horizonte, MG: RTM, 2020. Citado 9 vezes nas páginas 23, 37, 191, 193, 195, 199, 200, 201 e 211.

OLIVEIRA, P. R. A. de. **Nexo Técnico Epidemiológico - NTEP e o Fator Acidentário de Prevenção - FAP**: um novo olhar sobre a saúde do trabalhador. 2008. 244 p. Tese (Programa de pós-graduação da Faculdade de Ciências da Saúde) — Universidade de Brasília. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/5303>. Acesso em: 18 de set. de 2021. Citado na página 135.

OLIVEIRA, S. G. de. **Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2019. Citado na página 97.

OLIVEIRA, S. G. de. **Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional**. 12. ed. Salvador: Juspodivm, 2021a. Citado na página 101.

OLIVEIRA, S. G. de. O dia nacional em memória das vítimas de acidentes do trabalho e o imperativo da prevenção. In: SOUZA, A. A. de M. *et al.* (coord.). **Grandes acidentes do trabalho no Brasil**: repercussões jurídicas e abordagem multidisciplinar. Belo Horizonte: RTM, 2021b. cap. 1, p. 15 – 41. Citado 4 vezes nas páginas 63, 85, 103 e 203.

OMS; OPAS. **Informe mundial sobre la salud mental**: transformar la salud mental para todos. [S.l.], 2023. Disponível em: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/57878/9789275327715_spa.pdf?sequence=5. Acesso em: 02 de maio de 2024. Citado 6 vezes nas páginas 106, 125, 127, 154, 174 e 213.

OPERAMUNDI, R. México aprova lei para que empresas paguem luz e internet de trabalhador em home office. **Operamundi**, dez. 2020. Disponível em: <https://operamundi.uol.com.br/permalink/67779>. Acesso em: 19 de dez. de 2020. Citado na página 66.

ORGANIÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. **CO-Jakarta (Iniciativa Spotlight)**, 2019. Citado 2 vezes nas páginas 177 e 178.

ORGANIÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. R194 - Lista de Recomendação sobre Doenças Profissionais, 2002. **OIT**, 2002. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R194. Acesso em: 29 de maio de 2024. Citado na página 100.

ORGANICÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 187: Convenção sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho**. 2006. On-line. Disponível em: <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c6379395953556c4a5447566e4c305276593b5e0962c-c5c6-40ca-b670-b7d923ba855a.doc&Inline=true#:~:text=Artigo%203.%C2%BA-,1.,de%20trabalho%20seguro%20e%20saud%C3%A1vel>. Acesso em: 18 de junho de 2024. Citado na página 107.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. **Laboratório de Acessibilidade da Universidade Federal da Paraíba**, Representação da UNESCO no Brasil, João Pessoa, PB, 1948. Disponível em: <http://www.ct.ufpb.br/lacesse/contents/documentos/legislacao-internacional/declaracao->

universal-dos-direitos-humanos-1948.pdf/view. Acesso em: 13 de jan. de 2023. Citado 3 vezes nas páginas 94, 105 e 180.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração de Estocolmo sobre meio ambiente humano. 1972. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Meio-Ambiente/declaracao-de-estocolmo-sobre-o-ambiente-humano.html>. Acesso em: 8 de jul. de 2021. Citado na página 76.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social. OIT, Genebra, 2012. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/320631/download>. Acesso em: 29 de maio de 2024. Citado na página 193.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Report of the Secretariat on the outstanding issues in the draft code of conduct on transnational corporations**. [S.l.], 1984. Citado na página 21.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Statement at the end of visit to Brazil by the United Nations Working Group on Business and Human Rights**. 2015. On-line. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/statements/2015/12/statement-end-visit-brazil-united-nations-working-group-business-and-human?LangID=E&NewsID=16891>. Acesso em: 30 de maio de 2024. Citado na página 191.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **The ten principles of the UN Global Compact**. 2000. On-line. Disponível em: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>. Acesso em: 30 de maio de 2024. Citado 2 vezes nas páginas 194 e 195.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OMS e OIT pedem novas medidas para enfrentar os problemas de saúde mental no trabalho**. 2022. On-line. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/oms-e-oit-pedem-novas-medidas-para-enfrentar-os-problemas-de-saude-mental>. Acesso em: 26 de abr. de 2024. Citado 3 vezes nas páginas 15, 122 e 132.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **CID-11 para estatísticas de mortalidade e morbidade**. 2024. On-line. Disponível em: <https://icd.who.int/browse/2024-01/mms/en#129180281>. Acesso em: 13 de junho de 2024. Citado na página 164.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo: resumen ejecutivo**. [S.l.], 2022a. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/363173/9789240058309-spa.pdf>. Acesso em: 03 de maio de 2024. Citado 3 vezes nas páginas 15, 109 e 214.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **La pandemia de COVID-19 aumenta en un 25% la prevalencia de la ansiedad y la depresión en todo el mundo**. 2022b. On-line. Disponível em: <https://www.who.int/es/news/item/02-03-2022-covid-19-pandemic-triggers-25-increase-in-prevalence-of-anxiety-and-depression-worldwide>. Acesso em: 26 de abr. de 2024. Citado na página 128.

OXFAM BRASIL. **Glossário sobre direitos humanos e empresas**. 2024. On-line. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/justica-rural-e-desenvolvimento/direitos-humanos-e-empresas/glossario-sobre-direitos-humanos-e-empresas/>. Acesso em: 17 de junho de 2024. Citado na página 189.

OXFAM BRASIL. **Lei de Devida Diligência na União Europeia: onde estamos e para onde vamos?** 2023. On-line. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/blog/lei-de-devida-diligencia-na-uniao-europeia-onde-estamos-e-para-onde-vamos/>. Acesso em: 17 de junho de 2024. Citado na página 205.

ÖZDEN, M. **Sociedades transnacionales y derechos humanos**: Situación actual y desafíos de los debates de la ONU en torno a las “Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos”. Genebra: CETIM, 2005. Disponível em: <https://www.cetim.ch/wp-content/uploads/Sociedades-transnacionales-y-derecho-humanos1.pdf>. Acesso em: 1º de jul. de 2024. Citado 2 vezes nas páginas 200 e 201.

PAMPLONA FILHO, R. Assédio sexual: questões conceituais. In: FERREIRA, J. J.; PENIDO, L. de O. (coord.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de goiás. Goiânia, GO: Cir Gráfica, 2013. p. 369 – 388. Citado na página 175.

PEDRO, A. F. P. **Globalização e o risco da nova ordem mundial: a nova polarização mundial entre Globalistas e Soberanistas**. 2019. Portal ambiente legal. Disponível em: <http://www.ambientelegal.com.br/globalizacao-e-o-risco-da-nova-ordem-mundial/>. Acesso em: 3 de abr. de 2021. Citado na página 41.

PEGO, R. F. Trabalho remoto e o Panóptico. **Revista LTr**, LTr, São Paulo, v. 83, n. 6, p. 678 – 685, junho 2019. Citado na página 69.

PENIDO, L. de O. Os fatores psicossociais e a caracterização do tratamento desumano ou degradante. In: FERREIRA, J. J.; PENIDO, L. de O. (coord.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de goiás. Goiânia, GO: Cir Gráfica, 2013. p. 661 – 675. Citado na página 176.

PENIDO, L. de O.; PERONE, G. Saúde mental no trabalho: esclarecimentos metódicos para juristas. In: FERREIRA, J. J.; PENIDO, L. de O. (coord.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de goiás. Goiânia, GO: Cir Gráfica, 2013. p. 33 – 44. Citado 4 vezes nas páginas 109, 125, 151 e 160.

PEREIRA, A. C. L. *et al.* Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. **Revista brasileira de Saúde Ocupacional**, p. 1 – 9, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/Yj4VrBQcQ3tgQgHcnnGkC6F/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 05 de maio de 2024. Citado 2 vezes nas páginas 48 e 118.

PEREIRA, H. V.; MAGALHÃES, R. A. A função social das sociedades transnacionais. In: BENACCHIO, M. (coord.). **A sustentabilidade da relação entre empresas transnacionais e direitos humanos**. Curitiba, PR: CRV, 2016. p. 53 – 72. Citado 4 vezes nas páginas 38, 61, 74 e 148.

PIKETTY, T. **Capital e ideologia**: Edição do Kindle. 1. ed. Rio de Janeiro: Editora Intrínseca Ltda., 2020. Citado na página 36.

PILLINGER, J. Riesgos psicosociales y violencia en el mundo del trabajo: una perspectiva sindical. **Riesgos psicosociales y violencia en el mu**, Oficina Internacional del Trabajo, Genebra, v. 8, n. 1-2, p. 39 – 70, 2016. Citado 2 vezes nas páginas 175 e 176.

PINTO, J. A. R. Viagem em torno da segurança e da saúde no trabalho. In: FERREIRA, J. J.; PENIDO, L. de O. (coord.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de goiás. Goiânia, GO: Cir Gráfica, 2013. p. 53 – 68. Citado 2 vezes nas páginas 116 e 160.

PONTE, K. Como contribuir para a saúde mental. In: REVIEW, H. B. (ed.). **Como melhorar a saúde mental no trabalho [recurso eletrônico]**. 1. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2023. (Um guia acima da média), cap. 17, p. 171 – 184. Citado 3 vezes nas páginas 133, 216 e 217.

PRONIN, T. Ansiedade: como identificar sintomas e diferenciar da crise de pânico? **Viva Bem Uol**, mar. 2024. Disponível em: <https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2024/03/03/ansiedade-sintomas-fisicos-e-psicologicos-vao-de-taquicardia-a-insonia.htm>. Acesso em: 03 de julho de 2024. Citado na página 123.

RAMALHO, J. R.; SANTOS, R. S. P. dos; RODRIGUES, I. J. Mudanças na legislação trabalhista, sindicato e empresas transnacionais. **Caderno CrH**, Salvador, BA, v. 32, n. 86, p. 343 – 359, maio/ago. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/WshQjd6mPYtgVZRwxSxvwGK/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 08 de maio de 2024. Citado na página 43.

RAMAZZINI, B. **As doenças dos trabalhadores [texto]**. 4. ed. São Paulo: Fundacentro, 2016. Citado na página 100.

RAMOS, B. S.; AZEVEDO, M. F. de. Justiça do Trabalho deve divulgar cultura de prevenção. **Consultor Jurídico**, São Paulo, mar. 2012. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2012-mar-14/juizes-disseminar-cultura-prevencao-acidentes-trabalho>. Acesso em: 28 de ago. de 2022. Citado na página 104.

RAZZOUK, D. Capital mental, custos indiretos e saúde mental. In: RAZZOUK, D.; LIMA, M. G. A. de; CORDEIRO, Q. (org.). **Saúde mental e trabalho**. São Paulo: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo, 2015a. cap. 3, p. 63 – 71. Citado 2 vezes nas páginas 110 e 128.

RAZZOUK, D. Promoção de saúde mental no trabalho. In: RAZZOUK, D.; LIMA, M. G. A. de; CORDEIRO, Q. (org.). **Saúde mental e trabalho**. São Paulo: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo, 2015b. cap. 11, p. 171 – 180. Citado 3 vezes nas páginas 132, 133 e 147.

REIS, J. P. dos. Saúde mental no trabalho: um direito fundamental — a pandemia de Covid-19 e as medidas de proteção dos trabalhadores. **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, n. 55, p. 186 – 210, jan./dez. 2020. Citado 9 vezes nas páginas 74, 78, 83, 115, 118, 131, 132, 142 e 144.

RIBEIRO, D. M.; OLIVEIRA, J. S. de. Promoção e tutela dos direitos da personalidade pelas empresas transnacionais. In: BENACCHIO, M. (coord.). **A sustentabilidade da relação entre empresas transnacionais e direitos humanos**. Curitiba, PR: CRV, 2016. p. 29 – 52. Citado 8 vezes nas páginas 15, 22, 26, 27, 36, 42, 179 e 180.

RIEGEL, D. G. Como falar de saúde mental com seu chefe. In: REVIEW, H. B. (ed.). **Como melhorar a saúde mental no trabalho [recurso eletrônico]**. Rio de Janeiro: Sextante, 2023a. (Um guia acima da média), cap. 2, p. 29 – 37. Citado na página 216.

RIEGEL, D. G. Como se informar sobre a saúde mental da equipe sem invadir espaços. In: REVIEW, H. B. (ed.). **Como melhorar a saúde mental no trabalho [recurso eletrônico]**. 1. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2023b. (Um guia acima da média), cap. 12, p. 124 – 127. Citado na página 215.

ROCHA, F. R. da; BOUCINHAS FILHO, J. C.; COLNAGO, L. de M. R. Covid-19 — Doença ocupacional e discriminação no trabalho. In: FELICIANO, G. G.; MELO, R. S. de (org.). **Meio ambiente do trabalho em tempos de pandemia**. Campinas, SP: Lacier Editora, 2021. p. 83 – 108. Citado na página 97.

ROCHA, L. Conheça os sinais da depressão e saiba como buscar ajuda especializada. **CNN**, São Paulo, set. 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/conheca-os-sinais-da-depressao-e-saiba-como-buscar-ajuda-especializada/>. Acesso em: 1º de jun. de 2024. Citado na página 125.

ROCHA, S. R. A. da. Depressão relacionada aos distúrbios osteomusculares no trabalho bancário. In: MENDES, A. M. (org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, métodos, pesquisas**. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2007. cap. 9, p. 143 – 162. Citado 4 vezes nas páginas 103, 112, 130 e 170.

ROMAR, C. T. M. Assédio no ambiente de trabalho. Análise da Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho e de sua Recomendação n. 206: aspectos relevantes e contribuições para os avanços sobre o tema. In: ZAVANELLA, F. *et al.* (coord.). **Temas de direito internacional, direito do trabalho e direito internacional do trabalho**. São Paulo, SP: LTr, 2023. p. 63 – 82. Citado na página 177.

ROSSI, I. Reflexive Modernization. In: BRAUCH, H. G. (ed.). **Ulrich Beck Pioneer in Cosmopolitan Sociology and Risk Society**. 1. ed. [S.l.]: Springer, 2014. (SpringerBriefs on Pioneers in Science and Practice 18, v. 18), cap. 5, p. 59 – 64. Citado na página 41.

RUGGIE, J. G. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e o direitos humanos** [Edição do Kindle]. São Paulo, SP: Abril, 2014. Citado 14 vezes nas páginas 21, 36, 75, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 191 e 211.

SABA, D. T. Saúde mental na jurisprudência internacional: caso Ximenes versus Brasil. In: MPF (org.). **Direitos humanos fundamentais: 70 anos da declaração universal dos direitos humanos e 20 anos do reconhecimento da jurisdição da corte interamericana de direitos humanos e as mudanças na aplicação do direito no Brasil**. Brasília/DF: MPF, 2019. cap. 11, p. 204 – 224. Citado 2 vezes nas páginas 126 e 204.

SANDEL, M. **A tirania do mérito: o que aconteceu com o bem comum**. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 2020. Citado na página 45.

SANTOS, C. P. dos. Rudimentos de direito ambiental: conexões com o direito do trabalho. In: FELICIANO, G. G.; COSTA, M. B. da (coord.). **Curso de direito ambiental do trabalho**. São Paulo: Matrioska, 2021. cap. 1, p. 6 – 12. Citado na página 77.

SANTOS, M. **Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal**. 6. ed. Rio de Janeiro: Record, 2001. Citado 2 vezes nas páginas 40 e 61.

SANTOS, V. C. de T. Absenteísmo e Presenteísmo. **Direcional Escolas**, São Paulo, janeiro 2020. Disponível em: <https://direcionalescolas.com.br/absenteismo-e-presenteismo/>. Acesso em: 25/12/2020. Citado 2 vezes nas páginas 169 e 170.

SARLET, I. W.; FENSTERSEIFER, T. **Direito ambiental**: introdução, fundamentos e teoria geral. São Paulo: Saraiva, 2014. (Série IDP). Citado na página 145.

SCHILLING, R. More effective prevention in occupational health practice? **Journal of the Society of Occupational Medicine**, v. 34, n. 3, p. 71 – 79, 1984. Citado na página 100.

SELIGMANN-SILVA, E. Precarização da saúde mental no trabalho precarizado. In: FERREIRA, J. J.; PENIDO, L. de O. (coord.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de goiás. Goiânia, GO: Cir Gráfica, 2013a. p. 283 – 331. Citado na página 75.

SELIGMANN-SILVA, E. Psicopatologia no trabalho: aspectos contemporâneos. In: FERREIRA, J. J.; PENIDO, L. de O. (coord.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de goiás. Goiânia, GO: Cir Gráfica, 2013b. p. 209 – 237. Citado 10 vezes nas páginas 114, 119, 124, 129, 130, 138, 165, 166, 167 e 168.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo [Edição do Kindle]. 1. ed. São Paulo, SP: Cortez, 2022. Citado 11 vezes nas páginas 56, 87, 109, 112, 113, 114, 141, 150, 166, 172 e 206.

SEN, A. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010. Citado na página 53.

SEN, A. **El valor de la democracia**. Vilassar de Dalt: El Viejo Topo, 2006. Citado 2 vezes nas páginas 36 e 37.

SENADO FEDERAL. **Relatório final**: Comissão de Juristas responsável por subsidiar elaboração de substitutivo sobre inteligência artificial no Brasil. Brasília/DF, 2022. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento/download/bdaad0dc-5c0a-4217-a6d0-aefb0d8ec8d4>. Acesso em: 23 de junho de 2024. Citado na página 49.

SENNET, R. **Respeito**: a formação do caráter em um mundo desigual. São Paulo, SP: Record, 2004. Citado na página 207.

SILVA-JUNIOR, J. S.; FISCHER, F. M. Fatores psicossociais: desafios contemporâneos. In: SCHMIDT, M. L. G.; CASTRO, M. F. de; CASADORE, M. M. (org.). **Fatores psicossociais e o processo saúde/doença no trabalho**. São Paulo, SP: FiloCzar, 2018. cap. 1, p. 11 – 27. Citado 2 vezes nas páginas 140 e 158.

SILVA-JUNIOR, J. S. da. Transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho: a aplicação do nexo técnico epidemiológico previdenciário (NTEP). In: RAZZOUK, D.; LIMA, M. G. A. de; CORDEIRO, Q. (org.). **Saúde mental e trabalho**. São Paulo: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo, 2015. cap. 21, p. 291 – 300. Citado na página 136.

SILVA-JUNIOR, J. S. da; FISCHER, F. M. Absenteísmo-doença por transtornos mentais e comportamentais: fatores associados ao afastamento, tempo para retorno ao trabalho e impacto na Previdência Social. In: RAZZOUK, D.; LIMA, M. G. A. de; CORDEIRO, Q. (org.). **Saúde mental e trabalho**. São Paulo: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo, 2015. cap. 10, p. 159 – 168. Citado na página 131.

SILVA NETO, M. J. e. Assédio moral, saúde mental do trabalhador e atuação do Ministério Público do Trabalho. In: FERREIRA, J. J.; PENIDO, L. de O. (coord.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de goiás. Goiânia, GO: Cir Gráfica, 2013. p. 353 – 367. Citado na página 171.

SILVA, T. M. R. e. Trabalho perverso: insalubridade. In: FELICIANO, G. G.; COSTA, M. B. da (coord.). **Curso de direito ambiental do trabalho**. São Paulo: Matrioska, 2021. cap. 13, p. 89 – 97. Citado na página 82.

SILVEIRA, M. A.; KIKUCHI, L. S. Aspectos psicossociais nas organizações: desempenho competitivo com saúde para o trabalhador. In: RAZZOUK, D.; LIMA, M. G. A. de; CORDEIRO, Q. (org.). **Saúde mental e trabalho**. São Paulo: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo, 2015. cap. 2, p. 47 – 62. Citado 3 vezes nas páginas 127, 145 e 146.

SOARES, A. O.; ROLAND, M. C. A essencialidade da jurisdição extraterritorial no tratado internacional sobre direitos humanos e empresas. In: ROLAND, M. C.; ANDRADE, P. G. (org.). **Direitos humanos & empresas**: responsabilidade e jurisdição. 1. ed. São Paulo, SP: D'Plácido, 2021. cap. 2, p. 29 – 59. Citado 8 vezes nas páginas 23, 31, 197, 198, 199, 200, 204 e 205.

SOMAVÍA, J. Combinar la actividad económica con la solidaridad social. In: SOMAVÍA, J. (org.). **Una causa moral**. Santiago: Organização Internacional do Trabalho, 2014a. cap. 1, p. 3 – 56. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf. Acesso em: 02 de julho de 2024. Citado na página 217.

SOMAVÍA, J. Una aspiración humana. In: SOMAVÍA, J. (org.). **El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana**. Santiago: Organização Internacional do Trabalho, 2014b. cap. 2, p. 57 – 104. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf. Acesso em: 1º de julho de 2024. Citado 4 vezes nas páginas 105, 108, 131 e 150.

SOUTO, D. F. **Saúde no trabalho**: uma revolução em andamento. Rio de Janeiro: Senac Nacional. Publicado em parceria com o Sesc Nacional, 2003. Citado 14 vezes nas páginas 29, 34, 59, 81, 100, 101, 138, 146, 147, 148, 155, 157, 169 e 217.

STIGLITZ, J. E. **Globalização**: como dar certo. São Paulo, SP: Companhia das Letras, 2007. Citado na página 186.

STÜRMER, G.; FINCATO, D. **Teletrabalho e Covid-19**. 2020. On-line. Disponível em: https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2020/06/2020_06_22-direito-covid-19-ppgd-artigos_e_ensaios-teletrabalho_e_covid-19.pdf. Acesso em: 13 de dez. de 2020. Citado na página 65.

SZNELWAR, L.; ZIDAN, L. Sofrimento no trabalho: uma leitura a partir de grupos de expressão. In: SZNELWAR, L.; ZIDAN, L. (org.). **Trabalho humano com sistemas informatizados no setor de serviços**. São Paulo, SP: Plêiade, 2000. p. 183 – 196. Citado na página 170.

TEIXEIRA, B. B. **Direitos humanos e empresas**: a responsabilidade por exploração de trabalhadores em condições análogas à de escravo nas cadeias produtivas da indústria têxtil. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito) — Escola de Direito da Fundação Getúlio Vargas. Citado na página 202.

TEIXEIRA, M. O. Os efeitos econômicos da reforma trabalhista. In: KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V. de; FILGUEIRAS, V. A. (org.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019. cap. 2, p. 53 – 80. Citado na página 29.

TODESCHINI, R.; CODO, W. Uma revisão crítica da metodologia do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP). **Revista Baiana de Saúde Pública**, Secretaria da Saúde do Estado da Bahia, Salvador, v. 37, n. 2, p. 486 – 500, abr./jun. 2013. Disponível em: https://rbsp.sesab.ba.gov.br/index.php/rbsp/article/view/421/pdf_421. Acesso em: 13 de set. de 2021. Citado 2 vezes nas páginas 135 e 136.

TRINDADE, G. G. da; NUNES, L. de L. O Panóptico/Jeremy Bentham. **Problemata - Rev. Int. de Filosofia**, Autêntica Editora, Belo Horizonte, v. 2, n. 1, p. 343 – 349, 2008. Disponível em: <https://docplayer.com.br/52492139-Tadeu-t-org-o-panoptico-jeremy-bentham-2a-ed-belo-horizonte-autentica-editora-2008-202-paginas.html>. Acesso em: 19 de dez. de 2020. Citado na página 69.

TROVÃO, C. J. B. M.; ARAÚJO, J. B. de. Transformações no mercado de trabalho e a experiência brasileira após a reforma de 2017. **Research, Society and Development**, v. 7, n. 12, p. 01 – 24, 2018. Citado 4 vezes nas páginas 28, 44, 45 e 51.

UNIÃO EUROPEIA. Acordo-Quadro sobre stress no trabalho. **CGTP**, Bruxelas, p. 1 – 5, 2004. Disponível em: <https://www.cgtp.pt/images/stories/imagens/2008/06/stressacordoeuropeu.pdf>. Acesso em: 1º de junho de 2024. Citado 2 vezes nas páginas 161 e 162.

UNIÃO EUROPEIA. Directiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de Junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho. **EUR-Lex**, 1989. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A31989L0391>. Acesso em: 30 de out. de 2021. Citado 3 vezes nas páginas 143, 155 e 156.

VALENTINI, R. S. A indústria 4.0: impactos nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores. In: CARELLI, R. de L.; CAVALCANTE, T. M.; FONSECA, V. P. da (org.). **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília/DF: ESMPU, 2020. p. 301 – 311. Citado 2 vezes nas páginas 50 e 51.

VANNUCHI, P. Prefácio. In: HUMANOS, I. I. de D. (org.). **Derechos Humanos y Empresas: Reflexiones desde américa latina**. San José: IIDH, 2017. p. 17 – 23. Citado na página 211.

VASCONCELOS, A. de; FARIA, J. H. de. Saúde mental no trabalho: contradições e limites. **Psicologia & Sociedade**, p. 453 – 464, dez. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/6X46nvFMKpmlKv7HnYx76R/>. Acesso em: 1º de maio de 2024. Citado 8 vezes nas páginas 80, 120, 130, 147, 153, 167, 206 e 207.

VEIGA, P. da M.; RIOS, S. P. Cadeias globais de valor e implicações para a formulação de políticas. In: OLIVEIRA, I. T. M.; CARNEIRO, F. L.; SILVA FILHO, E. B. da (org.). **Cadeias globais de valor, políticas públicas e desenvolvimento**. Brasília: Ipea, 2017. cap. 1, p. 17 – 48. Citado na página 22.

VOGADO, M. Brasil está entre países com a pior taxa de saúde mental. **Saúde em dia**, maio 2024. Disponível em: https://www.saudeemdia.com.br/noticias/brasil-esta-entre-paises-com-a-pior-taxa-de-saude-mental-veja-ranking.phtml?utm_source=Metr%C3%B3poles. Acesso em: 19 de junho de 2024. Citado na página 160.

WILSON, J.; DAUGHERTY, P. R. **Humano + máquina**: reinventando o trabalho na era da IA. E-book. Campos, RJ: Alta books Editora, 2019. Citado 2 vezes nas páginas 50 e 51.

WORKING GROUP ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS. **National action plans on business and human rights**. 2024. On-line. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business/national-action-plans-business-and-human-rights>. Acesso em: 26 de maio de 2024. Citado na página 191.

ZANELLI, J. C.; KANAN, L. A. **Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho**: organizações que emancipam ou que matam. 2. ed. Lages, SC: EDUNIPLAC, 2019. Citado 10 vezes nas páginas 86, 87, 89, 110, 119, 144, 149, 151, 157 e 216.

ZUBIZARRETA, J. H. **Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos, historia de una asimetría normativa**: De la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales. Bilbao: Hegoa, 2009. Citado 5 vezes nas páginas 23, 40, 105, 198 e 200.