XXIV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - UFS

DIREITO DO TRABALHO E SEGURIDADE SOCIAL

LUCIANA ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA

MARIA AUREA BARONI CECATO

MIRTA GLADYS LERENA MANZO DE MISAILIDIS

Copyright © 2015 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – Conpedi
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP
Secretário Executivo -Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Conselho Fiscal
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR
Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches - UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)
Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

Representante Discente - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

Secretarias
Diretor de Informática - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC
Diretor de Relações com a Graduação - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU
Diretor de Relações Internacionais - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC
Diretora de Apoio Institucional - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC
Diretor de Educação Jurídica - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM
Diretoras de Eventos - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA
Diretor de Apoio Interinstitucional - Prof. Dr. Vladmir Oliveira da Silveira – UNINOVE

D598

Direito do trabalho e seguridade social [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFS;
Coordenadores: Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva, Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis, Maria Aurea Baroni Cecato– Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-037-4
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: DIREITO, CONSTITUIÇÃO E CIDADANIA: contribuições para os objetivos de desenvolvimento do Milênio.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Trabalho. 3. Seguridade. I. Encontro Nacional do CONPEDI/UFS (24. : 2015 : Aracaju, SE).

CDU: 34

CONPEDI
Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Florianópolis – Santa Catarina – SC
www.conpedi.org.br

XXIV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - UFS

DIREITO DO TRABALHO E SEGURIDADE SOCIAL

Apresentação

GRUPO DIREITO DO TRABALHO E SEGURIDADE SOCIAL

Editorial

A presente publicação é concebida como fonte de debates sobre os conteúdos das políticas e normas adotadas pelo ordenamento do trabalho e da seguridade social. Sem deixar de reconhecer o perigo de pretender petrificar o conhecimento, consideramos necessário e útil contar com uma coletânea que contenha e sintetize os aspectos principais da evolução histórica, das reflexões filosóficas e jurídicas que vem sendo abordadas por diferentes gerações na procura de uma organização social e política que permita assegurar a todos as condições de alcance do bem-estar e da dignidade.

É esse o sentido que se pretende ressaltar, assinalando que Direito não é um fim em si próprio, mas um mero instrumento elaborado pelo homem para a vida em sociedade, instrumento esse que deve ter um único objetivo: lograr o melhor desenvolvimento de todos e cada um dos seres humanos, tornando-se realidade o princípio da igualdade com liberdade num mundo mais solidário.

Por outro ângulo, vale o registro de que somos cientes de que o direito do trabalho e a seguridade social, assentados, ambos, nos direitos sociais, são fortemente impactados por questões ideológicas e políticas, suscitando controvérsias sobre temas de calorosas discussões. Portanto, buscamos trabalhar no sentido de transformar o encontro dos pesquisadores da área em oportunidade de intercâmbio acadêmico, de difusão das doutrinas em voga, de correntes jurisprudenciais e de conhecimento das experiências forenses dos diferentes grupos de pesquisadores.

Esperamos que esta coletânea resulte em acessível leitura, pois trata de temas que podem ser de interesse geral, não só para os estudiosos do Direito do Trabalho e da Seguridade da Social, mas também para outros profissionais ou atividades vinculadas à defesa dos direitos dos trabalhadores. Nesse propósito, ela foi dividida cinco eixos temáticos, a saber: I - Intervenção estatal nas relações individuais do trabalho: II - Proteção à dignidade humana e novas pautas hermenêuticas no contexto do constitucionalismo contemporâneo; III - Proteção à integridade física e mental da saúde do trabalhador no meio ambiente laboral; IV -

Impactos da Globalização: terceirização e flexibilização e o futuro das normas internacionais e finalmente V - Seguridade e Previdência social.

I - INTERVENÇÃO ESTATAL NAS RELAÇÕES INDIVIDUAIS DO TRABALHO

Em atenção à intervenção do Estado nas Relações de Trabalho, não é recente a dialética entre os modelos negociado e legislado, expressões utilizadas pelo saudoso Amauri Mascaro Nascimento. Tendo em vista a matriz romano-germânica, o ordenamento jurídico brasileiro optou por adotar uma normatização detalhada das relações de trabalho (modelo legislado) no fito de estabelecer a proteção social do hipossuficiente, através do estabelecimento de direitos mínimos, que servem de patamar civilizatório para a negociação coletiva, que tem o papel suplementar de estabelecer normas autônomas provindas dos interlocutores sociais representantes dos empregados e empregadores. Nesse eixo:

O artigo intitulado A CRFB/88 E O PROBLEMA DA DURAÇÃO DO TRABALHO EM TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO: IDENTIFICANDO AS CONTRADIÇÕES POLÍTICO-JURÍDICAS DA INTERVENÇÃO ESTATAL NO SISTEMA BRASILEIRO DE RELAÇÕES DE TRABALHO é de autoria de Luiz Felipe Monsores de Assumpção. Nele, o autor informa que no Brasil, a análise da produção regulatória e jurisprudencial, no que concerne à temática do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento dá conta de um processo de flexibilização das antigas referências principiológicas e normativas, inclusive aquelas positivadas na própria CLT.

Em DIÁLOGO DAS FONTES: A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA FUNÇÃO SOCIAL PREVISTO NO ARTIGO 421 DO CÓDIGO CIVIL NOS CONTRATOS DE TRABALHO, Jackson Passos Santos e Clarice Moraes Reis observam as concepções acerca do princípio da solidariedade social como fundamental para a garantia do Estado Democrático de Direito e seus reflexos na ordem infraconstitucional. Ao mesmo tempo, discorrem sobre o conceito de função social do contrato previsto no artigo 421 do Código Civil de 2002 e consideram, nesse contexto, os princípios da conservação dos contratos e da autonomia privada.

OS LIMITES JURÍDICOS FIXADOS PELA LEI COMPLEMENTAR 103 DE 2000 PARA A INSTITUIÇÃO DO PISO SALARIAL ESTADUAL é o texto desenvolvido por Tacianny Mayara Silva Machado e Bruno Martins Torchia. Nele, os autores analisam os limites jurídicos do piso salarial estadual fixado em alguns Estados, em decorrência da outorga legislativa conferida pela Lei Complementar 103, de 14 de julho de 2000 e previsão no artigo 7º, inciso V, da Constituição Federal de 1988, para os empregados que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

II - PROTEÇÃO À DIGNIDADE HUMANA E NOVAS PAUTAS HERMENÊUTICAS NO CONTEXTO DO CONSTITUCIONALISMO CONTEMPORÂNEO

Em um viés consagrador de valores éticos da sociedade, a Constituição brasileira de 1988 elevou o princípio da dignidade da pessoa humana à posição de fundamento da República Federativa do Brasil, sendo considerado, por grande parte da doutrina, como um supra princípio. Dessa forma, não fez outra coisa senão considerar que o Estado existe em função de todas as pessoas e não estas em função do Estado. Assim, toda ação do Estado e da sociedade deve se pautar na pessoa como um fim em si mesmo, em uma perspectiva kantiana, sob pena de ser considerada inconstitucional. Esse é o eixo em que se acham:

Abordando OS FUNDAMENTOS TRADICIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO: NOVAS PAUTAS HERMENÊUTICAS E TEÓRICO-FILOSÓFICAS PARA SUA RECONFIGURAÇÃO, NO CONTEXTO DO CONSTITUCIONALISMO CONTEMPORÂNEO, Juliana Teixeira Esteves e Fernanda Barreto Lira, descrevem como a teoria jurídico-trabalhista crítica problematiza e refuta o trabalho contraditoriamente livre /subordinado como objeto do direito do trabalho e a maneira como a luta reformista monopolizou os movimentos sindicais contemporâneos. Elas têm como ponto de partida as pautas hermenêuticas e os fundamentos teórico-filosóficos propostos pelo professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade no grupo de pesquisas Direito do Trabalho e teoria social crítica do PPGD/UFPE.

No texto PROFESSORES READAPTADOS: A BUSCA PELA IDENTIDADE, com o objetivo de investigar juridicamente os problemas vivenciados pelos professores que enfrentam a readaptação, Daniel Roxo de Paula Chiesse e Mariana Carolina Lemes analisam os direitos e situações cotidianas dessa parcela do professorado. A questão reveste-se de interesse, uma vez que a educação é reconhecida como meio de constituição da pessoa capaz, emancipada, confrontando-se o direito à educação com a própria noção de dignidade da pessoa humana.

SUPEREXPLORAÇÃO, NEOLIBERALISMO E DIREITO DO TRABALHO NA AMÉRICA LATINA: A DIVISÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NOS PAÍSES DEPENDENTES é o estudo empreendido por Naiara Andreoli Bittencourt. A autora utiliza, como categoria central de análise, a superexploração do trabalho a partir da localização geopolítica latino-americana no sistema-mundo e sua atualização com os impactos das novas morfologias do mundo do trabalho no cenário neoliberal contemporâneo, em que predominam os postos de trabalho precarizados, informais, subcontratados, mal-remunerados e subalternizados.

Abordando O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE APLICADO À RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO NAS ATIVIDADES NÃO LUCRATIVAS, Dirceu Galdino Barbosa Duarte e Talissa Estefania Tomaz Tomiyoshi, considerando a aplicação do princípio da primazia da realidade nas relações trabalhistas, tratam do conflito nascido entre o conceito de empregado doméstico trazido pelo art. 7º, a, da CLT e o apresentado pelo art. 1º da Lei nº 5.859/72 que divide a doutrina e a jurisprudência quanto à atuação desse tipo de empregado nas atividades econômicas não lucrativas.

José Washington Nascimento de Souza aborda o CRÉDITO TRABALHISTA: PRESCRIÇÃO E ATUALIZAÇÃO FERINDO A DIGNIDADE DO TRABALHADOR, têm em conta que a Constituição da República Federativa do Brasil inclui, entre os direitos sociais, a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar e, ao mesmo tempo, consideram que, em não havendo lei complementar regulando a matéria, o empregador encontra-se liberado de obrigação de pagamento de qualquer indenização compensatória pela dispensa arbitrária ou sem justa-causa.

PROTEÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR NA FASE "PÓS-CONTRATUAL" DE EMPREGO é o estudo sobre o qual se debruça Christine De Sousa Veviani. O referido estudo converge para a aplicação da extensão da proteção da dignidade da pessoa do empregado na fase pós-contratual, sugerindo a condenação do contratante em indenização por dano extrapatrimonial em razão do mero atraso na disponibilização do quantum rescisório. O objetivo da proposta é de estabelecer medida preventiva, educativa e punitiva contra ilegalidades, em um momento de aparente liberdade, que, ao revés, contempla abusos de poder.

Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva e Emerson Albuquerque Resende examinam O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA: POSSÍVEIS CONTRIBUIÇÕES AO MODELO BRASILEIRO. No referido estudo, considerando Os Estados Unidos da América como berço das ações afirmativas e detentores de complexo sistema jurídico de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, as autores destacam dispositivos legais, decisões da Suprema Corte, doutrina e dados estatísticos do aludido país, informando o processo inclusivo ali construído. O trabalho é resultado de uma pesquisa exploratória em fontes bibliográficas e documentais.

Adaumirton Dias Lourenço e Maria Aurea Baroni Cecato são os autores do texto intitulado PROTEÇÃO DOS CRÉDITOS LABORAIS: DISTINÇÕES RELEVANTES ENTRE OS PRINCÍPIOS DA DESPERSONALIZAÇÃO DO EMPREGADOR E DA DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA DO EMPREGADOR. Nessa

abordagem, os autores referidos consideram as naturezas jurídicas distintas dos dois princípios mencionados no título, além de outras diversidades entre eles existentes, malgrado as pretensões semelhantes de ambos. Têm como objetivo propor melhor adequação dos aludidos princípios para efeitos de aplicação dos mesmos, de grande relevância na proteção da dignidade do trabalhador.

III - PROTEÇÃO À INTEGRIDADE FÍSICA E MENTAL DA SAÚDE DO TRABALHADOR NO MEIO AMBIENTE LABORAL

Foi concebido um foco especial para o direito fundamental ao meio ambiente sadio e equilibrado, de terceira dimensão, diante do constante desrespeito, nas relações de trabalho, de ordem pública e privada, revelado pelo alto índice de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais de natureza física e emocional, de sorte a merecer um tratamento especial, máxime em vista dos princípios da prevenção e precaução, salvaguardando as futuras gerações. Encontram-se nesse eixo:

No artigo ADICIONAL NOTURNO E SAÚDE: UMA TESE PELA DIGNIDADE NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO, Sérgio Saes e Leda Maria Messias da Silva demonstram que o labor noturno deve ser considerado um serviço extraordinário, posto que representa ônus excessivo ao obreiro, trazendo, conseqüências no contexto familiar, no convívio social, no psicológico, na saúde e, por fim, porque impacta diretamente na produção.

Em O DIREITO A UM MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SALUBRE EM JUÍZO: O CASO SHELL-BASF, Humberto Lima de Lucena Filho e Marcílio Toscano Franca Filho cuidam de analisar os detalhes de um dos casos mais paradigmáticos julgados pela Justiça do Trabalho em matéria de direito ambiental do trabalho. O texto aborda cuidadosamente os fatos e a tramitação processual da ação judicial que tem como objeto os danos ambientais, sociais e coletivos do referido caso.

Maria Aparecida Alkimin apresenta UMA ANÁLISE DO ASSÉDIO MORAL À LUZ DA TIPIFICAÇÃO PENAL E AS VICISSITUDES RELACIONADAS À COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO, onde o objetivo é partir da conceituação originária do fenômeno assédio moral, que remonta às pesquisas de campo com trabalhadores e estudos realizados na área da psicologia do trabalho, para inseri-lo no campo da ciência do Direito, estabelecendo os elementos caracterizadores do assédio moral para fins de enquadramento jurídico-legal e consequente busca da tutela jurídica, inclusive na órbita penal.

ASSÉDIO MORAL ASCENDENTE é texto de autoria de André Gonçalves Zipperer. Partindo de casos práticos, o autor analisa a figura do assédio moral no ambiente de trabalho, na sua modalidade ascendente, ou seja, aquele que parte de uma ou várias pessoas em condição de controle, subordinado uma pessoa em condição hierárquica superior.

Em A PRÁTICA DO MOBBING SOB A PERSPECTIVA DO AVILTAMENTO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, Nivea Corcino Locatelli Braga analisa o mobbing e seus infaustos efeitos no ambiente laboral, nomeadamente no tocante à vileza ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

DANO MORAL AMBIENTAL COLETIVO CAUSADO NO ÂMBITO DO AMBIENTE DO TRABALHO é a denominação atribuída ao artigo de autoria de Celciane Malcher Pinto e Idelcleide Rodrigues Lima Cordeiro. As autoras buscam explanar o entendimento doutrinário e jurisprudencial do meio ambiente do trabalho, bem como aquele referente à modalidade de dano moral, dando conta de que existem decisões que reconhecem a ocorrência do dano referido em respeito ao princípio da reparação integral dos danos causados ao meio ambiente.

Mariana Gonçalves Gomes e Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis abordam OS ASPECTOS E DANOS AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO ALÉM DOS MUROS DA EMPRESA, objetivando tratar da proteção à saúde e integridade do trabalhador sob a perspectiva do meio ambiente do trabalho, não somente compreendido como o habitat laboral onde o ser humano trabalhador passa a maior parte de sua vida produtiva, mas também como o ambiente no qual a empresa tem o dever de assegurar a saúde dos seus trabalhadores através da adoção de medidas adequadas de segurança e proteção.

O DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO E O ESTRABISMO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE é o texto de autoria de Rodrigo Guilherme Tomaz e Zaiden Geraige Neto. Nele os autores consideram a saúde do trabalhador intrinsecamente ligada ao ambiente laboral. O estrabismo aludido no título refere-se ao fato de que o empregado, ao se reconhecer como titular de um adicional de insalubridade ou periculosidade, alimenta a falsa sensação de ter sua saúde protegida, imagina, em vão, tê-la juridicamente tutelada.

Sob o título A MODERNIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA PARA ADEQUAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO ÀS NECESSIDADES CONTEMPORÂNEAS, Fernanda Mesquita Serva e Marcela Andresa Semeghini Pereira, tratam o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, em especial aquele do trabalho, concluindo que, para a manutenção da ordem econômica e do trabalho digno, deve-

se considerar o Tripé da Sustentabilidade que destaca a interdependência de elementos econômicos, sociais e ambientais.

IV - IMPACTOS DA GLOBALIZAÇÃO: TERCEIRIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO E O FUTURO DAS NORMAS INTERNACIONAIS

A globalização, econômica em sua base, mas, por conseqüência, também social, política e cultural, produz nítidos impactos na vida em sociedade e, naturalmente, também no mundo jurídico. Tais reflexos se fazem, igualmente, e por óbvio, na seara dos direitos sociais. No âmbito destes, provavelmente de forma mais acentuada, são produzidos nas relações laborais. Dos impactos aludidos, conquanto não devam ser desconsiderados os de cunho positivo, devem ser destacados aqueles que se revelam como constritores de direitos e, nada infrequentemente, como redutores de condições de dignidade. Pode-se registrar, nesse quadrante, desde a retração do Estado diante do agigantamento do poder das grandes corporações, o que reduz a promoção e defesa de direitos sociais, até as repercussões na reorganização das empresas que visam às condições de competitividade no mercado. Os direitos sociais arrolados no artigo 6º da Constituição Federal são, todavia, direitos fundamentais e devem ser preservados. Com efeito, fazem parte dos direitos firmados em princípios que convergem para o princípio nuclear da Constituição Federal, qual seja, o da dignidade humana. Nesse eixo:

Ailsi Costa De Oliveira e Ivan Simões Garcia abordam A TERCEIRIZAÇÃO E O PROBLEMA DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA NOS CASOS DE INADIMPLEMENTO DAS OBRIGAÇÕES LABORAIS, enfatizando o problema da responsabilidade entre empresas, mormente quando do inadimplemento das obrigações laborais e, notadamente, o caráter essencialmente precarizador da terceirização.

O estudo de Mariana Mara Moreira e Silva e Guilherme Tavares Fontes Mol, denominado TERCEIRIZAÇÃO: A RELAÇÃO TRILATERAL, considera que o surgimento da terceirização está alinhado à busca, pelas empresas, de maior competitividade, lucro, eficiência e redução de custos, os quais são essenciais para sobrevivência da atividade empresarial no mundo globalizado.

A FLEXIBILIZAÇÃO POSITIVA: UMA FORMA DE TUTELAR E PROMOVER A DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR é o texto de Maria Cecília Máximo Teodoro e Carla Cirino Valadão, onde os autores abordam a chamada flexibilização positiva, considerando que a flexibilização deve ser encarada como forma de ampliação de direitos e de promoção da dignidade da pessoa humana.

O artigo de Rodrigo Lychowski trata de BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA e tem em conta o fenômeno em duas entidades públicas, uma federal e a outra estadual, objetivando a análise da terceirização na seara pública, não apenas sob o ângulo teórico, mas também empírico. O texto tem, ainda, o intuito de considerar a convivência entre os servidores públicos e os trabalhadores terceirizados, dentre outras questões pertinentes ao fenômeno da terceirização.

Kátia Cristine Oliveira Teles desenvolve o tema DIREITO AO DESENVOLVIMENTO, CIDADANIA E TRABALHO: CONSEQUÊNCIAS DE UM PAÍS GLOBALIZADO, analisando o impacto da globalização no desenvolvimento social, principalmente no que tange ao acesso ao trabalho e à cidadania. Aborda, no plano geral, o direito ao desenvolvimento para depois traçar os aspectos principais de proteção ao trabalhador e os efeitos da globalização no mercado de trabalho.

A INCONSTITUCIONALIDADE DA FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA FRENTE AO PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL é o tema sobre o qual Antonio Gomes de Vasconcelos e Gabriela de Campos Sena realizam um estudo crítico e exploratório da flexibilização trabalhista com o intuito de demonstrar a incompatibilidade do referido instituto com as bases principiológicas traçadas pela Constituição. Demonstram, através desse estudo, que o desenvolvimento da economia deve estar necessariamente atrelado aos postulados da boa-fé e da justiça social, conforme o disposto no artigo 170 da Carta Maior.

Flávio Filgueiras Nunes e Laira Carone Rachid Domith desenvolvem um estudo sobre FLEXIBILIZAÇÃO, INTENSIFICAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS COMO FATO GERADOR DO AFROUXAMENTO DAS RELAÇÕES FAMILIARES, com o objetivo é demonstrar que os efeitos deletérios da flexibilização e da intensificação laboral podem prejudicar de forma irreversível não apenas o trabalhador, mas todos que compõem o núcleo familiar no qual está inserido.

O IMPACTO DA GLOBALIZAÇÃO SOBRE A OIT E O FUTURO DAS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO é o tema abraçado por José Soares Filho e Lucas Barbalho de Lima. Nele, a Organização Internacional do Trabalho que, nas últimas décadas, em decorrência da globalização, deixou de ocupar um papel protagonista na produção das fontes formais, é analisada sob a perspectiva do seu futuro.

Sob o título GLOBALIZAÇÃO DA ECONOMIA: A IMIGRAÇÃO DE TRABALHADORES E AS CONVENÇÕES nºs 19, 97 e 143 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT), Ednelson Luiz Martins Minatti e Amanda

Tirapelli desenvolvem um estudo que se volta para a atuação da Organização Internacional do Trabalho no desenvolvimento das normas internacionais. Nesse âmbito, consideram, notadamente, a preocupação da Organização no sentido de evitar a concorrência desleal que grupos empresariais passam a desenvolver na busca da efetivação do lucro.

V - SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL

A Seguridade Social é assente em princípios dos quais destaca-se a universalidade, posto que garantidora da extensão de sua não limitação a categorias determinadas. É sobre essa base democrática que foram perfilhados objetivos para os quais se volta um sistema composto por ações integradas dos Poderes Púbicos e da sociedade constituindo os direitos à saúde, à previdência e à assistência social, conforme determinam os artigos 194 e seguintes da Constituição Federal. Este é o eixo em que se apresentam:

O estudo de Pedro Miron de Vasconcelos Dias Neto e Andre Studart Leitao, PROTEÇÃO SOCIAL, PLANEJAMENTO E COERÊNCIA: O EFEITO SANFONA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRA E A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 664/2014 versa sobre a importância de um planejamento cauteloso na instituição de um modelo seguro e sustentável de proteção social, de modo a prevenir retrações e descartes sociais inesperados que eventualmente podem caracterizar retrocesso social, mormente quando se observarem práticas estatais desalinhadas do propósito de economizar e reequilibrar as contas públicas.

A SEGURIDADE SOCIAL BRASILEIRA E A POSSIBILIDADE DE PROTEÇÃO PARA AS PESSOAS QUE NECESSITAM DE AUXÍLIO PERMANENTE DE UM TERCEIRO é o texto elaborado por Zélia Luiza Pierdoná e Carlos Gustavo Moimaz Marques. O trabalho aborda a dependência, caracterizada como a hipótese em que uma pessoa necessita da atenção e auxílio de uma terceira pessoa para realizar as atividades básicas da vida diária e apontada por organismos internacionais como objeto de proteção social. Vale-se do sistema de proteção espanhol, como exemplo e considera a inclusão da referida dependência, no sistema de proteção social brasileiro.

Maria Áurea Baroni Cecato

Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva

Mirta Gladys Lerena Manzo de Misailidis

OS ASPECTOS E DANOS AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO ALÉM DOS MUROS DA EMPRESA

ASPECTS AND DAMAGES IN THE WORK ENVIRONMENT BEYOND THE COMPANY'S WALLS

Mariana Gonçalves Gomes
Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis

Resumo

Este estudo tem como objetivo abordar a proteção à saúde e integridade do trabalhador sob a perspectiva do meio ambiente do trabalho não somente compreendido como o habitat laboral onde o ser humano trabalhador passa a maior parte de sua vida produtiva, mas também como o ambiente que a empresa tem o dever de assegurar à saúde dos seus trabalhadores através da adoção medidas adequadas de segurança protegendo-o contra todas as formas de degradação e /ou poluição. Nesse sentindo, faz-se necessária a compreensão do meio ambiente enquanto uma unidade autônoma com leis próprias, porém, que depende de uma estrutura e uma abordagem sistêmica. Além disso, o principal foco este trabalho consiste numa análise do trabalhador enquanto pessoa, e exalta a preocupação com uma visão mais ampla do impacto que os danos ao meio ambiente laboral podem causar ao trabalhador, até mesmo no âmbito do seu relacionamento pessoal, na sua saúde emocional e na sua integridade socioeconômica. Isso que o presente trabalho trata como danos além muros, ou seja, aqueles danos que podem ser refletidos através de uma perspectiva mais ampla e profunda do trabalhador. Dessa forma, pretende-se abordar os danos que o meio ambiente laboral causam não somente à integridade física do trabalhador, mas também, aos danos causados a sua integridade psíquica e emocional, e como isso afeta a sua vida pessoal, social, enfim, sua vida enquanto pessoa, e não unicamente enquanto trabalhador.

Palavras-chave: Meio ambiente, Danos, Integridade, Saúde do trabalhador

Abstract/Resumen/Résumé

This study aims to address the protection of worker health and integrity from the perspective of the work environment means not only understood as the labor habitat where humans worker spends most of his productive life, but also as the environment that company has a duty to ensure the health of their workers by adopting appropriate security measures to protect it from all forms of degradation and / or pollution. In that sense, it is necessary to understand the environment as an autonomous unit with its own laws, however, that depends on a structure and a systemic approach. In addition, the main focus this work is an analysis of the worker as a person, and exalts concern with a broader view of the impact damage to the work environment can cause the worker, even within their personal relationship, in its emotional health and their social and economic integrity. What the present work deals

damage as "beyond walls", ie those damages which can be reflected through a broader and deeper perspective of the worker. Thus, we intend to address the damage that the work environment cause not only to the worker's physical integrity, but also to damage their psychic and emotional integrity, and how it affects their personal, social life, in short, its life as a person and not just as a worker.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Environment, Damage, Integrity, Worker health

INTRODUÇÃO

O presente trabalho propõe uma visão especial para os trabalhadores que lutam por melhores e dignas condições de trabalho, como forma de se efetivarem os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, através da garantia de um meio ambiente laboral equilibrado.

Dessa forma, através pretende-se uma análise da relação entre o trabalho e a saúde do trabalhador, levantada através da compreensão do meio ambiente geral indissociável do meio ambiente do trabalho, isso por que este seria uma manifestação particular daquele, ou seja, uma unidade autônoma com leis próprias, porém, que depende de uma estrutura e uma abordagem sistêmica.

Através de uma pesquisa qualitativa, o presente trabalho preocupa-se com o estudo do fenômeno dos aspectos e dos danos ao meio ambiente do trabalho, que afetam diretamente o trabalhador, não somente dentro de seu local laboral mas também enquanto um membro integrante de uma sociedade, ou seja, a sua realidade é construída socialmente.

Os mecanismos de proteção ao meio ambiente do trabalho são diretamente acionados quando diante do dano ambiental, isso quer dizer que, com o desenvolvimento de uma visão mais ampla sobre o impacto que os danos ao meio ambiente laboral podem causar ao trabalhador, é possível notar até mesmo os danos causados ao seu relacionamento pessoal, a sua saúde emocional e a sua integridade socioeconômica.

Faz-se necessária uma compreensão do direito do trabalho como resultado da pressão de fatos sociais, que, resultaram em normas jurídicas, e tais normas jurídicas para serem consideradas justas devem, diante de uma sociedade não igualitária, atuar como um instrumento capaz de promover a melhoria da condição social do trabalhador.

Dessa forma, um meio ambiente do trabalho seguro, adequado e equilibrado é um direito fundamental do trabalhador, e por ser um direito difuso ultrapassa as fronteiras do Direito do trabalho e afeta toda a sociedade.

Porém, para que efetivamente seja protegido e garantido o meio ambiente de trabalho é preciso ir além dos limites obrigacionais das relações entre empregado e empregador para

que seja obtida a essência do direito do trabalhador à redução dos riscos inerentes ao seu trabalho, conforme preconiza o artigo 7º, inciso XXII da Constituição Federal.

Assim, para SILVA (2002, p. 292) a proteção à saúde do trabalhador é um direito-dever de cunho social, visto como um dos mais importantes e avançados da atual Constituição, que volta-se para quaisquer pessoas e atribuí as normas constitucionais a consciência de que o direito à vida, como matriz de todos os demais direitos fundamentais do homem é que há de orientar as formas de atuação no campo da tutela do meio ambiente.

A proteção do meio ambiente do trabalho tem por principal objetivo garantir a saúde e a segurança do trabalhador para que ele possa desfrutar de uma vida com qualidade, não somente enquanto parte de uma relação laborativa estrita, mas também enquanto membro de uma sociedade.

1. O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O ambiente integra-se de um conjunto de elementos naturais e culturais, cuja interação constitui e condiciona o meio em que se vive. Daí por que a expressão "meio ambiente" se manifesta mais rica de sentido (como conexão de valores) do que a simples palavra ambiente. (SILVA, 2002, p.20).

Embora seja único o conceito de meio ambiente, a doutrina o tem classificado em quatro aspectos: natural (artigo 225 da Constituição Federal), artificial (artigo 182 e 183 da Constituição Federal), cultural (artigo 215 e 216 da Constituição Federal) e do trabalho (artigo 200, II, da Constituição Federal) (MELO, 2013, p.27).

A Lei 6.938/81 – Lei de Política Nacional do Meio Ambiente que trouxe a redação supramencionada, para SÉGUIN (2011, p.3) conceituou implicitamente como bem incorpóreo o meio ambiente, posto que não fez coincidir com os bens que o compõe. Priorizou assim,

ainda segundo a autora, a sinergia[1] existente entre os elementos da natureza, que compreende e abriga o homem (SÉGUIN, 2011, p.4)

Assim, a Constituição Federal não se preocupou em fornecer uma definição de meio ambiente, apenas determinou que se trata de um bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida saudável.

O meio ambiente é regido por princípios, diretrizes e objetivos específicos, como decorre da Política Nacional do Meio Ambiente, sendo o seu objeto maior a tutela da vida em todas as suas formas e, especialmente, à vida humana, como valor fundamental (MELO, 2013, p.27).

Assim, meio ambiente compreende o humano como parte de um conjunto de relações econômicas, sociais e políticas que se constroem a partir da apropriação dos bens naturais que, por serem submetidos à influencia humana, transformam-se em recursos essenciais para a vida humana em quaisquer de seus aspectos (ANTUNES, 2008, p.9)

O meio ambiente do trabalho é uma das grandes apreensões doutrinárias no Direito do Trabalho, já que se insere como palco das relações trabalhistas sendo o espaço de ligação entre o local de trabalho, em sentido amplo, e os riscos que nele existem.

O meio ambiente do trabalho compreende o *habitat* laboral onde o ser humano trabalhador passa a maior parte de sua vida produtiva provendo o necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento por meio do exercício de uma atividade laborativa, abrange a segurança e a saúde dos trabalhadores, protegendo-o contra todas as formas de degradação e/ou poluição geradas no meio ambiente de trabalho (PADILHA, 2011, p. 232)

Assim, ele não se restringe ao espaço interno da fábrica ou da empresa, mas se estende ao próprio local de moradia ou ao ambiente urbano representando todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no *locus* do trabalho (ROCHA, 2013, p.99)

Segundo SANTOS (2010, p.37) o conceito de meio ambiente do trabalho não pode prescindir de relação intrínseca com a pessoa humana do trabalhador. Meio ambiente de

[1]Para a autora sinergia é a ação cooperative existente na natureza onde o efeito resultante é maior que a soma dos efeitos individuais, p.4

trabalho é de fato um âmbito vital, condição para que qualquer trabalhador produza a própria existência e dos seus próximos com um certo significado social.

Considera FIORILLO (2004, p.22) que constitui meio ambiente do trabalho o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, 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, mulheres, maiores e menores de idade, celetistas, servidos públicos, autônomos, etc).

Dessa forma, meio ambiente do trabalho é muito mais do que o local da prestação laboral propriamente dito, isto porque, o trabalhador poderá ter um local fixo de trabalho, ou sequer estar trabalhando.

Atualmente, pode-se dizer que o meio ambiente do trabalho está, também, inserido no mercado econômico que tem como principal preocupação a obtenção de lucro através do uso de uma taxa de produtividade alta e de inovações tecnológicas, em detrimento da qualidade de vida do ser humano, do trabalhador e de sua dignidade.

Dentro do contexto do meio ambiente de trabalho inserido no mercado econômico, MUTA (2011, p.289) afirma:

> O ambiente de trabalho, projetado exclusivamente para a produtividade e o lucro, em atenção às necessidades do mundo globalizado, tem colaborado para a disseminação de práticas como a habitualidade de horas suplementares em tarefas que se caracterizam pela intensidade do esforço físico, repetição de movimentos, monotonia e responsabilidade excessiva com fadiga não apenas física, mas também psíquica, afetando, de forma inequívoca, a saúde do trabalhador, com repercussões desastrosas diante da degradação não apenas do ambiente de trabalho, bem como da pessoa do trabalhador, inserido como uma mera peça de engrenagem produtiva muito pouco comprometida com a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

O meio ambiente do trabalho deve garantir o exercício da atividade produtiva do individuo e a ele assegurar as bases dignas para a manutenção de uma saudável qualidade de vida. Assim, o meio ambiente de trabalho compreende a relação entre o trabalho do homem e sua atividade dentro de um plano econômico através da produção e tudo o que afeta o seu meio.

Assim, o meio ambiente do trabalho deve assegurar as condições necessárias para que se efetive uma qualidade de vida do trabalhador, caso contrário, ocorre uma lesão ao

"*habitat* laboral", o que enseja o questionamento sobre a responsabilidade pelos danos gerados.

Por vezes, influenciados pelos acontecimentos históricos, sociais, econômicos e políticos vividos em nosso país, somos levados a acreditar que os direitos dos trabalhadores estão centrados na garantia de políticas salariais.

Entretanto, é possível afirmarmos que as condições dignas de trabalho são um dos maiores objetivos dos direitos dos trabalhadores. Segundo SILVA (2002, p.292) é por meio das condições dignas de trabalho que os trabalhadores alcançam a melhoria de sua condição social (artigo 7º, caput da Constituição Federal), configurando, tudo, o conteúdo das relações de trabalho.

2. OS DANOS AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

As condições de trabalho, o meio ambiente de trabalho em si, são responsáveis pela garantia da saúde, equilíbrio e integridade física e psíquica do trabalhador, que tem como maior patrimônio a ser zelado a sua força de trabalho.

A forma mais comum de associarmos a relação de trabalho é fundamenta-la no contrato individual de trabalho, que embate duas partes desiguais, um empregador forte e um empregado necessitado, ou hipossuficiente.

A hipossuficiência do trabalhador não é apenas econômica, como defende MUTA (2011, p.288) e nem pode ser resumida à luta por melhores salários que, embora essencial, não pode ser dissociada de outros objetivos destinados à efetiva humanização da relação de trabalho. Não é uma relação somente jurídica ou econômica, mas também social, que envolve a busca da melhoria das condições de dignidade do trabalhador com a proteção de sua vida, saúde e integridade.

Dessa forma, ao proteger o meio ambiente do trabalho através de medidas que efetivem a segurança, a higiene e a qualidade do meio no qual os trabalhadores se expõem,

significa também garantir um meio ambiente do trabalho equilibrado, que é, por natureza, um direito difuso do trabalhador.

À vista disso, temos que o conceito de meio ambiente do trabalho ultrapassa a concepção espacial para integrar todos os elementos do meio no qual o trabalhador desempenha as suas funções e que necessitam de proteção face aos riscos ambientais que está exposto e submetido.

Segundo SILVA (2002, p.23) o meio ambiente do trabalho é o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está em íntima dependência da qualidade do ambiente.

Nesse diapasão apresenta-se em especial o meio ambiente inserido nas relações de trabalho, que para a sua garantia, necessita da adoção de medidas que garantam um mínimo de condições para a realização da atividade laborativa, aquelas que não apenas supram as necessidades econômicas e financeiras dos empregados, mas também, os protejam não só como empregado, mas também como pessoa que necessita de um equilíbrio físico, social e psíquico.

Assim, para MELO (2013, p.29) o meio ambiente do trabalho adequado e seguro não é um mero direito vinculado ao contrato de trabalho, pois a proteção daquele é distinta da assegurada ao meio ambiente do trabalho. Porquanto esta última busca salvaguardar a saúde e a segurança do trabalhador no ambiente onde desenvolve as suas atividades.

Pela redação do artigo 225, §3º da Constituição Federal resta claro que o legislador, no caso de danos ao meio ambiente (o que inclui o meio ambiente do trabalho), consagrou a responsabilidade objetiva do causador do dano, ou seja, independente da comprovação de dolo ou culpa.

Entretanto, quando o dano ao ambiente de trabalho aparece na forma de acidente de trabalho temos uma aparente contradição em nossa lei constitucional. Isto porque, o artigo 7º, inciso XXVIII, prevê que a responsabilidade civil decorrente de acidente de trabalho exige a culpa para a responsabilização do empregador.

Importante salientar que, para GARCIA (2006, p.56) na hipótese de acidente ocorrido em atividade de risco há a incidência da responsabilidade objetiva do empregador, sem que se exija a comprovação de dolo ou culpa.

Na visão de MELO (2013, p.207) as responsabilidades de natureza trabalhista em face do meio ambiente do trabalho compreendem: o pagamento de adicionais de insalubridade, de periculosidade e por trabalho penoso; estabilidade provisória para o acidentado; estabilidade provisória para os representantes dos trabalhadores na CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

Mais importante que o pagamento para a recomposição dos danos causados é a adoção de medidas que evitem os danos à saúde dos trabalhadores, ou seja, mais importante que a eficácia do princípio do poluidor-pagador é a eficácia dos princípios da precaução e prevenção.

Importante ressaltar o que nos lembra MELO (2013, p.291), que de forma diversa ao meio ambiente natural, nas reparações do meio ambiente do trabalho quase sempre há possibilidade de reposição ao estado anterior, bastando que a empresa adote as adequadas medidas de segurança, higiene e medicina do trabalho.

Porém, quando falamos de dano à saúde do trabalhador, via de regra, há a impossibilidade de se voltar ao *status quo* ante, sendo que, com a reconstituição inviável, admite-se a indenização monetária pelos danos causados ao trabalhador.

Quando o artigo 7º, inciso XXII da Constituição Federal estabelece que é um direito do trabalhador a redução dos riscos de seu ambiente laboral, por meio da adoção de normas de saúde, higiene e segurança, estabelece assim, que é responsabilidade de seu empregador adotar tais medidas.

Além do supra mencionado artigo, outros artigos da constituição pátria como o artigo 225, §3º e o artigo 200, inciso VIII, dispõem sobre a responsabilidade objetiva do empregador os danos decorrentes das condições de trabalho inadequadas em ambientes insalubres, perigosos e penosos, ou em razão de acidentes de trabalhos ou doenças ocupacionais.

3. OS DANOS ALÉM DOS MUROS DA EMPRESA

No processo de produção capitalista acontecem os acidentes. O trabalhador fratura ossos do corpo, contrai doenças, é mutilado ou até falece. Para URIAS (2013, p.27) temos que analisar os dois lados do acidente: do lado do trabalhador há o desespero humano: ele (se vivo

estiver) e a família prezam por sua integridade física, do outro lado a empresa, com um cálculo frio feito por um escritório de administração precisa reocupar o posto de trabalho para manter o ritmo de produção. Em suma: o empregado perde a vida (expressão que pode ser entendida em vários sentidos) num processo real cuja finalidade única é o lucro do empregador.

Como adverte MORGAN (1996, p.280) trabalhar em muitas organizações pode ser perigoso, já que a cada ano trabalhadores do mundo todo morrem em acidentes de trabalho ou de doenças relacionadas ao seu labor, o que enfatiza mais o lado do dinheiro do que o da saúde dos trabalhadores.

Eis que o acidente de trabalho não é apenas derivado de falhas, sejam elas humanas (por parte do empregador ou do empregado), sejam eles mecânicas, mas é uma realidade do ambiente laboral que deriva de uma série de fatores, entre eles que não é apenas um problema a ser visto da ótica trabalhista, e sim, pela visão ambiental.

Nesse sentido, observa MUTA (2011, p.288):

> A falta de implementação de medidas preventivas de segurança no meio ambiente de trabalho, sejam elas de cunho individual ou coletivo, somada à falta de conscientização dos trabalhadores quando à importância de sua adoção e o interesse econômico em reduzir custos e ampliar o lucro empresarial, têm contribuído, de forma trágica, para ampliar, ano a ano, segundo as estatísticas oficiais, o numero de acidentes de trabalho, doenças profissionais e doenças do trabalho, provocando danos imensos para toda a sociedade, pois milhares de trabalhadores perdem a vida ou se tronam inválidos por sequelas definitivas que os incapacitam para o trabalho.

Assim, conforme explica MORGAN (1996, p.299) tudo isso traz a discussão sobre os aspectos econômicos da higiene e segurança no trabalho, já que embora trabalhadores possam ser descuidados e uma gestão empresarial inadequada ou negligente sejam frequentemente comuns, muitos problemas são de ordem sistêmica, ou seja, “se acidentes fazem parte da estrutura da fábrica, ou se o uso de substâncias tóxicas é essencial para garantia de uma produtividade contínua ou obtenção de uma vantagem competitiva, a saúde do trabalhador fica geralmente em segundo plano quando analisado o aspecto econômico da questão”.

A alienação do trabalho assalariado, para URIAS (2013, p.37) é uma condição contextual crucial que permeia todos os acidentes de trabalho que envolvem relação de

emprego, mas é, ao mesmo tempo, sistematicamente ignorada na maioria das análises jurídicas cotidianas.

No que diz respeito às relações humanas no ambiente de trabalho como nos alerta ROCHA (2013, p.108-109) são cada vez mais importantes as análises acerca de elementos psicológicos como a pressão para o desempenho da atividade, a competição entre colegas, o receio de perda de posições, entre outros acontecimentos, que desencadeiam a depressão e outros distúrbios emocionais.

Nesse diapasão, as organizações de modo frequente devoram e exploram seus empregados e administradores em todos os níveis da organização, tendo suas vidas pessoais, sua integridade física e saúde sacrificados pelos interesses das empresas, como afirma MORGAN (1996, p.285):

No mundo de hoje, indivíduos e até mesmo comunidades inteiras se vêm jogados fora como bagaços de laranja quando as organizações onde trabalharam não têm mais necessidade deles. Indivíduos encontram-se permanentemente desempregados, mesmo quando acham que ainda têm muitos anos de trabalho útil diante de si. Comunidades consideram que são incapazes de sobreviver quando organizações das quais dependiam economicamente decidem levar o capital para outro lugar. Cada vez mais, muitos executivos deparam com o final dos seus envolvimentos quase viciados com os seus empregadores, vítimas de cortes ou de "planos de aposentadoria precoce". Embora aliviados por "prêmios" e confortáveis planos de pensão, o golpe nos seus egos e na autoconfiança pode ser arrasador.

É necessária, pois, uma visão mais profunda do trabalhador, já que a exposição aos riscos da atividade do empregador, a exaustão trazida pelas jornadas de trabalho incessantes, a exposição a pressões e as competições entre os funcionários, toda essa atmosfera cria um ar difícil de ser respirado.

Urge pensar no trabalhador como um ser humano com direitos a serem respeitados e protegidos, a ser tratado com dignidade e poder viver com qualidade e equilíbrio sua vida além muros, ou seja, fora do seu ambiente de trabalho.

Deveríamos falar mais sobre os danos que o meio ambiente laboral causam não somente à integridade física do trabalhador, mas também, aos danos causados a sua integridade psíquica e emocional, e como isso afeta a sua vida pessoal, social, enfim, sua vida enquanto pessoa, e não unicamente enquanto trabalhador.

Não só médicos, mas também os doutrinadores preocupados com o bem estar dos trabalhadores vêm levantando especial atenção para as doenças psíquicas que acometem os trabalhadores, estas desencadeadas pelas suas atividades laborativas.

Isso porque, além do seu cunho emocional, as doenças e distúrbios psíquicos e psicológicos são relacionados com outros fatores, entre os mais comuns, a mudança ou dificuldades socioeconômicas. GARCIA (2009, P.62-78) destaca duas doenças que são consequências de um meio ambiente de trabalho desequilibrado e desprotegido: a depressão e a síndrome do esgotamento profissional, *burnou*, bem como as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores para verem reconhecidas essas doenças como profissionais.

Nos alerta GARCIA (2009, p. 75):

> As dificuldades científicas na definição e demonstração, de forma precisa, das causas existenciais dessa enfermidade acabam repercutindo no aspecto jurídico, ou seja, na caracterização da depressão como doença do trabalho. De qualquer modo, constata-se, no plano das atuais relações de trabalho, que as deletérias condições impostas à pessoa causam-lhe, muitas vezes, intenso sofrimento psíquico, dando origem a sério transtornos depressivos.

Nesse cenário, MORGAN (1996, p.302) retrata a face repugnante da organização que embora muito possa fazer para modificar os níveis de *stress* e de tensão vivenciados no trabalho (como por exemplo, via concepção apropriada dos cargos e tentativa de estabelecer relações equilibradas entre trabalho e vida exterior), dá mostras que certa dose de *stress* seja endêmica.

Isso, segundo MORGAN (1996, p.302) traz impactos negativos em varias esferas da vida do trabalhador:

> O trabalho torna-se um vício e uma muleta levando a um desiquilíbrio do desenvolvimento pessoal e criando muitos problemas para a vida familiar. O "maníaco pelo trabalho" tende a estar constantemente sob pressão, ter pouco tempo para a esposa e filhos e estar frequentemente ausente de casa. Quase sempre o progresso na carreira dentro da organização requer mudanças constantes de cargo, com mudanças frequentes para cidades desconhecidas. O impacto negativo na vida familiar e na incidência de divórcios é, sem dúvida, enorme.

Muitos estudiosos jurídicos têm levantado a questão do assédio moral organizacional e como essa prática afeta diretamente o meio ambiente do trabalho, causando, inclusive, danos que ultrapassam a esfera laboral.

Conceitua ALVARENGA (2011, p.159) como assédio moral organizacional o conjunto sistemático de práticas reiteradas, provindas dos métodos de gestão empresarial, que têm por finalidade atingir determinados objetivos empresariais, como o aumento da produtividade e a diminuição do custo, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos.

Inclusive, como levantado por GARCIA (2009, p.75), a Síndrome do esgotamento profissional, ou Síndrome de Burnout é uma das moléstias que afetam o trabalhador em decorrência do assedio moral organizacional, já que cria-se um terror psicológico que acaba por esgotar física e psicologicamente o trabalhador.

Assim, podemos afirmar que a síndrome de Burnout está totalmente vinculada ao ambiente laboral do trabalhador, porém, suas consequências como, por exemplo, agressividade, irritabilidade, desinteresse, desmotivação, angustia, depressão, são sentidas além dos muros da empresa em que trabalha, e comprometem os seus relacionamentos pessoais e seus compromissos sociais.

Importante destacar que no âmbito previdenciário a síndrome de Burnout (ou do esgotamento profissional) já aparece elencado no Anexo II, XII do Decreto nº 3.048/99 [2]como equiparado a acidente de trabalho.

Defende ARAÚJO (2007, p. 212) que a finalidade das práticas de assédio moral no trabalho é instrumental, seja qual for a promoção do envolvimento subjetivo dos trabalhadores às regras da administração, pressionando-os à resignação aos parâmetros da empresa e excluindo aqueles com o "perfil inadequado". Assim, conclui que:

A docilidade e padronização do comportamento de todo grupo de trabalho obtidas pela sanção imputadas aos "diferentes" se difunde em todos os níveis da organização por intermédio do exemplo, saneado o espaço empresarial. Há casos em que a repercussão do exemplo extrapola o espaço de trabalho e atinge o trabalhador em seu meio social ou familiar, como no caso de empregados menos produtivos que foram obrigados a levar um bode para casa, alimentá-lo e mantê-lo vivo.

Pelo medo do constrangimento no ambiente laboral, pelo temor da humilhação perante os colegas e a sociedade, os trabalhadores são impelidos a produzir mais e reclamar

[2]Sensação de estar acabado (Síndrome de Burn-out, síndrome do esgotamento professional (Z73.0), ritmo de trabalho penoso(Z56.3), outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)).

menos, como se a empresa impusesse o ritmo, e os trabalhadores tivessem que "entrar na dança".

Há muitas vezes a perda de identidade da pessoa do trabalhador que passa a viver pelo trabalho, para o trabalho, como uma espécie de engrenagem de uma grande máquina que não pode parar.

É esta vida inautêntica que Franz Kafka descreve em sua obra "A Metamorfose" quando relata a vida de um caixeiro viajante que abandona suas vontades e desejos para sustentar a família e pagar a dívida dos pais. Numa certa manhã, a personagem acorda metamorfoseado em um inseto monstruoso, Kafka descreve este inseto como algo parecido com uma barata gigante.

Entre tantas ironias presentes no livro, Kafka relata a ausência de preocupação da personagem com a sua transformação, e sua inquietação por estar atrasado para o trabalho. Ao logo da história a personagem é demitido, rejeitado pela família, sendo que apenas sua irmã em alguns momentos demonstra compaixão.

O trabalhador tem toda a sua vida controlada pela organização que o emprega, seja por regras explícitas, como os códigos de conduta internos, seja por regras implícitas, como o tempo que pode despender em usar o banheiro.

O "vestir a camisa da empresa" ultrapassa os limites laborais e esses "trajes" estão cada vez mais "presos" aos corpos dos empregados. É como se os trabalhadores fossem obrigados a passar pelo mesmo esforço de Sísifo[3] que foi condenado a repetir sempre a mesma tarefa de empurrar uma pedra até o topo de uma montanha, sendo que, toda vez que estava quase alcançando o topo, a pedra rolava novamente montanha abaixo até o ponto de partida por meio de uma força irresistível, invalidando completamente o duro esforço despendido.

Nesse sentindo, MORGAN (1996, 206) explora a noção de organizações como prisões psíquicas[4], analisando a maneira pela qual as pessoas nas organizações são aprisionadas pelas formas de raciocínios impostas.

---

[3]Em o Mito de Sísifo, o escritor argeliano Albert Camus faz um ensaio clássico sobre o absurdo e o suicídio.

[4] MORGAN (205-206) lembra que a ideia de prisão psíquica foi explorada pela primeira vez por Platão, em a República, através da alegoria da caverna que mostra pessoas acorrentadas de tal forma que não podem se mover, uma caverna subterrânea com a entrada voltada para uma fogueira. As pessoas conseguem enxergar

Na visão de MORGAN, os membros das organizações podem ficar emaranhados em armadilhas cognitivas (1996, p.288):

> Pressupostos falsos, crenças estabelecidas, regras operacionais sem questionamento e numerosas outras premissas e práticas podem combinar-se para formar pontos de vista muito estreitos do mundo que fornecem tanto uma base, como uma limitação para ações organizadas. Enquanto criam um modo de enxergar e sugerem uma forma de agir, tendem também a gerar maneiras de não ver e de eliminar a possibilidade de ações associadas a visões alternativas da realidade.

Dessa forma, ilustra o referido autor, muitas empresas desenvolvem culturas organizacionais que as impedem de lidarem com o seu meio ambiente de modo eficaz, e à medida que se reflete sobre a ideia das organizações terem se tornado verdadeiras prisões psíquicas, como propõe, é possível tomar-se consciência das patologias que se relacionam com essas práticas.

É preciso cuidar da saúde e da segurança do trabalhador em seu ambiente laboral sob os mais diversos aspectos (físicos, psíquicos, emocionais, sociais, etc), para que ele não seja mais uma vítima das amarras dos muros empresariais, e sim, um ser humano respeitado, digno e valorizado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho pretendeu a compreensão do meio ambiente do trabalho, abordar com especial atenção danos causados à saúde do trabalhador decorrentes das condições hígidas e inseguras do ambiente laboral, sendo necessária a proposta de uma visão mais profunda do trabalhador, já que a exposição aos riscos da atividade do empregador, a exaustão trazida pelas jornadas de trabalho incessantes, a exposição a pressões e competições entre os funcionários, toda essa atmosfera cria um ar difícil de ser respirado.

---

somente a parede da caverna na qual são projetadas sombras de pessoas e objetos que é iluminada pela claridade das chamas da fogueira. Os moradores da caverna consideram as sombras realidade, e para eles esse universo sombrio constitui a verdade e a realidade.

O presente estudo trouxe como proposta um pensar no trabalhador como um ser humano com direitos a serem respeitados e protegidos, a ser tratado com dignidade e poder viver com qualidade e equilíbrio sua vida além muros, ou seja, fora do seu ambiente de trabalho.

Também abordou-se a necessidade de uma discussão maior sobre a repercussão dos danos ao meio ambiente laboral, não somente a integridade física do trabalhador, mas também, àqueles causados a sua integridade psíquica e emocional, e como isso afeta a sua vida pessoal, social, enfim, sua vida enquanto pessoa, e não mais enquanto trabalhador.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *Assédio Moral Organizacional.* Disponível em: www.unaero.br/revisra/indez.php/paradigma/articicle/view/94/103, acesso em 27.11.2014.

ANTUNES, Paulo de Bessa. *Direito Ambiental.* 11ª Edição. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2008.

ARAÚJO, Adriana Reis de. *Assédio Moral Organizacional*. Revista do TST, Brasília, vol 73, nº 2, abr/jun, 2007, disponível em www.tst.jus.br/documentos/1295387/1312860/9.+assedio+moral+organizacional, acesso em 27.11.2014.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin. *Direito Ambiental e a saúde dos trabalhadores: controle da poluição, proteção do meio ambiente, da vida e da saúde dos trabalhadores no direito internacional, na União Europeia e no Mercosul*. 2ª Edição. São Paulo: LTr, 2007.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Meio ambiente do Trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho*. São Paulo: Editora Metodo, 2006.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda da chance e prescrição.* 5ª Edição,. São Paulo: LTr, 2013.

MORGAN, Gareth. *Imagens da organização*. Tradução Cecília Whitaker Bergamini e Roberto Coda. 3ª Triagem. 1ª Edição. São Paulo: Editora Atlas S.A., 1996.

MUTA, Sarita Figueira Martins. *Meio Ambiente do Trabalho*. Rio de janeiro: Editora GZ, 2011, vários autores.

PADILHA, Norma Sueli. *O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental*. Revista

TST. Brasília, volume 77, nº 4, Out/dez 2011, disponível em: aplicação.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/28356/0009_padilha.pdf?sequence=5, acesso em 30/10/2014.

ROCHA, Júlio César de Sá. *Direito Ambiental do Trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador*.2ª Edição. São Paulo: Atlas, 2013.

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

SILVA, José Afonso da. *Direito Ambiental Constitucional*. 4ª Edição. São Paulo, Malheiros, 2002.

URIAS, João. *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral: saúde, ambiente e trabalho: novos rumos da regulamentação jurídica do trabalho*. Vol 1. Coordenadores: Guilherme Feliciano e Joao Urias – São Paulo: LTr, 2013.