

**XXV ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI - BRASÍLIA/DF**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO III**

MARIA APARECIDA ALKIMIN

MARIA AUREA BARONI CECATO

RICARDO JOSÉ MACEDO DE BRITTO PEREIRA

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

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

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UnB/UCB/IDP/UDF;

Coordenadores: Maria Aparecida Alkimin, Maria Aurea Baroni Cecato, Ricardo José Macedo De Britto Pereira – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-160-9

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: DIREITO E DESIGUALDADES: Diagnósticos e Perspectivas para um Brasil Justo.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do Trabalho. 3. Meio Ambiente do Trabalho. I. Encontro Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Brasília, DF).

CDU: 34



XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - BRASÍLIA/DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

Dentre os diversos GRUPOS DE TRABALHO, parte da programação do XXV ENCONTRO DO CONSELHO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO (CONPEDI), realizado em Brasília, de 6 a 9 de julho de 2016, o denominado DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III foi composto de apresentações e discussões acerca de 20 artigos.

Esses artigos foram distribuídos em três eixos temáticos, a saber: 1. Meio Ambiente e Saúde do Trabalhador. 2. Globalização e novas formas de Proteção e de Prestação de Trabalho. 3. Inclusão pelo Trabalho e Efetividade dos Direitos. Elaborada pelos coordenadores que subscrevem esta apresentação, tal classificação teve o propósito de canalizar as discussões reportadas nos aludidos artigos, facultando o aprofundamento do debate e o melhor uso do tempo disponível.

Os artigos insertos no temário designado Meio ambiente e saúde do trabalhador foram assim escolhidos porque se voltam para todo o entorno em que ocorre a prestação do trabalho. Nesse âmbito, fala-se da realização do trabalho em toda e qualquer modalidade de vínculo com o tomador de serviços. Com efeito, conquanto, ao menos em tese, se justifique maior preocupação quando se fala do trabalho classificado como objeto de uma relação de emprego – posto que nela se verifica a subordinação do trabalhador às ordens (interesses e vontades) do dono dos meios de produção – a amplitude, a relevância e a gravidade das questões que concernem ao meio ambiente laboral não permitem restrições.

Parece mais claro, atualmente, que o meio ambiente do trabalho não pode mais ser entendido como aquele cuja higidez se traduz por medidas voltadas para o fato consumado. Exemplificativamente, pode-se referir que no âmbito do Poder Judiciário – onde se faz boa parte do controle da aplicação da norma laboral – o resultado das ações acidentárias é o ressarcimento de danos e o pagamento de indenizações, vez que o bem jurídico (saúde, vida ou integridade do trabalhador) já sofreu lesão.

As medidas preventivas, ao contrário, são mais consentâneas com o propósito de garantir os direitos fundamentais do trabalhador no que se refere à sua saúde e segurança. Nesse caso, as

ações destinam-se a combater a realidade denotada nas estatísticas alarmantes que dão conta de setecentos mil acidentes de trabalho anuais, resultando, em parte considerável, em incapacidade laboral e óbito.

Todavia, na temática em tela, há um aspecto nem sempre considerado ou não considerado com igual relevo: as condições emocionais e psicológicas nas quais se insere o trabalhador. Com efeito, o nada infrequente abuso do poder de conduzir o empreendimento e de dirigir e disciplinar a prestação de serviços, externado por ameaças, assédios, exigências de cumprimento de metas (muitas vezes inalcançáveis), dentre outras ações ou mesmo omissões do empregador, resultam em desestabilização e desequilíbrio do ambiente de trabalho e, por conseguinte, na mesma desestabilização e igual desequilíbrio do trabalhador. A higidez do meio ambiente laboral deve ser entendida e abordada, sem nenhuma dúvida, em seus aspectos físico, psicológico, mental e emocional, aspectos esses que, de resto, não se dissociam.

Abaixo estão arrolados os artigos que fazem parte da temática:

O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO HÍGIDO COMO DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL E A TORMENTOSA QUESTÃO DOS ACIDENTES DO TRABALHO NO BRASIL

O PRINCÍPIO DA PREVENÇÃO NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DOS CATADORES DE MATERIAIS RECICLÁVEIS

MEIO AMBIENTE ARTIFICIAL: O EQUILÍBRIO E A PRESERVAÇÃO DA SAÚDE DOS TRABALHADORES NO MEIO AMBIENTE ARTIFICIAL DO TRABALHO

METAS EMPRESARIAIS, DANO EXISTENCIAL E AS VIOLAÇÕES A SAÚDE DOS TRABALHADORES.

EMBARGO E INTERDIÇÃO COMO INSTRUMENTOS DE PREVENÇÃO DOS RISCOS AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O MEIO AMBIENTE LABORAL DO PROFESSOR: OS PRINCIPAIS RISCOS DA PROFISSÃO NA ATUALIDADE E AS MEDIDAS LEGAIS PROTETIVAS

No eixo temático número 2, Globalização e novas formas de proteção e de prestação de trabalho, foram apresentados os artigos abaixo relacionados, que permitiram ampla discussão

e debate acerca da realidade hodierna do mundo do trabalho e da mudança paradigmática do Direito do Trabalho, que ao longo da sua história vem passando pelo processo de reconstrução e readaptação em razão da Revolução Pós-Industrial (Revolução Tecnológica) que exsurgiu concomitantemente com o fenômeno da globalização, a qual impôs a reestruturação produtiva e uma moderna organização produtiva e do trabalho.

O Direito do Trabalho nascido da ideologia protecionista com raízes na Revolução Industrial, sofre em primeira ordem os impactos da crise econômica, que tem como efeito o alastramento do desemprego estrutural e em escala mundial, provocando o aumento do trabalho informal e sem proteção trabalhista e previdenciária, tornando ineficaz o direito fundamental de acesso ao emprego e à profissionalização e, por outro lado, conforme se discutiu, a globalização com abertura das fronteiras e internacionalização econômica e do trabalho trouxe competitividade com a redução do custo trabalhista, que aliada à crise do emprego formal inseriu no mundo do trabalho, como caminho alternativo para manutenção do posto de trabalho, a flexibilização.

Nesse cenário, a flexibilização, dentro do pensamento neoliberal, é um fenômeno que surgiu da questão social gerada pela crise econômica mundial e com reflexos na empregabilidade, visando relativizar a intervenção estatal no capital x trabalho, fragmentando o protecionismo para permitir uma adaptação do Direito do Trabalho à ordem econômica e produtiva no mundo contemporâneo, com o surgimento de novas formas e condições de trabalho, contudo, com a garantia dos direitos mínimos para manutenção do valor social do trabalho e preservação da dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Artigos:

O DISTANCIAMENTO DO DIREITO DO TRABALHO COM O PROFISSIONALISMO E O PROBLEMA DO DESEMPREGO.

INTEGRAÇÃO ECONÔMICA E A FLEXIBILIZAÇÃO EM FACE DAS CRISES ECONÔMICAS: TRANSFORMAÇÕES SOCIAIS E REFLEXOS NA ÓTICA LABORAL.

REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E GLOBALIZAÇÃO NEOLIBERAL: IMPACTOS SOBRE O TRABALHO.

RELAÇÃO ENTRE EMPREGABILIDADE E FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

RELAÇÕES DE TRABALHO NO SETOR CANAVIEIRO NO ESTADO DE GOIÁS:
REFLEXÕES SOB A PERSPECTIVA DA TEORIA JUSTRABALHISTA CRÍTICA E DA
POLÍTICA DE REFORMA AGRÁRIA.

UM CONCEITO CONTEMPORÂNEO DE TRABALHO ESCRAVO PARA FINS DE
EXPROPRIAÇÃO.

A FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA DO PROJETO LIBERAL PARA O DIREITO DO
TRABALHO

O terceiro grupo temático de artigos apresentados foi nominado de Inclusão pelo trabalho e efetividade dos direitos trabalhistas.

A inclusão social pelo trabalho reclama atenção especial sobre a questão do conceito de trabalho em condições análogas a de escravo, bem como sobre a reforma agrária como medida para resolver os problemas de trabalho no campo. Além disso, as diferenças em razão de gênero no trabalho ainda são bem acentuadas, apesar dos avanços legislativos, sendo necessária uma mudança de cultura. As pessoas trans enfrentam ainda mais obstáculos para inserção no mercado de trabalho, sendo escassa a proteção nesse sentido. Por fim, exige-se um novo marco para a disciplina do trabalho autônomo, mas que na realidade envolve a prestação de um trabalho subordinado.

A formação profissional deve constituir objeto de preocupação pelo Direito do Trabalho, especialmente em períodos de desemprego, em que pessoas com formação acadêmica variada não logram colocações no mercado em correspondência com a sua formação. Da mesma forma, reclama-se maior proteção autoral do trabalho intelectual, como é o caso do advogado.

A efetividade dos direitos trabalhistas enfrenta momento de intenso desafio, considerando a aprovação do novo Código de Processo Civil, que reabre debates e novos espaços de disputas, podendo contribuir para a concretização desses direitos, mas, por outro lado, debilitar a sua força normativa. Nesse contexto, é fundamental participar desses debates e influenciar as construções de sentido para fortalecer a efetividade dos direitos trabalhistas. A legislação trabalhista, por sua vez, encontra-se defasada em vários pontos, considerando previsões constitucionais e legislações recentes aplicáveis a algumas categorias de trabalhadores.

Artigos neste Grupo de Trabalho:

PRECISAMOS FALAR SOBRE O NCPC E O PROCESSO DO TRABALHO.

PRECÁRIO, INSALUBRE E INVISÍVEL: O TRABALHO FEMININO NO BRASIL DO SÉCULO XXI

O TRATAMENTO JURÍDICO DO ADVOGADO ENQUANTO TRABALHADOR INTELLECTUAL SOB VÍNCULO EMPREGATÍCIO E A EXTENSÃO DA PROTEÇÃO AUTORAL SOBRE SUAS OBRAS

PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS NÃO APLICADOS ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO E A NECESSIDADE DE ATUALIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.

A EXCLUSÃO DAS PESSOAS TRANS DO MERCADO DE TRABALHO E A NÃO EFETIVIDADE DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO

A IMPORTÂNCIA DA PROTEÇÃO LEGISLATIVA AOS TRABALHADORES AUTÔNOMOS QUE POSSUEM SUA LIBERDADE RESTRINGIDA

A IGUALDADE DE DIREITOS ENTRE OS GÊNEROS E OS LIMITES IMPOSTOS PELO MERCADO DE TRABALHO À ASCENSÃO PROFISSIONAL DAS MULHERES

Brasília, julho de 2016.

Maria Aurea Baroni Cecato

Maria Aparecida Alkimin

Ricardo José Macedo de Britto Pereira

METAS EMPRESARIAIS, DANO EXISTENCIAL E AS VIOLAÇÕES A SAÚDE DOS TRABALHADORES.

BUSINESS GOALS, EXISTENTIAL DAMAGE AND VIOLATIONS OF WORKERS' HEALTH.

Saulo Cerqueira de Aguiar Soares ¹
Ivna Maria Mello Soares ²

Resumo

O artigo objetiva analisar os limites do poder empregatício no estabelecimento de metas e controles empresariais que configurem dano existencial, em contraponto com a proteção do empregado em seus direitos da personalidade e de sua saúde. A metodologia consistiu em análise jurídico-dogmática. As metas empresariais abusivas podem levar ao dano existencial e doenças ocupacionais. Perpassa o estudo pela seara da exigência do reconhecimento por parte dos trabalhadores e da análise da responsabilidade do setor médico das empresas com os danos ocorridos aos trabalhadores. Busca-se a efetividade dos direitos fundamentais do trabalho na concretude do Estado Democrático de Direito.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Metas empresariais, Dano existencial, Saúde dos trabalhadores

Abstract/Resumen/Résumé

The article aims to analyze the limits of the employment authorities in developing business goals and controls that constitute existential damage, as opposed to the employee's protection of his rights of personality and your health. The methodology consisted of dogmatic juridical analysis. Unfair business goals can lead to existential damage and occupational diseases. Pervades the study by the harvest of the requirement for recognition by workers and the analysis of the medical sector corporate responsibility with damage occurring to workers. Seeks the effectiveness of fundamental labor rights in the reality of the democratic rule of law.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor law, Business goals, Existential damage, Health workers

¹ Mestrando em Direito - PUC/MG. Especialista em Direito do Trabalho, Direito Previdenciário e Direito Civil - PUC/MG.

² Mestre em Educação - UFPI. Especialista em Direito Educacional - PUC/MG. Especialista em Ergonomia - UFMG.

1 INTRODUÇÃO

É inegável a precarização do Direito do Trabalho a partir do início dos anos 1970, com a implementação de medidas flexibilizadoras negativas dos direitos dos trabalhadores, impactando diretamente no contrato de trabalho.

Tais disposições, como a terceirização trabalhista, o trabalho em tempo parcial, a contratação por tempo determinado, dentre outras, propiciaram, além de uma teórica e fictícia sensação de empregabilidade, uma insegurança no trabalhador, que se viu compelido a trabalhar demasiadamente para ter o seu salário garantido.

Hodiernamente, as legislações trabalhistas não são cumpridas pelos empregadores, situação, por conjectura, que se torna mais rentável não adimplir espontaneamente as obrigações e aguardar uma ação trabalhista, em que a possibilidade de efetuar um acordo em níveis ínfimos em comparação à realidade tem alta probabilidade. Assim, é mais benéfico para o empregador delincente investir o capital que deveria ser destinado aos direitos dos trabalhadores em seu capital de giro, aumentando sua margem de lucro, do que honrar com as obrigações trabalhistas.

Neste parâmetro, a realidade do trabalhador é evidente. A necessidade de produção aumenta cotidianamente com as metas empresariais impostas, muitas vezes inatingíveis, sendo o obreiro obrigado a se desdobrar para alcançá-las, visando garantir o seu vínculo empregatício. Enquanto se exige um trabalhador líquido, que se adapte a quaisquer condições, a organização do trabalho ainda é sólida.

Para tanto, sua carga horária é por tantas vezes aumentada de forma abusiva, com o labor em tempo extraordinário que, com o passar do tempo, pode gerar efeitos devastadores na vida pessoal, com a ocorrência do dano existencial, quando atendidos os devidos pressupostos e acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

Nesse contexto, o presente artigo objetiva analisar os limites do poder empregatício no estabelecimento de metas empresariais em contraponto a proteção do empregado em seus direitos da personalidade, abordando a questão do reconhecimento do trabalhador e da saúde dos trabalhadores.

Justifica-se o estudo pela relevância social da temática, em razão do valor social do trabalho na ordem econômica. A metodologia consiste em análise jurídico-dogmática, com abordagem doutrinária e jurisprudencial.

2 O DANO EXISTENCIAL, OS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO

TRABALHADOR E OS LIMITES DO PODER EMPREGATÍCIO

O dano existencial, similarmente chamado de dano à existência do trabalhador, desdobra-se da conduta do empregador de mitigar as possibilidades dos trabalhadores de conviver em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas, sociais e de descanso, afetando, por conseguinte, sua qualidade de vida, do mesmo modo que pode ocorrer a obstrução das atividades e projetos de vida do empregado. (BOUCINHAS FILHO E ALVARENGA, 2013, p. 4).

Destaca Bebbber (2009, p. 28) que o dano existencial "provoca um vazio existencial na pessoa que perde a fonte de gratificação vital".

Asseveram Boucinhas Filho e Alvarenga (2013) que

a submissão de determinado trabalhador a exaustivo regime de trabalho, culmina na formação do dano ao projeto de vida e à sua existência, pois priva-lhe de tempo para o lazer, para a família e para o seu próprio desenvolvimento pessoal, cultural, artístico e intelectual, afetivo, entre outros. (BOUCINHAS FILHOS E ALVARENGA, 2013, p. 12).

Nessa perspectiva, é inadequado juridicamente a lei determinar padrões de comportamento para todas as etapas do contrato de trabalho, delimitando cada passo e gesto, exige-se, portanto, do empregador o dever de satisfazer uma regra genérica de cuidado, para não ultrajar o empregado. (OLIVEIRA, 2009, p.34).

O dano à existência do trabalhador acarreta, por sua vez, uma transgressão aos direitos da personalidade do trabalhador, prejudicando seu projeto de vida, afrontando os seus direitos à integridade física, psíquica e intelectual, assim como o direito à integração social. (OLIVEIRA, 2010, p. 30). E, os direitos da personalidade têm por propósito avaliar os elementos estruturantes da personalidade do ser humano, nos enfoques físicos, morais e intelectuais da pessoa.

Destacam Boucinhas Filho e Alvarenga (2009) que

o dano existencial impede a efetiva integração do trabalhador à sociedade, impedindo o seu pleno desenvolvimento enquanto ser humano. A efetiva utilização de todas as suas potencialidades somente seria possível, com o desfrute de todas as esferas de sua vida [...]. (BOUCINHAS FILHO E ALVARENGA, 2009, p. 17).

O poder empregatício não pode servir como escudo para violar os direitos da personalidade dos empregados, em serviço da máxima “o meu direito começa quando o seu acaba”, que reflete uma visão individualista de desrespeito a convivência harmônica de

direitos. O que deve existir no poder diretivo do empregador é a garantia da máxima “o meu direito começa quando começa o seu”, diante de uma óptica de integralidade e respeito mútuos que deve existir nessa relação desigual.

Fazendo parte do planejamento estratégico das organizações, as metas podem ser definidas como o marco de produtividade que deve ser alcançado pelo empregado em determinado período, em contrapartida de uma compensação econômica.

Acerca da matéria, o Tribunal Superior do Trabalho apresenta a seguinte jurisprudência

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. DANOS MORAIS. EXCLUSÃO DA CONDENAÇÃO. REDUÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO. O Regional consignou que o empregador agiu com rigor excessivo, de forma abusiva quanto à imposição e cobrança de suas metas empresariais eram estabelecidas metas quase inatingíveis e havia a ameaça de despedimento comprovada por outros documentos e pela prova testemunhal. Diante desse contexto, verifica-se que a conclusão da Corte Regional está fundamentada nas provas dos autos, cujo reexame nesta instância extraordinária encontra óbice na Súmula no 126 do TST. 2. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. A decisão do Regional está em harmonia com o posicionamento desta Corte Superior, nos moldes das Súmulas 219 e 329 do TST. Agravo de Instrumento conhecido e não provido. (TST - AIRR: 10276020115120038 1027-60.2011.5.12.0038, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 19/06/2013, 8a Turma, Data de Publicação: DEJT 21/06/2013).

Ao que se extrai, o objetivo da empresa torna-se uma obsessão para o próprio trabalhador, que abandona seus interesses pessoais de lado, começando a laborar em jornadas mais extensas, levando serviço para seu lar e trabalhando nos dias reservados ao descanso, com a intenção de “bater” a meta estipulada pelo empregador. (PINTO, 2011, p.109).

2.1 O reconhecimento do trabalhador

No mundo pós-moderno todos são ‘senhores’ ou ‘senhoras’, não vigorando mais a sociedade de títulos da Europa feudal. Nesse novo ambiente, os reconhecimentos são mais difíceis, visto que não vem precedidos por um título. Atualmente, ocorreu a substituição da hierarquia dos títulos por um único título, exatamente o que representa o posto mais baixo da nobreza: o “mister” (“senhor”).

A partir desse momento, aos dias de hoje, se deu a concorrência geral hobbesiana, diz Walzer (2003, p. 345) já que “hoje se luta pela honra, respeito, estima, louvor, prestígio, status, reputação, dignidade, posto, consideração, admiração, valor, distinção, deferência, homenagem, gratidão, glória, fama e celebridade.”

Permanece um descontentamento geral, pois os trabalhadores querem mais reconhecimento. Apesar de todos serem chamados de “senhor”, o mesmo título, o grau de reconhecimento é diverso para cada um. Agora essa corrida hobbesiana é mais inconstante que quando da hierarquia de antes.

Destaca Walzer (2003) que

isso reflete a corrida hobbesiana, que na época atual, é uma luta por empregos e renda, e não mais por prestígio e honrarias. A luta é pelos bens sociais. As pessoas são honradas conforme suas conquistas. Pode ser até admirado uma qualidade como bondade, mas sem interferir no conceito de *status* social. E é o *status* (posição na corrida) que domina o reconhecimento. A busca é pela riqueza e poder. Uma avaliação livre necessita que uma autonomia da honra, o que é difícil de se realizar pois a honra acompanha uma conquista. (WALZER, 2003, p. 350).

Nessa esfera, que se busca renda e empregos, é o local em que a luta dos trabalhadores é mais constante e pode levar a competições em que se coloca o outro ser humano como meio para alcançar o lucro.

Acerca do reconhecimento, cabe tratar de um movimento histórico que é figurativo no estudo da temática. Trata-se dos stakhanovistas *de Stálin*. Os stakhanovistas eram os trabalhadores do movimento do stakhanovismo, criado por Alexei Stakhanov, operário russo do ramo da mineração de hulha, que, em 1935, questionou o aumento da produtividade imposta pela chefia da organização do trabalho e ficou conhecido por ter conseguido superar em 14 vezes a meta diária de extração de minério. Stakhanov se tornou um modelo a que os trabalhadores deveriam seguir, usado por Josef Stálin como o retrato de operário ideal, que aumenta a produtividade pela iniciativa dos próprios trabalhadores.

Para Stálin, isso foi digno de homenagem, já que ele buscava reconhecer esse trabalhador e torná-lo como modelo de produtividade para os outros, acirrando uma concorrência entre eles. Os outros trabalhadores trabalhavam com afinco mas não conseguiam chegar ao modelo do Stakhanov.

Esse método de Stálin é conhecido como o uso do pavlovianismo, com base nos pensamentos do médico Ivan Pavlov – vencedor do Prêmio Nobel de Medicina, um reflexologista que acreditava que todo homem é um mecanismo reativo que pode ser condicionado, ou seja um reflexo condicionado. Trata-se de uma teoria psicológica que nega o mérito individual. Stálin homenageou Stakhanov por uma questão utilitarista, buscando motivar outros trabalhadores a ter o mesmo vigor. Isso é que o prêmio pode ser, no lugar de mérito, um incentivo aos outros. Mas, os outros operários se indispuseram. (WALZER, 2003).

Em semelhança com o modelo atual adotado pelo capitalismo, as empresas criam a figura do “empregado do mês”, assim como Stálin fez com o trabalhador Stakhanov, buscando aumentar a produtividade dos demais, para que ultrapassem as metas exigidas pelo empregador.

Em uma percepção integral da matéria reconhecimento, Axel Honneth desenvolveu uma teoria do reconhecimento, em que a autorrealização somente ocorre quando pela experiência do amor há oportunidade de desenvolver a autoconfiança, na experiência do Direito, o desenvolvimento do autorrespeito e na experiência da solidariedade, a perspectiva da autoestima. São os padrões do reconhecimento intersubjetivo que são apresentados pela diferenciação das três esferas do reconhecimento. Há três formas de desrespeito social ou de não-reconhecimento. A primeira forma de desrespeito são os maus-tratos, que ataca a integridade psíquica. O segundo modo ocorre pela privação de direitos, ameaçando a integridade social. E o terceiro modo é o desrespeito pela degradação moral, que permite que ocasione ameaça da dignidade, reduzindo a autoestima do indivíduo e privando o desenvolvimento de uma autoestima positiva própria. (HONNETH, 2003).

3 AS METAS EMPRESARIAIS E A SAÚDE DO TRABALHADOR

A submissão do trabalhador a exaustivo regime de trabalho, além de despedaçar seu projeto de vida, resulta em prejuízo para a saúde, devendo, portanto, ser vigorosamente combatido. A ampliação da jornada laboral aumenta a possibilidade de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, ao que se percebe de estatísticas realizadas.

A título ilustrativo, Soares (2009) aponta que quando o trabalhador é vítima de lesão por esforços repetitivos (LER/DORT), ele não padece apenas de um dano à sua saúde, mas também de um conseqüente dano existencial, dispondo que

a dor intensa, o formigamento, a dormência, etc., ocasionados pela lesão por esforços repetitivos é dano à saúde e atinge, negativamente, a pessoa que, em função de tais sintomas, não consegue manter a rotina de atividades mantida no período anterior à lesão. Em razão disso, a L.E.R., em estágio avançado, impede a pessoa de realizar não apenas atividades profissionais habituais, como obsta o exercício de tarefas singelas do dia-a-dia, como varrer a casa, tomar banho, cozinhar, ou atividades de lazer, como tocar violão. (SOARES, 2009, p. 76).

Nesse ambiente inadequado para sua saúde, o trabalhador vítima de uma meta empresarial abusiva, com transtornos que geram o dano existencial, pode utilizar, como modo de sobrevivência, o absentismo e o presenteísmo, para reduzir o impacto físico e psicológico.

Penatti *et al* (2010) ao conceituarem o absenteísmo definem que

o absenteísmo, genericamente se refere à ausência do trabalhador no local de trabalho. Dentre os denominados fatores humanos no processo de trabalho, que incluem as chamadas doenças ocupacionais e a rotatividade, o absenteísmo se situa entre os efeitos mais danosos ao processo de trabalho, ao suporte social do trabalhador. O absenteísmo se caracteriza, nesse sentido, como tendo um duplo efeito: do ponto de vista do trabalhador, a possibilidade de desconto no salário, de demissão ou de outros problemas correlatos; do ponto de vista da organização do trabalho, a dificuldade de realização do trabalho previsto e os prejuízos por ventura decorrentes. (PENATTI *et al*, 2010, p. 4).

O absenteísmo, genericamente, é agrupado em dois modelos, o tipo I e o tipo II. O tipo I, considera a falta "pura e simples do empregado ao trabalho", sendo de fácil percepção social. Já o tipo II, é o de "corpo presente" ou o nomeado presenteísmo, nesse caso, o empregado não falta ao dia de trabalho, mas acredita-se que ele não desenvolve seu melhor desempenho, devido o fato de possuir algum problema de saúde. (MARTINS *et al*, 2005).

Motta (2012), após vários estudos, apontou as causas mais frequentes relacionadas ao absenteísmo, quais sejam

1. Insatisfação no trabalho; 2. Falta de comprometimento com resultados; 3. Falta de identificação com a tarefa; 4. Ausência de supervisão eficiente/ tratamento injusto; 5. Falta de motivação para o trabalho; 6. Ausência de *feed-back*; 7. Más relações interpessoais e intersetoriais; 8. Absenteísmo-doença. (MOTTA, 2012, p. 59).

É certo que, baseando-se nessa listagem, a saúde como fator-ausência figura em 8º lugar (última posição) e, fatores de relacionamento interpessoal despontam entre os primeiros. O fato é que todas as sete primeiras causas têm grande potencial de afetação psicológica/psiquiátrica. Desse modo a falta ao trabalho não pode ser reduzida a uma simples falta de comprometimento, pois tal correlação é fator resultante de uma organização do trabalho enferma que adoece os trabalhadores ali envolvidos.

A fixação de metas empresariais interfere na organização do trabalho, o que afeta os corpos dos trabalhadores e por sua vez, a área da Ergonomia deve atuar como meio protetivo do trabalhador.

Delimita a Ergonomia, por meio da Norma Regulamentadora 17 (NR-17), que a organização do trabalho deve sempre respeitar as características psicofisiológicas dos trabalhadores, devendo considerar no mínimo as normas de produção, o modo operatório, a exigência de tempo, a determinação do conteúdo do tempo, o ritmo de trabalho e o conteúdo das tarefas.

Vale assinalar que contrariamente ao que define a NR-17, as metas empresariais, em

regra, não são planejadas para respeitar as características psicofisiológicas dos trabalhadores, como pontua Souza (2006) ao elucidar que

os objetivos e metas empresariais, sempre a serviço da busca do lucro a qualquer custo, transformam o trabalhador em mais uma mercadoria a ser processada e adaptada aos padrões de produção em massa, enquanto sua saúde continua depauperada. (SOUZA, 2006, p. 23)

Visando atender a norma constitucional, combatendo que o trabalhador se torne uma mercadoria, dispõe a Norma Regulamentadora 17 (NR-17), no que tange ao trabalho dos operadores de *checkout* que

4.3. É vedado promover, para efeitos de remuneração ou premiação de qualquer espécie, sistema de avaliação do desempenho com base no número de mercadorias ou compras por operador. (BRASIL, NR 17, 4.3).

Ainda na norma regulamentadora referente a Ergonomia, sobre o trabalho em teleatendimento/telemarketing, determina que

5.1.1. Aos trabalhadores é assegurado, nos casos previamente autorizados, pelo menos um dia de repouso semanal remunerado coincidente com o domingo a cada mês, independentemente de metas, faltas e/ou produtividade. (BRASIL, NR 17, 5.1.1).

Em continuidade, a NR-17 delimita que

17.6.4 a) o empregador não deve promover qualquer sistema de avaliação dos trabalhadores envolvidos nas atividades de digitação, baseado no número individual de toques sobre o teclado, inclusive o automatizado, para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie. (BRASIL, NR 17, 17.6.4).

Nessa matéria cabe tratar que ainda não foi atingido a verdadeira proteção da saúde do trabalhador. Em verdade, constantemente se batalha pela defesa do princípio da vedação do retrocesso no Direito do Trabalho, enquanto se deveria trabalhar pela conquista do progresso social.

E, para alcançar esse progresso, é preciso que as referidas normas acima não sejam garantias somente de categorias profissionais restritas, como dos operadores de *checkout*, dos trabalhadores de teleatendimento/telemarketing e dos digitadores. É preciso assegurar o avanço social de que a NR-17 seja válida a quaisquer trabalhadores, para a proteção contra os abusos das metas empresariais contraproducentes.

Nessa esteira, o Poder Judiciário Trabalhista, na Ação Civil Pública 0001117-52.2011.5.15.0081, já vem progredindo nesse campo. Em decisão da Vara do Trabalho de Matão, em São Paulo, foi proibido o pagamento por produção no setor sucroalcooleiro, por considerar que pagar o cortador de cana por quantidade de cana cortada é uma cláusula dacioniana, visto que o trabalhador terá que prejudicar a sua saúde para auferir um mínimo de renda, o que possibilitará que se trabalhe até a exaustão e morte, vitimado pelo que se chama de *Karoshi*. Em uma analogia com o supracitado item 17.6.4 da NR-17, em que o digitador não pode receber pela quantidade de toques no teclado, o cortador de cana não pode ser remunerado pela quantidade de produção.

Vale dizer que esse posicionamento é uma evolução solitária, que pode permitir chegar ao avanço de extinguir o pagamento por produção, tipo de pagamento esse que contraria os postulados da saúde e segurança do trabalho e leva o trabalhador a assumir os riscos do empreendimento.

Nessa acepção, é de responsabilidade do serviço médico da empresa desaconselhar o pagamento por produção, visto que as metas empresariais rigorosas são prejudiciais aos corpos dos trabalhadores, que se tornam vulneráveis ao desenvolvimento de doenças físicas e psíquicas, desvirtuando a finalidade humana do trabalho e tornando o homem uma mera mercadoria.

4 O MEIO AMBIENTE LABORAL E A SUBJETIVIDADE DO TRABALHADOR

A Constituição da República de 1988, em seu art. 225, estabeleceu que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, sendo obrigação do Estado e dos particulares. Em combinação com o art. 200, VIII, se infere que o meio ambiente do trabalho está englobado nesse mandamento, sendo conceituado como um meio ambiente artificial.

Ocorre que, na realidade, o meio ambiente laboral não é tratado com a devida prevenção e precaução, por parte do setor responsável que é o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT). Destaca Soares (2015) que

[...] observamos que o atual modelo do SESMT com a percepção de que os profissionais estão atuando com autonomia é uma verdadeira ficção, pois a independência funcional, no modelo hodierno, é capenga, de fachada. É preciso tirar o véu que os executivos, o Estado e até mesmo alguns membros do SESMT cobrem esse assunto, antes que mais trabalhadores sejam vitimados e famílias assoladas. (SOARES, 2015)

Ao que se extrai, ainda não se consegue efetivamente proteger a saúde e segurança

do trabalhador. A realidade é que não existe autonomia da equipe de medicina do trabalho para evitar lesões físicas e psicológicas no trabalho.

É célebre o relato histórico da declaração de Henry Ford ao afirmar que “o corpo médico é a seção da minha fábrica que me dá mais lucro”. Não se deveria esperar então que a medicina do trabalho ali exercida buscasse genuinamente proteger os trabalhadores, pois em verdade essa seção que tanto gerou lucro, era exercida já para controle dos corpos, não visando verdadeiramente a melhoria do meio ambiente do trabalho, mas sim o aumento da produtividade e filtragem dos capacitados para o labor.

Nessas circunstâncias, cabe abordar a subjetividade do trabalhador, diante de que existe uma insatisfação com o “conteúdo significativo” da tarefa, que leva ao sentimento de insatisfação e ansiedade que faz parte do discurso dos trabalhadores. Daí advêm a sensação de indignidade operária e inutilidade, pela falta de significação humana do trabalho e desqualificação. Nesse contexto de indignidade, de inutilidade do trabalho e desqualificação emerge a vivência depressiva, exprimida na forma de cansaço. (DEJOURS, 1992).

O homem tem uma relação com o “conteúdo significativo” do seu trabalho, no sentido subjetivo e objetivo; influenciado na criação da auto imagem, do narcisismo. O sujeito possui relações com o trabalho que envolvem a saúde mental e não podem ser respondidas pela psicopatologia do trabalho (PPT). A organização do trabalho pode gerar a insatisfação, pelos conflitos com as motivações do trabalhador. Essa relação, homem-organização, se bloqueada gera o sofrimento, quando do fim das estratégias defensivas (ED). (DEJOURS, 1992).

A insatisfação no trabalho por causa do conteúdo ergonômico tem influência com às aptidões e desejos do trabalhador. Verifica-se que o trabalhador busca satisfações concretas e simbólicas, que quando corrompidas afetam a relação saúde-trabalho. (DEJOURS, 1992).

Evidencia Seligmann-Silva (2011), sobre a linha criada por Dejours, que

a PDT (psicodinâmica do trabalho) trouxe, ainda, subsídios a diferentes estudos que mostram de que forma a aparente normalidade é um manto de conformidade tecido conjuntamente por duas forças engendradas na empresa moderna e contidas nas mensagens ambíguas que esta lança aos empregados para obter sua cooptação: a *sedução* e a *intimidação*. (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 78).

É justamente usando da sedução e intimidação que se consegue que dos trabalhadores o respeito pela hierarquia. Além disso, o medo é gerado pelo receio de acidentes, muitas vezes fatais, mas também pela possibilidade de perder o emprego e o sustento das famílias.

As consequências de todas as atitudes de defesas, dos medos, tendo em vista o receio do indivíduo perder o sentimento de utilidade social, é a geração de doenças mentais, algumas vezes não diagnosticadas pelos profissionais da saúde, que podem configurar o dano existencial, seja pela preocupação do trabalhador em se abrir ao profissional médico ou pela atitude desse profissional que deseja apenas que o trabalhador retorne ao trabalho para que as metas sejam alcançadas, visto que ele também está em risco de perder o emprego, em um ambiente que não reconhece a garantia provisória de emprego ao profissional do SESMT, violando o art. 10 da Convenção n. 161 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

5 O DANO EXISTENCIAL E SUA REPARAÇÃO

A lesão à saúde e ao meio ambiente do trabalho é de natureza objetiva, fundamentada no art. 225, § 3º da Constituição de 1988, combinado com o § 1º, art. 14 da Lei 6.938/81.

O grau de cautela que se exige do empregador ultrapassa do esperado nos atos da vida civil, visto o dever legal da empresa em adotar as medidas preventivas e de precaução para afastar os riscos inerentes ao dano existencial, com a finalidade de se evitar a ocorrência de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

Tem destaque a atuação do Judiciário Trabalhista, que deve ser firme na proteção do vulnerável, na defesa dos direitos fundamentais trabalhistas, visto que o trabalhador vende a única coisa que tem, o seu trabalho, diante da necessidade de sobreviver e consumir os produtos básicos de vida.

Destaca Souto Maior *et al.* (2014, p. 83) que “a Justiça do Trabalho está se sensibilizando para a realidade de agressão reiterada aos direitos trabalhistas e vem assumindo, embora com certa timidez, seu papel social”.

Nesse ambiente, assim decidiu o TRT da 4ª Região:

“DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTRA EXCEDENTE DO LIMITE LEGAL DE TOLERÂNCIA. DIREITOS FUNDAMENTAIS. O dano existencial é uma espécie de dano imaterial, mediante o qual, no caso das relações de trabalho, o trabalhador sofre danos/limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho em razão de condutas ilícitas praticadas pelo tomador do trabalho. Havendo a prestação habitual de trabalho em jornadas extras excedentes do limite legal relativo à quantidade de horas extras, resta configurado dano à existência, dada a violação de direitos fundamentais do trabalho que integram decisão jurídico-objetiva adotada pela Constituição. Do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana decorre o direito ao livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador, nele integrado o direito ao desenvolvimento profissional, o que exige condições dignas de trabalho e observância dos direitos fundamentais também pelos

empregadores (eficácia horizontal dos direitos fundamentais). Recurso provido.”
RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional do Trabalho, RO 105-14.2011.5.04.0241, Relator Des. José Felipe Ledur, 1ª Turma, Diário eletrônico da Justiça do Trabalho, Porto Alegre, 3 jun. 2011.

O que se defende portanto, é a tutela de um trabalho decente, que não gere dano existencial. Assevera Alvarenga (2015) ao defender o trabalho decente como um direito fundamental trabalhista, que

[...] o trabalho deve ser fator de dignidade e de valorização do ser humano em todos os aspectos de sua vida, seja profissional ou pessoal. Razão pela qual denota-se o trabalho decente como um direito humano e fundamental do trabalhador, por assegurar-lhe ou garantir-lhe o acesso a bens materiais, ao bem-estar, à satisfação profissional e ao completo desenvolvimento de suas potencialidades e de sua realização pessoal, bem como o direito à sua integração social. Somente pela realização do direito ao trabalho decente, previsto no art. 6º da CF/88, será preenchido o conteúdo reclamado no art. 1º, III, e no caput do art. 170 da Carta Magna de 1988. (ALVARENGA, 2015, p. 85).

5.1 Responsabilidade solidária das clínicas de medicina do trabalho pelos danos a saúde e segurança dos trabalhadores

Contudo, e quando ocorrem condenações por dano existencial e doenças ocupacionais, caberia essa reprimenda pecuniária ser suportada somente pelo empregador do acidentado? E a consultoria de saúde e segurança do trabalhador ficaria impune?

Nessa perspectiva se defende a condenação solidária da clínica de medicina do trabalho. A complexidade das relações empresariais vem exigindo a utilização de instrumentos processuais que visem a concretização de um dos objetivos fundamentais dispostos no art. 3º da Constituição Federal, que é o da construção de uma sociedade livre, justa e solidária, reduzindo as desigualdades sociais.

Em solução a esse cenário, uma elogiável tendência vem sendo avigorada na Justiça do Trabalho nas ações que discutem a responsabilidade por acidentes do trabalho e doenças ocupacionais: a condenação solidária da clínica de medicina do trabalho.

A responsabilidade solidária tem amplo embasamento legal. Se extrai da Norma Regulamentadora 1 (NR-1), item 1.6.1, que a clínica de medicina do trabalho é solidariamente responsável à empresa que contrata seus serviços, pelos acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), art. 2º, §2º, se define que todas as empresas têm legitimidade para integrar a lide, devendo responder de forma solidária pelas indenizações condenadas. E, no Código Civil, a responsabilidade solidária tem fundamento

nos arts. 264 e 942, visto que quando a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação. Ademais, estipula o art. 2º da CLT, que cabe a empresa assumir os riscos da sua atividade econômica. E, é um risco econômico empresarial sofrer condenação por responsabilidade solidária.

A responsabilidade solidária é de todos envolvidos da relação jurídica, ou seja, empresa principal e clínica de medicina do trabalho que possua contrato de prestação de serviços entre as empresas. A clínica de medicina do trabalho sabendo previamente que poderá ser condenada por acidentes do trabalho e doenças ocupacionais ocorridos no estabelecimento empresarial das empresas contratantes, envidará todos esforços para realizar um serviço de qualidade, iniciando da contratação legal de médicos “examinadores”, com reconhecimento do vínculo empregatício. A condenação solidária proporcionará uma moralização desse mercado.

Essa louvável tendência processual consiste na atuação dos advogados dos reclamantes de fazer integrar a clínica de medicina do trabalho no polo passivo da ação trabalhista, em litisconsórcio, para alcançar mais garantias do pagamento do crédito do reclamante, e sob o argumento que é uma violação ao princípio da razoabilidade e da proporcionalidade que a empresa principal suporte desacompanhada uma condenação, diante de que contrata uma clínica de medicina do trabalho para realização dos exames ocupacionais e implantação de todos programas ocupacionais de prevenção, cabendo também a ela zelar por um meio ambiente do trabalho seguro.

Essa integração na lide gera um litisconsórcio, que é um fenômeno processual pertencente ao elemento subjetivo da relação jurídica processual, no que concerne as partes, em uma pluralidade de sujeitos, com fundamento no art. 113 do novo CPC. Ocorre, portanto, um litisconsórcio inicial, visto que formado a partir da propositura da ação. Renomados causídicos consideram que sempre é pertinente litigar em conjunto nas ações de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, pois é benéfico para o trabalhador, uma vez que haverá o ingresso de outro réu que irá garantir, conjuntamente com seu empregador, o crédito trabalhista que demanda.

A título elucidativo, é plenamente possível, por parte do patrono do reclamante, do magistrado trabalhista e do membro do Ministério Público do Trabalho, constatar a real responsabilidade que a clínica de medicina do trabalho tem com sua atuação. Para isso, é prova indiciária a constatação como a clínica trata seus próprios médicos responsáveis pela realização dos exames ocupacionais: os médicos “examinadores”. Uma consultoria de SST/clínica de medicina do trabalho que promove fraude trabalhista do não reconhecimento

do vínculo empregatício já demonstra cabalmente que não cumpre à legislação trabalhista nem mesmo em seu próprio estabelecimento, promovendo exames ocupacionais pró-forma para seus contratantes, devendo ser condenada solidariamente por todos os acidentes do trabalho e doenças ocupacionais (ex.: doença mental decorrente do dano existencial, PAIR/PAINPSE, LER/DORT etc.) na qual as empresas que contratam seus serviços forem condenadas, suportando os efeitos da indenização, visto ser uma relação jurídica incindível. Não há mais dúvidas que essas consultorias de SST são corresponsáveis pelos índices alarmantes de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais no Brasil.

São inúmeras as vantagens de demandar também em desfavor da clínica de medicina do trabalho, desde a pedagógica e preventiva de eliminar a impunidade; a fática, de ter mais uma garantia de recebimento do crédito, aos argumentos processuais de economia processual e harmonização de julgados. Ainda, o princípio da comunhão das provas garante que as provas produzidas, como a pericial, pode prejudicar qualquer um litisconsorte. Conforme o art. 852-I, § 1º da CLT, o juiz deve adotar a decisão que atenda aos fins sociais da lei e as exigências do bem comum. E, é indubitável que o combate a impunidade é um atendimento aos fins sociais e do bem comum.

É preciso lutar pelo aprimoramento da saúde e segurança do trabalho, não sendo mais aceitável que as clínicas de medicina do trabalho auferam somente o bônus dos lucros e não suportem o ônus, pois essa condição é cara, injusta e desumana.

6 CONTROLES EMPRESARIAIS DA ATUAÇÃO DO EMPREGADO: CÂMERA DE VIGILÂNCIA E ACESSO AO SANITÁRIO

O poder diretivo conferido ao empregador envolve a fiscalização, acompanhamento, monitoramento e controle das atividades laborais desenvolvidas pelo empregado no ambiente do trabalho. Todavia, por ser o artigo 2º da CLT uma norma imprecisa e cheia de lacunas, muitos são os conflitos levados ao Poder Judiciário envolvendo a legalidade de atos praticados pelo empregador em nome deste poder.

A legislação brasileira não proíbe que o poder de direção conferido ao empregador verifique por meio de equipamentos audiovisuais o controle da prestação de serviços. Todavia, conforme adverte Barros (2009) o avanço da tecnologia poderá consistir em um instrumento de prova valioso na análise da conduta do empregado. Inadmissível, porém, é entender que o conjunto de locais do estabelecimento esteja sob total controle do empregador através da instalação indistinta de aparelhos audiovisuais.

A exacerbada instalação de câmeras de vigilância nos estabelecimentos empresariais tem em alguns casos interferido substancialmente no meio ambiente do trabalho.

Destaca Barros (2009) que

a utilização de câmaras de vídeo, que podem ser dispostas isoladamente ou formando um circuito interno de televisão, é prática comumente utilizada pelo empregador para a fiscalização do trabalho de seus empregados, com o intuito de buscar a máxima produtividade através da observação do processo de produção, bem como de garantir a segurança no estabelecimento, evitando furtos (seja de instrumentos de trabalho, seja de bens produzidos) e desvios de atenção por parte dos empregados (BARROS, 2009, p. 221).

O projeto de lei nº. 400/2011 da Câmara dos Deputados buscou, sem sucesso, regulamentar o monitoramento dos trabalhadores por meio de equipamentos de filmagem. Prescrevia que seria vedado ao empregador monitorar seus empregados ou aqueles que estiverem a seu serviço, por meio de equipamentos de filmagem. Sustentava o projeto que a filmagem viola o direito de privacidade dos trabalhadores. Lamentavelmente, pelo poder político do capital, o projeto ficou sem movimentação desde sua origem até 2015, quando foi arquivado pela Mesa Diretora da Casa, sem ser debatido.

O poder empregatício não é absoluto de forma a violar a intimidade e privacidade do trabalhador em ter suas imagens registradas sem sua aquiescência. Portanto, para a instalação de câmaras de vigilância no ambiente de trabalho, é necessária comunicação prévia aos trabalhadores, não podendo as imagens ser utilizadas para aplicar penas disciplinares, assim como a vídeo vigilância não pode acompanhar a produtividade do trabalhador. Ademais, as câmaras não podem ser dispostas em locais que ferem a dignidade da pessoa, como em consultório médico da empresa ou em banheiro.

Outro controle desenvolvido no ambiente empresarial diz respeito à limitação ao acesso ao sanitário. Em princípio não se pode estabelecer limitações ao empregado para ir ao *toilette*, sob pena de incorrer o empregador em rigor excessivo, ensejador de rescisão indireta por parte do empregado. Todavia, adverte Barros (2009, p. 132) que se for o empregado que sem justificativa plausível se utiliza do *toilette* de forma abusiva, poderá violar o dever de diligência e autorizar a despedida por justa causa (*desídia*).

Oportuno registrar que limitação do acesso ao sanitário aos trabalhadores influencia diretamente na saúde das pessoas. Nessa concepção, é papel do serviço de medicina do trabalho das empresas, responsáveis pela manutenção do meio ambiente do trabalho saudável combater a qualquer forma de limitação do acesso ao sanitário.

Impende destacar que são direitos dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, conforme disposto no art. 7º, XXII da Constituição Federal. Essas referidas normas estão dispostas no Capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho, que considerando o artigo 200, aprovou a Portaria nº 3.214 de 1978, nomeada de Normas Regulamentadoras.

Buscando evitar essa perversa limitação do acesso ao banheiro, a NR-17, acerca do trabalho dos operadores de *checkout*, dispõe que:

4.2 São garantidas saídas do posto de trabalho, mediante comunicação, a qualquer momento da jornada, para que os operadores atendam às suas necessidades fisiológicas, ressalvado o intervalo para refeição previsto na Consolidação das Leis do Trabalho.

Fica comprovado que a NR-17, no que concerne a essa categoria de trabalhadores, expressa que não é necessário nenhum tipo de autorização para que proceda a saída para atendimento das necessidades fisiológicas, cabendo meramente uma comunicação, que não necessita de anuência do empregador.

Deveras, o empregador que constrange o trabalhador a ter que se prejudicar no atendimento de uma necessidade fisiológica, é promovedor do aumento da probabilidade de desenvolvimento de doenças pelo trabalhador, principalmente as relacionadas ao aparelho urinário, como infecções urinárias e a nefrolitíase, essa última que consiste na formação de cálculos urinários, que podem evoluir, até mesmo com a perda do rim do acometido. Nessa situação, certamente, configura-se o nexo causal da doença com a organização do trabalho, que propicia seu desenvolvimento e adoecimento do trabalhador.

Cabe avaliar ainda, nesse aspecto, a responsabilidade pessoal do médico do trabalho nos casos de limitação do acesso ao banheiro. Não é possível admitirmos a impunidade enquanto trabalhadores são desrespeitados, por exemplo, a ter que usar fraldas geriátricas como único meio de realizar as necessidades fisiológicas. Resta esclarecer que o médico do trabalho é responsável, por ação ou omissão, em todas as áreas que envolvam a saúde e qualidade de vida nas empresas.

7 CONCLUSÃO

O modelo atual do capitalismo, em certa medida, sustenta uma falsa retomada dos ideais liberais econômicos (visto que há intervenções Estatais para proteger o capital) e a

precarização de Direitos trabalhistas. Com a sociedade em crise moral, ética e econômica, com o desemprego estrutural, as relações de trabalho existentes são debilitadas. Nessas condições neoliberais, o valor do trabalho é reduzido, e o reconhecimento intersubjetivo dos trabalhadores negado, o que pode gerar, como visto, o dano existencial.

Fica evidenciado que a generalização processual da condenação solidária das clínicas de medicina do trabalho em doenças ocupacionais tem verdadeiro potencial de transformar a realidade desse país, reduzindo radicalmente a quantidade de violações a saúde dos trabalhadores, sendo uma tendência judicial irreversível e que deve ser vigorosamente estimulada a ser reproduzida.

À guisa de considerações finais, os direitos fundamentais dos trabalhadores devem ser respeitados, se garantindo a efetiva proteção da saúde dos trabalhadores e a concretude da dignidade do trabalhador, que antes de tudo é também cidadão e pessoa, na edificação do Estado Democrático de Direito.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. O trabalho decente como direito humano e fundamental. In: **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. FREDIANI, Yone; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (Org.). São Paulo: LTr, 2015. p. 77- 89.

BARROS, Juliana Augusta Medeiros de. **A utilização de meios eletrônicos no ambiente de trabalho: a colisão entre os direitos à intimidade e à privacidade do empregado e o poder diretivo do empregador**. 2009. 344 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte.

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

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 400/2011: Regulamenta o monitoramento de trabalhadores por meio de equipamentos de filmagem**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=7C068385DEAACD62A7A2F7C80CF0F298.proposicoesWeb1?codteor=840355&filename=PL+400/2011> Acesso em 10 fev. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, AIRR: 10276020115120038 1027-60.2011.5.12.0038, Relator Ministra Maria da Costa, 8a Turma, **Diário eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, 21 jun. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, AIRR: AIRR: 4345620125150153, Relator Ministro Arnaldo Boson Paes, 7a Turma, **Diário eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, 28 nov. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, RR 154700-10.2010.5.23.0036, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, 1ª Turma, **Diário eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, 18 jan. 2016.

BRASIL. TRT 15 REGIAO. **Sentença Processo no 0001117-52.2011.5.15.0081 ACP VT Matão**. Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/matao-sentenca-determina-usina-cana.pdf>> Acesso em 17 fev. 2016.

HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais**. São Paulo: Ed. 34, 2003. 291p.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; MOREIRA, Ranúlio Mendes; SEVERO, Valdete Souto. **Dumping social nas relações de trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2014. 157p.

MARTINS, Ronald Jefferson et al. Absenteísmo por motivos odontológico e médico nos serviços público e privado. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 30, n. 111, p. 09-15, Jun. 2005.

MOTTA, Rubens Cenci. **Crônicas em perícias médicas, DORT & Reabilitação Profissional**. 2ed. São Paulo: LTr, 2012.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. **O dano pessoal no direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidentes de trabalho ou doença ocupacional**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

PENATTI, Izidro; ZAGO, J. S.; Q. O. **Absenteísmo: as consequências na gestão de pessoas**. Anais do Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. 2006. Disponível em: <http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos06/898_Seget_Izidro%20Penatti.pdf> Acesso em 15 jan. 2016.

PINTO, Rafael Morais Carvalho. **Assédio moral no ambiente de trabalho e a política empresarial de metas**. Belo Horizonte, 2011.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho, RO 105-14.2011.5.04.0241, Relator Des. José Felipe Ledur, 1ª Turma, **Diário eletrônico da Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, 3 jun. 2011.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e Desgaste Mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011. 622p.

SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar. **Ser médico 'examinador' do trabalho: subserviência e precarização do jaleco branco - uma abordagem jurídico-científica**. 1. ed. Porto Alegre (RS): Editora Buqui, 2015.

SOUZA, Mercia Cristina Scarpelli Reis de Souza. **A tutela jurisdicional ressarcitória da**

saúde do trabalhador exposto às fibras de amianto. 2006. 219 f. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Direito, Belo Horizonte, 2006.

WALZER, Michael. **Esferas da Justiça:** uma defesa do pluralismo e da igualdade. São Paulo: Martins Fontes, 2003. 502p.