

**XIV ENCONTRO INTERNACIONAL
DO CONPEDI BARCELOS -
PORTUGAL**

**DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS
DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE
DO TRABALHO**

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 - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e eficácia dos direitos fundamentais no meio ambiente do trabalho [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Fabrício Castagna Lunardi; Gil César Costa De Paula; Iva Alberta Teixeira Faria. – Barcelos, CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-224-7

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

Tema: Direito 3D Law

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Internacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XIV Encontro Internacional do CONPEDI (3; 2025; Barcelos, Portugal).

CDU: 34



XIV ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI BARCELOS - PORTUGAL

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Apresentação

Coordenação do Grupo de Trabalho:

Prof. Dr. GIL CÉSAR COSTA DE PAULA (PUC- GOIÁS – PONTIFÍCIA
UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS, Brasil)

Profa. Dra. IVA ALBERTA TEIXEIRA FARIA (IPCA– INSTITUTO POLITÉCNICO DO
CALVADO E DO AVE - Portugal)

Prof. Dr. FABRÍCIO CASTAGNA LUNARDI - Escola Nacional de Formação e
Aperfeiçoamento de Magistrados

O XIV Encontro Internacional do CONPEDI, realizado na histórica cidade de Barcelos, Portugal, congregou pesquisadores do Brasil e de Portugal para debater as transformações contemporâneas do Direito do Trabalho e a eficácia dos direitos fundamentais no ambiente laboral. O Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Eficácia dos Direitos Fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho I" apresentou nove trabalhos de excepcional qualidade acadêmica, abordando desde questões de gênero na Justiça do Trabalho até os desafios impostos pela inteligência artificial às relações laborais.

A coletânea de trabalhos apresentados revela a vitalidade e a necessária evolução do Direito Laboral diante das transformações sociais, tecnológicas e econômicas do século XXI. Os

O trabalho do Prof. Gil César Costa De Paula aborda uma das questões mais centrais do Direito do Trabalho contemporâneo: o impacto da Inteligência Artificial nas relações laborais e na concretização do trabalho decente. O autor examina criticamente como a revolução tecnológica catalisada pela IA promove transformações substanciais na estrutura e dinâmica do mundo do trabalho.

O estudo destaca-se pela abordagem sistemática dos desafios jurídicos, éticos e sociopolíticos emergentes, propondo a atuação articulada de múltiplos atores institucionais para preservar o trabalho digno conforme delineado pela OIT. A pesquisa utiliza metodologia dedutiva com análise jurisprudencial, identificando os principais impactos da IA sobre as relações laborais e as estratégias normativas necessárias para a proteção dos trabalhadores. O trabalho contribui significativamente para o debate sobre a necessidade de reelaboração dos marcos regulatórios em face da acelerada transformação tecnológica.

2. A APLICAÇÃO DOS PROTOCOLOS PARA JULGAMENTO NA PERSPECTIVA DE GÊNERO NA JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA: ANÁLISE DE DECISÕES JUDICIAIS DOS TRIBUNAIS REGIONAIS

Autora: Barbara Bedin

O trabalho de Barbara Bedin aborda tema de extrema relevância e atualidade ao analisar a aplicação dos Protocolos para Julgamento na Perspectiva de Gênero elaborados pelo CNJ em 2021 e pelo TST em 2024. A pesquisa ganha especial importância por ter origem em uma condenação do Brasil pela Corte Interamericana de Direitos Humanos no Caso Márcia Barbosa de Souza e Outros vs. Brasil (2021), demonstrando como as decisões internacionais impactam a construção de políticas judiciárias nacionais.

A autora investiga se a Justiça do Trabalho brasileira efetivamente aplica os protocolos

3. EVOLUÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DA MULHER TRABALHADORA: UMA CRÍTICA AOS DIREITOS HUMANOS DA MULHER NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO SOB A LUZ DO ARTIGO 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Autores: Rodrigo Goldschmidt, Viviane da Silva Ferreira

Rodrigo Goldschmidt e Viviane da Silva Ferreira apresentam análise crítica sobre a efetividade da proteção constitucional do trabalho da mulher. O estudo verifica se o artigo 7º da Constituição Federal de 1988 tem cumprido seu papel de garantir às trabalhadoras proteção adequada no ambiente laboral e melhores condições de trabalho.

A pesquisa evidencia que, mesmo com a evolução normativa representada pela Lei 14.457/2022 e o marco histórico da Constituição de 1988, a promessa constitucional de proteção integral do trabalho da mulher ainda não foi efetivamente cumprida. Os autores utilizam metodologia qualitativa com etapa quantitativa, demonstrando a persistência de violações de direitos laborais femininos. O trabalho contribui para o debate sobre a necessidade de medidas mais efetivas para garantir um ambiente de trabalho verdadeiramente digno para as mulheres trabalhadoras.

4. A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DE PROTEÇÃO DO TRABALHO FRENTE À (CRESCENTE) AUTOMAÇÃO, A AUSÊNCIA DE NORMA HETERÔNOMA E A POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DE NORMA REGULAMENTADORA AUTÔNOMA

Autoras: Nathalie Kuczura Nedel, Nathália Facco Rocha, Isabel Christine Silva De Gregori

Este trabalho aborda uma das questões mais prementes do Direito do Trabalho contemporâneo: a proteção constitucional do trabalho face à automação crescente da 4ª Revolução Industrial. As autoras enfrentam o complexo problema da norma constitucional de

5. CAPITALISMO, RACIONALIDADE NEOLIBERAL, GORDOFOBIA E TEORIA TRIDIMENSIONAL DO DIREITO: CAMINHOS QUE SE ENTRELAÇAM

Autores: Diego Frizeira Vaz de Souza e Silva, Laryssa Gabrielle Candida

Este trabalho aborda tema inovador e socialmente relevante ao investigar como a gordofobia se manifesta nas relações de trabalho dentro da lógica neoliberal. Os autores utilizam a Teoria Tridimensional do Direito para compreender como a racionalidade neoliberal, ao priorizar eficiência e produtividade, contribui para a exclusão de pessoas gordas do mercado de trabalho.

A pesquisa demonstra com rigor metodológico como o neoliberalismo reforça a associação entre valor econômico e aparência corporal, transformando o corpo gordo em critério de exclusão laboral. Os autores evidenciam o descompasso entre a existência de normas antidiscriminatórias e a persistência da gordofobia no cotidiano laboral, revelando a insuficiência das iniciativas legislativas atuais que ainda patologizam a obesidade. O trabalho destaca o papel fundamental do ativismo gordo e da educação emancipadora como caminhos para ressignificar o corpo gordo como expressão legítima da existência humana, não mero instrumento produtivo.

6. O TELETRABALHO NO BRASIL E AS RECENTES REFORMAS TRABALHISTAS: A QUESTÃO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

Autores: Valter da Silva Pinto, Lucas Baffi, Anna Vitoria Da Rocha Monteiro

Os autores analisam o teletrabalho no Brasil após as reformas trabalhistas, focando na questão da subordinação jurídica. O estudo revisita o conceito de teletrabalho, suas características, modalidades, vantagens e desvantagens, examinando o panorama jurídico pós-

7. INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS, POLÍTICAS PÚBLICAS E A REALIDADE EM COMUNIDADES CARENTES NO BRASIL E EM LISBOA/PT

Autores: Wanderson Carlos Medeiros Abreu, Taisa Guimarães Serra Fernandes

Este estudo comparativo entre Brasil e Portugal analisa os desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com foco nas comunidades carentes de Lisboa. Os autores examinam as garantias legais de ambos os países, incluindo a Constituição Federal brasileira, a Lei Brasileira de Inclusão, a Constituição portuguesa e a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

A pesquisa analisa decisões recentes do STF, como as ADIs 6476 e 5583, e aborda o capacitismo como forma de discriminação. O trabalho evidencia que, apesar dos avanços normativos, persistem barreiras sociais e econômicas que limitam a inclusão efetiva. Os autores concluem que a legislação, embora robusta, ainda foca em aspectos quantitativos como cotas, negligenciando dimensões qualitativas da inclusão, perpetuando estigmas e subvalorização das capacidades das pessoas com deficiência.

8. TRABALHO INFORMAL E ECONOMIA SUBTERRÂNEA: IMPACTOS SOCIAIS E DESAFIOS JURÍDICOS NAS PERIFERIAS DO BRASIL E PORTUGAL

Autores: Wanderson Carlos Medeiros Abreu, Taisa Guimarães Serra Fernandes

Esta análise comparativa examina o trabalho informal e a economia paralela no Brasil e Portugal, focando nos impactos jurídicos da informalidade nas periferias urbanas. O estudo revela que no Brasil a informalidade atinge cerca de 40% da força de trabalho, enquanto em Portugal a economia paralela representa aproximadamente 20% do PIB.

9. "UM VESTIDO PARA MIM": QUEBRADEIRAS DE COCO BABAÇU VILA ESPERANÇA (PIAUÍ) E O TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO EM POPULAÇÕES VULNERÁVEIS À MUDANÇA DO CLIMA

Autoras: Leslye Bombonato Ursini, Tatiana Reinehr de Oliveira, Marcia Dieguez Leuzinger

Este trabalho pioneiro aborda a vulnerabilidade das comunidades de quebradeiras de coco babaçu às mudanças climáticas, especialmente em biomas sensíveis como Cerrado e Caatinga. As autoras combinam pesquisa exploratória doutrinária com trabalho de campo na comunidade Vila Esperança (Piauí), utilizando entrevistas e observação direta.

A pesquisa revela como o histórico de exploração dessas comunidades, através de estratégias que as submetem a condições análogas ao trabalho escravo, intensifica sua fragilidade diante dos desafios climáticos. As autoras examinam direitos fundamentais como liberdade, moradia, alimentação e trabalho digno, concluindo que não é imprescindível o cerceamento do direito de ir e vir para caracterizar trabalho análogo ao escravo. O estudo demonstra como a interferência nos direitos básicos leva à dependência econômica constante, reduzindo a liberdade dessas pessoas. Esta pesquisa contribui significativamente para o debate sobre direitos humanos, mudanças climáticas e proteção de comunidades tradicionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os trabalhos apresentados no GT DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I, no XIV Encontro Internacional do CONPEDI em Barcelos demonstram a vitalidade e a necessária evolução do Direito do Trabalho diante dos desafios contemporâneos. As pesquisas abrangem desde questões tradicionais como direitos das mulheres trabalhadoras e pessoas com deficiência, até temas emergentes como inteligência artificial, metaverso e mudanças

Este conjunto de trabalhos representa valiosa contribuição para a literatura jurídica trabalhista, oferecendo perspectivas inovadoras e críticas que certamente influenciarão o desenvolvimento futuro da disciplina.

Coordenação do Grupo de Trabalho:

Prof. Dr. GIL CÉSAR COSTA DE PAULA (PUC- GOIÁS – PONTIFÍCIA
UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS, Brasil)

Profa. Dra. IVA ALBERTA TEIXEIRA FARIA (IPCA– INSTITUTO POLITÉCNICO DO
CALVADO E DO AVE - Portugal)

Prof. Dr FABRÍCIO CASTAGNA LUNARDI - Escola Nacional de Formação e
Aperfeiçoamento de Magistrados

O DIREITO FUNDAMENTAL AO LAZER NAS RELAÇÕES DE EMPREGO CONTEMPORÂNEAS: DESAFIOS JURÍDICOS E PERSPECTIVAS

THE FUNDAMENTAL RIGHT TO LEISURE IN CONTEMPORARY EMPLOYMENT RELATIONS: LEGAL CHALLENGES AND PERSPECTIVES

Luciana de Aboim Machado ¹
Myrelle Martins Mota Santiago ²
José Carlos Da Silva Júnior ³

Resumo

Os direitos fundamentais além de servirem como garantias de defesa do indivíduo contra os abusos de poder cometidos pelo Estado, funcionam como ferramentas para manutenção de toda a ordem democrática e assim das relações jurídicas de uma comunidade, inclusive das relações empregatícias. Sob essa perspectiva, os direitos sociais consagrados constitucionalmente e concernentes à coletividade, revestem-se de proteção nos ajustes particulares, haja vista possuírem cunho de direitos fundamentais com enfoque em assegurar o mínimo existencial para proteção da dignidade da pessoa humana. O lazer, sendo um direito social e fundamental, é legalmente reconhecido a todos os trabalhadores e imprescindível ao alcance de condições de existência digna, no entanto, enfrenta o desrespeito peculiar dos vínculos marcados pela diferença econômica de seus personagens. Pretende-se, no presente trabalho examinar a importância do direito ao lazer nas relações de emprego sob uma perspectiva jurídica e constitucional e, por meio de um estudo doutrinário e normativo, intenta-se reforçar os fundamentos legais do lazer como direito social, esboçar os entraves práticos à sua efetivação no contexto laboral e as consequências jurídicas de sua violação, com destaque para os danos existenciais. A metodologia adotada é qualitativa, de cunho exploratório, baseada em pesquisa bibliográfica e normativa-jurídica, com análise de doutrinas e legislações nacionais.

Palavras-chave: Direito ao lazer, Direitos humanos fundamentais, Relações de emprego, Dano existencial, Saúde do trabalhador

abuses of power committed by the State, function as tools for maintaining the entire democratic order and thus the legal relations of a community, including employment relations. From this perspective, social rights enshrined in the Constitution and concerning the community are protected in private agreements, given that they have the character of fundamental rights with a focus on ensuring the minimum existential for the protection of human dignity. Leisure, being a social and fundamental right, is legally recognized for all workers and is essential to achieving conditions of dignified existence; however, it faces the peculiar disrespect of the bonds marked by the economic difference of its characters. The present study aims to examine the importance of the right to leisure in employment relations from a legal and constitutional perspective and, through a doctrinal and normative study, to reinforce the legal foundations of leisure as a social right, to outline the practical obstacles to its implementation in the labor context and the legal consequences of its violation, with emphasis on existential damages. The methodology adopted is qualitative, exploratory in nature, based on bibliographical and normative-legal research, with analysis of national doctrines and legislation.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Right to leisure, Fundamental human rights, Employment relations, Existential damage, Worker's health

INTRODUÇÃO

O adoecimento relacionado ao trabalho tem ganhado contornos alarmantes nas últimas décadas, especialmente diante da intensificação das exigências produtivas, da precarização das relações laborais e do esvaziamento progressivo das garantias institucionais. No Brasil, esse fenômeno adquire dimensões ainda mais complexas diante da subnotificação sistemática de acidentes e doenças ocupacionais, o que compromete não apenas a formulação de políticas públicas, mas também a efetividade do direito fundamental ao trabalho digno e à saúde. Diante desse cenário, impõe-se a seguinte pergunta: por que, mesmo diante de normas de proteção e de sistemas de informação oficiais, o sofrimento laboral permanece amplamente invisibilizado e mal enfrentado no contexto brasileiro?

Este estudo parte do reconhecimento de que o modelo de gestão dominante no país – muitas vezes calcado em práticas predatórias de uso da força de trabalho – contribui para a naturalização do sofrimento e para sua exclusão dos registros institucionais. A invisibilidade do adoecimento não se dá por acaso: ela atende a uma lógica de negação de direitos que favorece a rotatividade, reduz custos empresariais e dificulta o acesso à justiça. Nesse contexto, o conceito de trabalho decente, tal como formulado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), é resgatado como referência teórico-normativa fundamental para repensar os parâmetros de dignidade no mundo laboral e enfrentar os mecanismos de silenciamento em curso.

O objetivo geral da pesquisa é analisar, de forma crítica, como o processo de subnotificação do adoecimento laboral compromete o direito ao trabalho digno no Brasil contemporâneo. Como objetivos específicos, busca-se: compreender as transformações nas formas de organização do trabalho e seus impactos no corpo e na subjetividade dos trabalhadores; examinar a eficácia das normas nacionais e internacionais de proteção ao meio ambiente laboral, com destaque para a nova redação da NR-1; investigar os dados estatísticos oficiais sobre acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, problematizando suas omissões; e refletir sobre os efeitos políticos, sociais e institucionais da subnotificação, com base em uma crítica articulada ao modelo de gestão vigente.

A metodologia adotada é de natureza qualitativa, com abordagem teórico-documental. O trabalho se desenvolve a partir da análise crítica de textos legais, dados públicos (como os disponibilizados pelo AEPS e SINAN) e obras de referência na área, com destaque para os aportes teóricos de autores como Maurício Godinho Delgado, Byung-Chul Han, Filgueiras, Carvalho e Souza.

Parte-se da análise teórica sobre o processo de adoecimento laboral no contexto da reestruturação produtiva e das novas formas de gestão do trabalho, com base nas contribuições de Delgado, Han e Souza. Em seguida, examina-se o panorama normativo que estrutura a proteção ao meio ambiente do trabalho, incluindo as recentes alterações na NR-1 e a incorporação dos riscos psicossociais. Na terceira seção, são discutidos os fundamentos e implicações do conceito de trabalho decente, articulando os parâmetros internacionais da OIT com a ideia de processo estrutural trabalhista. A quarta seção dedica-se à investigação do fenômeno da subnotificação, com base na análise crítica dos dados oficiais e na identificação das falhas institucionais que perpetuam a invisibilidade do adoecimento e caminhos de combate. Por fim, a quinta seção propõe caminhos concretos para o enfrentamento da subnotificação, com destaque para a ampliação da responsabilidade institucional, o fortalecimento da atuação sindical e a construção de uma cultura de reconhecimento e cuidado no mundo do trabalho.

1 ENTENDENDO O ADOECIMENTO DO TRABALHO

A compreensão do adoecimento no trabalho, especialmente em sua dimensão coletiva e estrutural, exige atenção às profundas transformações pelas quais passaram as relações laborais nas últimas décadas. Maurício Godinho Delgado (2007, p. 17) analisa as transformações contemporâneas do mundo do trabalho a partir do que denomina “paradigma da destruição”, caracterizado pela superação regressiva do modelo fordista-keynesiano do século XX. Esse novo padrão organizacional do capitalismo é marcado pela ruptura com os avanços civilizatórios do período anterior, promovendo uma lógica de reestruturação produtiva baseada na intensificação da exploração, na flexibilização das garantias trabalhistas e na corrosão institucional das proteções sociais.

Nesse contexto, a dinâmica econômica dominante opera mediante a fragmentação dos vínculos laborais, a externalização das responsabilidades patronais e o enfraquecimento dos sistemas jurídicos e institucionais de proteção ao trabalhador. Tais mecanismos, segundo o autor, colocam em xeque a própria centralidade do trabalho como fundamento das democracias constitucionais contemporâneas, transformando-o de instrumento de afirmação da dignidade humana em mera variável subordinada aos imperativos do capital (Delgado, 2007, p. 58).

Figueiredo (2017, p. 30; p. 39) se utiliza da aduz que no Brasil o modelo de gestão utilizado pelo ambiente laboral é o “predatório”, este caracterizado por baixos salários, alta rotatividade, elevado número de acidentes e óbitos e por uma lógica fortemente pró-cíclica. É

nesse cenário de precarização progressiva que se insere o adoecimento laboral, não mais como evento isolado ou acidental, mas como consequência previsível da degradação estrutural das relações de trabalho. A intensificação da carga laboral, o esgarçamento dos laços de solidariedade no ambiente profissional, a insegurança quanto à estabilidade no emprego e a diluição de responsabilidades empresariais são fatores que, conforme argumenta Delgado (2007, p. 118), compõem o pano de fundo do sofrimento físico e psíquico que afeta de forma crescente os trabalhadores.

É possível aprofundar a compreensão do adoecimento laboral contemporâneo a partir das contribuições filosóficas de Byung-Chul Han, na obra *Sociedade do Cansaço*. Segundo o autor, a passagem da sociedade disciplinar para a sociedade do desempenho provocou uma mudança radical nos mecanismos de dominação. O sujeito contemporâneo não é mais coagido externamente, mas autoexplorado, assumindo ele próprio a função de explorador e explorado. Destacando que:

A sociedade de desempenho é uma sociedade de autoexploração. O sujeito de desempenho explora a si mesmo, até consumir-se completamente (*burnout*). Ele desenvolve nesse processo uma autoagressividade, que não raro se agudiza e desemboca num suicídio. O projeto se mostra como um projétil, que o sujeito de desempenho direciona contra si mesmo (Han, 2017, p. 101).

Esse cenário se agrava com a exigência de constante reinvenção de si mesmo, de flexibilidade subjetiva, de superação permanente, o que impede o trabalhador de encontrar qualquer ponto de repouso ou realização pessoal, pois “Vive constantemente um sentimento de carência e de culpa. E visto que, em última instância, está concorrendo consigo mesmo, procura superar a si mesmo até sucumbir” (Han, 2017, p. 85-86).

O imperativo de desempenho não se limita ao espaço de trabalho, mas penetra todos os aspectos da vida social, reduzindo o sujeito a um ser multitarefa que se aproxima da lógica da sobrevivência animal. Como destaca o autor: “Multitarefa é uma condição necessária para os animais selvagens que estão inseridos em um estado constante de sobrevivência, o que nós estamos nos alinhando” (Han, 2017, p. 32). A consequência direta dessa lógica é a substituição do bem viver pela mera sobrevivência, como assinala: “A preocupação por uma boa vida dá lugar à histeria pela sobrevivência” (Han, 2017, p. 106).

Tais observações dialogam diretamente com os objetivos deste estudo, que busca demonstrar como o adoecimento psicossocial dos trabalhadores — especialmente em contextos marcados por intensas cobranças por desempenho — é naturalizado, internalizado e, conseqüentemente, subnotificado. O sujeito da sociedade do desempenho, absorvido pelo ideal

do empreendedor de si mesmo, deixa de reconhecer os próprios limites, fragilizando a possibilidade de reivindicação de direitos e impedindo o reconhecimento institucional do sofrimento vivenciado. Concluindo o raciocínio aduzindo: “Estão por demais vivos para morrer, e por dentro mortos para viver” (Han, 2017, p. 109).

Nesse cenário, os elementos objetivos da precarização descritos por Delgado (2007) — como a flexibilização dos direitos e a corrosão das garantias institucionais — encontram eco nos mecanismos subjetivos de adoecimento analisados por Han (2017), que revelam como as formas contemporâneas de sofrimento laboral operam não apenas por imposição externa, mas por um regime de autogestão psíquica e disciplinamento interno do sujeito trabalhador.

Tal situação, ao menos no sentido legislativo, precisa ser contido pelos sistemas de proteção do trabalhador, especialmente pela garantia fundamental da dignidade da pessoa humana. A qual não pode ser reduzida a um valor retórico, mas deve ser compreendida como norma constitucional de eficácia plena, cuja função é limitar práticas institucionais e produtivas que conduzem ao esvaziamento subjetivo, ao sofrimento psíquico e à violação do mínimo existencial do trabalhador.

A realidade do adoecimento no trabalho, conforme analisada sob as lentes críticas de Delgado e Han, encontra importante ressonância nas reflexões de Souza (2019), que identifica nas Lesões por Esforço Repetitivo (LER), atualmente denominadas Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), e no desgaste mental, as expressões mais características do sofrimento laboral na contemporaneidade. Esses distúrbios não decorrem apenas de movimentos repetitivos, como na era taylorista, mas estão associados, principalmente, à intensificação da organização do processo de trabalho no contexto da acumulação flexível, marcado pela pressão por produtividade, cultura da competitividade e subordinação integral do trabalho ao capital (SOUZA, 2019, p. 70). Nessa direção, o autor observa que a construção do campo da Saúde do Trabalhador expressa uma tentativa de edificação de um saber que, além de ser dos trabalhadores, seja para os trabalhadores, exigindo uma compreensão ampliada e integral do processo saúde-doença, capaz de romper com os limites rígidos da ciência tradicional e de atuar como instrumento de transformação das condições laborais (Souza, 2019, p. 101).

Dando continuidade à investigação sobre as múltiplas dimensões do trabalho e seus impactos na saúde do trabalhador, à próxima sessão se dedicará em apresentação o marco normativo, internacional e pátrio, vigente no Brasil referente à proteção do meio ambiente laboral.

2 PANORAMA GERAL DAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE LABORAL

A proteção ao meio ambiente do trabalho não se constrói apenas a partir de normas internas, mas também se apoia em compromissos internacionais firmados pelo Brasil. Dentre esses instrumentos, destaca-se o conceito de trabalho decente, formulado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como parâmetro global para o desenvolvimento de políticas públicas voltadas à valorização do trabalho humano.

Segundo a OIT (2015), trabalho decente é “um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”. Trata-se de uma concepção ampliada que vai além da mera formalização do vínculo empregatício, incorporando aspectos fundamentais como o respeito aos direitos, a proteção social, a igualdade de oportunidades e a participação no diálogo social.

Balazeiro (2024) associa o conceito de trabalho decente à superação de desigualdades estruturais por meio de mecanismos processuais adequados. Para o autor:

Nessa ordem de ideias, a negativa das condições de infraestrutura mínima para a configuração do Trabalho Decente em determinado segmento social é, por si só, um estado de coisas desconforme ao direito e à Constituição. Dessa forma, afigura-se cabível apresentar um conceito de Processo Estrutural como aquele que tem por objetivo resolver um problema estrutural de natureza trabalhista, notadamente por meio de práticas estruturais e decisões estruturais que permitam a correção do estado concreto de desconformidade, de modo a permitir as condições para o desenvolvimento do Trabalho Decente de forma continuada em determinado segmento social. (Balazeiro, 2024, p. 29)

Esse entendimento foi oficialmente consolidado na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, mas encontra sua base filosófica já na histórica Declaração de Filadélfia, de 1944, que reafirma o princípio de que “o trabalho não é uma mercadoria” (OIT, 1944). A partir dessa matriz, a OIT produziu diversas convenções e recomendações que foram internalizadas no ordenamento jurídico brasileiro. Dentre elas, destaca-se a Convenção nº 155, adotada em 1981 e ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 1.254/1994 (Brasil, 1994) e com texto posteriormente sistematizado pela Decreto nº 10.088/2019 (Brasil, 2019). A qual posteriormente estabeleceu que os Estados-membros devem adotar, em consulta com organizações representativas de empregadores e trabalhadores, uma política nacional coerente de segurança e saúde dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho, incluindo ações de prevenção de acidentes, promoção de ambientes saudáveis e fortalecimento da fiscalização e responsabilização.

A Convenção nº 155 (Brasil, 2019) também impõe obrigações aos empregadores, que devem assegurar, na medida do possível, a eliminação dos riscos à saúde no ambiente de trabalho, por meio de medidas técnicas e organizacionais adequadas. Para os trabalhadores, a convenção prevê o direito de serem informados sobre os riscos a que estão expostos e de participarem, por meio de representação coletiva, das decisões que envolvam sua segurança e bem-estar.

Ao que se refere ao âmbito brasileiro, a Constituição Federal de 1988 oferece um alicerce normativo robusto para essa proteção, distribuído em dispositivos que, de forma articulada, reconhecem a saúde, o trabalho digno, a segurança e o bem-estar como direitos fundamentais. No preâmbulo, a Carta anuncia o compromisso da República com uma sociedade livre, justa e solidária, orientada pela dignidade da pessoa humana, valor estruturante que perpassa toda a ordem jurídica e que se projeta diretamente sobre as relações de trabalho.

O artigo 5º, §2º, reforça essa abertura à proteção ampla de direitos ao prever que os direitos e garantias expressos na Constituição não excluem outros decorrentes de tratados internacionais dos quais o Brasil seja parte, como é o caso das convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Isso possibilita a incorporação de padrões internacionais de saúde e segurança ocupacional ao direito interno, ampliando a base normativa de proteção do trabalhador.

O artigo 6º, ao enunciar os direitos sociais, inclui expressamente a saúde e o trabalho como garantias fundamentais. Isso significa que as condições laborais não podem ser vistas apenas como um elemento da produtividade econômica, mas como dimensões essenciais da cidadania e da justiça social. O direito à saúde, nesse contexto, abrange a proteção contra riscos ocupacionais, físicos e psíquicos, que comprometam a integridade do trabalhador.

O artigo 7º apresenta um elenco de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, dentre os quais se destacam a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII), e o adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas (inciso XXIII). Esses dispositivos estabelecem parâmetros mínimos que devem ser observados pelas empresas e fiscalizados pelo Estado, com vistas à construção de ambientes laborais que respeitem a vida, a saúde e a integridade física e mental dos trabalhadores.

O artigo 200, inciso VIII, por sua vez, atribui ao Sistema Único de Saúde (SUS) a competência para colaborar na proteção do meio ambiente do trabalho, reconhecendo a saúde laboral como parte inseparável da política pública de saúde. Isso reforça a necessidade de

articulação entre as políticas de saúde pública e as estratégias de vigilância e prevenção de riscos no trabalho.

Já o artigo 225, ao assegurar o direito de todos ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, tem sido interpretado pela doutrina e pela jurisprudência como abrangente também ao meio ambiente do trabalho. Afinal, um ambiente laboral adoecedor, marcado por assédio, sobrecarga, exposição a agentes nocivos e ausência de medidas preventivas, compromete a qualidade de vida e ofende a ordem constitucional.

Esses dispositivos respaldam a exigência de condições saudáveis de trabalho e sustentam a interpretação de que o cuidado com a saúde do trabalhador é parte da própria realização constitucional dos direitos humanos. Ao reconhecer a saúde do trabalhador como expressão da dignidade humana, a Constituição impõe ao Estado e à sociedade a responsabilidade de construir espaços laborais seguros, éticos e saudáveis. Trata-se, portanto, não apenas de evitar doenças, mas de garantir a promoção do bem-estar físico, mental e social como condição para uma vida plena, produtiva e cidadã.

Como destaca Sarlet (2018, p. 35–36), os direitos fundamentais, dentre eles os de natureza social, como o direito ao trabalho, derivam diretamente da dignidade da pessoa humana, devendo ser interpretados à luz de sua eficácia plena. Assim, o trabalho decente integra o núcleo essencial desses direitos, impondo ao Estado e à iniciativa privada obrigações concretas de proteção e promoção de condições laborais compatíveis com a justiça social e a realização da cidadania.

Observa-se que o arcabouço normativo vigente estabelece parâmetros jurídicos claros para a efetivação do trabalho decente e da proteção ao meio ambiente laboral. No entanto, sua concretização exige não apenas a positivação das normas, mas a criação de práticas institucionais comprometidas com a transformação das estruturas que perpetuam a desigualdade e o adoecimento. Na seção seguinte, será examinado como esse compromisso se materializa por meio das normas infraconstitucionais brasileiras.

3 NORMAS ESPECÍFICAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO E O PAPEL DAS ESTRUTURAS DE REPRESENTAÇÃO NA PROMOÇÃO DO TRABALHO DECENTE

A proteção à saúde e à segurança dos trabalhadores, para além dos marcos constitucionais e internacionais, também se efetiva por meio de normas infraconstitucionais que regulamentam diretamente os deveres dos empregadores e os direitos dos empregados. Essas

normas compõem um conjunto de dispositivos técnicos e jurídicos voltados à prevenção de acidentes, à promoção da saúde física e mental no trabalho e ao enfrentamento de práticas que exponham os trabalhadores a situações de risco ou vulnerabilidade.

No ordenamento jurídico brasileiro, diversas estruturas são previstas como obrigatórias nas organizações, especialmente naquelas que apresentam maior grau de risco. Entre elas, destacam-se os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), compostos por profissionais como engenheiros de segurança, médicos do trabalho e técnicos em segurança, e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), formada por representantes dos empregadores e dos empregados. Além dessas estruturas, incluem-se a exigência de fornecimento adequado de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e a obrigatoriedade da realização de exames médicos periódicos, sobretudo em atividades insalubres, perigosas ou penosas.

Nesse cenário, a literatura internacional tem destacado a importância da representação coletiva na promoção da saúde e segurança no trabalho. Walters e Nichols (2007, p. 17) apontam que a existência de canais efetivos de representação coletiva é decisiva para a eficácia das ações preventivas, especialmente em contextos marcados pela negligência empresarial ou pela ausência de fiscalização estatal. Para os autores, tais estruturas fortalecem o processo de circulação de informações sobre riscos e ampliam a capacidade de denúncia e resposta institucional. Delp e Riley (2015, p. 62), ao analisarem experiências desenvolvidas na Califórnia, demonstraram que a articulação entre trabalhadores organizados, universidades e comunidades resultou no encaminhamento de centenas de denúncias, evidenciando a relevância da mobilização coletiva para superar a invisibilidade dos agravos à saúde laboral.

A Portaria MTB nº 3.214/1978 (Brasil, 1978), que instituiu as Normas Regulamentadoras (NRs), estabelece diretrizes técnicas voltadas à segurança e saúde em diversos setores. Uma das mais relevantes é a NR-15, que trata das atividades e operações insalubres, servindo como referência para a caracterização, o controle e a compensação financeira em situações de exposição nociva. Essa norma é frequentemente interpretada à luz da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que contribui para sua aplicação concreta.

Sob uma abordagem sistêmica, Schulte et al. (2024, p. 2) defendem que a saúde e segurança no trabalho constituem eixos estruturantes do trabalho decente, estando diretamente ligados à dignidade humana e à proteção social. Segundo os autores, “a ausência de mecanismos efetivos de notificação, monitoramento e representação compromete diretamente os objetivos traçados pela OIT na promoção do trabalho decente”.

Mais recentemente, a Portaria MTE nº 1.419/2024 (Brasil, 2024) promoveu alterações significativas na NR-1, que trata das disposições gerais sobre segurança e saúde no trabalho. A nova redação, com vigência prevista para 25 de maio de 2026, representa um avanço normativo ao incluir expressamente a gestão de riscos psicossociais como responsabilidade do empregador. Trata-se de um reconhecimento formal da influência de fatores como estresse, ansiedade, depressão e assédio no adoecimento psíquico dos trabalhadores, alinhando o Brasil às diretrizes internacionais da OIT e à crescente preocupação mundial com a saúde mental no ambiente laboral.

A norma reformada estabelece quatro eixos centrais de atuação: (i) a identificação dos riscos psicossociais, com base na escuta dos trabalhadores e na análise dos fatores organizacionais que contribuem para o adoecimento; (ii) a adoção de medidas preventivas, como treinamentos, apoio psicológico, ações educativas e canais de denúncia eficazes; (iii) a participação ativa dos trabalhadores na formulação, implementação e acompanhamento das ações adotadas; e (iv) o monitoramento contínuo do bem-estar psicológico por meio de avaliações periódicas.

Com isso, ao incorporar tais elementos ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), a nova NR-1 amplia o escopo das obrigações empresariais e fortalece a perspectiva de proteção integral à saúde dos trabalhadores, inclusive em sua dimensão emocional. Essa inovação normativa é especialmente relevante diante do aumento expressivo de afastamentos relacionados a transtornos mentais, como a síndrome de burnout, já reconhecida pela Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como enfermidade ocupacional.

Importa ressaltar que essas normas possuem natureza jurídica de ordem pública, sendo, portanto, de observância obrigatória e insuscetíveis de derrogação por vontade das partes, conforme estabelece, por exemplo, a Súmula 437, II, do TST. Cumprir essas diretrizes não apenas assegura a integridade física e mental do trabalhador, como também concretiza os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, reafirmando a função protetiva do Direito do Trabalho e sua vinculação com a justiça social.

Diante disso, a efetividade das normas de saúde e segurança no trabalho depende diretamente da atuação das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, como a CIPA e os sindicatos. A construção de um ambiente laboral saudável e a promoção do trabalho decente exigem a participação ativa dos trabalhadores na formulação e na fiscalização das políticas internas de prevenção e proteção. A CIPA, prevista na NR-5, constitui um dos principais instrumentos legais de participação direta dos empregados na gestão dos riscos

ambientais, físicos e psicossociais, sendo essencial para o fortalecimento da cultura de prevenção.

A própria Portaria MTE nº 1.419/2024 reforça essa diretriz ao destacar a importância da escuta ativa e da colaboração dos trabalhadores na identificação e enfrentamento dos riscos psicossociais, atribuindo-lhes papel central na construção de ambientes laborais mais seguros e saudáveis. Como reconhece a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2013, p. 45), “a representação dos trabalhadores nos comitês de saúde e segurança é uma condição fundamental para a efetividade das políticas de proteção no ambiente laboral”.

A valorização das estruturas de representação dos trabalhadores — com destaque à CIPA e às entidades sindicais — revela-se indispensável para o enfrentamento da subnotificação institucionalizada e para a consolidação de uma cultura organizacional pautada pela prevenção, pela participação democrática e pelo cuidado com a saúde integral dos trabalhadores.

Dessa forma, constata-se que a eficácia das normas de saúde e segurança no trabalho depende, em grande medida, do fortalecimento das estruturas de representação dos trabalhadores e da internalização de uma cultura organizacional voltada à prevenção e ao cuidado

4 INVISIBILIDADE DO ADOECIMENTO DO TRABALHO PROVOCADO PELA SUBNOTIFICAÇÃO E COMBATE

A compreensão dos fatores que comprometem a efetividade do direito ao trabalho decente exige não apenas o exame das normas protetivas vigentes, mas, sobretudo, a análise crítica dos mecanismos institucionais que falham em reconhecer, registrar e enfrentar adequadamente o adoecimento laboral. Filgueiras e Carvalho (2017, p. 83) aduzem que “Há amplo consenso na literatura de que muitos acidentes de trabalho não são notificados no Brasil”¹.

Nesse contexto, a subnotificação de acidentes e doenças do trabalho emerge como um dos principais vetores de invisibilização do sofrimento psíquico, físico e social dos trabalhadores no Brasil. Ainda que o ordenamento jurídico brasileiro disponha de instrumentos normativos e sistemas de informação destinados à proteção da saúde do trabalhador, como o

¹ Para ratificaram seu argumento os autores fazem menção aos seguintes autores “Ver, dentre muitos: Santana, Nobre, Waldvogel (2005) Facchini et al. (2005); Medeiros et al. (2005); Nobre (2007); Gonçalves e Ramos (2010); Baldo, Spagnuolo, Almeida (2015)” (Filgueiras; Carvalho, 2017, p. 83).

Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS) e o Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN), verifica-se uma profunda desarticulação entre esses registros, revelando lacunas que comprometem a formulação de diagnósticos precisos, a responsabilização legal de agentes violadores e a construção de políticas públicas eficazes.

A análise da subnotificação dos acidentes de trabalho pode ser realizada a partir da própria base de registros da Previdência Social, conforme demonstram os dados do Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS). Ao distinguir os acidentes que foram formalizados com a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) daqueles que, embora reconhecidos administrativamente, não passaram por tal formalização, o AEPS revela um fenômeno relevante: a **subnotificação interna**. Trata-se da situação em que o acidente de trabalho ocorreu e foi computado nas estatísticas oficiais, mas **não foi acompanhado da emissão da CAT**, o qual conforme previsto nos artigos 22 e seguintes da Lei nº 8.213/91 se refere à documento essencial para o reconhecimento jurídico do nexa laboral e para a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas do acidentado.

Essa distorção não apenas compromete o acesso à proteção social pelo trabalhador, mas também enfraquece os mecanismos de controle, prevenção e responsabilização legal, ao invisibilizar, nos registros formais, a origem ocupacional do adoecimento ou lesão, assim como as políticas públicas necessárias.

Foram analisados os últimos cinco anos de dados disponibilizados pelo AEPS, abrangendo o período de 2019 a 2023. Os dados foram consultados ano a ano diretamente em cada edição anual do AEPS, uma vez que, embora os relatórios tragam comparativos com os três anos anteriores, há divergências entre os dados apresentados em relatórios distintos para os mesmos anos-base, com menções explícitas a atualizações metodológicas e revisões técnicas. Diante disso, a metodologia adotada optou por utilizar exclusivamente os números publicados em cada anuário correspondente, garantindo maior fidelidade à versão oficial mais recente divulgada para cada exercício.

Tabela 01: **Quantidade de acidentes do trabalho, por situação de registro e motivo no Brasil**

ANO	QUANTIDADE DE ACIDENTES DO TRABALHO			SUBNOTIFICAÇÃO
	TOTAL	COM CAT REGISTRADA	SEM CAT REGISTRADA	

2023	732.751	651.476	81.275	16,55%
2022	648.366	571.848	76.518	9,45%
2021	536.174	464.967	71.207	13,28%
2020	445.814	403.694	42.120	9,45%
2019	582.507	486.110	96.397	16,55%

Fonte: Anuário Estatístico da Previdência Social e porcentagens calculadas pelo autor

A análise dos dados extraídos da Tabela “31.2 do Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS)”, referente ao período de 2019 a 2023, a cima inseridos, revela índices significativos de subnotificação formal de acidentes de trabalho no Brasil. Considerando o total de acidentes registrados no país nos últimos cinco anos, o que inclui acidentes típicos, de trajeto e doenças do trabalho, observou-se que, em média, 12,43% dos casos não foram formalizados por meio da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT).

O auge de subnotificação nacional formal ocorreu em 2019, quando 16,55% dos acidentes de trabalho não contaram com emissão de CAT, comprometendo o reconhecimento formal do nexos laboral. Embora o índice tenha apresentado leve redução nos anos seguintes — atingindo o menor patamar em 2020 (9,45%) — os dados permanecem estáveis em níveis preocupantes, oscilando entre 11% e 13% entre 2021 e 2023.

Seguindo com a investigação a cerca da subnotificação analisado fora consultado o Departamento de Informática do Sistema Único de Saúde (DATASUS) que se refere à uma plataforma vinculada ao Ministério da Saúde responsável por consolidar e disponibilizar dados sobre agravos, atendimentos, morbidades e demais indicadores de saúde pública no Brasil. Dentro dele, há o Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN) que tem como função registrar e monitorar os agravos à saúde que, por sua gravidade e relevância epidemiológica, devem ser notificados compulsoriamente. Entre esses agravos, incluem-se os acidentes de trabalho, cuja notificação é obrigatória, inclusive quando há emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT).

Os dados revelam que, no período analisado, foram notificadas no SINAN Net apenas 299.747 ocorrências com emissão de CAT, ao ser comparado os dados da AEPS, especificamente da “Seção IV – Tabela 31.2, com os dados disponíveis no TABNET – DATASUS”, por meio do módulo “Investigação de Acidente de Trabalho – Notificações Registradas no SINAN Net – Brasil”, referentes ao mesmo período de 2019 a 2023, filtrando-

se o campo "Emitida CAT: Sim", e os anos de notificação compreendidos entre 2019 e 2023². Em contraste, o AEPS registra 2.578.095 CAT emitidas no mesmo intervalo. Isso significa que apenas 11,6% das CATs emitidas foram efetivamente registradas no sistema de vigilância em saúde, resultando em uma diferença absoluta de 2.278.348 casos não notificados.

Ao compararmos os dados totais de acidentes de trabalho registrados nos sistemas oficiais, independentemente da emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), nota-se um descompasso ainda mais acentuado. Segundo o DATASUS³, considerando todas as categorias de agravos notificadas no SINAN Net com vínculo ao acidente de trabalho, foram registradas 1.265.062 notificações no período de 2019 a 2023. Já os dados do AEPS (Anuário Estatístico da Previdência Social), para o mesmo intervalo, apontam os seguintes totais de acidentes com CAT registrada: 732.751 (2019), 648.366 (2020), 536.174 (2021), 445.814 (2022) e 582.507 (2023), somando 2.945.612 registros.

Essa comparação revela que menos da metade (apenas 42,93%) dos casos registrados na Previdência Social estão refletidos no sistema de vigilância em saúde pública, mesmo quando se amplia o critério do DATASUS para abarcar todas as categorias.

Nesse contexto, a subnotificação do adoecimento laboral não pode ser vista apenas como falha administrativa, mas como parte de uma lógica de gestão que se beneficia diretamente da ocultação. Como observam Filgueiras e Carvalho (2017, p. 97), quando o reconhecimento formal da relação entre trabalho e adoecimento exige da empresa responsabilidades concretas (como reintegração, readaptação, garantia de estabilidade e custeio de benefícios), o silêncio institucional se torna estratégia vantajosa. Além disso, o avanço do setor de serviços, que fragmenta os vínculos e dificulta a rastreabilidade dos agravos, e as recentes mudanças na legislação trabalhista contribuíram para o agravamento desse quadro. A ausência de políticas efetivas de enfrentamento à subnotificação, portanto, reforça um modelo predatório de gestão da força de trabalho, no qual o sofrimento é naturalizado e invisibilizado para preservar a flexibilidade e reduzir custos com direitos.

O combate ao adoecimento no trabalho requer uma abordagem integrada e sistêmica, que contemple ações em diferentes esferas: individual, organizacional e estrutural. No plano individual, destacam-se práticas voltadas ao autocuidado pessoal e à gestão do estresse, tais como o desenvolvimento de hábitos saudáveis, a aplicação de técnicas de relaxamento e a busca

² Mesmo que o sistema já contenha dados parciais de 2024 e 2025. A delimitação temporal foi mantida para fins de coerência metodológica, considerando a necessidade de comparação com os dados consolidados da Previdência Social, cuja última publicação sistematizada se refere ao ano de 2023, mas com atualizações de dezembro de 2024.

por apoio psicológico. A participação em redes de apoio, bem como o acesso a terapias especializadas, constitui importante fator de mitigação dos impactos psicossociais vivenciados no cotidiano laboral.

No âmbito das empresas, é imprescindível a implementação de políticas organizacionais voltadas à promoção da saúde mental, com programas permanentes que articulem prevenção, acolhimento e reinserção laboral. A criação de grupos internos de apoio e a disponibilização de canais institucionais de escuta e mediação de conflitos reforçam o papel das organizações na construção de ambientes laborais seguros e emocionalmente sustentáveis.

Do ponto de vista estrutural e coletivo, o processo estrutural trabalhista, conforme defendido por Alberto Balazeiro (2024), figura como instrumento jurídico capaz de induzir mudanças sistêmicas nas relações laborais por meio da correção de práticas empresariais reiteradamente nocivas.

Ainda no escopo das estratégias coletivas voltadas à superação do adoecimento laboral e da subnotificação institucionalizada, merece especial destaque o projeto Caminhos do Trabalho: um Brasil que cuida de quem cuida. A iniciativa, coordenada nacionalmente pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), com apoio da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) e de diversas universidades públicas, materializa uma resposta articulada e intersetorial às condições precárias de saúde mental vivenciadas por trabalhadores do setor público em funções de cuidado, como saúde, educação e assistência social. Lançado em 2023, o projeto estruturou uma metodologia participativa e territorializada, com ações desenvolvidas em 16 municípios de 13 unidades federativas, representando todas as regiões do país, incluindo estados como Amazonas, Bahia, Ceará, Distrito Federal, Maranhão, Minas Gerais, Pará, Paraíba, Pernambuco, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e São Paulo. (FUNDACENTRO, 2024).

Além de ampliar a capacidade local de vigilância em saúde do trabalhador, o projeto também induziu a reorganização institucional de fluxos de cuidado, a elaboração de planos de ação e o fortalecimento dos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerests), promovendo articulações entre o Sistema Único de Saúde (SUS), as gestões municipais, os conselhos de classe, as universidades e o MPT. (FUNDACENTRO, 2024).

Todavia, a reversão do quadro de subnotificação demanda uma atuação coordenada que vá além da denúncia estatística. Conforme destaca Figueiredo e Carvalho (2017, p. 115-117),

ainda que o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP)⁴ represente uma importante política pública no enfrentamento à ocultação das doenças ocupacionais, sua efetividade permanece comprometida diante da ausência de sanções concretas aos empregadores que deliberadamente omitem a emissão da CAT ou evitam o afastamento do trabalhador adoecido. A manutenção desse monopólio patronal sobre a comunicação dos acidentes fragiliza os mecanismos de proteção social e dificulta o acesso a direitos previdenciários. Nesse cenário, é urgente estabelecer políticas públicas que tornem a omissão mais custosa que a formalização, além de valorizar o papel das entidades sindicais, também aptas a emitir CAT, e de instituições como o Ministério Público do Trabalho, a Fiscalização do Trabalho e a Justiça do Trabalho, como atores fundamentais na construção de um sistema que imponha limites ao arbítrio empresarial e favoreça a efetiva proteção da saúde laboral.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise do adoecimento no trabalho, conduzida ao longo deste estudo, evidenciou que a precarização das relações laborais e a subnotificação sistemática dos agravos à saúde dos trabalhadores configuram não apenas problemas pontuais, mas sintomas de um modelo de gestão estruturalmente predatório. A desconexão entre as normas de proteção, os sistemas de informação e a realidade vivida por milhões de brasileiros revela um cenário em que o sofrimento físico e psíquico é ocultado, naturalizado e raramente enfrentado de forma institucional.

As reflexões teóricas de autores permitiram compreender que o adoecimento não decorre apenas de más condições objetivas de trabalho, mas também de mecanismos subjetivos e simbólicos que desresponsabilizam o empregador e transferem ao trabalhador a culpa por seus próprios limites. Nesse sentido, a invisibilidade do sofrimento laboral é resultado tanto da fragilidade dos instrumentos de vigilância e controle, como AEPS e SINAN, quanto de uma cultura organizacional que valoriza a produtividade acima da dignidade e saúde do trabalhador.

Ao investigar os dados oficiais e os marcos normativos nacionais e internacionais, confirmou-se a hipótese de que o Brasil convive com índices alarmantes de subnotificação, que fragilizam as políticas públicas e impedem o reconhecimento formal de inúmeras doenças e acidentes de trabalho. A reforma recente da NR-1, ao incluir os riscos psicossociais no escopo

⁴ instituído pelo Decreto nº 6.042/2007, que alterou o Regulamento da Previdência Social (Decreto nº 3.048/1999). Ele cruza dados estatísticos da Classificação Internacional de Doenças (CID) com a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE).

das obrigações patronais, representa um avanço importante, mas ainda insuficiente diante da complexidade do problema.

É necessário, portanto, avançar para além da previsão normativa e enfrentar, de forma efetiva, os mecanismos institucionais que sustentam a invisibilidade do adoecimento laboral. O fortalecimento das estruturas de representação coletiva, a consolidação de sistemas de notificação eficazes, a articulação integrada entre bancos de dados e a construção de uma cultura institucional voltada à escuta, ao cuidado e à responsabilização são medidas indispensáveis para a superação do modelo de gestão predatório ainda vigente em diversos segmentos. Mais do que uma exigência técnica, trata-se de um compromisso ético e constitucional com a dignidade da pessoa humana, cuja centralidade deve orientar toda e qualquer política pública voltada ao mundo do trabalho. Reconhecer o trabalhador como sujeito de direitos, e não como mero instrumento de produção descartável, é condição inegociável para a realização concreta do trabalho decente no Brasil.

REFERÊNCIAS

BALAZEIRO, Alberto Bastos. **Processo estrutural trabalhista: limites e possibilidades da atuação judicial**. 125 f. Tese (Doutorado em Direito Constitucional) Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, Brasília, 2024.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 jun. 2025.

_____. **Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994.** Promulga a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 30 set. 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1994/D1254.htm. Acesso em: 22 jun. 2025.

_____. **Ministério da Saúde. Sistema de Informação de Agravos de Notificação – SINAN.** Disponível em: <http://tabnet.datasus.gov.br/cgi/tabcgi.exe?sinannet/cnv/acgrbr.def>. Acesso em: 11 jun. 2025.

_____. **Ministério da Saúde. Sistema de Informação de Agravos de Notificação – SINAN. Casos de agravos por unidade da federação.** Disponível em: <http://tabnet.datasus.gov.br/cgi/tabcgi.exe?sinannet/cnv/acgrbr.def>. Acesso em: 11 jun. 2025.

_____. **Ministério da Saúde. Sistema de Informação de Agravos de Notificação – SINAN.** Categorias de agravos notificadas no SINAN Net. Disponível em: <http://tabnet.datasus.gov.br/cgi/tabcgi.exe?sinannet/cnv/acgrbr.def>. Acesso em: 11 jun. 2025.

_____. **Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE n.º 1.419, de 27 de agosto de 2024.** Aprova a nova redação do capítulo “1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais” e altera o Anexo I – Termos e definições da NR-1 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais). *Diário Oficial da União: Seção 1*, Brasília, DF, 28 ago. 2024, p. 131. Disponível em: <https://www.gov.br/.../portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2025

_____. **Ministério do Trabalho e Previdência. Anuário Estatístico da Previdência Social – AEPS 2019.** Brasília: Ministério do Trabalho e Previdência, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/arquivos/versao-onlinter-aeps-2019/-secao-iv-2013-acidentes-do-trabalho/capitulo-31-acidentes-do-trabalho/31-2-quantidade-de-acidentes-do-trabalho-por-situacao-de-registro-e-motivo-segundo-as-grandes-regioes-e-unidades-da-federacao-2017-2019>. Acesso em: 10 jun. 2025.

_____. **Ministério do Trabalho e Previdência. Anuário Estatístico da Previdência Social – AEPS 2020.**

_____. **Ministério do Trabalho e Previdência. Anuário Estatístico da Previdência Social – AEPS 2021.** Brasília: Ministério do Trabalho e Previdência, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/arquivos/onlinter-aeps-2021/-secao-iv-2013-acidentes-do-trabalho/capitulo-31-acidentes-do-trabalho/31-2-quantidade-de-acidentes-do-trabalho-por-situacao-de-registro-e-motivo-segundo-as-grandes-regioes-e-unidades-da-federacao-2017-2019>. Acesso em: 10 jun. 2025.

_____. **Ministério do Trabalho e Previdência. Anuário Estatístico da Previdência Social – AEPS 2022.** Brasília: Ministério do Trabalho e Previdência, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/arquivos/copy_of_onlinter-aeps-2022/-secao-iv-2013-acidentes-do-trabalho/capitulo-31-acidentes-do-trabalho/31-2-quantidade-de-acidentes-do-trabalho-por-situacao-de-registro-e-motivo-segundo-as-grandes-regioes-e-unidades-da-federacao-2017-2019. Acesso em: 10 jun. 2025.

_____. **Ministério do Trabalho e Previdência. Anuário Estatístico da Previdência Social – AEPS 2023.** Brasília: Ministério do Trabalho e Previdência, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/arquivos/aeps-2023/secao-iv-2013-acidentes-do-trabalho/capitulo-31-acidentes-do-trabalho/31-2-quantidade-de-acidentes-do-trabalho-por-situacao-de-registro-e-motivo-segundo-as-grandes-regioes-e-unidades-da-federacao-2017-2019>. Acesso em: 10 jun. 2025.

_____.Ministério do Trabalho e Previdência, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/arquivos/versao-online-aeps-2020/secao-iv-2013-acidentes-do-trabalho/capitulo-31-acidentes-do-trabalho/31-2-quantidade-de-acidentes-do-trabalho-por-situacao-de-registro-e-motivo-segundo-as-grandes-regioes-e-unidades-da-federacao-2017-2019>. Acesso em: 10 jun. 2025.

_____.Ministério do Trabalho. **Portaria n.º 3.214, de 8 de junho de 1978**. Aprova as Normas Regulamentadoras – NR do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 6 jul. 1978. Disponível em: https://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-3214-1978_180448.html . Acesso em: 22 jun. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DELP, Linda; RILEY, Kevin. **Worker engagement in the health and safety regulatory arena**. *Labor Studies Journal*, v. 40, n. 1, p. 54–83, 2015.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. CARVALHO, Sarah de Araújo. **A ocultação do adoecimento laboral no Brasil**. p. 79-120. In. *Saúde e segurança do trabalho no Brasil*. Brasília: Gráfica Movimento, 2017.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Saúde e segurança do trabalho no Brasil**. P. 19-70. In. *Saúde e segurança do trabalho no Brasil*. Brasília: Gráfica Movimento, 2017.

FUNDACENTRO. *Caminhos do Trabalho Brasil: relatório – nacionalização até dezembro de 2024*. São Paulo, 2024. 39 p.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. 2 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração de Filadélfia. Conferência Internacional do Trabalho, 26.ª sessão, Filadélfia, 1944**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_240024/lang--pt/index.htm. Acesso em: 22 jun. 2025.

_____.Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators. 2. ed. Geneva: ILO, 2013. Disponível em: https://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_223121/lang--en/index.htm. Acesso em: 22 jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Summary report: Expert Group Meeting on SDG 8*. Nova Iorque: UNDESA/OIT, 2025. Disponível em: https://sdgs.un.org/sites/default/files/2025-04/Summary%20report%20-%20EGM%20on%20SDG8%20-%20final_0.pdf.

_____. **Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Nova Iorque: ONU, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso em 08 jun. 2025

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 13. ed. rev. e atual. - Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018

SCHULTE, Paul A. et al. Furthering decent work by expanding the role of occupational safety and health. *Journal of Occupational and Environmental Hygiene*, [s.l.], p. 1–12, 2024. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/15459624.2024.000000>. Acesso em: 22 jun. 2025.

SOUZA, Diego de Oliveira. **Saúde do(s) Trabalhador(es): Análise Ontológica da “Questão” e do “Campo”**. EDUFAL. Maceió - AL, 2019.

WALTERS, David; NICHOLS, Theo. *Worker representation and workplace health and safety*. 2. ed. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2007.