

ISSN 2595-847X

Laborare

Ano III - Número 5 - Jul-Dez/2020



Editorial

Colhendo Esperanças

A “terra arrasada” é uma estratégia militar em que um exército em retirada destrói suas cidades e recursos para que os inimigos nada encontrem para se aproveitar. Os russos assim fizeram contra Napoleão e Hitler.

No Brasil pós-golpe de 2016, a estratégia da “terra arrasada” ganhou novos contornos. Juízes, mídia hegemônica, políticos, empresários e militares passaram a destruir sistematicamente o país como um todo – da Amazônia às políticas sociais, empresas de infraestrutura, reservas de petróleo, empregos, direito à alimentação, renda básica, direitos trabalhistas e previdenciários, SUS, Educação etc. Transformaram nosso país em pária internacional e os brasileiros amargam a vergonha de um governo serviçal dos Estados Unidos e negacionista em relação à Ciência e à História.

Até que 2020 termine, o Brasil poderá ter 200 mil mortos em consequência da pandemia de COVID-19 e da irresponsabilidade do governo Bolsonaro, que agiu sempre em favor do vírus, semeando ilusões e mentiras, atrapalhando a ação dos governos estaduais e municipais, atacando a Organização Mundial da Saúde, a desviar o foco das questões essenciais.

A estratégia adotada visa aplicar o joelho autoritário sobre o pescoço da Democracia e do nosso povo para que nunca mais se ergam. Mas nosso povo e nosso país vão se reerguer aos poucos. Não há estratégia capaz de vencer para sempre um povo e a Democracia.

O processo de reconstrução do país começará logo após nos libertarmos dessa nau repleta de seres de personalidades desviantes, que pregam o contrário do que fazem

Editorial: Colhendo Esperanças

na sua vida privada ou pública. Governo das “rachadinhas”, das “flordelis”, do “toma-lá-dá-cá”, imoral, genocida, antinacional, antipopular e antidemocrático.

Na reconstrução do Brasil, continuaremos a defender a revogação das reformas trabalhista e previdenciária, banir de vez o trabalho infantil e o trabalho escravo, reconstituir as normas de proteção à saúde e segurança do trabalho, combater com firmeza todas as formas de discriminação contra mulheres, negros, índios, idosos, pessoas com deficiência, populações vulneráveis etc.

O mundo democrático está de olho e tem esperança que o Brasil ressuscite após este duro período de trevas.

A Laborare, veículo de debate científico de iniciativa do Instituto Trabalho Digno, segue seu papel de qualificar a discussão dos temas mais relevantes do mundo do trabalho, sempre convicta que “outro mundo do trabalho” é possível.

Nesta edição, destacamos o primeiro artigo internacional que publicamos - Maria de Fátima Ferreira Queiróz, Professora Associada da Universidade Federal de São Paulo e Pós-Doutora pela Universidade Nova de Lisboa; João Areosa, Professor da Escola Superior de Ciências Empresariais (ESCE-IPS) e Pesquisador da Universidade Nova de Lisboa; Ricardo Lara, Professor Associado da Universidade Federal de Santa Catarina e Pós-Doutor pela Universidade Nova de Lisboa; e Filipe Gonçalves, Estivador do Porto de Sines – Alentejo – Portugal, nos trazem seu olhar sobre “Estivadores Portugueses – Organização do trabalho e acidentes”.

Duas operadoras do bom Direito do Trabalho trazem o atualíssimo artigo “Trabalho e Saúde Emocional em tempos de COVID-19”. São elas Valdete Souto Severo, pós-doutoranda em Ciências Políticas pela UFRGS/RS e Presidenta da AJD - Associação Juízes para a Democracia; e Isabela Pimentel de Barros, Mestranda em Direito do Trabalho pela UERJ e membra da Comissão Especial de Direito Sindical da OAB/RJ.

Editorial: Colhendo Esperanças

Valdete Severo é coeditora geral desta revista, mas, ressalte-se, todo o processo editorial do seu artigo se deu sem sua participação, assegurando-se o sistema duplo-cego de avaliação.

A questão da violência sexual contra trabalhadora do comércio varejista, enquanto caso de acidente de trabalho de trajeto, é o foco de inquietante artigo das sanitaristas Cátia Andrade Silva de Andrade e Iracema Viterbo Silva, a primeira Doutoranda e a segunda Doutora em Saúde Coletiva pelo Instituto de Saúde Coletiva da Universidade Federal da Bahia (ISC/UFBA), ambas profissionais da Vigilância e Atenção à Saúde do Trabalhador da Secretaria de Saúde da Bahia.

A desigualdade de gênero e a discriminação contra a mulher é tema que a aplicação do Direito Internacional ainda não conseguiu dar conta. Luis Paulo Ferraz de Oliveira, Graduando em Direito pela Universidade do Estado da Bahia - UNEB, e Luciano de Oliveira Souza Tourinho, Pós-Doutor em Direitos Humanos pela Universidad de Salamanca (Espanha) e Professor Adjunto de Direito Penal e Direito Processual Penal na Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia - UESB, em seu artigo, investigam a condição da mulher, procurando contribuir com um “um pensamento jurídico emancipador”.

Esta edição traz ainda um artigo instigante e atual sobre a Indústria da Moda e sua responsabilidade civil frente ao Trabalho Escravo: Contemporâneo ou Démodé? É a contribuição de Emerson Victor Hugo Costa de Sá e Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, o primeiro Doutorando em Direito na Universidade Federal do Pará e Auditor-Fiscal do Trabalho, enquanto a segunda é Doutora em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais e Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

O Trabalho Escravo é também o tema do artigo de Maurício Krepsky Fagundes, abordando o desafio da Inspeção do Trabalho na promoção do trabalho digno em

Editorial: Colhendo Esperanças

plena pandemia de COVID-19. Maurício é Auditor-fiscal do Trabalho e chefia a Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo (DETRAE) e o Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM).

A foto da capa desta edição foi cedida pelo autor através do DETRAE e foi feita em recente operação, com a concordância da jovem trabalhadora.

Esta é a Laborare a serviço da qualificação do debate científico para promoção do Trabalho Digno. Seguimos em frente semeando aos ventos para colher esperanças. Como diz, o tantas vezes premiado Francisco Buarque de Holanda, o Chico, em sua canção de 1972:

“Ouça um bom conselho
Que eu lhe dou de graça
Inútil dormir que a dor não passa
Espere sentado
Ou você se cansa
Está provado, quem espera nunca alcança”.

(...)

“Eu semeio o vento
Na minha cidade
Vou pra rua e bebo a tempestade”

Sigamos de cabeça erguida.

Os Editores

Editorial

Reaping Hopes

The “scorched earth” is a military strategy in which a retreating army destroys its cities and resources so that enemies find nothing to take advantage of. The Russians did so against Napoleon and Hitler.

In Brazil after the 2016 coup, the “scorched earth” strategy took on new shapes. Judiciary, hegemonic media, politicians, businessmen, and the military began to systematically destroy the country as a whole – from the Amazon to social policies, infrastructure companies, oil reserves, jobs, the right to food, basic income, labor and social security rights, SUS, education system, etc. They transformed our country into an international pariah and Brazilians are bitter about the shame of a servant government of the United States and a denial of science and history.

By the end of 2020, Brazil may have 200,000 deaths as a result of the pandemic of COVID-19 and the irresponsibility of the Bolsonaro government, which has always acted in favor of the virus, sowing illusions and lies, hindering the action of states and municipal governments, attacking the World Health Organization, to shift the focus away from essential issues.

Their adopted strategy aims to apply the authoritarian knee on the neck of Democracy and our people so that they never rise again. But our people and our country will rise up little by little. There is no strategy capable of winning over people and Democracy forever.

The process of the country's reconstruction will begin shortly after we are freed from this ship full of deviant personalities beings, who preach the opposite of what they do in their private or public life. Government of “rachadinhas”, of the “flordelis”, of the

“take-there-give-here”, immoral, genocidal, anti-national, anti-popular, and anti-democratic.

In the reconstruction of Brazil, we will continue to defend the repeal of the labor and social security reforms, banish child labor and slave labor for good, reconstitute the norms for the protection of health and safety at work, firmly combat all forms of discrimination against women, blacks, native peoples, the elderly, people with disabilities, vulnerable populations, etc.

The democratic world is watching and hoping that Brazil rises again after this hard period of darkness.

Laborare, a scientific debate vehicle initiated by the Instituto Trabalho Digno, follows its role of qualifying the discussion of the most relevant themes in the world of work, always convinced that “another world of work” is possible.

In this edition, we highlight the first international article we published – Maria de Fátima Ferreira Queiróz, Associate Professor at the Federal Universidade de São Paulo and Post-Doctorate at Universidade Nova de Lisboa; João Areosa, Professor at the School of Business Sciences (ESCE-IPS) and Researcher at Universidade Nova de Lisboa; Ricardo Lara, Associate Professor at the Universidade Federal de Santa Catarina and Post-Doctor at the Universidade Nova de Lisboa; and Filipe Gonçalves, Docker of Porto de Sines – Alentejo – Portugal, bring us their look on “Portuguese dockworkers – Work organization and accidents”.

Two operators from the good Labor Law bring the very current article “Labor and Emotional Health in times of COVID-19”. They are Valdete Souto Severo, a postdoctoral student in Political Sciences at UFRGS / RS and President of AJD - Brazilian Association of Judges for Democracy; and Isabela Pimentel de Barros, Master's student in Labor Law at UERJ and member of the Special Commission on

Editorial: Colhendo Esperanças

Union Law of OAB/RJ. Valdete Severo is the general co-editor of this journal, but it should be noted that the entire editorial process of her article took place without her participation, ensuring the double-blind evaluation system.

The issue of sexual violence against one worker in the retail trade, as a case of commuting work accidents, is the focus of a disturbing article by sanitarians Cátia Andrade Silva de Andrade and Iracema Viterbo Silva – the first is a Ph.D. student and the second a Ph.D. in Public Health by the Institute of Collective Health of the Universidade Federal da Bahia (ISC / UFBA), both professionals from the Attention and Surveillance of Worker's Health of the Secretary of Health of Bahia.

Gender inequality and discrimination against women is a theme that the application of international law has not yet managed to address. Luis Paulo Ferraz de Oliveira, Law student of Universidade Estadual da Bahia – UNEB, and Luciano de Oliveira Souza Tourinho, Post-Doctor in Human Rights by Universidad de Salamanca (Spain) and Adjunct Professor of Criminal Law and Criminal Procedure Law at the Universidade do Sudoeste da Bahia – UESB, in its article, investigate the condition of women, seeking to contribute to “an emancipatory legal thought”.

This edition also includes an exciting and current article about the Fashion Industry and its civil liability in relation to Slave Labor: Contemporary or Démodé? It is the contribution of Emerson Victor Hugo Costa de Sá and Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, the first Ph.D. student in Law in the Universidade Federal do Pará and Labour Inspector, while the second is a Doctor in Law by Universidade Federal de Minas Gerais and Judge of the Regional Labour Court of the 8th Region.

Slave Labor is also the subject of an article by Maurício Krepsky Fagundes, which addresses the challenge of Labour Inspection in promoting decent work amid the COVID-19 pandemic. Maurício is Labor Inspector and heads the Inspection Division for the Eradication of Slave Labor (DETRAE) and the Special Mobile Inspection

Editorial: Colhendo Esperanças

Group (GEFM).

The cover photo of this edition was provided by the author through DETRAE and was made in a recent operation, with the consent of the young worker.

Laborare seeks to qualify the scientific debate for the promotion of Decent Work. We continue to sow winds to reap hopes.

As says the so often awarded Francisco Buarque de Holanda, Chico, in his 1972 song:

“Listen to a good advice
that I give you for free
It’s useless to sleep, the pain doesn’t go away
Wait sitting
Or you gonna get tired
It’s proved, good things never come
to those who wait”

(...)

“I sow the wind in my town
I go to the street and drink the storm”.

Let's go ahead with our heads up.

Os Editores

ARTIGO

Estivadores Portugueses Organização do trabalho e acidentes

Portuguese dockworkers – Work organization and accidents

Maria de Fátima Ferreira Queiróz, D.Sc.

Professora Associada da Universidade Federal de São Paulo, Departamento de Políticas Públicas e Saúde Coletiva. Pós Doutora pela Universidade Nova de Lisboa

João Areosa, D.Sc.

Professor da Escola Superior de Ciências Empresariais (ESCE-IPS). Pesquisador do Centro Interdisciplinar em Ciências Sociais (CICS/NOVA) da Universidade Nova de Lisboa. Doutor em Sociologia pelo Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL)

Ricardo Lara, D.Sc.

Professor Associado da Universidade Federal de Santa Catarina, Departamento de Serviço Social. Pós Doutor pela Universidade Nova de Lisboa

Filipe Gonçalves

Estivador do Porto de Sines – Alentejo – Portugal

RESUMO: Os riscos são onipresentes aos ambientes de trabalho e representam importantes problemas de saúde coletiva. Em determinadas profissões os riscos são de maior gravidade, como no caso dos estivadores. Este artigo apresenta os acidentes de trabalho nos portos portugueses de Lisboa, Figueira da Foz e Sines, objetivando conhecer a relação entre os acidentes e o modo como o trabalho está organizado a partir do entendimento dos trabalhadores. Foi aplicado questionário contendo questões relativas à organização do trabalho e ao acidente de trabalho. A amostra contou com 140 estivadores. Os dados foram objetos de análise descritiva e teste do qui-quadrado ($p < 0,05$). O acidente de trabalho com estivadores foi associado à *exigência rígida de controle* ($p = 0,005$) e à condição de ter *vivenciado incidente de trabalho* ($p = 0,003$). Os estivadores mencionam que *não se sentem seguros no trabalho* e relatam a dimensão das exigências diárias no porto. A pesquisa pretende ainda contribuir com a construção de políticas de saúde do trabalhador portuário.

Portanto, ouvir o trabalhador sobre relatos de incidentes permitiu compreender a dimensão do trabalho no porto e os vários fatores que podem determinar um acidente.

Palavras-chave: acidente de trabalho, condição de trabalho, estivadores.

ABSTRACT: Risks are ubiquitous in the workplace and represent important collective health problems. In certain professions the risks are of greater severity, as in the case of dockers. This article presents work accidents in the Portuguese ports of Lisbon, Figueira da Foz and Sines, aiming to understand the relationship between accidents and the way work is organized based on the workers' understanding. A questionnaire was applied containing questions related to work organization and work accidents. The sample included 140 dockers. The data were subject to descriptive analysis and chi-square test ($p < 0.05$). The work accident with dockers was associated with a strict control requirement ($p = 0.005$) and the condition of having experienced a work incident ($p = 0.003$). The dockers mention that they do not feel safe at work and report the size of the daily demands at the port. The research also intends to contribute to the construction of health policies for port workers. Therefore, listening to the worker about incident reports allowed us to understand the dimension of work in the port and the various factors that can determine an accident.

Keywords: occupational accidents, working conditions, dockworkers.

INTRODUÇÃO

Este artigo aborda acidentes de trabalho relatados por estivadores de três portos portugueses e aspectos da organização do trabalho adotados pelos administradores nos portos pesquisados. A temática apresentada é parte de pesquisa desenvolvida sobre o trabalho portuário em Portugal nos anos de 2015-2016.

O trabalho portuário tem-se transformado de forma acentuada a partir de meados do século XX, pois no decorrer das últimas décadas, principalmente a partir de 1980, os portos passaram a movimentar maior volume de carga utilizando nova embalagem: o contêiner. Essa transformação está relacionada aos avanços tecnológicos introduzidos nos portos, à consequente redução de força física empregada no processo de trabalho e sua maior intensificação, impactando a vida dos estivadores dos portos portugueses, principalmente em relação à condição de trabalho e saúde (QUEIRÓZ; LARA; MARINHO, 2015). As transformações das condições de trabalho nos portos estão relacionadas ao capitalismo global, entre outros aspectos, por se constituírem territórios onde se realizam distribuição de mercadorias entre países, ou entre regiões

de um mesmo país, ganhando destaque no processo de globalização do comércio e da economia sob o domínio do neoliberalismo. Emerge, então, uma nova estrutura para os portos e novas formas de embarque e desembarque de mercadorias. O trabalho se modifica aliviando cargas físicas sobre os ombros e as costas dos trabalhadores, que trabalhavam utilizando seu corpo como instrumento principal de transporte e, embora não se tenha eliminado as cargas físicas aos trabalhadores, novas exigências são colocadas que requerem maior desempenho intelectual. Assim, novos fatores determinantes de adoecimento se fazem presentes nos portos, colocando em risco a saúde dos trabalhadores e a sua vida, que, em alguns casos, pode ser interrompida por acidente grave ou fatal. Para lidar com esse cenário de medo, angústia e sofrimento, os trabalhadores recorrem a determinados tipos de *estratégias defensivas* que podem salvaguardar sua saúde mental (Dejours, 2017; Areosa, 2019), dado que estão permanentemente confrontados com riscos ocupacionais elevados. Ressalta-se que nos portos o trabalho é realizado com a constante elevação de cargas pesadas e os estivadores transitam sob essas cargas suspensas. Nesse contexto, a organização do trabalho inclui aspectos que assegurem o domínio sobre o trabalhador, implementando fatores que possibilitem maior velocidade e intensidade na realização do trabalho, além de objetivar aumento nos lucros das operadoras portuárias.

A organização do trabalho nos portos tem histórico singular, pois durante mais de um século esteve sob a gestão dos trabalhadores, que se organizavam e distribuíam o trabalho sob a administração do representante de classe, no caso, o sindicato, no modelo *closed shop*. O controle e a disciplina empregados no processo fabril, presentes no fordismo-taylorismo, não foram normas que orientaram o trabalho no universo portuário, ou seja, a disputa entre a gerência e os operários pelo controle do processo de produção.

Nos portos, a mudança na organização do trabalho acontece a partir de 1990, quando o projeto societário neoliberal formula novas leis para os portos, incluindo a retirada da organização do trabalho do domínio dos estivadores e a delegam aos gerentes representativos do capital nos portos. Importante ressaltar que as resistências dos trabalhadores às mudanças ocorreram em todos os portos mundiais, porém o novo sistema conseguiu prevalecer. As transações comerciais globalizadas que passam pelos portos devem ser compreendidas sob essas novas configurações do trabalho portuário.

Neste artigo, dá-se voz e importância às questões apresentadas pelos trabalhadores no que se refere à sua vida portuária, objetivando conhecer a relação entre os acidentes e o modo como o trabalho está organizado a partir do entendimento dos trabalhadores.

O TRABALHO PORTUÁRIO E OS PORTOS PORTUGUESES

A atividade portuária comporta diversos tipos de trabalho que são realizados à bordo ou no cais, e envolvem o embarque e desembarque das cargas, as conferências destas, a arrumação da mercadoria nos porões, a limpeza desses porões, o trabalho de vigiar as embarcações e orientar de forma segura o embarque e desembarque de cargas. Em Portugal, esse trabalho é desenvolvido pelos estivadores que têm sua definição como trabalhadores que estivam e desestivam as cargas. Trata-se de uma categoria que, no processo histórico de trabalho, emergiu da unificação de três categorias que atuavam até o ano de 1998 nos portos portugueses, ou seja, os conferentes de carga, os trabalhadores do tráfego e os estivadores. Passaram, a partir de então, a se reconhecer como estivadores. Segundo Queiróz e Lara (2019, p. 49): “o trabalho dos estivadores apresenta-se como uma atividade singular no universo da produção global, sobressaindo a complexidade dos aspectos referentes ao domínio é à organização do trabalho nos portos”. Cada atividade desenvolvida apresenta características específicas, como força física, iniciativa, versatilidade, capacidade de realizar decisões rápidas, comportando certas noções de ofício dos estivadores e dos antigos trabalhadores do tráfego e conferentes mencionados. Esse aspecto acaba por ser reforçado em razão da pouca modificação de base tecnológica sofrida pelo setor em um período relativamente longo. No caso portuário, as transformações tecnológicas acontecem no início do século XIX, com a entrada de grandes guindastes de bordo e terra. As grandes transformações advêm, em especial, da entrada do contêiner, como forma de embalagem, na década de 1970, acompanhada pela construção de navios *roll-on/roll-off* para transporte de veículos. Em seguida, nas décadas de 1980 e 1990, surgem os grandes navios graneleiros e o embarque semiautomatizado de granel sólido e automatizado de granel líquido.

O uso do contêiner como embalagem para transporte de carga exigiu equipamentos de grande porte, como os *portainers*, *transtainers*, *reach steaker*, empilhadeiras, pás carregadoras, com isso, foi necessário estabelecer nova configuração no desenvolvimento do trabalho. Os portos portugueses se ajustam para se incluírem na competitividade do mundo globalizado, sob a proposta neoliberal, em que trocas comerciais, suas agilidades e competitividades são requeridas, com destaque para a diminuição do tempo de transporte.

Desde o ano de 2006 são observadas transformações nas concessões dos portos portugueses ao capital estrangeiro, com a instalação definitiva no Porto de Sines de um dos grandes *Global Terminal Operators* (GTO) mundiais, a *Port Singapore Authority* (PSA), multinacional gestora de terminais portuários, detida totalmente pelo Estado de Singapura. O governo português concessionou por 50 anos o Terminal XXI à PSA, especializado em movimentação de contêineres no Porto de Sines.

Em Lisboa, os terminais portuários de contêineres encontravam-se gerenciados, no momento da pesquisa (no ano de 2015), e igualmente concessionados por duas oligarquias portuárias nacionais, a histórica Empresa de Tráfego e Estiva (ETE) e a mais recente Mota-Engil. A partir do ano de 2016, o cenário muda com a concessão do Terminal de Alcântara ao grupo *Yilport Holding*, subsidiária do Grupo *Yildirim*.

No Porto de Lisboa, a movimentação de contêineres no ano de 2019 foi da ordem de 4.719.258 toneladas e 461.640 *Twenty Foot Equivalent Unit* (TEU) (Porto de Lisboa, 2020). Na atualidade, com a introdução de novas tecnologias, trabalha-se mais, e o número de trabalhadores diminuiu a partir do ano de 1993, com o incentivo à aposentadoria. Assim, isso equivale a fazer o mesmo trabalho em menor tempo. Entre outros aspectos, isso significa uma intensificação do trabalho, normalmente associada ao aumento de falhas e acidentes (AREOSA; GONÇALVES, 2018). Verifica-se que os navios demoram menos tempo no cais e o número de trabalhadores é reduzido. Por outro lado, não se dimensiona a efetiva necessidade dos trabalhadores diante do trabalho a executar, ou seja, a real necessidade de homens no trabalho. Essa conformação do trabalho, no Porto de Lisboa, agrava a problemática dos acidentes de trabalho, apesar de os trabalhadores revelarem, regra geral, uma boa percepção sobre os riscos do seu trabalho (QUEIRÓZ; AREOSA, 2018).

A modernização do setor portuário modificou a maneira de realizar e de organizar o trabalho, que veio acompanhada de um extenso processo de privatizações e de investimentos em novas tecnologias portuárias (MACIEL et al., 2015). As mudanças acabaram originando intensificação e precarização do trabalho na nova organização do capital, polarizando cada vez mais os interesses entre trabalhadores e empregadores (ROSSO, 2008). Assim, o contexto organizacional e estrutural que compõe a realidade de trabalho da sociedade pode acarretar tanto benefícios à vida humana quanto produzir problemas à saúde do trabalhador (ALMEIDA et al., 2012).

No âmbito do trabalho portuário, as transformações tecnológicas aliviaram, em parte, a sobrecarga física, visto que, por exemplo, no passado as sacas que eram carregadas às costas passaram a ser embaladas em contêineres; mas, por outro lado, as novas tecnologias originam novos fatores determinantes de acidentes e adoecimentos relacionados a novos *modus operandi* aplicados ao trabalho portuário. Em pesquisa com 232 trabalhadores portuários no Sul do Brasil, pesquisadores constataram que, em relação à carga global de trabalho, 134 trabalhadores portuários (58,8%) indicaram submeter-se a elevadas cargas de trabalho (ALMEIDA; CÉSAR-VAZ, 2016).

Nos portos portugueses, assim como em portos mundiais, as novas tecnologias e modos antigos de transporte de carga coexistem no manuseio de mercadorias com um diferencial de que o novo modelo organizacional se instala, para todos tipos de tarefa,

enraizando a exigência de produção/produtividade e competitividade entre os trabalhadores. O novo capitalismo flexível, através do recurso a “novas” técnicas de administração das empresas, faz aumentar a concorrência entre trabalhadores e isso tende a minar os laços de solidariedade e a ajuda mútua entre trabalhadores (AREOSA, 2019). Assim, as condições de trabalho nos portos, anteriormente contextualizadas, concorrem no acometimento dos trabalhadores por diversas lesões decorrentes de acidentes de trabalho, que podem atingir o trabalhador de forma letal, pois o porto é um ambiente com tecnologia relativamente sofisticada, mas perigosa, onde são manuseadas cargas pesadas e suspensas.

ACIDENTES/DOENÇAS DE TRABALHO NOS PORTOS PORTUGUESES

Os acidentes de trabalho afetam mundialmente a população trabalhadora, tanto que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estima que 2,3 milhões de pessoas morrem anualmente como resultado de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas ao trabalho (INTERNATIONAL LABOR OFFICE, 2014). Em adição, há 860 mil acidentes do trabalho todos os dias com consequentes lesões. O custo direto e indireto com acidentes de trabalho e adoecimento pelo trabalho, de acordo com a OIT é estimado em US\$2.8 trilhões em todo o mundo. Portugal exhibe igualmente um quadro alarmante de acidentes de trabalho, configurando um grave problema de saúde coletiva. A Base de Dados Portugal Contemporâneo (PORDATA, 2020) apresenta que os acidentes de trabalho em Portugal em 2017 foram da ordem de 209.390, dos quais 140 foram fatais.

Em Portugal, o reconhecimento (caracterização) de um acidente de trabalho é realizado por instituição privada, ou seja, as seguradoras contratadas pelas empresas efetuam essa tarefa numa fase inicial. O órgão responsável em Portugal pela Comunicação do Acidente de Trabalho é a própria empresa e essa comunicação de acidente segue para a seguradora. No caso de acidentes de trabalho fatais, bem como aqueles que evidenciam lesão física grave, o empregador tem também de comunicar à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), órgão estatal. Na ocorrência de um acidente no ambiente portuário português o trabalhador é socorrido (transportado) em situação emergencial pelo serviço público (por exemplo, o Instituto Nacional de Emergência Médica - INEM) e a assistência nas intervenções médicas e hospitalares é de responsabilidade da Seguradora contratada pelos operadores portuários. Assim, acidentes que não geram lesões graves não são comunicados diretamente à ACT; perante o aumento da precarização suspeita-se que possa estar a ocorrer uma subnotificação de acidentes de trabalho nos portos portugueses. Num estudo em outro setor de atividade, verificou-se a referida subnotificação de acidentes de trabalho (MONTEMOR; VELOSO; AREOSA, 2015).

O trabalho portuário é realizado em ambiente altamente perigoso e insalubre, aumentando os fatores determinantes de acidente em consonância com a carga movimentada (SOARES et al., 2008). Mudanças tecnológicas e político-econômicas, a exemplo da introdução do contêiner e de maquinário pesado, podem diminuir o número de lesões graves e mortes, contudo podem elevar acidentes leves e outras formas de agravos. O ambiente de trabalho portuário, em geral, apresenta fatores determinantes de agravos à saúde e à vida dos trabalhadores que atuam no cais e no navio. Os fatores determinantes presentes no trabalho portuário estão relacionados não apenas às condições físicas do trabalho (presença de ruídos e vibrações de máquinas, exposição à intempérie e temperaturas extremas, exposição a substâncias químicas, levantamento manual de carga, entre outros) mas também a condições organizacionais (composição das equipes de trabalho em número abaixo do ideal, ganho por produtividade e ritmo de trabalho elevado). (MACIEL et al., 2015, p. 172).

Diante de novas tecnologias, e constantes mudanças nas organizações do trabalho, torna-se importante dar voz ao estivador para conhecer e compreender os acidentes de trabalho e as novas configurações ao seu processo laboral, para, assim, oferecer aos trabalhadores portuários contribuições ao entendimento das novas vivências sob o domínio do capital neoliberal.

MÉTODOS

A análise apresentada é parte da investigação intitulada *Trabalho e Saúde dos Trabalhadores Portuários do Porto de Lisboa: estudo comparativo com o porto de Santos-Brasil*¹, desenvolvida no ano de 2015 nos portos portugueses.

O desenho da pesquisa, no todo, pautou-se em abordagens que viabilizaram a produção de conhecimento, ou seja, métodos quantitativos e qualitativos. No presente artigo, opta-se por privilegiar a abordagem quantitativa e a discussão referentes aos acidentes e à sua relação com a organização do trabalho. Os dados quantitativos sobre os acidentes foram obtidos a partir da memória dos trabalhadores. Apesar das limitações que os dados possam apresentar, pois se trata de relatos dos trabalhadores e sujeito a vieses de memória, entende-se que ocorre confiabilidade nos relatos, uma vez que um acidente deixa marcas no corpo físico, e quiçá mental, compondo a história de vida, saúde e adoecimento de um trabalhador, assim jamais relegado ao esquecimento. O acidente não é esquecido, principalmente quando gera lesão por trabalho com carga ou maquinário pesado, que é o caso do trabalho portuário. As análises descritivas incluem a ocorrência de afastamento, que também corrobora a compreensão da memória dos trabalhadores sobre sua vida no trabalho. Por outro lado, as empresas portuárias, condizente com seu compromisso com a proposta de

¹ Através de concessão de bolsa de Pós-Doutorado no Exterior - BPE, FAPESP - processo nº 2014/22654-5.

domínio dos trabalhadores, negam o acesso aos dados sobre acidentes gerados no âmbito portuário.

Em relação aos acidentes de trabalho, pesquisou-se junto aos estivadores a ocorrência de acidentes de trabalho e suas especificidades, por meio de questionário. O acidente de trabalho foi abordado por meio das seguintes questões: *Já teve algum acidente de trabalho na atividade portuária?; Se sim, qual o tipo de acidente?; Quantos acidentes?; Quando foi o último ou único acidente?; Qual diagnóstico médico desse último ou único acidente?; Que atividade estava a realizar quando ocorreu este acidente?; Qual o tipo de acidente (causa imediata)?; Que tipo de lesão o acidente gerou?; Que partes do corpo foram afetadas pelo acidente?; O(s) acidente(s) que tiveste gerou(geraram) “Participação de Acidente de Trabalho”?; Ficou afastado do trabalho por causa do(s) acidente(s)?; Se Sim, por quanto tempo ficou afastado?.* Para finalizar as questões referentes ao acidente em si foi perguntado aos estivadores: *Já passou por situação de incidente de trabalho (aquela situação que quase gerou um acidente)? Se já passou, por favor, descreva resumidamente qual(is) situação(ões).*

A elaboração do questionário sobre organização do trabalho teve como base o inventário de McAtamney e Corllet (1998), que foi construído com o objetivo de auxiliar na detecção das condições e relações que ocorrem durante a realização do trabalho e o Texto para Discussão “As pesquisas Francesas sobre Condições de Trabalho e a Organização do Trabalho: dos Métodos aos Resultados” (VOLKOFF, 1992). Para a finalização da construção desse questionário ouviu-se os trabalhadores portuários do Porto de Lisboa que apontaram os aspectos relevantes da organização do trabalho a serem contemplados.

A pesquisa foi conduzida dentro de padrões éticos dispostos na Resolução da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) n.º 196/96 e foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de São Paulo (CEP/UNIFESP), sob o número CAAE: 57096915.7.0000.5505.

SELEÇÃO DA AMOSTRA DE ESTIVADORES

Por questões de acessibilidade aos trabalhadores portuários optou-se por desenvolver a pesquisa partindo da relação estabelecida com o Sindicato dos Estivadores e da Atividade Logística de Portugal. Diante do conhecimento prévio e de acordo com os objetivos da pesquisa prosseguiu-se o trabalho com os Trabalhadores do Porto de Lisboa, do Porto de Sines e do Porto de Figueira da Foz. Estes três portos, acrescido do Porto de Setúbal, trabalhadores do Porto de Leixões e dos Portos da Ilha da Madeira e das Ilhas dos Açores, constituem a base do Sindicato.

A amostra contemplou 35,3% (112) do quantitativo de 317 trabalhadores na ativa no Porto de Lisboa. Para o Porto de Figueira da Foz, a amostra foi de 69,5% (16) de 23 estivadores, e de 2% (12) para o Porto de Sines, com aproximadamente 600 estivadores à época da pesquisa. A amostra total representou 14,9% dos 940 estivadores dos três portos. A aplicação do questionário se deu por meio da disponibilização de espaço nas plenárias sindicais e nos espaços da sede do sindicato.

Foram pesquisados estivadores do sexo masculino por ser o representativo da categoria com tempo de serviço pelo menos de um ano de trabalho. No Porto de Lisboa e Figueira da Foz os trabalhadores eram todos do sexo masculino e no Porto de Sines existiam três mulheres a desenvolver a atividade de estivadoras.

Os estivadores pesquisados tinham idades entre 22 e 59 anos e a maioria, 62,9%, se encontravam na faixa etária entre 30 e 39 anos. O tempo predominante de trabalho nos portos foi de 5 a 14 anos, representado por 50% (70) dos estivadores.

Os dados foram coletados, codificados, processados e digitados em programa estatístico apropriado (SPSS²) para posterior análise estatística. Determinou-se a correta frequência das variáveis contidas no banco de dados no SPSS. Os dados quantitativos foram analisados através do teste do qui-quadrado (χ^2) e foram considerados significativos aqueles com valor de $p < 0,05$. Foi determinada a relação estatisticamente significativa (ou não) do acidente de trabalho com os aspectos da organização do trabalho.

RESULTADOS

Dentre os portos em estudo, o Porto de Lisboa é o mais antigo e situa-se às margens direita e esquerda do estuário do rio Tejo. A entidade que gere o porto, a Administração do Porto de Lisboa (APL), é uma sociedade anônima de capitais públicos detidos pelo Estado português, oferecendo várias concessões em cada segmento de mercado. A preferência por modelos de gestão portuária que combinam a participação pública e privada também se manifestou no caso português (FONSECA, 2012), como em outros portos mundiais. O Porto trabalha com aproximadamente 320 estivadores que se dividem na movimentação das várias cargas transportadas. Opera com estivadores em regimes de trabalho de oito horas, das 8 h às 17 h, com pausa de uma hora para refeição. A jornada pode ser estendida se houver necessidade de finalização de navios para que estes deixem o porto em direção a outro porto comercial. Atuam em regime de trabalho ocasional (eventual) e por tempo indeterminado. Os estivadores realizam todos os tipos de atividade no cais e no

2 Modelador SPSS é uma plataforma de análise preditiva que permite ao usuário utilizar algoritmos estatísticos e de "data mining" através de uma interface gráfica sem a necessidade de programação e conhecimento específicos das técnicas e dos modelos estatísticos utilizados.

navio e rodiziam quando estão a trabalhar em equipamento pesado como é o caso do *portêiner* e outros guindastes de terra.

O Porto de Sines é outro porto pesquisado, que apresentava, à época da pesquisa, um contingente de aproximadamente 600 estivadores no Terminal de Contentores de Sines denominado Terminal XXI, e iniciou sua atividade em 2004. Trata-se de um porto marítimo de águas profundas do Oceano Atlântico, situado no baixo Alentejo e com intensa movimentação de carga em contêineres, alcançando 17,134.500 milhões em carga containerizada em 2019 (Porto de Sines, 2019).

O outro porto em pesquisa é o da Figueira da Foz, também localizado na Costa Atlântica. É um porto menor que os anteriores e abarca aproximadamente 35 estivadores, 23 sindicalizados e o restante considerados precários (eventuais). Esse porto não trabalha com carga containerizada devido ao limitado calado que varia de 6 metros a 7,5 metros, não comportando os grandes navios de contêineres. A carga que movimenta na exportação é a madeira serrada, pasta de papel, argila, pó de gesso e na importação o vidro moído para as indústrias vidreiras situadas nas proximidades de Marinha Grande. Atingiu de janeiro a maio de 2020 o valor de 875.741 milhões de toneladas movimentadas (PORTO DE FIGUEIRA DA FOZ, 2020).

O desenvolvimento da pesquisa evidencia que os acidentes ocorrem nos portos e que os trabalhadores se encontram vulneráveis diante das condições de trabalho, que não certificam sua segurança, sua tranquilidade. Dos 140 estivadores entrevistados, 85,7% (120) afirmam já ter sofrido acidentes de trabalho na sua vida portuária. À semelhança do estudo nos portos portugueses, uma pesquisa desenvolvida com os portuários do Porto de Santos apresentou que de 453 trabalhadores portuários entrevistados, 47% afirmaram ter sofrido acidentes de trabalho em sua vida no porto (MEDEIROS et al., 2015).

Dos respondentes afirmativamente aos acidentes de trabalho, 83,4% eram do Porto de Lisboa, 10,8% do Porto de Figueira da Foz e 5,8% do Porto de Sines. Em relação ao tipo de acidente, os estivadores indicaram que 74,3% foram típicos, 2,1% acidentes de Trajeto e obteve-se 9,3% de respostas para ambos (típico e trajeto). A referência aos acidentes típicos prevalece entre os pesquisados, consoante com a natureza do trabalho. O ambiente de trabalho nos portos expõe os trabalhadores ao manuseio de cargas pesadas, volumosas; oferece fatores que determinam as ocorrências de incidentes e acidentes, como lidar com engates, trabalhar em altura propenso a quedas, transitar por espaços exíguos, trabalhar com equipamentos e navios sem a adequada manutenção e transitar sob carga suspensa. Destaca-se que foram registrados três acidentes fatais no Terminal XXI - Porto de Sines em anos diferentes: um deles ocorreu em 2013, por queda no porão ao efetuar a função de *Ship*

Operations Supervisor (portaló); outro em 2015, por choque entre *trailers* (caminhões que operam exclusivamente na área portuária); e um acidente fatal, em 2020, ocorrido com um motorista em manobra de veículo pesado.

Dentre os 85,7% que afirmaram ter sido vítima de acidentes de trabalho, 84,3% afirmam que foi gerada a “Participação de Acidente de Trabalho”, documento em que se registra o acidente, e 80% ficaram afastados por causa do acidente. Os dados parecem indicar que a existência de subnotificação de acidentes de trabalho nos portos portugueses pode ser baixa e que os acidentes, em sua maioria, geram afastamentos. A pesquisa não alcançou análises sobre a Comunicação de Acidente emitidas pelas entidades patronais e as estatísticas publicadas em Portugal têm por base dados agregados.

Nesta pesquisa, a investigação sobre acidentes incluiu a pergunta sobre *quando foi o último ou único acidente (mês e ano)*. As respostas se referiram aos anos de 1970 a 2015, com uma abrangência de 45 anos. Dos 120 estivadores que afirmaram terem sido vítimas de acidentes de trabalho, 119 recordaram o ano do evento, correspondendo a 82,5%. Para os anos entre 1974 e 2008 ocorreram referências a acidentes por 15,9% dos entrevistados, enquanto para os anos entre 2009 a 2015, as referências abarcam 84% dos estivadores.

A indicação do ano em que ocorreu o acidente permite observar o aumento dos números de referências dos estivadores a partir do ano de 2009, com maior expressão de 2012 a 2015, em um total de 68,6% indicações de vivências de acidentes no período indicado. No período de 2009 a 2015, das 100 referências a acidentes, 85% foram no Porto de Lisboa. O crescimento da frequência de acidentes a partir do ano de 2012 parece estar relacionado à modernização portuária em si, da qual decorrem a aceleração do ritmo na movimentação de embarque e desembarque de carga no cais e a precarização das condições de trabalho, direcionados pela proposta neoliberal para os portos portugueses.

Os portos intensificam o trabalho a partir do início do século XXI, acelerando as transformações em meados de 2008, acrescidos de trajetória de expansão em decorrência das mudanças sucedidas no modo de produção capitalista (ROCHA NETO; CRAVIDÃO, 2014). A introdução de nova tecnologia para acelerar embarque e desembarque de mercadorias é um forte suporte nas metas de produção e exigência de produtividade dos trabalhadores, o que pode determinar a ocorrência dos acidentes de trabalho, levando em consideração a lida com maquinários pesados. Constata-se ainda que os navios são construídos com maior porte para transportar cada vez mais mercadorias com menor custo. O panorama não é animador para os trabalhadores nos portos e os aspectos abordados podem estar em conjunto concorrendo para que o

trabalho seja realizado sob condições desfavoráveis e o acidente pode ocorrer e acometer os estivadores no decorrer de suas vidas.

O Porto de Lisboa apresenta, nesta pesquisa, alto percentual de relatos de acidentes após o ano de 2009. As condições precárias de trabalho nesse Porto relacionam-se, por exemplo, ao maquinário obsoleto e sem manutenção, extensas jornadas de trabalho, organização rígida e estímulo à competitividade entre trabalhadores. Os estivadores pesquisados reconhecem os perigos presentes nas condições de trabalho quando 85%, dos 140 entrevistados, referem que não *se sentem seguros no trabalho, sem riscos à sua saúde*. Condição semelhante é apontada, em pesquisa no Porto de Rio Grande, no Brasil, em que os trabalhadores portuários reconhecem que estão em condição vulnerável, sob risco, pois dos 306 entrevistados 93,46% responderam que existem riscos à sua saúde no ambiente de trabalho (Soares et al., 2008).

Foi inquerido aos estivadores quantos acidentes tiveram em sua vida de trabalho. Como respostas, 23,6% tiveram apenas um acidente; 24,3% tiveram dois acidentes; 13,6% tiveram três e 15,7% com quatro acidentes. Mais acidentes por estivadores foram citados com percentagem inferior, incluindo a resposta de um trabalhador que já sofreu dez acidentes durante sua vida de trabalho no porto.

Quanto às causas imediatas dos acidentes de trabalho, os 120 trabalhadores responderam a esta questão. A causa imediata mais citada foi a queda de altura com 32,5%, seguida de máquinas ou equipamentos com 30%. O excesso de peso (carregar, levantar, puxar) contou com 13,4% das respostas. Verifica-se, assim, que máquinas ou equipamentos e queda de altura contribuíram com 62,5% das causas imediatas dos acidentes de trabalho. Destaca-se que essas causas citadas pelos trabalhadores têm conformidade com o trabalho desenvolvido no porto, pois o espaço de trabalho abriga maquinário pesado, antigos no Porto de Lisboa, exige trabalho em altura, como as tarefas realizadas em guindastes, pórticos, sugadores e (des)peação de contêineres, além da própria altura do navio e do constante movimento deste mesmo quando está atracado. Todos esses fatores aumentam o risco de queda, tanto de objetos como de trabalhadores. A fala dos trabalhadores coletadas a partir da pergunta *já passou por situação de incidentes de trabalho (aquela situação que quase gerou um acidente)?* apresenta a dimensão das exigências diárias do trabalho no porto e as situações que os colocam em condição de vulnerabilidade:

“Quase todos os dias existem situações que podem provocar acidentes como por exemplo o mau estado das máquinas e a falta de segurança em algumas situações no trabalho de base; na movimentação de carga (grueiro) foram várias as ocasiões em que a carga colocou em perigo os trabalhadores, quer pela sua natureza, quer pela dimensão, quer pelo espaço em que ela se teve de movimentar; andar numa máquina e quando chega à altura de travar, pura e simplesmente a máquina não

travou, mas não chegou a haver acidente. Ao manobrar o pórtico um estivador que estava a ajudar a posicionar o contentor que estava suspenso ia ficando com um pé esmagado pelo contentor; contentores a passar por cima da cabeça, varas de ferro e outras peças de ferro ao cair ao nosso lado, máquinas a passar muito perto, cabos de aço a sobrevoarem a cabeça, material a granel a desabar, entre muitas outras situações. A fazer descarga de um contentor tanque, com cabos, um dos cabos prendeu na minha camisola e começou a puxar-me para a beira tendo o risco de cair para o lado do mar do navio, quase a cair puxei com força e a camisola rasgou-se libertando-me. Rebentou o cabo da grua e caiu um contentor, felizmente ninguém se aleijou; o pórtico avariou com o contentor suspenso e o mesmo veio em queda livre até bater no chão, por pouco não ficaram colegas feridos, ou até mais que isso. Devido à falta de descanso perdia o sentido por segundos ao volante do trailer, aos comandos do transtainer. Na descarga de atados de rolos, quando vem molhados é muito perigoso e na carga de paletes de madeira. Cansaço devido a repetição de funções durante 12 horas consecutivas com direito apenas a uma pausa. Ventos fortes e fraca visibilidade. Estava a fazer trabalho de base (fazendo despeação) ao retirar as varas de despeação, ao fazer força ao retirá-la ela escapou das minhas mãos indo quase cair em cima de meu colega de equipa. Já embati com um transtainer no pórtico e não morri porque o transtainer ficou preso nos cabos do pórtico. Em 11 anos já tive vários incidentes de trabalho, o mais perigoso foi quando ia ficando esmigalhado entre a grua e o navio ao largo rio Tejo”. (Relatos de estivadores dos três portos em estudo).

Compondo as descrições dos estivadores sobre as condições do trabalho, a abordagem quantitativa apontou que 64,3% já vivenciou uma situação de incidente, um percentual alto que confirma as condições de trabalho e o risco de acidente nos portos estudados. Com relação às atividades que os estivadores estavam a realizar quando ocorreu o último acidente referido, as respostas são apresentadas no Quadro 1.

Quadro 1- Distribuição do número e percentagem das referências dos estivadores em relação às atividades que estavam a realizar quando ocorreu o último acidente*, Lisboa, Figueira da Foz e Sines-Portugal, 2015

Atividades*	nº	%
<i>Maquinários e Equipamentos</i>		
<i>Transtainer</i>	3	2,6
Grua	5	4,3
Portêiner	2	1,7
<i>Trailer</i>	8	6,9
Empilhadeira	2	1,7
Outros maquinários	11	9,5
Subtotal	31	26,7

Peação desapeação contêiner	23	19,8
Portaló	8	6,9
Trabalho de base	17	14,7
Trabalho com Contêineres**	7	6,0
Acidente de Trajeto	6	5,2
Outras atividades	24	20,7
Subtotal	85	73,3
Total	116	100.0

* A questão era aberta e permitia mais de uma resposta; dos 120 entrevistados que responderam ter sofrido acidente de trabalho 4 não responderam a esta questão.

**Construiu-se essa variável agrupando aqueles trabalhadores que mencionaram a palavra “contentor/contêineres” ao relatar a atividade que desenvolvia ao sofrer o acidente.

Sobressaem, no Quadro 1, indicações para as atividades de peação e desapeação de contêineres, o trabalho de base, o trabalho com outros maquinários e com o mesmo número de respostas seguem o trabalho de portaló e no *trailer*. As atividades com o *portêiner*, o *transtainer*, o *trailer*, a peação e desapeação e o trabalho com contêiner são atividades referentes ao trabalho na movimentação de contêiner e representam 37,1% das referências. Chama-se atenção sobre a transformação do trabalho com a entrada do contêiner nos portos gerando acidentes. Observa-se que a entrada do contêiner no porto alivia em alguns aspectos a carga física, mas é também notável que estabelece novos fatores determinantes de acidentes de trabalho e pode ter contribuído para o aumento dos acidentes nos anos de 2009 a 2015 nos portos estudados, principalmente no Porto de Lisboa. As respostas a *outras atividades que estavam a realizar* referem-se, entre outras, de acordo com a fala dos estivadores, a *carregar bobinas de papel; carga de automóveis dentro do porão; vazador de graneis (enchimento de carro com milho); descarga de graneis (minério de ferro); descarga de rolos de eucaliptos; lingar pasta de papel; dentro do navio (estiva) a descarregar molhes de ferro; juntar rolos de madeira no navio com as mãos; verificar sacos em cima “dum camião”; entrada para o navio e a causa a ser devida à colocação da escada de acesso*.

Dos tipos de lesão que os acidentes geraram sobressaem: a fratura com 25% das referências, seguida de contusão 19,2% e luxação com 18,3%, que somam juntas 62,5%. Os acidentes decorrentes do manejo de cargas, no contexto portuário, com quedas de altura e trabalho com maquinário pesado podem gerar fraturas, contusões e luxações, além de lesões perfurocortantes, com considerável frequência se não forem adotadas medidas, de promoção e proteção em saúde, centradas na transformação da organização do trabalho, na manutenção de equipamentos e na adequação do ambiente de trabalho ao trabalhador. É indiscutível que a ergonomia pode oferecer contributos importantes para o estudo e a prevenção de acidentes de trabalho (AREOSA; SZNELWAR, 2019).

Ao relatar sobre a parte do corpo afetada pelo acidente de trabalho, os estivadores consideraram como mais afetada a coluna lombar com 19,2% das respostas. Os acidentes que afetaram os joelhos/pernas foram da ordem de 16,7%, seguidos de cabeça e braço/antebraço ambas com percentuais iguais de 15,8%. A região lombar, os joelhos e pernas, a cabeça e braços e antebraços são as regiões do corpo mais atingidas nos acidentes de trabalho e representam 43,6% das regiões corporais afetadas. Quando assinalaram ter sofrido acidentes com membros superiores 18,6% indicaram o ombro como parte do corpo atingida e mãos foram referidas por 10% dos trabalhadores.

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E ACIDENTE COM OS ESTIVADORES

A mudança na organização do trabalho portuário centra-se no aumento dos esforços para que os navios sejam carregados com tempo mínimo de permanência nos portos, o que acarreta intensificação do trabalho com pressão para finalizar o embarque (ou desembarque), estímulo à competitividade entre trabalhadores e controle rígido do desenvolvimento do trabalho. A essa configuração soma-se a redução no número de trabalhadores nos portos e o discurso das operadoras portuárias sobre a produtividade, rentabilidade e em última análise o lucro. Segundo Llory e Montmayeul (2014), é reconhecido que a diminuição dos efetivos e dos orçamentos apresentem como resultado um aumento da carga de trabalho para muitos trabalhadores, pressão dos planejamentos, além de apresentarem consequências sentidas subjetivamente pelos trabalhadores como o estresse, o medo de não dar conta e de não estar à altura dos objetivos de trabalhos impostos, além do medo do fracasso e da demissão.

Sob a insígnia da organização do trabalho, pode-se destacar aspectos ou fatores definidos como a repartição de tarefas no tempo e no espaço, os sistemas de comunicação, cooperação e interligação entre atividades e operações; as formas de estabelecimento de rotinas e procedimentos de produção e a formulação e negociação de exigências e padrões de desempenho (VIDAL, 2002). Inclui ainda aspectos como a jornada de trabalho extensa ou sem pausas para descanso, ritmo e intensificação do trabalho, e relação entre trabalhadores. Para Dejours (1986), a organização do trabalho, grosso modo, refere-se a duas questões: a divisão do trabalho e a divisão de homens. Os componentes de um trabalho, conforme a sua implementação, podem trazer constrangimentos aos trabalhadores, inseguranças, falta de motivação e, em uma análise mais ampla, representar a concreta exploração da força de trabalho.

Aspectos da organização do trabalho foram pesquisados com os 140 estivadores dos três portos portugueses. As respostas para algumas das questões são apresentadas no Quadro 2.

Quadro 2 - Distribuição da porcentagem de respostas dos estivadores, segundo as questões relativas à organização do trabalho, nos portos de Lisboa, Figueira da Foz e Sines (Terminal XXI), em 2015

Aspectos da Organização do Trabalho	Sim	Não
Considera que o nº de trabalhadores existente hoje no porto de Lisboa está dentro do necessário para realizar as operações portuárias com segurança?	17,1%	82,1%
Nº de trabalhadores por equipa* é suficiente para a execução do trabalho?	21,4%	78,6%
Acha que há conflito entre os membros do terno?	59,3%	40,7%
Pode troca de turma quando quiser?	27,9%	72,1%
Existem conflitos na relação entre AETPL, FOZPOR, OPERFOZ, LABORSINES e o Sindicato?	90,7%	8,6%
Há possibilidades de troca de informação sobre o trabalho da equipa entre os colegas durante o turno?	95,7%	4,3%
Considera que seu tempo de trabalho é suficiente para execução da tarefa?	76,4%	22,1%
<i>Existem exigências rígidas de controle (por parte do coordenador, superintendente)?</i>	82,1%	17,9%
Em caso de qualquer situação imprevista, que exija uma decisão imediata, tem autonomia de decisão?	70,0%	30,0%
Repete turno de trabalho?	97,9%	2,1%
Vive frequentemente situações de tensão no trabalho?	68,6%	31,4%
Sente-se seguro no trabalho (sem riscos à sua saúde)?	14,3%	85,0%
As instruções, informações sobre o trabalho/tarefa são passadas de forma clara?	76,4%	22,9%
Acha que sua atividade lhe oferece garantias de ter trabalho?	60,7%	38,6%
Seu trabalho requer que você aprenda coisas novas?	75,0%	23,6%
Tem autonomia para parar quando necessita (pausa)?	52,9%	47,1%
Tem pausa para a alimentação?	97,1%	2,9%
Se tem pausa para alimentação, considera a pausa suficiente para se alimentar, recompor-se e prosseguir nas atividades de trabalho?	67,9%	31,4%

Fonte: Relatório Científico da pesquisa “Trabalho e Saúde dos Trabalhadores Portuários de Lisboa: estudo comparativo com o Porto de Santos-Brasil” - Processo nº 2014/22654-5 - Bolsa Fapesp de Pós Doutorado no Exterior - BPE.

*Nos portos portugueses se chama “equipa” à equipe de trabalho, e nos portos brasileiros a equipe é denominada “terno”.

De acordo com a referência dos estivadores pesquisados, a forma em que se compõe a organização do trabalho levanta vários problemas, principalmente em relação ao quantitativo de trabalhadores para dar conta das atividades e tarefas. Com o número

insuficiente de estivadores o tempo de jornada não comporta a execução do trabalho em sua totalidade e em sua qualidade. Nesse aspecto, a necessidade de resposta ao embarque e desembarque de mercadorias intensifica o trabalho realizado com número insuficiente de estivadores. Na perspectiva de Rosso (2008), a manipulação do grau de intensidade tem por objetivo elevar a produção ou melhorar qualitativamente os resultados do trabalho. O autor afirma que quanto maior a intensidade, mais trabalho é produzido no mesmo período de tempo. Uma outra abordagem colocada por Rosso (2008, p. 21), e pertinente ao trabalho portuário, se refere ao papel das tecnologias, pois “há pelo menos duzentos anos prevalece a hipótese de que as mudanças tecnológicas que acontecem de tempos em tempos, além de substituir trabalho, que é sua implicação primeira, também contribuem para aumentar o grau de intensidade”.

Ressalta-se que a repetição de turno de trabalho acontece para maioria dos estivadores e está relacionada ao tempo de permanência do navio no porto, que exige trabalho contínuo até que se finalize o carregamento (ou descarregamento). Os conflitos estão presentes em menor grau entre os trabalhadores e com maior e frequência entre associação de classe, o Sindicato dos Estivadores, e as Associação Empresa de Trabalhadores Portuários de Lisboa, Figueira da Foz e Sines. O conflito é um fenômeno esperado, pois emerge das contradições entre o capital (empresas de trabalho portuário) e o trabalho (estivadores que vendem sua força de trabalho). Todos referem que existe pausa para alimentação, mas que não é suficiente para mais da metade dos estivadores em pesquisa. Como críticas à organização de trabalho nos portos são apontadas as exigências rígidas de controle, as tensões frequentes no trabalho e a insegurança em relação à saúde dentro do ambiente portuário para a realização das atividades. É indiscutível que essas condições de trabalho podem gerar acidentes (MACIEL et al., 2015).

Na análise da relação entre acidentes e organização do trabalho encontrou-se que a existência de *exigência rígida de controle (do coordenador ou superintendente)* e o acidente foi estatisticamente significativa ($\chi^2 = 7,79$; $p = 0,005$). Um dos aspectos da inflexibilidade é representado pela estratégia de pressão na execução do trabalho suportada por regras rígidas da organização do trabalho impostas pelos gestores das operadoras portuárias. O comportamento austero das empresas portuárias tem relação com o controle do processo de trabalho. É dentro da fábrica que se estabelece a principal disputa entre capital e trabalho, cujo elemento central é o controle sobre o processo de trabalho. Semelhante ao processo fabril, controlar o processo de trabalho portuário equivale controlar os trabalhadores e seus saberes (CATTANI, 2002). É fundamental abordar a questão do controle do trabalho dos estivadores, pois estes trabalhadores tiveram o domínio da organização de seu próprio trabalho por um período de aproximadamente um século. A retirada do domínio do trabalho, ação dos detentores do capital e imposição de estrutura rígida de organização do trabalho,

contribui na desestruturação de vivência secular, de saberes no trabalho e pode ser um fator gerador de insegurança, incidentes e acidentes de trabalho.

Ainda sobre a organização do trabalho, verifica-se que os estivadores *terem vivenciado situação de incidente de trabalho* pode ser fator contribuinte na ocorrência do acidente apresentando uma relação estatisticamente significativa ($\chi^2 = 8,71$; $p = 0,003$). Os relatos dos estivadores sobre o incidente no trabalho apontam mau funcionamento de equipamentos e máquinas, situações de cansaço por extensas horas de trabalho e ação de outros aspectos da organização do trabalho como, por exemplo, a pressão para terminar o carregamento (descarregamento) dos navios. Dentro desse contexto, é importante conseguir compreender o trabalho visando à sua transformação (GUÉRIN et al., 2001), no sentido de minimizar os riscos dos ambientes de trabalho e, conseqüentemente, minimizar o número de incidentes e acidentes de trabalho.

CONCLUSÃO

O estudo investigou os acidentes de trabalho nos portos portugueses de Lisboa, Figueira da Foz e Sines, considerando as transformações no trabalho no processo de modernização portuária e aceleração do comércio em tempos de globalização. Os trabalhadores entrevistados apontam a ocorrência de acidentes em sua vida portuária.

Os relatos abordam o maquinário em más condições para desenvolver com segurança as atividades, o excesso de trabalho que não permite o descanso, os cabos das gruas (*portéiners*) que não se apresentam em condições de operação. Muitos dos relatos estão relacionados à introdução de nova tecnologia no porto e, em especial, a movimentação de contêineres, que são toneladas a serem içadas para embarque ou desembarque. Ouvir o trabalhador sobre relatos de incidentes permite compreender a dimensão do trabalho no porto e os vários fatores que podem determinar um acidente.

A organização do trabalho nos portos conduz a rigidez no controle do trabalho, que pode gerar a ocorrência de acidentes no ambiente portuário. Os maquinários obsoletos, principalmente no Porto de Lisboa, a falta de manutenção e o ritmo acelerado na execução das tarefas, concorrem para a ocorrência de incidentes de trabalho, que por sua vez podem estar associados aos acidentes. Enfim, a modernização não apresenta o falado “alívio” na carga de trabalho. O processo tecnológico moderno, gerido pelos detentores do capital, gera outros fatores que determinam os acidentes de trabalho.

Assim, no campo da promoção em saúde, visando à saúde coletiva, é imprescindível que as empresas portuárias, a partir dos gestores da organização do trabalho, avancem

no conhecimento sobre as condições de trabalho e possam transformá-las de modo que permitam favorecer ações a fim de prevenir situações de acidentes que podem ser graves ou mesmo fatais. Inclui-se o conhecimento sobre incidentes entendendo estes como indicadores de condições inseguras no trabalho. Compreender a condição de desenvolvimento do processo de trabalho real agrega benefícios e ações “reais” no caminho de eliminar condições que geram acidentes. Pesquisadores no campo do trabalho e saúde coletiva reconhecem que a análise do trabalho real no conhecimento dos acidentes de trabalho é forte componente que permite a ampliação do significado destes agravos à saúde, somados de diagnóstico e o importante registro dos acidentes. O conhecimento dos acidentes nos portos, sua ocorrência e fatores determinantes, permitem ampliar discussões e produzir análises socialmente contextualizadas como contribuição para sua prevenção.

AGRADECIMENTOS

À Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo pelo apoio financeiro a pesquisa “Trabalho e Saúde dos Trabalhadores Portuários do Porto de Lisboa: estudo comparativo com o porto de Santos-Brasil” através de concessão de bolsa de Pós-Doutorado no Exterior - BPE, processo nº 2014/22654-5.

Ao Sindicato dos Estivadores e da Actividade Logística de Portugal pelo apoio durante todo o processo de pesquisa nos portos de Lisboa, Figueira da Foz e Sines decorrido nos anos de 2015/2016.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, MCV.; CEZAR-VAZ, MR., Soares, JFS., Santos da Silva, MR. (2012). **Prevalência de doenças musculoesqueléticas entre trabalhadores portuários avulsos**. Rev. Latino-Am. Enfermagem. vol. 20, n. 2, [08 telas].

_____ (2016). **Evidências científicas de adoecimento do trabalhador portuário para o raciocínio clínico da enfermagem**. Rev Esc Enferm USP. Vol. 50, Issue 2, pp. 346-354.

AREOSA, J. (2019). **O mundo do trabalho em (re)análise: um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho**. Laboreal. Vol. 15, Issue 2, pp. 1-24. <https://doi.org/10.4000/laboreal.15504>

AREOSA, J.; GONÇALVES, C. (2018). **Acidentes de trabalho numa empresa do setor ferroviário: incentivos, riscos e intensificação laboral**. In: VELOSO NETO, H.; AREOSA, J. (Eds.). Segurança ocupacional em transportes: Abordagens e

sistemas de segurança nas áreas rodoviária, ferroviária, aeroportuária e naval. Porto: Civeri Publishing.

AREOSA, J.; SZNELWAR, LI. (2019). **Acidentes do trabalho: Alguns contributos da ergonomia e das ciências do trabalho**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. Vol. 100, pp. 55-82.

CATTANI, AD. (2002). **Dicionário Crítico sobre Trabalho e Tecnologia**. 4ed. Rio de Janeiro: Vozes.

DEJOURS, C. (1986). **Por um novo conceito de saúde**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. Vol. 54, Issue 14, pp. 7-11.

_____. (2017). **Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos**. Porto Alegre; São Paulo: Dublinense.

FONSECA, B. (2012). **Reforma e eficiência portuária: o Porto de Aveiro** [dissertação]. Aveiro (PT): Universidade de Aveiro.

GUÉRIN, F. et al. (2001). **Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia**. São Paulo: Edgard Blücher.

INTERNATIONAL LABOR OFFICE. (2014). **A world without fatal work accidents is possible**. [ILO-Internet] Disponível em: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_301233/lang--en/index.htm. Acesso em: 26 out. 2016.

LLORY, M.; MONTMAYEUL, R. (2014). **O Acidente e a Organização**. Belo Horizonte: Fabrefactum.

MACIEL, RH.; GONÇALVES, RC.; MATOS, TG.; FONTENELLE, MF.; SANTOS, JBF. (2015). **Análise da dinâmica do trabalho portuário: estudo comparativo entre os portos do Mucuripe e do Pecém, no Ceará**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. Vol. 40, Issue 132, pp. 170-182.

MCATAMEY, L.; CORLETT, EN. (1992). **Reducing the risks of work related upper limb disorders: a guide and methods**. England: Institute for occupational Ergonomics, University of Nottingham.

MEDEIROS, MAT.; ARAÚJO, PMP.; BARREIRO, RG.; QUEIRÓZ, MFF. (2015). **Acidentes de Trabalho com Trabalhadores Portuários Avulsos do Porto de Santos**. In: Queiróz, MFF., Machin, R. and Couto, MT. (Org.). Porto de Santos: Saúde e Trabalho em Tempos de Modernização. São Paulo: Ed. Fap-Unifesp, p. 201-216.

MONTEMOR, C; VELOSO, L.; AREOSA, J. (2015). **Acidentes com tratores agrícolas e florestais: aprender para prevenir**. Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto. Vol. 30, pp. 119-143.

PORDATA. BASE DE DADOS PORTUGAL CONTEMPORÂNEO [PORDATA-Internet] 2017. Disponível em: <https://www.pordata.pt/Portugal/Acidentes+de+trabalho+total+e+mortais-72>. Acesso em: 10 jun. 2020.

PORTO DA FIGUEIRA DA FOZ. No Acumulado-Janeiro-Maio 2020 [internet]. Disponível em: <http://www.portofigueiradafoz.pt/sartigo/index.php?x=6612>. Acesso em: 15 jul. 2020.

PORTO DE LISBOA. Publicação Estatística. [Internet] 2016. Disponível em: http://www.portodelisboa.pt/portal/page/portal/PORTAL_PORTO_LISBOA/CRUZEIROS/ESTATISTICAS. Acesso em: 30 out. 2016.

PORTO DE SINES. Movimento de Mercadorias. [internet]. Disponível em: <http://www.apsinesalgarve.pt/media/3444/merc19782019pt.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2020.

QUEIRÓZ, MFF.; AREOSA, J. (2018). **Segurança e acidentes no trabalho portuário: a percepção dos estivadores portugueses**. In: VELOSO NETO, N.; AREOSA, J. (Eds.). **Segurança ocupacional em transportes: Abordagens e sistemas de segurança nas áreas rodoviária, ferroviária, aeroportuária e naval**. Porto: Civeri Publishing, p. 278-299.

QUEIRÓZ, MFF.; LARA, R. (2019). **História e trabalho dos estivadores do porto de Lisboa**. In: Varela, R. (Org.) “Don’t Fuck My Job”: as lutas dos estivadores em uma perspectiva global. Ribeirão V. N Famalicão-Portugal: Humus, p. 49-74.

QUEIRÓZ, MFF.; LARA, R.; MARIANO, A. (2015). **Trabalho e Saúde dos Estivadores do Porto de Lisboa**. International Journal on Working Conditions. Vol. 10, pp. 120-137.

ROCHA NETO, JM.; CRAVIDÃO, FD. (2014). **Portos no Contexto do Meio Técnico**. Mercator. Vol. 13, Issue 2, pp. 23-27. doi: 10.4215/RM2014.1302.0002

ROSSO, SD. (2008). **Mais Trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea**. São Paulo: Boitempo.

SOARES, JFS.; CÉSAR-VAZ, MR.; MENDONZA-SASSI, RA.; ALMEIDA, TL.; MUCILLO-BAISCH, AL.; SOARES, MCF.; COSTA, VZ. (2008). **Percepção dos trabalhadores avulsos sobre os riscos ocupacionais no porto do Rio Grande, Rio Grande do Sul, Brasil**. Cad. Saúde Pública. Vol. 24, Issue 6, pp. 1251-1259. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2008000600006>

VIDAL, MCR. (2002). **Ergonomia na empresa: útil, prática e aplicada**. 2ed. Rio de Janeiro: Virtual Científica.

VOLKOFF, S. (1992). **As pesquisas francesas sobre as condições de trabalho e a organização do trabalho: dos métodos aos resultados**. Textos para Discussão-IPEA. Brasília: Serviço Editorial.

Recebido: 31/08/2020

Revisado: 16/09/2020

Aprovado: 18/09/2020

ARTIGO

Violência sexual contra trabalhadora do comércio varejista: um estudo de caso sobre acidente de trabalho de trajeto

Sexual violence against retail workers: a case study on commuting accidents

Cátia Andrade Silva de Andrade, D.Sc.

Doutoranda em Saúde Coletiva pelo Instituto de Saúde Coletiva da Universidade Federal da Bahia (ISC/UFBA). Enfermeira do Núcleo de Vigilância Epidemiológica da Diretoria de Vigilância e Atenção à Saúde do Trabalhador (NEP-ST Divast/Ba)

Iracema Viterbo Silva, D.Sc.

Doutora em Saúde Pública pelo Instituto de Saúde Coletiva da Universidade Federal da Bahia (ISC/UFBA). Sanitarista da Diretoria de Vigilância e Atenção à Saúde do Trabalhador (Divast/Ba)

RESUMO: Os dados sobre o crime de estupro permanecem subnotificados nos sistemas de informações, apesar de ocorrerem diariamente e, não raro, em situação de relação com o trabalho, como casos típicos que ocorrem no próprio local onde se desenvolvem as atividades laborais ou no trajeto de ida ou retorno do local de trabalho. O presente estudo objetiva analisar um caso de estupro que culminou com a sua notificação como acidente de trabalho de trajeto e emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), tornando-se relevante, na medida em que pode ser utilizado como um instrumento de educação profissional para a notificação assertiva nos sistemas de informações que, por sua vez, fornecerão dados que subsidiarão a formulação de políticas públicas direcionadas ao enfrentamento da violência sexual contra a mulher.

Palavras-chave: estupro, acidente de trabalho, acidente de trabalho de percurso.

ABSTRACT: Data on the crime of rape remain underreported in the information systems, although they occur on a daily basis and, often, in a situation related to work, as typical cases in the place where the work activities are carried out or on the way to or from the return route of the workplace. The present study aims to analyze a case of rape that culminated with its notification as a work accident on the road and the issue of a

Work Accident Report (CAT), becoming relevant, as it can be used as an educational tool professional for assertive notification in information systems that, in turn, provide data that will support the formulation of public policies aimed at tackling sexual violence against women.

Keywords: sexual attack, work accident, workplace accident.

INTRODUÇÃO

O fenômeno social da violência é considerado como um problema de justiça criminal, defesa e saúde pública, sendo responsável por 1,4 milhão de mortes por ano no planeta. Ao analisar as estatísticas mundiais de violência, estima-se que 35% das mulheres foram vítimas de violência física e/ou sexual durante seu ciclo de vida, sendo a maior parte perpetrada por seus parceiros íntimos ou não (BRASIL, 2019a; OMS, 2015, 2017).

No contexto brasileiro, fundamentando-se em dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada periodicamente pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística em 2009, a violência de gênero configura-se como um problema de grande relevância à segurança pública, haja vista que mais de um milhão de mulheres sofre agressão física anualmente no Brasil. Entre as violências de gênero emerge o estupro, que, como as demais violências dentro dessa tipologia, não trata de sexo, de afetividade e de intimidade, mas de uma relação de poder, em que, em casos extremos, compreende a coisificação do ser mulher (CERQUEIRA; COELHO; FERREIRA, 2017).

Interpretando o Código Penal Brasileiro, no que preleciona o seu artigo 213, com redação alterada pela Lei n.º 12.015/2009, entende-se como estupro “constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso” (BRASIL, 2009). Em nossa sociedade, esse crime é considerado como um dos mais violentos, sendo elencado no ordenamento jurídico pátrio (Lei n.º 8.072/1990) como crime hediondo (FARIAS, RODRIGUES, 2018; NOVO, 2009; BRASIL, 1990a).

A Secretaria de Políticas para as Mulheres, no Estado da Bahia (BAHIA, 2019), fundamentando-se em informações do Fórum de Segurança Pública - FSP, alerta que no ano de 2018 o Brasil alcançou um recorde de registros de estupros, com 66 mil vítimas, o que equivale a aproximadamente a ocorrência de 180 estupros/dia.

Esclarece-se que essas estatísticas, elencadas pelo FSP, são baseadas nos registros policiais (boletins de ocorrência), entretanto, existe uma subnotificação relevante, porque muitas vítimas por medo de retaliação do parceiro, vergonha ou constrangimento, pela falta de confiança de que na Justiça e na polícia irão acreditar em sua palavra e dar continuidade ao caso, e deixam de registrar a ocorrência do crime. Isso culmina em níveis muito altos de subnotificação. Desta forma acredita-se que os números analisados estatisticamente configuram-se como uma limitada face visível de um enorme problema.

Os dados sobre o crime de estupro permanecem subnotificados nos sistemas de informações, pois, de acordo com os dados oriundos de pesquisas realizadas pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) em 2014, apenas 10% do total de ocorrências chegam ao conhecimento da polícia. Contudo, ainda assim, segundo o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP), em 2020, os dados são alarmantes: em 2015 ocorreram 47.461 casos, aumentando em 2016 para 49.497 casos, o que equivale a 24/100 mil habitantes. Na Bahia, nos mesmos anos, houve respectivamente 2.549 e 2.709 casos com a taxa de ocorrência de 17/100 mil habitantes. Entretanto, ao consultar os sistemas de informação em saúde, verifica-se uma subnotificação para esses mesmos anos, pois apenas 852 e 898 desses casos, nos respectivos anos, foram notificados ao Sistema de Informação de Agravos de Notificação (BRASIL, 2020b). Essa constatação aponta para um problema ainda mais grave: a possível ausência da vítima aos serviços de saúde para receberem as medidas profiláticas contra doenças sexualmente transmissíveis, gravidez indesejada e apoio psicológico.

Importante destacar que esse fenômeno começou a sair da invisibilidade, no cenário nacional, quando a obrigatoriedade de comunicação das violências contra segmentos vulneráveis da população passou a integrar as ações do Sistema Único de Saúde (SUS), fundamentadas no Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n.º 8.069/1990), na Lei n.º 10.778/2003 para a violência contra mulheres e o Estatuto do Idoso (Lei n.º 10.741/2003) (BRASIL, 1990a, 2003a, 2003b, 2016a).

Posteriormente, as ações de enfrentamento das violências foram articuladas na Portaria GM/MS n.º 737/2001 – Política Nacional de Redução da Morbimortalidade por Acidentes e Violências, com a implantação do Sistema de Vigilância de Violências e Acidentes (VIVA), objetivando à sistematização da coleta e monitoramento de dados sobre acidentes e violências no Brasil. (BRASIL, 2001). Todavia a notificação de violência interpessoal/ autoprovocada só se tornou compulsória em todos os serviços de saúde públicos e privados do Brasil em 2011 (BRASIL, 2016a, 2018a).

Infelizmente, casos de estupro ocorrem diariamente e, não raro, em situação de relação com o trabalho, como casos típicos no próprio local onde se desenvolvem as atividades laborais ou no trajeto de ida ou retorno do local de trabalho. No Brasil, a ficha de notificação de Violência Interpessoal e/ou autoprovocada, onde são registrados esses casos, possui campos específicos para o registro de relação com o trabalho. Entretanto, boa parte dessas fichas possui grandes falhas de registros, gerando como consequência a invisibilidade do agravo.

De 2016 a 2020, na Bahia segundo dados do aplicativo “Tabnet” do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN) e Superintendência Estadual de Vigilância Sanitária (SINAN/SUVISA/Tabnet), ocorreram o registro de 3.958 casos de estupro, sendo destes 42 relacionados ao trabalho e 554 em branco/ignorados, e apenas 3 (três) tiveram Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) emitida. Percebe-se que os registros nos sistemas de informações pouco revelam sobre a real magnitude do problema, haja vista a subnotificação e a incompletude dos dados, relegando, assim, o status dessa ocorrência do estupro relacionado ao trabalho a quase invisibilidade (BAHIA, 2020).

Ao avaliar o SINAN, no que tange a qualidade dos dados referentes à violência interpessoal e autoprovocada, verificou-se que, na Bahia, em 2016, o percentual de campos preenchidos da ficha de notificação obteve a classificação “ruim” (68,8%), enquanto que o campo específico “violência relacionada ao trabalho” obteve a classificação regular (75,8%) (BRASIL, 2019b).

Apesar de não haver dúvidas de que a ocorrência dessa violência na vida das mulheres pode culminar em problemas de saúde física e reprodutiva, transtornos mentais, incapacitação, morte prematura e outras consequências sociais e econômicas, ainda muito se discute sobre a sua tipificação como acidente de trabalho de trajeto e a importância da notificação no sistema de informação em saúde (BRASIL, 2019b). Assim, faz-se necessário o desenvolvimento de estudos com o objetivo de propiciar, aos profissionais que participam do processo assistencial e de vigilância epidemiológica à saúde, espaços de diálogo acerca da análise da casuística e de sua notificação.

Com base nessas considerações, o presente estudo objetiva analisar um caso de estupro que culminou com a sua notificação como acidente de trabalho de trajeto e emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), tornando-se relevante, na medida em que pode ser utilizado como um instrumento de educação profissional para a notificação assertiva nos sistemas de informações que, por sua vez, fornecerão

dados que subsidiarão a formulação de políticas públicas direcionadas ao enfrentamento da violência sexual contra a mulher.

DESCRIÇÃO DO CASO

Paciente do sexo feminino, aproximadamente 50 anos de idade, negra, mãe solteira de dois filhos, segundo grau incompleto, residente e domiciliada na cidade do Salvador/Bahia, moradora de bairro periférico, trabalhadora segurada pelo regime geral de previdência Instituto Nacional de Seguridade Social, exercia atividade como auxiliar no ramo econômico do comércio varejista com predominância de produtos alimentícios. A empresa dispunha de uma área de venda superior a 500 metros quadrados, compatível com um hipermercado. A trabalhadora refere que laborava com escala de 8h/dia, mas habitualmente tinha sua jornada estendida em mais 2h/dia, iniciando-se às 17 horas, mas sem horário definido para término das atividades e saída do trabalho. Por isso a empresa disponibilizava transporte particular para levar os trabalhadores em casa. Relata que, por inúmeras vezes, queixou-se a seu empregador de que o motorista do transporte da empresa recusava-se a deixá-la na porta de casa, constringendo-a a descer do transporte, de madrugada, em uma rua próxima a sua, deserta e com insuficiente iluminação pública. De acordo com informações da paciente, registradas em Boletim de Ocorrência Policial (BOP), e confirmadas em laudo de exame de corpo de delito, em 2018, em uma das madrugadas quando retornava de mais uma jornada noturna, a trabalhadora foi violentada sexualmente por um desconhecido que portava uma arma de fogo, obrigando-a a acompanhá-lo pela rua deserta, em que fora deixada pelo motorista do transporte da empresa, para uma viela próxima, onde consumou o crime. Em seguida, o estuprador fugiu em companhia de um comparsa que se limitou a vigiar e presenciar o fato. Após a ocorrência do crime, a paciente relata que, muito abalada, procurou uma unidade de saúde de emergência, recebeu os primeiros cuidados, foi encaminhada a uma delegacia de polícia que registrou o crime e fez exame pericial no Instituto Médico Legal de Salvador/BA. Relata que sofreu muito com o protocolo de quimioprofilaxia pós-estupro. Informa que entregou pessoalmente à empresa o BOP conjuntamente com sua solicitação de transferência do turno noturno para o diurno, entretanto foi informada de que seu pleito não poderia ser atendido. A partir daí, a paciente narra que se iniciou um “verdadeiro inferno em sua vida”, pois não tinha mais paz e rememorava dia e noite os detalhes da violência sofrida, o que era agravado pelo comportamento reiterado do motorista de continuar deixando-a na mesma rua da ocorrência do crime. Informa que continuou queixando-se ao empregador, que manteve a postura de não admoestar o motorista, pois ele tinha longo itinerário de trabalhadores a transportar. Por fim, aproximadamente 10 meses após a ocorrência do crime, e de continuar laborando sob as mesmas condições de

insegurança devido à necessidade de manter-se empregada, tendo em vista que é a mantenedora financeira da família que chefia, a mesma foi diagnosticada por médico psiquiatra com Estado de Estresse Pós Traumático – Classificação Internacional de Doenças 10^a edição (CID 10): F43.1. Sem condições psíquicas de trabalhar, a trabalhadora relata que foi demitida e teve seu plano assistencial de saúde cancelado após entregar um atestado médico de 10 dias na empresa. A mesma compareceu ao ambulatório do Centro Estadual de Vigilância em Saúde do Trabalhador (CESAT/BA), alguns meses após a demissão, encaminhada pelo seu médico psiquiatra assistente que, de acordo com relato dela, e com o encaminhamento por escrito, orientou-a a buscar comprovar a relação da doença que a acometia com o trabalho. A paciente foi acolhida e assistida pela equipe multiprofissional do CESAT/BA, apresentou-se fazendo uso de várias medicações psicoativas prescritas, muito chorosa e ansiosa, relatando surtos de irritabilidade, choros imotivados, crises de pânico e constante estado de ansiedade, insônia e lembrança constante da violência da qual foi vítima. Após avaliação multiprofissional, concluiu-se que a síndrome apresentada pela paciente foi desencadeada após um violento trauma, decorrente do estupro, do qual foi vítima durante o percurso de retorno para sua casa ao sair do trabalho sendo, assim, caracterizado como doença ocupacional, pelo Psiquiatra do CESAT/BA.

ANÁLISE DO CASO

Após avaliação da paciente conjuntamente com a análise das provas documentais – da ocorrência do crime, do atendimento médico de emergência, dos relatórios e atestados médicos emitidos por seu médico assistente – foram adotadas as seguintes condutas:

- Médico Psiquiatra do CESAT/BA elaborou relatório de nexos causal positivo asseverando, de forma fundamentada, que o transtorno mental supracitado trata-se de doença ocupacional; emitiu-se a CAT, como doença do trabalho, com base na violência sexual sob ameaça de morte como situação geradora da doença apresentada pela paciente, com CID 10: F43.1 – Síndrome do Estresse Pós Traumático, com pedido de afastamento por período de 120 dias; e consultou-se a ficha de notificação do caso de violência do SINAN e, após análise, constatou-se que a unidade notificadora do caso de violência deixou os campos relacionados ao trabalho em branco.
- Foi feito contato com a unidade para que procedessem às alterações pertinentes ao preenchimento correto dos campos específicos de relação com o trabalho; realizou-se o preenchimento da ficha de notificação de transtorno

mental relacionado ao trabalho no SINAN, com o CID 10: F43.1 – Síndrome do Estresse Pós Traumático; efetivou-se o preenchimento da ficha de notificação de Acidente de Trabalho, como acidente de trajeto, com o código da causa do acidente conforme o CID 10: Y05 - Agressão sexual por meio de força física; emitiu-se carta solicitando à empresa a emissão da CAT do acidente, que após investigação ficou comprovado como Acidente de Trabalho de Trajeto; e encaminhou-se a paciente com o preenchimento da ficha de referência e contrarreferência do SUS para o Centro de Atenção Psicossocial (CAPS) mais próximo de sua residência.

- Encaminhou-se a paciente para a Defensoria Pública a fim de avaliar possibilidade de judicialização da causa em face à Justiça do Trabalho; e
- Orientou-se a paciente a agendar pedido de afastamento junto ao INSS levando, para tanto, os documentos emitidos pelo seu médico psiquiatra assistente e os do CESAT/BA.

Entendeu-se que o caso de estupro em questão trata-se de um acidente de trabalho de trajeto, pois ocorreu no retorno da trabalhadora para seu domicílio. Corrobora para o entendimento deste como acidente de trabalho o enunciado descritor na ficha de notificação de acidente de trabalho do SINAN, qual seja:

Todo caso de acidente de trabalho por causas não naturais compreendidas por acidentes e violências (Capítulo XX da CID-10 V01 a Y98), que ocorrem no ambiente de trabalho ou durante o exercício do trabalho quando o trabalhador estiver realizando atividades relacionadas à sua função, ou a serviço do empregador ou representando os interesses do mesmo (Típico) ou no percurso entre a residência e o trabalho (Trajeto) que provoca lesão corporal ou perturbação funcional, podendo causar a perda ou redução temporária ou permanente da capacidade para o trabalho e morte (BRASIL, 2020c).

Não há dúvidas de que o estupro é uma violência que deixa marcas físicas e psíquicas e, no caso da paciente em questão, trouxe grande perturbação funcional com o desencadeamento de perda temporária da capacidade para o trabalho, ensejando então seu afastamento para tratamento. Entretanto, a unidade de saúde notificadora, ao acolher e assistir a paciente não preencheu de forma adequada a ficha de notificação de violência, deixando os campos relacionados ao trabalho em branco, como também não preencheu a ficha de notificação de acidente de trabalho, ambas do SINAN.

Destaca-se que a ocorrência de não preenchimento dos referidos campos de relação com o trabalho na ficha do SINAN é algo alarmante, permitindo que o fenômeno da violência e do acidente de trabalho permaneçam na invisibilidade.

Faz-se necessário uma atenção pormenorizada dos profissionais de saúde que atendem a essas vítimas de violência no sentido do preenchimento assertivo das fichas de notificação do VIVA/SINAN, investigando no acolhimento e/ou na coleta de dados da anamnese os dados relativos ao trabalho, compreendendo que estes se fazem imprescindíveis para a formulação de políticas públicas voltadas ao enfrentamento deste problema de saúde pública. Para tanto, deve-se seguir as orientações de preenchimento das notificações de violência no instrutivo do VIVA/SINAN (BRASIL, 2016a).

Importante lembrar que os agravos em questão são de notificação compulsória para todos os serviços de saúde pública e privados em todo o território nacional, conforme Portaria GM/MS n.º 204/2016, que define lista nacional de notificação compulsória de doenças, agravos e eventos de saúde pública. Especificamente na Bahia, essa regulamentação é norteadada pela Portaria SESAB n.º 1290/2017 que atualizou a lista de notificação compulsória no território estadual baiano, devendo, então, a notificação fazer parte da linha assistencial de enfrentamento das violências (BRASIL, 2016b; BAHIA, 2017).

No que se refere precisamente à notificação compulsória de eventos relacionados ao trabalho, no ano de 2019, foram publicadas as Notas Informativas DSASTE/SVS/MS n.º 90/2019 e 94/2019, ambas objetivando orientar sobre as novas definições dos agravos e doenças relacionados ao trabalho do SINAN, dentre estes, destacamos a nova definição de acidente de trabalho que não leva mais em consideração os antigos critérios de gravidade, dirimindo, assim, a antiga celeuma de se analisar o caso, para se identificar uma condição de gravidade, para só então se efetivar a notificação (BRASIL, 2019c, 2019d).

De acordo com a Nota Técnica DIVAST/SUVISA/SESAB n.01/2018 – contendo orientações para a vigilância epidemiológica dos acidentes de trabalho, a época ainda, direcionada aos graves –, os acidentes de trabalho podem ser emoldurados em qualquer uma das tipologias ou classificações de causas acidentais ou violentas de lesões ou morte elencadas no capítulo XX – Causas externas da CID 10. Esclarece o documento que as redes de atenção à saúde, ao atenderem um caso de lesão traumática, acidente ou outro agravo súbito decorrente de causa externa, devem investigar a possibilidade de relação deste com o trabalho (BAHIA, 2018).

Para tanto, recomenda a referida nota técnica que o profissional de saúde deve buscar esclarecer as circunstâncias de ocorrência do evento, se o usuário é trabalhador(a) e se estava trabalhando no momento do ocorrido ou se deslocando entre sua residência e o local de trabalho, independentemente do meio de locomoção utilizado, incluindo-se nestes, os acidentes de transporte, outros acidentes e violências interpessoais (BRASIL, 2018b).

No que tange ao acidente de trabalho como de trajeto, corrobora para este entendimento as provas documentais apresentadas pela paciente que confirmam a ocorrência do crime de estupro minutos após ter sido deixada pelo transporte da empresa na rua próxima a sua residência. Uma vez sendo confirmado o acidente, neste caso em questão de trajeto, e tratando-se a trabalhadora de segurada do INSS, deve-se orientar a vítima a buscar a emissão da CAT junto ao seu empregador. Entretanto, apesar de ter recorrido ao empregador para que a CAT relativa ao acidente fosse emitida, a paciente teve o documento negado.

Pode-se verificar o direito à emissão da CAT, nesses casos, com entendimento já pacificado na justiça trabalhista desde a década de 2000:

VIOLÊNCIA SEXUAL-ACIDENTE DE TRABALHO-EXISTÊNCIA DE NEXO CAUSAL-EMISSÃO DE CAT-INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS-CULPA DO EMPREGADOR CONFIGURADA PELA OMISSÃO-ACOLHIMENTO DOS PLEITOS - A prática de estupro, ainda que fora do ambiente de trabalho e após o expediente diário, por terceiro alheio ao quadro funcional do empregador, configura acidente de trabalho, nos termos da Lei n. 8.213/91, existindo nexo causal entre o fato delituoso e a relação laboral mantida com a obreira vítima do crime contra a liberdade sexual, visto que o infortúnio desta ocorreu em seu deslocamento de retorno para casa, a exemplo do que comumente acontece nos acidentes de trânsito (TRT-RO, 2005).

DANO MORAL. ACIDENTE DE PERCURSO. ESTUPRO. AUSÊNCIA DE EMISSÃO DE CAT. COMPORTAMENTO INADEQUADO DO EMPREGADOR. A não emissão da CAT diante do acidente de trajeto sofrido pela reclamante denota ilicitude na conduta patronal, visto que a empregadora tem o dever legal de comunicar o fato à Previdência Social, inobstante existam outros legitimados para tanto, conforme prevê o § 2º do art. 22 da Lei 8.213/91. Ademais, as atitudes do empregado após o acidente de trajeto, por sua gravidade, demonstram o pouco caso que a reclamada teve para com a reclamante (...) (TRT-RO, 2017).

Contudo, na conjuntura política atual brasileira, a equiparação do acidente de trajeto como típico vem sendo questionada, tendo a publicação da Medida Provisória n.º

905/2019 – que institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo – alterado a legislação trabalhista, revogando parte do art. 21 da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, que equiparava acidente de trajeto ao acidente de trabalho, no que concerne à concessão de benefícios previdenciários. Houve a alteração da regulamentação no sentido do acidente de trabalho de trajeto não ser mais causa de requerimento de auxílio relacionado junto ao Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS) (B-91), este ensejará se for o caso, o benefício auxílio-doença não relacionada ao trabalho (B-31) (BRASIL, 2019e, 1991).

Destaca-se que a fundamentação da alteração proposta foi a de que empregador não tem influência/ingerência sobre os acontecimentos que ocorrem fora do ambiente de trabalho, que estão fora do seu alcance, controle, fiscalização e poder diretivo, o que é reforçado pela alteração da legislação trabalhista no que concerne o entendimento de que o empregado não está à disposição da empresa naquele período.

Após publicação, da referida medida provisória, o Ministério da Saúde emitiu documento contendo “Esclarecimentos sobre a Medida Provisória n.º 905/2019 e desdobramentos sobre a notificação de acidente de trajeto e emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT)”. Esse documento evidencia a preocupação com as possíveis dúvidas acerca da notificação do acidente de trajeto nos sistemas de informações, entendendo que estes possuem “elevada morbimortalidade, alto custo social e grande impacto sobre os serviços de saúde, sociedade e economia” (BRASIL, 2020b).

Afirma-se a relevância da questão com bases nas estatísticas extraídas nos registros do SINAN, que evidenciam a gravidade do problema. Verificou-se que entre os anos de 2006 a 2019 registrou-se 885.818 casos de acidentes de trabalho, destes, 21% foram acidentes de trajeto, ocorrendo no período compreendido entre 2006 a 2018 uma elevação de +9.600,5% no registro de acidentes de trajeto que foram de 195 para 18.884 casos (BRASIL, 2020b).

Alerta-se e orienta, ainda, que “os acidentes de trabalho de trajeto devem continuar sendo notificados no SINAN e reconhecidos por meio do campo Acidente de Trabalho na Declaração de Óbito (DO) do Sistema de Informações sobre Mortalidade (SIM)”. E recomendam que sejam mantidas as seguintes ações já preconizadas e desenvolvidas:

- Qualificar as informações sobre os acidentes de trabalho de trajeto, enquanto subsídio para as políticas públicas e as ações de promoção e prevenção à saúde dos trabalhadores;

- Identificar e monitorar os grupos mais vulneráveis e expostos a riscos de acidentes de trabalho de trajeto;
- Mobilizar os profissionais da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST) quanto à importância do monitoramento, identificação e notificação dos acidentes de trabalho de trajeto, bem como para o cuidado integral à saúde destes trabalhadores;
- Elaborar campanhas informativo-publicitárias voltadas para a conscientização da população sobre os acidentes de trabalho de trajeto, especialmente os acidentes de trânsito, como um importante problema de saúde pública no país;
- Promover a articulação dos serviços de Vigilância em Saúde do Trabalhador (VISAT) e dos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) com outras instituições (sindicatos, serviços de saúde, universidades, escolas, entre outros) que tenham interface com a saúde do trabalhador, para o desenvolvimento de ações que visem à redução de acidentes de trabalho de trajeto, especialmente os de trânsito; e
- Realizar ações intersetoriais com setores afins, como as áreas da Previdência e do Trabalho do Ministério da Economia, Ministério Público do Trabalho, Superintendências de Trânsito, Polícia Rodoviária Federal, Agência Nacional de Transporte Terrestre (ANTT) entre outros (BRASIL, 2020b).

Contudo, a Medida Provisória 905/2019 teve vigência apenas até 20 de abril de 2020, quando, então, foi revogada pela Medida Provisória n.º 955/2020. O art. 51 da referida medida que havia revogado a alínea “d” do inciso IV do art. 21 da Lei n.º 8.213/1991, e que equiparava o acidente de trajeto como sendo acidente de trabalho, deixou de ter eficácia e de repercutir negativamente sobre a não geração da estabilidade ao empregado. (BRASIL, 2019e, 2020d, 1991)

Vale ressaltar que durante o período de vigência dessa medida provisória, com força de lei, as empresas não precisavam mais emitir a CAT e nem considerar o acidente de trajeto como acidente de trabalho, o que por certo prejudicou muitos trabalhadores. Assim, com a revogação da mesma, o acidente de trabalho de trajeto volta a ser equiparado ao acidente de trabalho típico, ainda que a reforma trabalhista tenha alterado o entendimento de que o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a sua efetiva ocupação do posto de trabalho e deste para seu retorno, seja tempo à disposição do empregador.

Relevante destacar que as fichas de notificação do SINAN são independentes umas das outras, ou seja, um paciente pode ter mais de uma notificação como no caso em questão, que inicialmente deveria ter sido notificado, além da violência, o acidente de trabalho, e posteriormente nesse caso analisado, houve a notificação do transtorno mental relacionado ao trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A subnotificação dos casos de violência relacionadas ao trabalho nos sistemas de informações em saúde configura-se como um grande problema. Todavia a notificação, também, emerge como uma situação que precisa de investimento de qualificação, objetivando a redução das inconsistências, duplicidades e respostas inválidas, caracterizadas por campos deixados em branco ou preenchidos com o termo “ignorados”.

Nesse contexto, entendendo os serviços de saúde como espaços privilegiados para a identificação de casos de violência, e de que as notificações se inserem nas dimensões da linha de cuidado voltadas para uma atenção integral e humanizada, percebe-se que o ato de notificar possui um papel de reduzir a invisibilidade desse fenômeno do estupro como acidente de trajeto, tendo em vista que a maior parte dessas violências sequer chega ao conhecimento das autoridades públicas. Por isso, o profissional - oportunamente capacitado e sensibilizado para investigar e identificar essa tipologia de casos - não deve perder a oportunidade de notificar cada um dos casos que lhe chega às mãos.

O registro qualificado das informações possibilitará a articulação do setor saúde, o planejamento das ações multi e intersetoriais, e o desenvolvimento de políticas públicas de saúde para intervenção sobre o fenômeno da violência. No entanto, faz-se necessário que os profissionais de saúde estejam capacitados para exercer seu papel com segurança, sendo a discussão de casos como este imprescindível para servir como instrumento potencializador de educação profissional que promova mudanças efetivas no atual contexto de invisibilidade dos estupros relacionados ao trabalho.

REFERÊNCIAS

BAHIA. Secretaria de Políticas para as Mulheres do Estado. Notícia: **Recorde de estupros no Brasil escancara negligência com crimes de violência sexual**, 2019. Disponível em: <http://www.mulheres.ba.gov.br/2019/09/2563/Recorde-de-estupros-no-Brasil-escancara-negligencia-com-crimes-de-violencia-sexual.html>. Acesso em: 03 mar. 2020.

_____. Secretária de Saúde do Estado. Nota Técnica DIVAST/SUVISA/SESAB n.01/2018 – **Orientações para a vigilância epidemiológica dos acidentes de trabalho grave na rede SUS da Bahia**. In.: _____. Orientações Técnicas para a Vigilância Epidemiológica de Óbitos por Causas Externas Relacionados ao Trabalho: Acidente de Trabalho Grave – SUS/Bahia. Salvador: Cesat/Divast, 2018, anexo 01, p.52. Disponível em: <https://central3.to.gov.br/arquivo/481161/>. Acesso em: 10 mar. 2020.

_____. Secretária de Saúde do Estado. **Portaria n.º 1290/2017 - Atualizou a lista estadual de notificação compulsória de doenças, agravos e eventos de saúde pública nos serviços de saúde pública e privados na Bahia**. Disponível em: <http://www.saude.ba.gov.br/wp-content/uploads/2019/03/2017-Portaria-nº-1290-LNC.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2020.

_____. Secretária de Saúde do Estado. Sinan/Suvisa/Tabnet. Informação em Saúde: **Casos de Violência interpessoal e autoprovocada – Bahia**. Disponível em: <http://www3.saude.ba.gov.br/cgip/tabcgip.exe?sinan/viole.def>. Acesso em: 29 fev. 2020.

BRASIL. Lei n.º 8.069/1990 – **Estatuto da Criança e do Adolescente**. 1990a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8069.htm. Acesso em: 11 mar. 2020.

_____. Lei n.º 8.072/1990 – **Dispõe sobre os crimes hediondos, nos termos do art. 5º, inciso XLIII, da Constituição Federal**. 1990b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8072.htm. Acesso em: 11 mar. 2020.

_____. Lei n.º 8.213/1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm. Acesso em: 11 mar. 2020.

_____. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS n.º 737/2001 – **Política Nacional de Redução da Morbimortalidade por Acidentes e Violências**. Disponível em: <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/acidentes.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2020.

_____. Lei n.º 10.778/2003 – **Estabelece a notificação compulsória, no território nacional, do caso de violência contra a mulher que for atendida em serviços de saúde públicos ou privados**. 2003a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2003/L10.778.htm. Acesso em: 11 mar. 2020.

_____. Lei n.º 10.741/2003 – **Estatuto do Idoso**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2003/L10.741.htm. 2003b. Acesso em: 11 mar. 2020.

_____. **Código Penal Brasileiro** (Alterado pela Lei n.º12.015/2009). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del2848.htm. Acesso em: 11 mar. 2020.

_____. Ministério da Saúde. **Viva: Instrutivo – Notificação de Violência Interpessoal e Autoprovocada Secretaria de Vigilância em Saúde**. Departamento de Vigilância de Doenças e Agravos Não Transmissíveis e Promoção da Saúde. Brasília, 2016a. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/viva_instrutivo_violencia_interpessoal_autoprovocada_2ed.pdf. Acesso em: 03 mar. 2020.

_____. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS n.º 204/2016 – **Define a lista nacional de notificação compulsória de doenças, agravos e eventos de saúde pública nos serviços de saúde pública e privados em todo o território nacional**. 2016b. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/Gm/2016/prt0204_17_02_2016.html. Acesso em: 10 mar. 2020.

_____. Ministério da Saúde. Secretária de Vigilância em Saúde. Coordenação-Geral de Vigilância de Agravos e Doenças Não Transmissíveis. **Boletim Epidemiológico. Análise epidemiológica da violência sexual contra crianças e adolescentes no Brasil**, 2011 a 2017. Jun/2018a, n.º 27, v. 49.

_____, Ministério da Saúde. **Caderno de Atenção Básica n.º 41 - Saúde do trabalhador e da trabalhadora**. Brasília: Ministério da Saúde, 2018b.

_____. Ministério da Saúde. Boletim Epidemiológico. **Violências contra mulheres: análise das notificações realizadas no setor saúde, Brasil, 2011-2018**. Out/2019a, n.º 30, v. 50. Secretária de Vigilância em Saúde. Coordenação-Geral de Vigilância de Agravos e Doenças Não Transmissíveis.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde Departamento de Vigilância de Doenças e Agravos Não Transmissíveis e Promoção da Saúde. **Qualidade dos dados de notificação de violência interpessoal e autoprovocada, Brasil – 2016**. Brasília: DF, 2019b.

_____. Ministério da Saúde. Nota Informativa DSASTE/SVS/MS n.º 90/2019 – **Orientação sobre as novas definições dos agravos e doenças relacionados ao trabalho do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN)**. 2019c. Disponível em: <http://www.acm.org.br/acamt/documentos/emfoco/SEI-MS-0010285210-notainformativa.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2020.

_____. Ministério da Saúde. Nota Informativa DSASTE/SVS/MS n.º 94/2019 – **Orientação sobre as novas definições dos agravos e doenças relacionados ao trabalho do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN)**. 2019d.

Disponível em: <http://www.saude.ba.gov.br/wp-content/uploads/2019/09/NOTA-INFORMATIVA-N.-942019-DSASTESVSMS.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2020.

_____. Medida Provisória nº 905/2019 – **Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências**. 2019e.

Disponível em <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/medpro/2019/medidaprovisoria-905-11-novembro-2019-789390-republicacao-159408-pe.html>. Acesso em: 03/03/2020.

_____. Medida Provisória nº 955/2020. Revoga a Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019, que institui o **Contrato de Trabalho Verde e Amarelo e altera a legislação trabalhista**, 2020d.

_____. Ministério da Saúde. Datasus/Tabnet. **Violência Doméstica, Sexual e/ou outras formas de violência – Bahia**. 2020a. Disponível em: <http://tabnet.datasus.gov.br/cgi/defthtm.exe?sinannet/cnv/violeba.def>. Acesso em: 29 fev. 2020.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Saúde Ambiental, do Trabalhador e Vigilância das Emergências em Saúde Pública – DSASTE. **Anexo – Esclarecimento sobre a Medida Provisória nº 905/2019 e desdobramentos sobre a notificação de acidente de trajeto e emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT)**, 2020b.

_____. Ministério da Saúde. Secretária de Vigilância em Saúde. Coordenação-Geral de Vigilância de Agravos e Doenças Não Transmissíveis. Boletim Epidemiológico. **Vigilância de violências e acidentes no Brasil: análise da cobertura da notificação compulsória de violência interpessoal/autoprovocada nos municípios brasileiros**. Jan/2020c, n.º 4, v. 51.

CERQUEIRA, Daniel; COELHO, Danilo Santa Cruz; FERREIRA, Helder. **Estupro no Brasil: vítimas, autores, fatores situacionais e evolução das notificações no sistema de saúde entre 2011 e 2014**. Rev. Bras. Segur. Pública. São Paulo, v. 11, n. 1, 2017: 24-48.

FARIAS, Ranni de Cássia Lopes; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. Estupro: o mal que assola a sociedade desde os primórdios. Revista Jus Navigandi, 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/67300/estupro-o-mal-que-assola-a-sociedade-desde-os-primordios>. Acesso em: 01 mar. 2020.

FSP - Fórum de Segurança Pública, 2020. **Dados Estatísticos dos Crimes contra a dignidade sexual**. Disponível em: https://public.tableau.com/profile/fbsp#!/vizhome/dignidade_sexual/Dadosemtabela. Acesso em: 29 fev. 2020.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Nota Técnica n.º 11** - Estupro no Brasil: uma radiografia segundo os dados da Saúde (versão preliminar), 2014. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/140327notatecnicadiest11.pdf. Acesso em: 11 mar. 2020.

NOVO, Benigno Núñez. **Afinal, você sabe o que é estupro?** Revista Jus Navigandi, 2009. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/74521>. Acesso em: 27 fev. 2020.

OMS - Organização Mundial da Saúde. **Relatório Mundial sobre a Prevenção da Violência 2014**. São Paulo, 2015. Disponível em: https://apps.who.int/iris/bitstream/10665/145086/5/9789241564793_por.pdf. Acesso em: 29 fev. 2020.

_____. - Organização Mundial da Saúde. **Violence against women**. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>, 2017. Acesso em: 03 mar. 2020.

TRT-RO. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. RO n.º 00765.2004.004.14.00-0 - Rel. Juiz Vulmar de Araújo Coelho Junior – DOJT. 05/08/2005. Disponível em: <https://trt-11.jusbrasil.com.br/noticias/2257625/vitima-de-violencia-sexual-no-interior-de-empresa-sera-indenizada-por-danos-morais>. Acesso em: 11 mar. 2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. RO n.º0000123-82.2016.5.13.0023 - Rel. Juiz Paulo Américo Maia de Vasconcelos Filho– DEJT. 17/02/2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/137836263/trt-13-judiciario-17-02-2017-pg-32?ref=serp>. Acesso em: 24 ago. 2020.

Recebido: 25/07/2020
Revisado: 21/08/2020
Aprovado: 16/09/2020

ARTIGO

Trabalho e Saúde Emocional em tempos de COVID-19

Work and Emotional Health in COVID-19 times

Valdete Souto Severo, D.Sc.

Doutora em Direito do Trabalho pela USP/SP, pós doutoranda em Ciências Políticas pela UFRGS/RS, professora, coordenadora do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital da UFRGS/RS; juíza do trabalho, membra do RENAPEDTS - Rede Nacional de Pesquisa em Direito do Trabalho e Seguridade Social, Presidenta da AJD - Associação Juizes para a Democracia; membra da diretoria da ALTI Associação Latinoamericana de Jueces del Trabajo.

Isabela Pimentel de Barros, M.Sc.

Mestranda em Direito do Trabalho pela UERJ, pós graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, advogada, membra efetiva do Instituto dos Advogados Brasileiros (IAB), Diretora da Associação Carioca dos Advogados Trabalhistas (ACAT- 2019- 2021), membra da Comissão Especial de Direito Sindical da OAB/RJ.

RESUMO: Os fatores psicossociais trazem inúmeras consequências para a saúde e segurança do trabalhador, bem como para o mundo do trabalho. Além de difícil reconhecimento como doença ocupacional ou como acidente de trabalho, as doenças psíquicas não se relacionam somente com doenças como estresse e depressão, mas também com inúmeras outras como, a título de exemplo, as doenças cardiovasculares ou musculares, vez que os riscos psicossociais estão estreitamente relacionados ao estresse laboral. Apesar de ser um assunto extremamente relevante para a saúde pública e para a sociedade como um todo, o Direito do Trabalho pouco se ocupa com o seu estudo. Nesse sentido, em um primeiro momento, buscamos esclarecer ao leitor as principais medidas realizadas pelas reformas trabalhistas espanhola (2012) e brasileira (2017) para, após, analisar as consequências concretas das mesmas em termos de desemprego, desalento e afastamento do trabalho por doenças nesses dois países. Em seguida, indicaremos as medidas adotadas por esses países diante da realidade da pandemia da COVID-19 e discutiremos as suas eficiências como medida de estabilização social e cuidado com a saúde e a vida de quem depende do trabalho para sobreviver. Restou demonstrado o expressivo aumento do número de pessoas acometidas de doenças psíquicas em razão do trabalho, o que tende a agravar-se com a crise econômica instaurada, com o desemprego massivo, com as opções legislativas

que priorizam o capital em detrimento de quem vende a sua força de trabalho e com a política adotada pelo Brasil em meio a mais de 140 mil mortos.

Palavras-chave: saúde mental, riscos psicossociais, doenças ocupacionais, reformas trabalhistas, pandemia do Covid-19.

ABSTRACT: Psychosocial factors have numerous consequences for the health and safety of workers, as well as for the world of work. In addition to being difficult to recognize as an occupational disease or an accident at work, mental illnesses are not only related to illnesses such as stress and depression, but also countless other illnesses, such as cardiovascular or muscle diseases, as the risks psychosocial problems are closely related to work stress. Despite being an extremely relevant subject for public health and for society as a whole, labor law has little to do with its study. In this sense, at first, we seek to clarify to the reader the main measures taken by the Spanish (2012) and Brazilian (2017) labor reforms, after which to analyze their concrete consequences in terms of unemployment, discouragement and sick leave from work in these two countries. Then, we will indicate the measures adopted by these countries in the face of the reality of the COVID-19 pandemic and discuss their efficiencies as a measure of social stabilization and care for the health and life of those who depend on work to survive. It remained to be demonstrated the expressive increase in the number of people suffering from mental illnesses due to work, which tends to worsen with the economic crisis established, with massive unemployment, with the legislative options that prioritize capital to the detriment of those who sells its workforce and with policy that Brazil has in the midst of more than 140 thousand deaths.

Keywords: mental health, psychosocial risks, occupational diseases, labor reforms, Covid-19 pandemic.

INTRODUÇÃO

*“(...) Pai, afasta de mim esse cálice
De vinho tinto de sangue
Como beber dessa bebida amarga
Tragar a dor, engolir a labuta
Mesmo calada a boca, resta o peito
Silêncio na cidade não se escuta
De que me vale ser filho da santa
Melhor seria ser filho da outra
Outra realidade menos morta*

*Tanta mentira, tanta força bruta
Como é difícil acordar calado
Se na calada da noite eu me dano
Quero lançar um grito desumano
Que é uma maneira de ser escutado
Esse silêncio todo me atordoa
Atordoadado eu permaneço atento
Na arquibancada pra a qualquer momento
Ver emergir o monstro da lagoa
De muito gorda a porca já não anda
De muito usada a faca já não corta
Como é difícil, pai, abrir a porta
Essa palavra presa na garganta(...)"*
(Cálice, Chico Buarque, 1973)

Composta em 1973 por Chico Buarque, em um período em que a censura não permitia que a verdade fosse dita, “Cálice” denuncia as mortes, a repressão, os horrores da Ditadura civil-empresarial-militar, a opção política que foi responsável pela morte e pela tortura de mais de 20 (vinte) mil pessoas. Passadas três décadas da abertura democrática, já são mais de 140.000 mortos pela doença causada pelo novo coronavírus (COVID-19, na sigla em inglês), além de um número absurdo de registros de morte por Síndrome Respiratória Aguda Grave, isso sem contar os inúmeros mortos que, por falta de atendimento ou testagem, faleceram sem contar nas estatísticas. Ou aqueles que faleceram por outras doenças, em razão da falta de atendimento médico adequado. Já são mais de 4 milhões de pessoas contaminadas. Ao mesmo tempo, atingimos um nível recorde de desocupação e de desigualdade. Ainda assim, vimos um Presidente da República que se negou a reconhecer a gravidade da Pandemia e o Parlamento aprovou leis que retiram ainda mais direitos trabalhistas. As populações indígenas estão sendo dizimadas pela ausência de acesso a atendimento médico ou controle da disseminação do vírus. Nossas reservas naturais estão sendo saqueadas, empresas públicas estão sendo privatizadas.

Cálice é “cale-se”, o silenciamento diante do sangue derramado. Também hoje há censura: juízes, professores e policiais que ousam criticar a política atual estão sendo perseguidos e silenciados. A pandemia provocada pelo Novo Coronavírus da Síndrome Respiratória Aguda (SARS-Cov2, da sigla em inglês) encontra uma população desamparada por “reformas” e políticas que privilegiam poucos em detrimento da maioria. A música revela-se assustadoramente atual. Por que beber dessa bebida amarga, tragar a dor, engolir a labuta, se ainda resta o peito, o sofrimento, a dor individual e coletiva de uma sociedade que está em luto? Os efeitos da desconstrução das regras de proteção social somadas à pandemia são devastadores, também da perspectiva emocional, especialmente para quem vive do trabalho. A vontade de Chico Buarque, de lançar um grito desumano, arranjar uma maneira de ser

escutado, é o que move a muitos de nós. O silêncio que atordoia diante da ausência de equipamentos de proteção individual, das despedidas coletivas, das propostas legislativas cada vez mais hostis à classe trabalhadora, entristece e adocece. Quem trabalha na área de saúde e em trabalhos vulneráveis, com a saúde ameaçada constantemente; quem se expõe de modo cotidiano como as diaristas, os terceirizados, os entregadores de aplicativos, assim como os falsos autônomos; quem precisou se adaptar, inclusive economicamente, à realização de teletrabalho: todas essas pessoas têm a sensação diária da vida social interrompida, do medo da morte, do estresse, do desamparo e da insegurança em relação ao futuro.

Este artigo tem por objetivo investigar o expressivo aumento do número de pessoas acometidas de doenças psíquicas em razão do trabalho e sua relação com as chamadas “reformas”, com a precarização nas condições de vida, tanto no Brasil quanto na Espanha, bem como com a pandemia da COVID-19. A insegurança de um trabalho temporário, intermitente ou terceirizado, a subremuneração, a alta rotatividade e assim como a dificuldade em encontrar um emprego, somam-se à imposição de teletrabalho, redução de salário ou suspensão de contrato autorizadas em razão da pandemia, e criam um ambiente psiquicamente adoecedor. Isso porque a maioria das pessoas não tem condições de escolher o trabalho que realiza, sua intensidade ou o número de horas do dia em que precisará estar à disposição de quem se apropria da sua força de trabalho. Há, ainda, o fato de que nas sociedades que, como a nossa, baseiam-se na troca, o desemprego é uma realidade estrutural. Portanto, quem depende do trabalho para sobreviver, temerá sempre a perda do emprego.

A perspectiva que aqui se adota é a de que o adoecimento não é algo que afeta apenas a vida de quem trabalha. Há um custo social, que decorre da necessidade de tratamento, atendimento médico, utilização de remédios, que oneram o sistema de previdência social. Portanto, a lógica de precarizar ainda mais as condições de trabalho se traduz como econômica e socialmente destituída de fundamento.

Neste artigo, apresentaremos as principais alterações que resultaram das “reformas” ocorridas na Espanha e no Brasil, bem como suas consequências concretas em termos de desemprego, desalento e afastamento do trabalho por doença, nesses dois países. Em seguida, indicaremos as medidas adotadas por esses países diante da realidade da pandemia da COVID-19 e discutiremos a sua oportunidade e eficiência como forma de estabilização social e cuidado com a saúde e a vida de quem depende do trabalho para sobreviver.

AS REFORMAS TRABALHISTAS NO BRASIL E NA ESPANHA

No Brasil, as principais alterações ocorreram a partir de 2016. A Emenda Constitucional (EC) 95, aprovada em dezembro de 2016, determinou o congelamento das despesas com saúde, educação, moradia e trabalho por 20 anos. Apenas durante o ano de 2019, esse contingenciamento de gastos resultou na perda de R\$ 20 bilhões em investimento na área da saúde.

As Leis n.º 13.429 e 13.467, ambas de 2017, alteraram mais de 200 dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a lei do trabalho temporário, ampliando as possibilidades de terceirização², criando contratos precários, facilitando a dispensa e a majoração da jornada, retirando o caráter remuneratório de algumas verbas, fragilizando as possibilidades de atuação dos sindicatos, entre outras alterações.

A apelidada “reforma” (Lei n.º 13.467) prejudica fortemente a atuação sindical, introduz a possibilidade de acordo individual para realização e jornada regular de 12h, sem intervalo e com possibilidade de extensão desse tempo de trabalho. A Medida Provisória (MP) n.º 927/2020 reforça a possibilidade de realização de jornadas de mais de 12 horas, mediante acordo individual, exatamente para os trabalhadores da área da saúde. Essa lei ainda facilita a despedida, fragiliza a remuneração e altera vários dispositivos processuais, dificultando o acesso à justiça. Altera dispositivos da Lei n.º 13.429/2017 para permitir que todas as atividades de uma empresa sejam terceirizadas.

A “reforma” ainda criou a modalidade de trabalho intermitente, um contrato em que não há dever de oferta de trabalho. A lei ainda obriga a mulher gestante ou lactante a levar atestado médico para a empresa, a fim de que seja afastada do ambiente insalubre de trabalho, colocando-a em situação de extrema fragilidade diante do empregador.

A Lei n.º 13.874 de 2019 está dentro do bojo de reformas legislativas que afetam o mundo do trabalho não apenas por seu aspecto simbólico, mas também porque o artigo 15 dessa lei altera vários dispositivos da CLT. Entre outras coisas, aumenta o prazo para o registro do vínculo de emprego na carteira de trabalho e altera o § 2º do art. 74 da CLT, dispositivo que fixa o dever de registro escrito da jornada de trabalho. A alteração é para dispor que esse dever se aplica apenas para “os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores”. Ainda, cria a possibilidade de “registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho”.

Também faz parte do pacote de alterações na legislação social, a chamada “reforma” da previdência. As alterações inseridas no texto constitucional pela EC 103/2019 tornaram necessário que a(o) trabalhador(a) brasileiro(a) contribua pelo tempo mínimo de 20 anos se homem e 15 se mulher, para que possa obter aposentadoria com renda igual a 60% da média de todos os salários de contribuição, assegurado o salário mínimo. A forma de cálculo faz com que praticamente todos os aposentados recebam apenas o mínimo. A aposentadoria integral é obtida apenas após a mulher trabalhadora contribuir por 35 anos e o homem, por 40 anos. Deverá, também, ser observada a idade mínima de 62 e 65 anos, respectivamente. Ou seja, na prática ficará quase impossível obter aposentadoria no Brasil.

Em 2020, em plena pandemia, o governo federal ainda editou as MP n.º 927 e 936. A primeira perdeu vigência, mas a segunda (MP 936) já foi aprovada nas duas casas do Congresso Nacional e sancionada (Lei n.º 14.020). Essa lei autoriza redução de salário e jornada, por acordo individual, oferecendo em troca um valor indenizatório, irrisório, de complementação emergencial de renda. Sob o argumento de que com isso o governo evitaria o desemprego, a lei autoriza a perda de até 70% do salário, por meio de acordo individual, ou suspensão completa do pagamento, enquanto durar a pandemia, de modo que o vínculo se mantenha, mas a renda não. Mesmo assim, o Brasil atingiu nos últimos meses o recorde em número de pessoas desempregadas e de pessoas que simplesmente pararam de procurar emprego. Pela primeira vez desde que esse índice é considerado, o Brasil tem mais pessoas economicamente ativas (PEA) desempregadas do que contratadas. São 88 milhões de adultos sem emprego e 86 milhões empregados. A taxa oficial de desemprego subiu para 12,9% no trimestre encerrado em maio/2020, atingindo 12,7 milhões de pessoas. Foi registrado um fechamento de 7,8 milhões de postos de trabalho em relação ao trimestre anterior (IBGE, 2020).

Até o dia 29 de junho o Ministério da Justiça havia registrado acordos de redução de salário envolvendo 11.698.243 de trabalhadoras e trabalhadores. Pessoas que estão certamente contingenciando gastos básicos com alimentação e vestimenta, quando não contraindo empréstimos bancários para dar conta das despesas ordinárias. Não há como desconhecer, porém, que mesmo para quem tem a possibilidade de se isolar, permanecer em casa traz, como consequência imediata, aumento de gastos ordinários com alimentação, água, luz. Para quem tem a possibilidade de realizar o teletrabalho, pode também implicar mais gastos com internet. Nesse contexto, torna-se ainda mais ilógico promover redução de salário, pouco importando que isso ocorra através de acordo individual ou norma coletiva.

O resultado concreto dessas alterações legais é que além de não melhorar a competitividade ou gerar empregos, essas alterações promovem redução de consumo. O Produto Interno Bruto (PIB) caiu 9,7% no segundo trimestre de 2020.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) Contínua 2019 mostra que o rendimento do 1% de pessoas que ganha mais em nosso país equivale a 33,7 vezes o da metade da população que ganha menos. Enquanto o rendimento médio mensal de quem ganha mais com o trabalho é de R\$ 28.659,00, o de quem ganha menos é de R\$ 850,00 (IBGE, 2020, b).

Nos últimos dois anos, a taxa de desemprego não parou de subir, chegando ao assustador patamar de 13,7 milhões de pessoas desocupadas e um total de 27,9 milhões de pessoa subutilizadas, eufemismo para caracterizar o conjunto de pessoas que estão desocupadas, trabalham menos de 40 horas semanais ou “estão disponíveis para trabalhar, mas não conseguem procurar emprego por motivos diversos”. Esse é o maior índice desde 2012. Diante de tal panorama, não é difícil intuir que o coeficiente de Gini, índice que mede a desigualdade de renda, só tem piorado no país. De igual sorte, não é difícil intuir o que tal situação causa na saúde de quem depende do trabalho para sobreviver.

Na Espanha, a Lei do Estatuto dos Trabalhadores (*Ley del Estatuto de los Trabajadores*- LET) foi criada em 1980 e, ademais das inúmeras modificações feitas, passou por duas grandes “reformas”, sendo a relevante para o objeto deste artigo a realizada em 2012, que foi precedida de alterações realizadas em 2010. As “reformas” citadas foram propostas para o enfrentamento de crises econômicas pelas quais o país passava, sendo certo que se inseriram em um contexto de medidas de austeridade.

Em 2010, o Real Decreto Lei (RDL) n.º 10/2010, convertido posteriormente na Lei n.º 35/2010, foi editado quando o país havia perdido, nos dois anos anteriores, mais de dois milhões de postos de trabalho e a taxa de desemprego estava próxima a 20%. Tinha como objetivos principais, conforme a exposição de motivos, recuperar a criação de emprego e diminuir a taxa de desemprego, reduzindo a dualidade³ do mercado de trabalho através do estímulo à criação de empregos estáveis e de qualidade, reforçar os instrumentos de flexibilidade interna no desenvolvimento das relações trabalhistas e, ainda, privilegiar as medidas de redução de jornada, com mecanismos que permitissem a manutenção do emprego (ESPANHA, 2010).

A exposição de motivos da “reforma” ocorrida em 2012, informa que as alterações anteriores não deram certo, que a crise econômica vivida pela Espanha desde 2008 revelou

debilidades do modelo trabalhista espanhol: o desemprego havia aumentado ainda mais, próximo a 22,85%. Entre os menores de 25 anos, essa taxa se aproximava a 50%. Logo, tinha-se a obrigação de garantir e satisfazer os interesses daqueles que buscavam um emprego e, por isso, a “reforma” tratava de garantir a flexibilidade dos empresários na gestão dos “recursos humanos”, como segurança dos trabalhadores no emprego e adequados níveis de proteção social. Pregava-se, então, a flexissegurança. Comparada por muitos com a “reforma” ocorrida no Brasil em 2017, teve início através do RDL n.º 03/2012 e se consolidou com a edição da Lei n.º 03/2012 de 06 de julho de 2012.

De forma sintética, as principais alterações realizadas através das “reformas” de 2010 e 2012 na Espanha foram: a alteração do artigo que regulamenta o teletrabalho⁴; a redução⁵ da indenização para as chamadas demissões improcedentes⁶; a ampliação das chamadas causas objetivas para a dispensa. Passa a ser permitida a realização de horas extras nos contratos de trabalho por tempo parcial; há a regulamentação de a possibilidade de suspensão dos contratos por causas econômicas, técnicas, de organização, de produção ou por força maior⁷. Cria-se um novo tipo de contrato de apoio a empreendedores para pequenas e médias empresas que possuam menos de 50 (cinquenta) empregados (ESPANHA, 2012).

Em termos de direito coletivo, as alterações, tal como ocorreu no Brasil em 2017, foram relevantes, tendo sido as principais a eliminação do requisito da autorização administrativa para as demissões coletivas e o fim da ultratividade.

É importante notar que as alterações promovidas na legislação trabalhista espanhola em 2012 têm inúmeras coincidências com as medidas introduzidas com a chamada “reforma” brasileira (Lei n.º 13.467). Sabemos, com base nos resultados da “reforma” espanhola, que adotarmos medidas semelhantes implicaria resultados semelhantes, que beneficiam apenas quem detém capital. A respeito deste assunto, importante destacar o estudo que, a partir da análise dos efeitos das “reformas” trabalhistas realizadas em 111 (cento e onze) países entre os anos de 2008 e 2014, demonstrou que a desregulamentação dos direitos trabalhistas, seja em países desenvolvidos, seja nos países em desenvolvimento, está associada a queda na taxa de empregos no ano seguinte, comprovando os efeitos negativos das reformas desregulatórias do mercado de trabalho (ADASCATELI; MORANO, 2015, p.13).

Em 2019, no relatório intitulado “*World Employment Social Outlook*”, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) alertou para a precarização do emprego mundial. No mesmo documento, a OIT chama a atenção que a Espanha possuía, ao final de 2017, uma taxa de temporalidade de emprego de 26,8%, sendo certo que os contratos de trabalho temporário com duração de seis meses ou menos representavam mais da

metade de todos os contratos temporários no país e, aproximadamente, 85% deles estavam empregados em um contrato temporário por não conseguirem um emprego melhor. Ademais, os trabalhadores a tempo parcial e temporário costumam ter um salário mais baixo, perto da linha de pobreza relativa, inferiores a 60% (sessenta por cento) da renda média (OIT, 2019).

No final do ano de 2019, a taxa de desemprego na Espanha estava, aproximadamente, em 14% e, embora ainda alta, lembramos que, no auge da crise econômica, essa taxa chegou a ultrapassar 20%, mas os dados acima citados demonstram que a recuperação dos empregos na Espanha não está relacionada à empregabilidade com qualidade, mas sim a empregos precários (INE, 2020, a).

Assim, quando a pandemia da COVID-19 alcançou a Espanha, o PIB do país vinha crescendo ininterruptamente por seis anos e, em que pese tivesse uma taxa menor de desemprego, isso se baseava, em boa parte, em contratos precários. A Espanha ainda se situa entre um dos países mais desiguais da Europa, embora seu índice de Gini seja consideravelmente melhor que o do Brasil. O rendimento médio por pessoa aumentou em 2,3% em relação ao ano anterior. A população em risco de pobreza ou exclusão social (taxa AROPE) ficou em 25,3% em relação ao 26,1% no ano anterior. O indicador *income quintile ratio* indicava que, em 2018, os 20% mais ricos contavam com uma renda seis vezes maior que os 20% mais pobres. Aproximadamente 21,5 % da população estava em Risco de Pobreza em 2018 e em que pese o PIB estivesse aumentando desde 2014, a taxa de pobreza foi reduzida em 0,7%, demonstrando que o crescimento econômico, por si só, não traz a redução da pobreza. Além disso, desde 2014, a taxa de pobreza entre as pessoas com trabalho se mantém em torno de 14%, ratificando que não é qualquer trabalho que protege da pobreza (INE, 2019).

Assim como no Brasil, a Espanha declarou estado de emergência⁸ (Real Decreto n.º 463/2020), em 14 de março, em razão da pandemia, e impôs inúmeras medidas restritivas de circulação, impactando o mundo do trabalho. O Real Decreto Lei n.º 8/2020, de 17 de março, dispôs sobre a necessidade de priorizar mecanismos alternativos que garantissem a continuidade da atividade comercial e das relações de trabalho, particularmente através de trabalho remoto. O governo espanhol lançou um programa de financiamento, ativando doações e créditos para pequenas e médias empresas. Foi disposto, ainda, o direito de comprovar os deveres de cuidar de dependentes devido a circunstâncias excepcionais relacionadas à prevenção da extensão da COVID-19, para obter adaptação ou redução do horário de trabalho, com a consequente redução proporcional do salário. Foi prevista, ainda, a possibilidade de suspensão contratual e redução da jornada, quando a necessidade de utilizar tais

mecanismos tiver causa direta com as consequências da COVID-19, sendo considerada decorrente de situação de força maior (ESPANHA, 2020).

O Real Decreto Lei n.º 09/2020, de 27 de março, esclarece, no entanto, que a força maior, as causas econômicas, de organização, de produção e técnicas nas quais se amparam as possibilidades de suspensão e redução de jornada dos contratos não serão consideradas como causas de extinção do contrato, impedindo, na prática, as demissões nesse período uma vez que tais causas seriam consideradas como motivos "justos" para a ocorrência de dispensas, razão da importância dessa previsão legal (ESPANHA, 2020).

O Real Decreto Lei n.º 10/2020, de 29 de março, por sua vez, estabeleceu uma espécie de licença remunerada para os empregados que não trabalhem em serviços considerados como essenciais e não tenham a possibilidade de trabalhar remotamente. Segundo o decreto, os trabalhadores continuarão recebendo seus salários e complementos salariais e, posteriormente, após o fim do estado de emergência, deverão compensar as horas não trabalhadas, o que será estipulado através de acordo a ser realizado entre a empresa e o representante dos trabalhadores. O Real Decreto Lei n.º 11/2020, de 31 de março, estabeleceu alguns subsídios para os autônomos como, por exemplo, a postergação do pagamento de suas cotas previdenciárias, o recebimento do equivalente a prestação de seguro desemprego para o autônomo que tenha perdido, no mínimo, 75% de seu faturamento e, desde que esteja em dia com as contribuições previdenciárias⁹, a postergação do pagamento de hipoteca e de alugueres para estabelecimentos comerciais (ESPANHA, 2020).

Alguns dados divulgados recentemente pelo *Instituto Nacional de Estadística (INE)* merecem ser citados para reflexão: 66,1% dos negócios continuaram abertos e, aproximadamente, 2/3 deles reduziram as suas vendas; quase 70% das empresas tiveram que reorganizar ou reduzir a jornada; cerca de 40% das empresas adotaram o chamado *Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)*; 48,8% das empresas utilizaram o teletrabalho para manter o nível de atividade, sendo que 1/3 dos estabelecimentos que o adotaram declaram que irão mantê-lo no futuro, enquanto 40,8% das empresas declaram não ter feito nenhuma modificação na sua forma de trabalhar (INE, 2020, b).

Quando analisamos os dados relativos ao desemprego, percebemos que as medidas, tal como no Brasil, foram insuficientes. Dados demonstram uma taxa de desemprego ascendente que, no segundo trimestre de 2020 estava em 15,33%, sendo que o número de pessoas ocupadas diminuiu em 1.074.000, em relação ao trimestre anterior e houve um decréscimo de 22,59% em relação às horas trabalhadas (INE, 2020, c).

O RDL n.º 19/2020, de 26 de maio, em seu artigo 9º reconhece como acidente de trabalho as doenças sofridas pelos trabalhadores que prestam serviços nos centros de saúde ou sociais, em consequência do contágio do vírus SARS-CoV2 durante o estado de emergência (ESPANHA, 2020).

Por fim, cabe adicionar o Real Decreto Lei n.º 20/2020, de 29 de maio, que criou a renda mínima vital a fim de auxiliar os vulneráveis economicamente, bem como reduzir a pobreza e a desigualdade no país. Tem previsão de um pagamento mensal máximo entre 462 e 1.015 euros, dependendo do tipo de família. Curioso notar que, na justificativa desse Real Decreto, é reconhecida a enorme desigualdade que, claro, foi agravada pela pandemia, bem como sua consequência para o incremento da vulnerabilidade econômica e social (ESPANHA, 2020).

ALGUNS DADOS SOBRE A SAÚDE MENTAL DA CLASSE TRABALHADORA NO BRASIL E NA ESPANHA ANTES E APÓS AS “REFORMAS”

Para a análise, ainda que superficial, que aqui nos propomos, buscamos avaliar os fatores psicossociais de risco apontados no ano de 2011, ano em que a Espanha passava por uma grave crise econômica e já havia, inclusive, enfrentado uma primeira “reforma” em 2010, e o ano de 2015, ano em que o país já estava se recuperando economicamente da crise iniciada em 2008 e ainda não enfrentava a crise econômica mundial originada pela pandemia da COVID-19.

Em 2011, na pesquisa nacional realizada na Espanha, quanto aos fatores de risco psicossociais, abordou três aspectos: as exigências que devem ser atendidas no trabalho, o grau de autonomia para decidir como executar a tarefa e as relações sociais no trabalho, analisadas através do nível de apoio, o reconhecimento do trabalho e as situações de violência sofridas. No que tange às exigências do trabalho, 23,9% relataram que se sentem muito cansados ou esgotados, 46% consideram que devem trabalhar muito rápido, 45,3% devem atender várias tarefas ao mesmo tempo e 34,9% indicaram que devem trabalhar com prazos muito curtos. 20,7% indicaram que devem atender a essas três últimas exigências simultaneamente. Mais de 20% consideraram que devem realizar tarefas complexas, complicadas ou muito difíceis e 64% devem tratar diretamente com pessoas que não estão empregadas. Entre 20% e 35% dos trabalhadores não tem a possibilidade de eleger ou modificar o método e o ritmo de trabalho, a ordem das tarefas ou, ainda, colocar em prática suas próprias ideias. Se apenas 7,3% têm a percepção de não poder contar com o apoio dos colegas de trabalho, 16,9% apontam que não podem contar com os seus chefes. Quanto aos tipos de violência, 11% declaram ter sofrido alguma no ambiente de trabalho, sendo

as mais relatadas: a) as agressões verbais, rumores ou isolamento social, b) ameaças de violência física, c) violência física cometida por pessoas que não pertencem ao seu local de trabalho (ESPANHA, 2017, 2018).

Entende-se, desta forma, que a duração e a organização do tempo de trabalho afetam diretamente o nível de esforço e de fadiga produzidos pela atividade laboral, influenciando, ainda que indiretamente, o grau de exposição a riscos laborais. A média de horas trabalhadas por semana é de 38,5 horas, sendo que os homens trabalham de forma remunerada mais horas que as mulheres. 32,2% trabalham aos sábados e 16,7% aos domingos, sendo que, em média, 40% dos trabalhadores assinalaram que ultrapassam a sua jornada habitualmente. Em média, um de cada quatro empregados (22,6%) manifesta dificuldades para conciliar seu horário de trabalho com a vida pessoal e familiar.

Um dado relevante consiste no fato de que as exposições no trabalho são a quarta causa de câncer na Espanha, estando atrás apenas do tabaco, da alimentação e do sedentarismo. Se de 1964 a 2011 foram reconhecidos, no total, 340 cânceres profissionais na Espanha, os anos entre 2008 e 2011, foram responsáveis por 68% dos casos registrados. No ano de 2011, ocorreram 581.150 acidentes de trabalho com licença médica na Espanha, sendo relevante destacar que, dos acidentes mortais, destacaram-se os infartos, derrames cerebrais e outras patologias não traumáticas. Em termos de doenças profissionais, foram registradas 19.195 enfermidades profissionais e 11.067 patologias não traumáticas causadas pelo trabalho. Embora a maior parte corresponda às doenças locomotoras, sem contabilizar as doenças agravadas pelo trabalho, 103 foram endócrinas, 137 mentais, 693 relacionados ao sistema nervoso central e periférico e 1.629 foram enfermidades que afetam um dos cinco sentidos.

Quando observamos os dados de 2015, constata-se, quanto às percepções dos próprios trabalhadores, que 33% dos ativos consideram que devem trabalhar “sempre ou quase sempre” em uma grande velocidade e 35% consideram que devem cumprir tarefas em prazos muito curtos. Mais de 25% dos trabalhadores consideram que devem cumprir ambas as exigências: trabalhar em uma grande velocidade e com prazos curtos. Aproximadamente 70% dos trabalhadores que sempre ou quase sempre lidam com pessoas que não são empregados onde trabalham como, por exemplo, clientes, enfrentam, por pelo menos 25% de seu tempo, pessoas irritadas, o que pode gerar um ambiente de trabalho desfavorável. Se em 2011, 23,9% dos trabalhadores sentiam-se esgotados por terem muito trabalho, esse percentual ascende para 28% em 2015 (ESPANHA, 2011; ESPANHA, 2013 e ESPANHA, 2017).

Chama a atenção o fato de que, em 2015, na média, 4,9% dos trabalhadores sofreram algum tipo de discriminação, representando um acréscimo significativo em relação a 2005, quando era de 2%. Enquanto, em 2015, na Espanha, os homens trabalhavam de forma remunerada uma média de 39,7 horas semanais, as mulheres trabalhavam 33,9 horas, sendo certo que estas dedicavam, em média, 13 horas a mais que os homens ao trabalho de cuidado não remunerado. Quanto ao trabalho aos sábados e domingos, também há um acréscimo em relação a 2011: 54% trabalham aos sábados e 33% aos domingos.

Quase 1/3 dos trabalhadores informou que, no último ano, perdeu algum dia de trabalho em razão de uma licença médica ou por motivos de saúde, porcentagem semelhante a apontada em 2010. A cada 100 dias de licença médica no ano, 22 dias seriam decorrentes de acidente de trabalho e 32, de problemas de saúde relacionados ou agravados pelo trabalho. Todavia, 41% dos trabalhadores afirmaram ter trabalhado doente no último ano, sendo tal porcentagem superior a 2010, quando 35% dos trabalhadores afirmaram a mesma coisa. Indagados sobre a frequência com que estavam submetidos a situações de estresse no trabalho, 36% dos entrevistados afirmaram “às vezes” e 30% que “sempre” ou “quase sempre”, sendo esta porcentagem também superior a 2010, quando 23% das respostas indicavam submissão a tal situação. Por outro, lado quando os trabalhadores foram indagados sobre as suas percepções a respeito de seu estado de saúde, enquanto em 2011, 63,2% achavam que apresentavam um bom estado de saúde, esse número cai para 55% em 2015.

Quanto aos acidentes de trabalho, foram registrados 529.248, representando um decréscimo em relação a 2011. Foram registrados, em 2015, 19.138 processos de doenças profissionais, mantendo praticamente o número de 2011 e havendo um significativo decréscimo do número de patologias não traumáticas sofridas.

Em 2015, a Fiscalização, chamada na Espanha de “*Inspección de Trabajo y Seguridad Social*”, emitiu um total de 96.393 ordens de serviço, na qual foram realizadas 69.928 visitas. Essas visitas resultaram 15.483 infrações, das quais 5,35% estavam relacionadas aos fatores de riscos psicossociais. Em 2011, foram realizadas 79.276 visitas em matéria de prevenção de riscos laborais, as quais resultaram 19.900 infrações, sendo 4,72% relativas aos riscos ergonômicos e psicossociais. Constata-se, portanto, que, apesar de, em 2015, ter havido um menor número de atuações da inspeção do trabalho, as infrações quanto aos riscos psicossociais subiram, ainda mais se considerarmos que os dados de 2011 se referem aos fatores psicossociais e ergonômicos e os de 2015 somente aos psicossociais.

Quando se analisam, todavia, os anos de 2018 e 2019, seja no que tange aos acidentes de trabalho, seja no que tange às doenças profissionais, há um acréscimo relevante

dos números: em 2018, foram 24.082 enfermidades profissionais e, em 2019, 27.292. Já quanto aos acidentes de trabalho, foram registrados 617.488 acidentes em 2018 e 650.602 em 2019 (ESPANHA, 2019).

No Brasil, tendo em vista que a “reforma” ocorreu em 2017, foram pesquisados dados anteriores e posteriores a este ano para fins de análise. Em 2015, foram reconhecidos pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) 622.379 acidentes de trabalho e 15.386 doenças do trabalho. Ambas estatísticas apresentam um decréscimo no ano de 2017 (BRASIL, 2017), em que registrados 549.505 acidentes e 9.700 doenças do trabalho. Tais registros, entretanto, estão comprometidos em razão da subnotificação, cuja estimativa oficial é de que seja de pelo menos 20% (BRASIL, 2020, a). Os dados são aqui transcritos apenas para lançar luz na circunstância de que, ainda assim, os números relativos à depressão, transtornos de ansiedade, reações ao estresse, que são doenças imediatamente relacionadas aos fatores psíquicos, pouco se alteraram nos anos de 2015 e 2017. Logo, presente a subnotificação cada vez mais elevada, trata-se de uma constatação relevante para que se perceba o sensível aumento do adoecimento psicossocial ocasionado pelas condições de trabalho.

De acordo com a Agência Brasil, entre 2013 e 2017, transtornos mentais e comportamentais foram a terceira maior causa de afastamento dos trabalhadores brasileiros (AGÊNCIA BRASIL, 2017). Em 2018, a Organização Mundial de Saúde estimou que 10,3% da população teve a sua saúde deteriorada por algum distúrbio depressivo e 8,3% por ansiedade (OMS, 2018). Já a Associação Nacional de Medicina do Trabalho aponta que 9 (nove) em cada 10 (dez) brasileiros no mercado de trabalho apresenta sintomas de ansiedade, do grau mais leve ao incapacitante e quase a metade (47%) sofre de algum nível de depressão, recorrente em 14% dos casos e, com frequência, os doentes ficam mais de 100 (cem) dias afastados de suas funções. Dados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho mostram que, em 2018, foram 623.800 acidentes de trabalho notificados, estimando-se uma subnotificação de 24,7% e um gasto previdenciário de mais de R\$ 6 bilhões entre auxílio doença por acidente de trabalho e aposentadoria por invalidez decorrente de acidente de trabalho. De janeiro a março de 2019, foram aproximadamente 180 mil acidentes, o que significa dizer que ocorre em média um acidente de trabalho a cada 48 segundos, com uma morte a cada 3 horas. O observatório mostra, ainda, que os afastamentos por doenças mentais e comportamentais, conforme a Classificação Internacional de Doenças (CID) aumentaram de 4% em 2012 para 9% em 2018. Da mesma forma, as doenças nervosas aumentaram consideravelmente: já demonstrando os catastróficos resultados das reformas empreendidas (BRASIL, 2020, a).

É preciso anotar a dificuldade na obtenção de dados em relação ao adoecimento em razão do trabalho no Brasil. A ausência de pesquisas oficiais específicas soma-se ao sucateamento dos órgãos de fiscalização, prevenção e notificação desse adoecimento.

A PANDEMIA E O AGRAVAMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO

Países com grandes índices de desigualdade, como o Brasil, que nos últimos anos atuou concretamente para promover ainda mais miséria e exclusão social, através das já examinadas “reformas”, encontram a pandemia de 2020 em situação de profundo desamparo. O Observatório do Terceiro Setor divulgou recentemente o aumento dos casos de síndrome de *burnout* no Brasil, em razão da “exaustão completa no trabalho, angústia para ir trabalhar e a impressão de que tudo que você produz é insatisfatório”, o que acaba sendo potencializado por jornadas mais extensas, ausência de Equipamentos de Proteção Individuais (EPI), contratos precários, bem como pelo fato de que “o governo não tem tomado medidas efetivas para proteger as populações mais vulneráveis, como as pessoas da periferia, a população em situação de rua, e as comunidades indígenas, quilombolas e ribeirinhas” (OBSERVATÓRIO DO 3º SETOR, 2020).

De acordo com o Boletim de Saúde Mental da Fundação Instituto Oswaldo Cruz (FIOCRUZ), os transtornos psíquicos imediatos mais frequentes, em razão da pandemia e do isolamento social, são os episódios depressivos e as reações de estresse agudo de tipo transitório. Há, também, referência ao potencial aumento do risco de surgimento destes transtornos, em razão de outros fatores de vulnerabilidade, ligados, inclusive, às condições de trabalho. O Boletim da FIOCRUZ aponta como principais efeitos tardios mais recorrentes o luto patológico, a depressão, os transtornos de adaptação, as manifestações de estresse pós-traumático, o abuso do álcool ou outras substâncias que causam dependência, além de transtornos psicossomáticos. Aponta, também, a recorrência de sintomas como o de tristeza, medo generalizado e ansiedade expressos corporalmente, em função do prolongamento do sofrimento que decorre da situação de pandemia (BRASIL, 2020, b).

Por ocasião do 01 de maio de 2020, o Conselho Regional de Psicologia do Paraná publicou nota sobre a importância da saúde mental durante a pandemia. Nela, ressalta que a proteção à saúde mental passa pela defesa da saúde pública e pela organização coletiva na luta por direitos humanos. A nota menciona exatamente o efeito nocivo das chamadas “reformas” trabalhistas, citadas no capítulo anterior, como circunstâncias que construíram um cenário de precarização, tornando-nos “mais vulneráveis em um contexto de recessão” como aquele aprofundado pela pandemia (CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DO PARANÁ, 2020).

A preocupação com a saúde mental e com o agravamento dos fatores psicossociais de adoecimento em razão do trabalho, durante a pandemia mundial, permeia também as declarações da Organização Mundial da Saúde (OMS). Já em maio deste ano, Tedros Adhanom Ghebreyesus, diretor-geral da OMS, referiu que: “O isolamento social, o medo de contágio e a perda de membros da família são agravados pelo sofrimento causado pela perda de renda e, muitas vezes, de emprego” (BRASIL, 2020, d), revelando o que aqui demonstramos. Há estreita ligação entre os efeitos que são inerentes à pandemia e o aprofundamento desses efeitos nocivos, na saúde psíquica de quem vive do trabalho, em países que, como o Brasil e a Espanha, promoveram recentemente amplo desmanche da regulação protetiva estatal do trabalho. Em documento publicado em 13 de maio, a OMS declarou que 70% da população que está na linha de frente do combate à pandemia, em trabalhos ligados à área da saúde, são mulheres. Observa que a pressão e o estresse que decorrem da exposição dos corpos, da percepção da morte e da impossibilidade de reação mais efetiva a uma doença ainda desconhecida exige que os líderes mundiais tenham atenção especial à saúde mental de quem trabalha, pois já está sendo apontado o aumento da ansiedade, dos afastamentos por estresse e depressão, entre os profissionais ligados à saúde (ONU, 2020).

A Organização Pan-Americana da Saúde lançou documento apontando a relação entre vulnerabilidade social e adoecimento psicossocial durante epidemias e aponta os principais grupos sociais atingidos: crianças, idosos, mulheres, populações indígenas, grupos minoritários, pessoas portadoras de deficiência, pessoas que já possuem problemas de ordem psicossocial. Aponta, também, a maior vulnerabilidade de quem vive na miséria, nas periferias das grandes cidades e os residentes ilegais. Cita os principais relatos de pessoas sobreviventes que passaram por situação de epidemia ou de eventos traumáticos que provocaram a morte de um número grande de pessoas: “pesar e aflição pela perda de familiares e amigos, que em certos casos coexistem com perdas materiais”; “perda da fé em Deus, perda do sentido da vida”; “temores de assumir novos papéis impostos pelo desaparecimento de um familiar”; “medos recorrentes de que possa ocorrer algo novamente ou que a morte vai ceifar outros familiares ou membros da comunidade”; medo da morte; “sentimentos de solidão e abandono”; “medo de esquecer ou ser esquecido”; raiva, culpa por ter sobrevivido, vergonha (ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE, 2009).

É certo que a precarização das condições de trabalho aprofundou no Brasil uma realidade de desigualdade social que já era extremamente significativa.

A Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) já aponta que o impacto econômico da COVID-19 é dez vezes maior que o observado nos primeiros meses da crise financeira global de 2008. Mesmo países que possuem uma

rede de proteção social mais ajustada e se preocuparam em manter vínculos de emprego, restringindo despedidas e fazendo transferência de renda, estão sofrendo impactos econômicos, sociais e, conseqüentemente psíquicos. De acordo com projeções da OCDE, o desemprego deve aumentar para 9,4% em média até o final de 2020. Se houver uma segunda onda da pandemia no final de 2020, a taxa de desemprego aumentará ainda mais, podendo chegar a 12,6% (OCDE, 2020).

A Espanha, apesar de haver promovido desmanche de direitos sociais nos últimos anos, adotou uma postura política de certo comprometimento com a contenção dos efeitos da COVID-19. Além de proibir demissões, ampliou o acesso a benefícios de seguro-desemprego, reduzindo ou renunciando totalmente aos requisitos de contribuição mínima e estendendo o benefício aos contratos de experiência, bem como aos trabalhadores que deixaram o emprego por uma nova oferta de trabalho que acabou atingida pela crise. Ainda assim, uma pesquisa realizada por uma empresa espanhola especializada em gestão de prevenção de riscos psicossociais, ao entrevistar 1.024 trabalhadores entre abril e junho deste ano, constatou que 41,99% dos trabalhadores apresentaram sintomas de ansiedade e 27,3% sente que sua saúde piorou. Os relatos dos trabalhadores passam por várias queixas, entre elas, dor de cabeça, distúrbio de sono, dor no estômago e problema de memória, o que significa que, quase metade dos trabalhadores entrevistados, apresenta sintoma de depressão ou ansiedade (AFFOR, 2020). Além disso, a OCDE aponta que 56% dos trabalhadores espanhóis estão em risco de contágio por COVID-19. Além disso, não se pode negar que as condições de vida da Espanha, embora ainda estejam longe de atingir o ideal, são bem superiores às do Brasil. Para se ter uma ideia, em 2019, a OMS aponta que o gasto por habitante com a saúde, na Espanha, em 2014, era de US\$ 2.966,00. Já no Brasil era de US\$ 1.318,00 (OMS, 2016).

O Brasil figura como um dos países com mais pessoas infectadas e fatalmente vitimadas pela doença. Desde que aqui chegou, em fevereiro de 2020, a COVID-19 já vitimou, pelos números oficiais, mais de 140.000 pessoas, até a conclusão deste artigo. O Ministério da Saúde tem publicado Boletins Epidemiológicos sobre a pandemia. O primeiro deles, de fevereiro deste ano, dava conta de uma pessoa infectada. Meses depois, o Boletim 18, de 13 de junho, informava a morte de 42.720 pessoas por COVID-19 e 64.247 por Síndrome Respiratória Aguda Grave (SAR-G). Esse Boletim 18 chama a atenção, por conter também informação sobre sinais de depressão na população brasileira. 41,70% das pessoas entrevistadas revelaram sinais de depressão. A informação não aparece nos boletins seguintes.

CONCLUSÃO

Os números analisados nesse breve estudo não contemplam toda a realidade de adoecimento psicossocial em razão do trabalho, mas já permitem perceber com nitidez os efeitos nocivos do desmanche operado no Brasil e na Espanha, em relação às normas de proteção social, e sua influência na saúde psíquica de quem depende do trabalho para sobreviver. O fato de o mundo enfrentar uma pandemia, justamente em momento no qual a classe trabalhadora se vê desamparada por políticas de austeridade que concretamente pioram ou impedem as possibilidades de vida digna, revela um quadro assustador.

Para se ter uma ideia, de 2012 a 2018, somente o Brasil registrou 16.455 mortes e 4.5 milhões de acidentes de trabalho, o que acarretou o gasto de R\$ 79 bilhões de gastos da Previdência Social com benefícios acidentários. No mundo, de acordo com as estatísticas da OIT, a cada 15 segundos, morre um (a) trabalhador (a) em virtude de um acidente de trabalho ou de doença relacionada com a sua atividade profissional, o que totaliza 6.300 mortes por dia num total de 2,3 milhões de mortes por ano. No que tange às doenças profissionais, são 313 milhões de trabalhadores e trabalhadoras sofrendo lesões profissionais não fatais todos os anos, ou seja, 860.000 pessoas feridas no trabalho todos os dias (OIT, 2020).

Quando analisamos “somente” os fatores de riscos psíquicos, não temos dúvidas que as “reformas” trabalhistas, ao precarizarem as condições materiais de trabalho e colaborarem para a degradação do meio ambiente laboral, aumentaram a incidência do estresse e da depressão, doenças que dificilmente são reconhecidas como relacionadas diretamente ao trabalho, e que podem ocasionar inúmeras outros transtornos, incluindo os distúrbios endócrinos, os cardiovasculares e musculoesqueléticos. Apesar de ser difícil a comprovação da relação com o trabalho, as estatísticas demonstram que não só as “reformas” trabalhistas potencializaram a ocorrência de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, como também pioraram a própria percepção que o trabalhador possui sobre o seu trabalho, o que, indiscutivelmente, contribui para o adoecimento psíquico.

Além do impacto inimaginável que tais doenças podem causar na saúde, nas relações familiares e sociais, podem também causar a perda das competências no trabalho, construídas ao longo do tempo, gerando a perda da produtividade para a empresa e o pagamento dos dias por afastamento, pelo Estado. A doença COVID-19, com tudo que dela decorre em termos de isolamento social e interrupção de atividades laborais, agrava um quadro social já adoecido. Inúmeras organizações, inclusive, estão emitindo alertas, seja no Brasil, seja na Espanha, para que as empresas tenham

atenção com os fatores psicossociais de adoecimento de quem trabalha, e de seu agravamento em razão da pandemia.

A medida necessária, diante da constatação de que há um efeito social deletério que decorre diretamente da fragilização e supressão das normas de proteção social, é a reversão da lógica liberal que impregna as opções políticas adotadas nesses dois países nos últimos anos. Concretamente, é preciso rever legislações que suprimem direitos, fragilizam os vínculos e pioram a remuneração de quem vive do trabalho. Sem um trabalho decente, que dê condições materiais de vida digna, aí compreendidas as possibilidades de comer, vestir, morar e viver com conforto e com tempo livre, não há sociedade que se desenvolva, sequer da perspectiva econômica.

Há, portanto, um ensinamento que precisa ser aprendido com urgência nesses tempos estranhos. Viver bem em sociedade inclui a saúde psíquica. E a saúde psíquica, em uma sociedade de trocas, depende diretamente de vínculos seguros, salários decentes e ambientes saudáveis de trabalho.

Iniciamos o artigo fazendo referência à música "Cálice". Entendemos que não há como tragar a dor e engolir a labuta quando há um desemprego recorde no país e um estímulo à falsa autonomia, como se fosse essa a solução para o desemprego. Não há como concordar com a “gorda porca que já não anda” quando a desigualdade no país aumenta assustadoramente em razão das opções legislativas tomadas. Não há como permanecermos caladas quando a banalização da saúde e segurança no trabalho tem provocado adoecimento e morte.

O nosso grito é demasiadamente humano, pois assim como a maioria das brasileiras e brasileiros, carregamos a dor de mais de 140 mil mortos e 4 milhões de pessoas infectadas por uma doença que poderia e deveria ter sido combatida de modo diverso. Uma realidade que adoce quem tem um mínimo de empatia, quem segue precisando expor seus corpos, quem está em luto pela perda de pessoas próximas. Em tal contexto de flagelo, uma realidade menos morta passa necessariamente pela reversão das “reformas”, pela adoção de políticas públicas que de algum modo previnam e combatam a disseminação do vírus e pela adoção de regras que minimizem, em vez de potencializar, o adoecimento psicossocial que decorre da desigual troca de trabalho por capital.

NOTAS EXPLICATIVAS

(1) Em 1984, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), reconheceu que as rápidas mudanças tecnológicas vivenciadas no mundo do trabalho reduzem a qualidade e intensidade da energia física despendida no trabalho. Admitiu, também, a complexidade de definição dos fatores psicossociais de adoecimento no trabalho, que

Trabalho e Saúde Emocional em tempos de COVID-19

consistem, por um lado, em interações entre o trabalho, seu meio ambiente, a satisfação no trabalho e as condições de sua organização e, por outro lado, nas capacidades do trabalhador, suas necessidades, sua cultura e sua situação pessoal fora do trabalho, circunstâncias que podem influenciar na saúde e na vida de quem trabalha. Portanto, os fatores psicossociais não se relacionam somente com as doenças como estresse e depressão, mas também com doenças cardiovasculares ou musculares, vez que os riscos psicossociais estão estreitamente relacionados ao estresse laboral, desencadeador dessas doenças físicas (OIT, 1984).

(2) Sobre todos os aspectos negativos da terceirização, ver: J. L. Souto Maior, V. Severo. (Org.), *Resistência III: O Direito do Trabalho diz não à Terceirização*, Expressão Popular, São Paulo, 2019.

(3) A dualidade a qual nos referimos consiste em um alto índice de contratos temporários ao lado dos contratos indeterminados, sendo certo que esta realidade é um dos mais graves problemas de precariedade do mercado de trabalho espanhol. Os dados relativos ao 4º trimestre de 2019, divulgados pelo Ministério do Trabalho, Migrações e Seguridade Social, apontam que a taxa de temporalidade se encontrava em 26,1%, permanecendo ainda bem superior ao restante da União Europeia, que se mantém na média dos 14%, demonstrando que as “reformas” trabalhistas empreendidas em nada melhoraram a situação precária deste tipo de contrato.

(4) O artigo 13 da LET sofreu algumas alterações. Se antes referia-se ao trabalho em domicílio passa a referir-se ao trabalho à distância, definindo o mesmo como aquele em que a prestação da atividade de trabalho seja realizada predominantemente na casa do trabalhador ou no local escolhido livremente por ele, como alternativa ao seu desenvolvimento presencial no local de trabalho da empresa. Não há referência a quem caberá o pagamento dos custos decorrentes do trabalho à distância como internet e computador. Ao revés, o artigo dispõe que o trabalhador à distância terá os mesmos direitos do trabalhador que preste seus serviços no centro.

(5) A indenização das chamadas “demissões improcedentes” era paga no importe de 45 (quarenta e cinco) dias por ano até o máximo de 42 (quarenta e dois) pagamentos mensais, tendo sido reduzida para o pagamento de 33 (trinta e três) dias por ano até o pagamento de 24 (vinte e quatro) pagamentos mensais.

(6) Chamamos a atenção que, diferentemente do que ocorre no Brasil, a Espanha, tendo aderido à Convenção 158 da OIT, não permite a demissão sem justa causa para os contratos indeterminados, salvo nas possibilidades previstas no artigo 52 da LET. Caso o trabalhador entenda que a sua demissão se deu injustificadamente, poderá ingressar no judiciário e pedir que seja reconhecida como improcedente. O empresário também poderá reconhecê-la. Se reconhecida pelo Poder Judiciário, o empregador poderá reintegrá-lo ao trabalho ou pagar uma indenização.

(7) Chamamos a atenção para o artigo 47 da LET posto que, na Espanha, já era prevista a possibilidade de suspensão dos contratos de trabalho nas hipóteses explicitadas, o que será utilizado no período da pandemia do Covid-19. Todavia, antes da reforma de 2012, o artigo mencionava que “a autorização desta medida prosseguirá quando constar da documentação que essa medida temporária é necessária para superar uma situação de natureza conjuntural da atividade da empresa”. Após a Reforma, o artigo regulamenta as hipóteses cabíveis, incluindo o que entende como causa econômica passível de suspender os contratos e passa a permitir a redução da jornada. A jornada de trabalho pode ser reduzida por razões econômicas, técnicas, organizacionais ou de produção, de acordo com o procedimento estabelecido na LET, admitindo-se a redução temporária de 10 a 70% da jornada calculada com base na jornada diária, semanal, mensal ou anual. Estabelece, ainda, que, durante o período de suspensão ou redução de jornada, deverá haver o desenvolvimento de ações de treinamento vinculadas à atividade profissional dos trabalhadores afetados, cujo objetivo é aumentar sua versatilidade ou aumentar sua empregabilidade.

(8) Chamamos a atenção que a Espanha utiliza a expressão “estado de alarma”, que entendemos ser semelhante ao estado de emergência. Segundo o disposto no artigo 4º da Lei Orgânica 4/1981, o Governo, conforme o artigo 116.2 da Constituição Espanhola, poderá declarar o “estado de alarma” quando ocorra alguma alteração grave da normalidade, sendo um exemplo desta a crise sanitária, tal como epidemia e situação de contaminação grave.

(9) Ressalta-se que, diferente do Brasil, os autônomos possuem um regime próprio de previdência social na Espanha. O valor a que faz jus receber equivale a 70% da sua contribuição caso tenha o mínimo de 12 (doze) contribuições mensais. Caso não tenha, será o equivalente a 70% da base mínima, o que significa dizer que receberá 661 euros.

REFERÊNCIAS

ADASCALITEI, Dragos; MORANO, Clemente Pignatti. **Labour market reforms since the crisis: Drivers and consequences**. International Labour Office, 2015.

AFFOR PREVENCIÓN PSICOSOCIAL. **Impacto Del COVID-19 en la Salud Psicológica de los Trabajadores en España I**. 2020. Disponível em: <https://affor.es/el-42-de-la-poblacion-trabajadora-encuestada-presenta-sintomas-de-ansiedad/>. Acesso em: agosto de 2020.

AGÊNCIA BRASIL. CHAGAS, Paulo Victor. **Transtornos mentais são a terceira maior causa de afastamento do trabalho**. 26.04.2017. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-04/transtornos-mentais-sao-terceira-maior-causa-de-afastamento-do-trabalho>. Acesso em: julho de 2020.

BRASIL. Ministério da Fazenda. Instituto Nacional de Seguro Social. **Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho 2017**. 997p. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2018/09/AEAT-2017.pdf>. Acesso em: julho de 2020.

_____. Ministério da Saúde. Fiocruz. **Saúde Mental e Atenção Psicossocial na Pandemia COVID-19 - Recomendações Gerais**. 2020. 8 p. Disponível em <https://www.fiocruzbrasil.fiocruz.br/wp-content/uploads/2020/04/Sa%c3%bade-Mental-e-Aten%c3%a7%c3%a3o-Psicossocial-na-Pandemia-Covid-19-recomenda%c3%a7%c3%b5es-gerais.pdf>. Acesso em: agosto de 2020.

_____. Ministério Público do Trabalho. **Observatório de Saúde e Segurança no Trabalho**. 2020. N.p. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=frequenciaAcidentes>. Acesso em: agosto de 2020.

_____. Ministério Público do Trabalho. **Observatório de Saúde e Segurança no Trabalho**. 2020. N.p. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilCasosAfastamentos>. Acesso em: agosto de 2020.

_____. Organização das Nações Unidas. 2020. N.p. Disponível em <https://nacoesunidas.org/oms-o-impacto-da-pandemia-na-saude-mental-das-pessoas-ja-e-extremamente-preocupante/>. Acesso em: agosto de 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. 2019. Disponível em: http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/programa/-/asset_publisher/0SUp/content/

justica-do-trabalho-do-ceara-promove-campanha-para-prevenir-acidentes-de-trabalho. Acesso em: agosto de 2020.

CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DO PARANÁ. 2020. **O sofrimento psíquico das(os) trabalhadoras(es) em tempos de pandemia**. 01.05.2020. N.p. Disponível em: <https://crppr.org.br/1demaio/>. Acesso em: agosto de 2020.

ESPAÑA. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. **Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España**. 2011. Madrid, marzo de 2013. 164 pp. Disponível em: <https://www.insst.es/documents/94886/618461/Informe+sobre+el+estado+de+la+seguridad+y+salud+laboral+en+Espa%C3%B1a+2011/58e1c93e-dbb4-4edf-bc3f-9b22e3336805>. Acesso em: julho de 2020.

_____. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. **Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España**. 2018. Madrid, marzo de 2020. 144p. Disponível em: <https://www.insst.es/documents/94886/618461/Informe+sobre+el+estado+de+la+seguridad+y+salud+laboral+Espa%C3%B1a+2018.pdf/be095b10-aa95-4c69-9908-e163784312a9>. Acesso em: julho de 2020.

_____. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ministerio del trabajo y Economía Social. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo-2011. 57p. Disponível em: <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/vii-encuesta-nacional-de-condiciones-de-trabajo-2011>. Acesso em: julho de 2020.

_____. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. **Ministerio del trabajo y Economía Social Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo - 6ª EWCS**. Madrid, Marzo de 2017. 154p. Disponível em: <https://www.insst.es/documents/94886/96082/Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo+6%C2%AA+EWCS/abd69b73-23ed-4c7f-bf8f-6b46f1998b45>. Acesso em julho de 2020.

_____. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las cortes y memoria democratica. Agencia Estatal Boletín Oficial. **Estatuto de los trabajadores 2010**. N.p. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-9542>. Acesso em: julho de 2020.

_____. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las cortes y memoria democratica. Agencia Estatal Boletín Oficial. **Estatuto de los trabajadores 2012**. N.p. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-2076>. Acesso em: julho de 2020.

_____. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las cortes y memoria democratica. **Agencia Estatal Boletín Oficial. Covid-19: Derecho europeo, estatal y**

autonómico. 2020. 1968 pp. Disponível em: file:///C:/Users/ipbar/Downloads/BOE-355_COVID-19_Derecho_Europeo_Estatal_y_Autonomico__compressed.pdf. Acesso em: julho de 2020.

_____. Ministerio de Trabajo e Economía Social. **Estadística de Accidentes de Trabajo 2019. Resumen de principales resultados.** 2019. 5pp. Disponível em: http://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/eat19/TABLAS%20ESTADISTICAS/ATR_2019_Resumen.pdf, Acesso em: julho de 2020.

FISCHER, Frida Marina. **Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador.** Revista de Saúde Pública, v. 46, n. 3, p. 401-406, 2012.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>. Acesso em: julho de 2020.

_____. **PNAD Contínua 2019: rendimento do 1% que ganha mais equivale a 33,7 vezes o da metade da população que ganha menos.** 06/05/2020. Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27594-pnad-continua-2019-rendimento-do-1-que-ganha-mais-equivale-a-33-7-vezes-o-da-metade-da-populacao-que-ganha-menos>. Acesso em: julho de 2020.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. **Encuesta de Condiciones de Vida.** 2019. N.p. Disponível em: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176807&menu=ultiDatos&idp=1254735976608. Acesso em: julho de 2020.

_____. **Encuesta Nacional de Población Activa. Cuarto Trimestre de 2019.** 27pp. 28 de janeiro de 2020. Disponível em: <https://ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0419.pdf>. Acesso em julho de 2020.

_____. **Encuesta Nacional de Población Activa. Segundo Trimestre de 2020.** 35pp. 28 de julho de 2020. Disponível em: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0220.pdf>. Acesso em: agosto de 2020.

_____. **Indicador de Confianza Empresarial.** 2020. 17pp. Disponível em: https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice_mod_covid_0320.pdf. Acesso em: agosto de 2020.

OBSERVATÓRIO DO 3º SETOR. **Como a pandemia impacta a saúde mental dos profissionais que atuam em hospitais.** 01/04/2020. N.p. Disponível em: <https://observatorio3setor.org.br/noticias/pandemia-e-a-saude-mental-profissionais-hospitais/>. Acesso em: agosto de 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Policy Brief: COVID-19 and the need for action mental health.** 2020. N.p. Disponível em:

https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un_policy_brief-covid_and_mental_health_final.pdf. Acesso em: agosto de 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Segurança e Saúde no Trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650864/lang-pt/index.htm. Acesso em: agosto de 2020.

_____. **World Employment Social Outlook. Trends 2019**. 2019. 122p. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf. Acesso em: julho de 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Datos estadísticos. 2016**. Disponível em: <https://www.who.int/countries/bra/es/>. Acesso em: agosto de 2020.

_____. **Depression and other common Mental Disorders. Global health estimates**. 2017. 24 p. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/254610/WHO-MSD-MER-2017.2-eng.pdf;jsessionid=8898C0A87E5F3DE61088E434498BDF10?sequence=1>. Acesso em: agosto de 2020.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE. **Proteção da Saúde Mental em situações de epidemia**. 2009, 24p. Disponível em: <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2009/Protecao-da-Saude-Mental-em-Situaciones-de-Epidemias--Portugues.pdf>. Acesso em agosto de 2020.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **OECD Employment Outlook 2020**. N.p. 2020. Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/1686c758-en/index.html?itemId=/content/publication/1686c758-en>. Acesso em julho de 2020.

Recebido: 27/08/2020
Revisado: 08/09/2020
Aprovado: 13/09/2020

ARTIGO

Contemporâneo ou Démodé: trabalho escravo e responsabilidade civil na indústria da moda

*Contemporary or Démodé:
slave work and civil responsibility in the fashion industry*

Emerson Victor Hugo Costa de Sá, M.Sc.

Doutorando em Direito na Universidade Federal do Pará. Mestre em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas. Professor de Direito e Processo do Trabalho. Auditor Fiscal do Trabalho.

Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, D.Sc.

Doutora em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Professora do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento e do Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário do Pará. Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

RESUMO: O estudo objetiva a proposição de medidas de responsabilização civil no âmbito das cadeias produtivas em decorrência da utilização de trabalho escravo contemporâneo, com enfoque no setor de confecções. Para tanto, o trabalho compreende a abordagem da configuração das cadeias produtivas no contexto da globalização do trabalho e da produção, a exposição das condições de trabalho na cadeia do vestuário a partir de estudo de caso e, por fim, a identificação de alternativas de responsabilidade civil solidária dentro das cadeias de valor que se utilizam do aviltamento da dignidade do trabalhador em condições análogas à escravidão. A pesquisa emprega o método de abordagem indutivo e se apresenta como exploratória quanto aos objetivos, de natureza qualitativa e com base nos procedimentos bibliográfico e documental, com exame e sistematização de textos e documentos oficiais, mediante coleta, registro e análise de dados. Conclui-se que há necessidade de estímulo ao mapeamento e à utilização de parâmetros jurídicos de responsabilização solidária dos empreendimentos integrantes da rede de subcontratações em contexto de trabalho escravo, em consonância com a natureza e a gravidade da ofensa e dos direitos trabalhistas atingidos.

Palavras-chave: trabalho escravo; cadeia produtiva; confecções; responsabilidade civil.

ABSTRACT: The study aims to propose measures of civil liability in the scope of production chains because of the use of contemporary slave labor, with a focus on the clothing sector. For this purpose, the work comprises the approach to the configuration of the production chains in the context of the globalization of work and production, the exposure of working conditions in the clothing chain based on a case study and, finally, the identification of alternatives of responsibility civil society within the value chains that use the degradation of the dignity of the worker in conditions similar to slavery. The research employs the method of inductive approach and presents itself as exploratory as to the objectives, of a qualitative nature and based on bibliographic and documentary procedures, with examination and systematization of texts and official documents, through data collection, registration and analysis. It is concluded that there is a need to stimulate the mapping and the use of legal parameters of joint and several liability of the undertakings that are part of the subcontracting network in the context of slave labor, in line with the nature and severity of the offense and the affected labor rights.

Keywords: slavery; productive chain; clothing; civil responsibility.

INTRODUÇÃO

O esforço de reprodução de épocas pretéritas em programas, séries, obras de arte, novelas, filmes e afins naturalmente demanda a compreensão da cultura, do modo de viver e da forma como as relações sociais ocorriam em dado momento. O vestuário é um elemento que permite que se identifiquem épocas, povos e regiões, além do desenvolvimento da sociedade no tocante à quantidade e constituição das roupas.

A moda não se restringe à forma e materialização das peças, mas revela o estilo de vida e transmite compreensões sobre a personalidade de quem as veste, sendo, assim, capaz de manifestar valores. A compreensão da moda livre decorre da ideia de consumo consciente, não apenas quanto aos materiais utilizados na produção, mas em relação a outros fatores, como a garantia das normas trabalhistas e de condições laborais dignas.

Conscientes de que a escravidão não se restringe à compreensão clássica, ocorrendo atualmente em diferentes ambientes e atividades, tanto rurais, quanto urbanas, e que o setor de confecções se tem destacado no tocante à escravidão contemporânea nas cidades, discutem-se meios para elevar o grau de proteção às vítimas mediante a identificação de estratégias de responsabilização dos exploradores diretos e indiretos, integrantes da rede de contratações sucessivas.

A pesquisa parte do seguinte problema: há embasamento jurídico para a responsabilização solidária das empresas que estão no final da cadeia produtiva de vestuário (marcas contratantes) com aquelas que confeccionam, pela submissão de trabalhadores à condição laboral análoga à escravidão? Especificamente, objetiva-se a proposição de medidas de responsabilização civil no âmbito das cadeias produtivas em decorrência da utilização de escravidão contemporânea, com enfoque na indústria de confecções, para auxiliar na busca de instrumentos eficazes de prevenção e repressão.

Para tanto, parte-se da abordagem dos temas globalização e cadeias produtivas, buscando-se compreender a relação entre os processos produtivos no mercado globalizado, considerando-se a fabricação em diversos países e a razão do uso desta estratégia empresarial. Em seguida, trata-se das condições de trabalho na cadeia do vestuário à luz do conceito de trabalho escravo contemporâneo e de fiscalizações promovidas pela Auditoria Fiscal do Trabalho que constataram situações análogas à escravidão no segmento econômico em estudo.

Por fim, apresentam-se os parâmetros para a responsabilização civil solidária do principal beneficiário e de suas intermediárias, a fim de se identificar a empresa que comercializa o produto final e as demais integrantes da cadeia produtiva, pela ocorrência de trabalho escravo contemporâneo em qualquer dos elos do encadeamento, como, por exemplo, o fornecimento de matéria-prima ou a confecção das peças.

Em busca de amparo normativo e teórico para a visualização de possibilidades de responsabilização civil dentro das cadeias de valor sustentadas na apropriação aviltante da dignidade do trabalhador, realizam-se considerações sobre a necessidade de investimento em medidas de prevenção e repressão. Afinal, o trabalho escravo no setor de confecções é uma realidade contemporânea ou ultrapassada, fora de moda?

GLOBALIZAÇÃO E CADEIAS PRODUTIVAS

O abandono legislativo da escravidão clássica em 1888, ano até o qual, no Brasil, reconhecia-se a propriedade de um indivíduo sobre o outro, repercutiu apenas no plano formal. Na prática, o sistema capitalista demandou a libertação dos escravos para a inserção do país no ciclo de consumo e produção mundial, e incentivou a nova concepção de exploração do trabalho análogo ao de escravo (TREVISAM, 2015).

A colonização iniciou-se mediante a exploração da mão de obra indígena, com o intuito de exportação de madeiras e especiarias para o continente europeu, a partir da chegada dos portugueses. Todavia, diante da dificuldade de exploração da mão de

obra indígena em atividades servis, buscou-se como alternativa a utilização do tráfico de pessoas negras oriundas do continente africano (TOLEDO; BIZAWU, 2018).

Posteriormente, com o capitalismo industrial, surgiram textos legais proibitivos do tráfico de escravos e houve o gradual processo de alforria. Em decorrência de interesses preponderantemente econômicos, a abolição surgiu como medida necessária à transformação das relações sociais, da escravidão para o trabalho considerado livre ou assalariado, pois garantia a ampliação dos consumidores em potencial dos produtos das indústrias e dos bens que circulavam no comércio (TREVISAM, 2015).

Em razão da pressão comercial inglesa, o processo de abolição ocorreu em fases no Brasil. De início, houve a política de aprisionamento de navios negreiros (1845), que resultou na edição da Lei n.º 581 de 1850, proibitiva da importação de escravos, e na Lei n.º 2.040 de 1871 (Lei do Ventre Livre), que concedeu liberdade para os filhos de escravos nascidos a partir de então, permanecendo sob a tutela dos senhores até a maioridade. Depois de investidas de movimentos abolicionistas, houve a edição da Lei Imperial n.º 3.353 de 1888 (Lei Áurea), que instituiu a vedação formal da escravidão (TREVISAM, 2015).

Esse conjunto de atos normativos não decorreu diretamente de uma revolução das classes sociais ou da realização de um ideal de distribuição de direitos e renda. A abolição surgiu como uma necessidade imposta pelas restrições comerciais e estimulou a política de migração de europeus e asiáticos para trabalharem no modelo de colônias de parceria, enquanto os ex-escravos livres foram abandonados à própria sorte (PEDROSO, 2011).

Ocorre que a eliminação formal da escravidão, como direito de propriedade, não significou a interrupção da prática. Agora com outra roupagem, a condição análoga à de escravo permeia a sociedade brasileira e viabiliza que os menos favorecidos economicamente tenham direitos fundamentais violados, no âmbito da contraposição de interesses intrínseca ao sistema capitalista (PEDROSO, 2011).

O aspecto econômico desponta como principal motivação para o uso do trabalho análogo à escravidão no processo produtivo, considerando que a redução dos custos de produção e a maximização dos lucros são os principais objetivos buscados. Esse contexto resulta no afastamento de direitos laborais fundamentais, facilitado pelas precárias condições de vida nas regiões de origem das vítimas, prejudicadas em termos de políticas públicas e pela falta de alternativa de trabalho digno (MESQUITA, 2016).

Em 1995, o Brasil reconheceu oficialmente a persistência da prática no território nacional (ONU, 2016), na medida em que instituiu o Grupo Especial de Fiscalização Móvel de Combate ao Trabalho Análogo à Escravidão (GEFM), constituído exclusivamente por Auditores Fiscais do Trabalho, mas que atuam em conjunto com outras instituições nos operativos. Desde então e até 2019, houve o resgate de 54.725 trabalhadores (SAKAMOTO, 2020).

No contexto da escravidão contemporânea no âmbito rural, a visualização dos contornos do ilícito indica a existência de um quadro criminoso que envolve a figura do *gato*, intermediador de mão de obra, que oferece à vítima falsas promessas de condições favoráveis de emprego e remuneração. O trabalhador aceita o serviço, mas a realidade encontrada no local de trabalho diverge da promessa (CALVET; GARCIA, 2013).

Nas áreas ou atividades tipicamente urbanas, o panorama de inobservância à legislação trabalhista e a omissão ou insucesso das ações governamentais não diverge substancialmente (MELO, 2001), como demonstram os casos no setor de confecções, que envolvem oficinas sem estrutura que não garantem condições dignas de trabalho (PYL; HASHIZUME, 2011).

As violações ocorrem em locais escuros, com instalações elétricas expostas, risco iminente de incêndios, sem extintores, nem treinamento de pessoal para atuar em caso de sinistros e sem áreas de circulação e com rotas de fuga obstruídas, ausência de capacitação para o desempenho da função, crianças transitando no local de trabalho, períodos de descanso reduzidos e jornadas superiores às máximas admitidas pela legislação.

O retorno de práticas pretéritas, como o *putting out* – trabalho terceirizado desenvolvido em ambiente doméstico –, amplia-se de modo significativo no setor têxtil e de confecções e agrava a precarização laboral (ANTUNES, 2011). Nesse ambiente são encontrados trabalhadores imigrantes indocumentados, pessoas provenientes de outros países e que permanecem no território nacional sem o correspondente visto temporário ou definitivo. São alvos preferenciais, em razão do receio de buscar as autoridades e sofrer deportação ou penalidade, não obstante a mudança de postura estatal, atualmente, no sentido de proteção e regularização documental da vítima.

Em vez da deportação do trabalhador em situação irregular, oferta-se a regularização e permanência no país, e a viabilização dos meios necessários para tanto. Essa política humanitária permite a libertação da pessoa explorada, em consideração à

dignidade da pessoa trabalhadora e ao respeito aos direitos fundamentais, sejam os destinatários cidadãos brasileiros ou imigrantes (BIGNAMI, 2011).

As condições de trabalho escravo em oficinas de confecção, que geram produtos a serem comercializados por grandes marcas do mercado da moda, decorrem da forma de contratação de serviços. A precarização extrema na base da cadeia produtiva vincula-se à rede de subcontratações estimulada pelas grandes marcas e gera o aumento da heterogeneidade e da fragmentação da classe trabalhadora (ANTUNES, 2005).

Observa-se a existência das empresas maiores no elo à jusante da cadeia produtiva, responsáveis pela idealização dos produtos e repasse das demandas às confecções. Estas, por sua vez, contam com porte razoável para garantir a entrega de determinada quantidade de peças contratadas. A partir do momento em que os pedidos superam a capacidade produtiva das confecções, surge o repasse a pequenas oficinas.

É nessas subcontratadas que se concentram as ações de resgate de pessoas vítimas da escravidão moderna, pois a garantia da margem de lucro ao proprietário da pequena oficina decorre da redução dos custos com a mão de obra que as leva à prática de servidão por dívidas, condições degradantes e jornada exaustiva.

O “Caso Zara”, que envolveu ações judiciais e administrativas – autos de infração, audiências, proposta de assinatura de termo de ajuste de conduta (FERREIRA; SIMÕES; AMORAS, 2017) e a inclusão no Cadastro de Empregadores flagrados utilizando mão de obra em condições análogas à escravidão (*lista suja*) –, gerou o compromisso de realização de auditorias nas oficinas e capacitação de trabalhadores e fornecedores.

A repercussão dos casos de outras grandes marcas agrega relevância à necessidade de responsabilização civil no contexto dessa cadeia produtiva, na medida em que o direito ao trabalho digno demanda a preservação dos direitos sociais conquistados, não obstante o avanço da globalização capitalista. Por tais razões, optou-se pela descrição e análise crítica de situações relacionadas às recentes fiscalizações promovidas no segmento.

AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA CADEIA DO VESTUÁRIO

Antes do detalhamento de recentes fiscalizações no setor de confecções, apresenta-se um panorama das ações promovidas entre 1995 e 2019, segundo registros da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo (DETRAE), órgão da Inspeção do Trabalho, selecionados a partir de consulta ao Painel de Informações e Estatísticas

da Inspeção do Trabalho no Brasil (SIT, 2020). Nesse banco de dados, consultou-se o termo “vestuário” no campo referente à descrição das atividades econômicas dos empreendimentos alcançados pelas fiscalizações voltadas à verificação de denúncias ou suspeitas da utilização de trabalho análogo ao de escravo.

O resultado indicou que em 45 dos 61 estabelecimentos fiscalizados foram identificadas situações de escravidão. Foram alcançados 983 trabalhadores, dos quais 512 estavam em condição análoga à de escravo (503 efetivamente resgatados), dentre os quais 451 eram imigrantes. Destaca-se a presença de 16 adolescentes.

Houve a formalização de 424 vínculos, com a emissão de 360 Carteiras de Trabalho e Previdência Social, o pagamento do montante de R\$ 4.922.308,00 a título de verbas rescisórias, a liberação de 495 benefícios de seguro-desemprego, e a lavratura de 1.144 autos de infração. Ocorreram, em média, 6,1 fiscalizações anuais no setor entre 2010 e 2019, sendo 51 em estabelecimentos no estado de São Paulo (43 da capital).

Mais especificamente quanto às duas fiscalizações promovidas no ano de 2019 e que identificaram escravidão contemporânea no setor de confecções, nota-se que, das 50 autuações, 16 irregularidades foram encontradas em ambos os casos e relatam um contexto de informalidade, excesso de jornada, desrespeito ao intervalo mínimo entre duas jornadas, descontos indevidos e falta de quitação regular do salário, moradias coletivas irregulares, falta de exame médico admissional, ausência de elaboração e de implementação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), trabalho em condições não ergonômicas, falta de ações de prevenção a incêndios, e descaso referente às instalações sanitárias e à limpeza dos locais.

Com base no documento em que se relatou a ocorrência de trabalho escravo contemporâneo no procedimento iniciado em 18 de julho de 2019 – Auto de Infração 21.820.423-0, acessado por meio do Sistema Auditor, utilizado pelos membros da fiscalização do trabalho –, analisa-se o panorama descrito pela equipe de fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho no Estado de São Paulo na investigação que alcançou uma empresa do setor de confecções e comercialização de vestuário, em atividades de estilo, desenvolvimento, confecção e comercialização de artigos de duas grandes marcas.

As inspeções ocorreram na oficina de costura e nos estabelecimentos das contratantes. Na oficina, foram encontradas peças em processo de costura e fardos de cortes de peças, pilotos, notas fiscais e outros insumos e documentos das contratantes, que atuavam como um grupo econômico, compartilhando os locais de

desenvolvimento e estilo das peças de roupas comercializadas, e os ambientes de produção e de costura.

As parcerias dos processos produtivos são complementares, constituindo-se, na prática, em uma única empresa de indústria e comércio de vestuário, que comanda e exerce seu poder de direção e ingerência para atingir um resultado único de adequação da produção de peças de vestuário à demanda, ao preço e à clientela próprios. A oficina clandestina era gerenciada por um cidadão de nacionalidade peruana, o qual mantinha outros trabalhadores imigrantes peruanos e bolivianos.

Apurou-se que as empresas terceirizam a atividade de costura, mas não se afastam do desenvolvimento e controle dos aspectos relevantes do processo produtivo. As fases compreendem: a criação, definição de especificações e dos fornecedores de matérias-primas, corte, estilo, sazonalidade, número de peças, grade de produção, prazo de entrega, preço, controle de qualidade, e outros fatores que agregam valor à marca.

O acompanhamento pormenorizado, a dependência econômica e a não eventualidade da prestação de serviços, realizada em caráter pessoal e oneroso, denotam a presença dos elementos da relação de emprego (artigos 2º e 3º, da Consolidação das Leis Trabalhistas [CLT]). A oficina monta as peças, costurando-as segundo determinação, orientação e direção das contratantes, a partir de pilotos e fichas técnicas encaminhados com os cortes de tecidos. A qualidade é conferida antes do pagamento ou recusa da peça e reenvio à oficina para conserto, sob pena de desconto do custo do material utilizado.

Na oficina de costura, estabelecimento responsável pela finalização dos cortes, trabalhadores imigrantes da Bolívia e do Peru vivem com seus familiares e costumam as peças encomendadas, em situação de informalidade e sujeitos a riscos à integridade física no imóvel onde vivem e trabalham.

Os trabalhadores não possuem registro formal de emprego e são mantidos em situação de servidão em virtude das dívidas contraídas para custear a entrada e permanência no Brasil, possuem a obrigação de custear os gastos com aluguel, alimentação, água, eletricidade e outras despesas da oficina, sem o pagamento regular dos salários. Trabalhavam trancados, estando as chaves em poder do responsável pelo local. Dos 13 trabalhadores, 11 eram peruanos jovens, sendo 9 na faixa de 16 a 25 anos.

A estratégia de funcionamento mantida pela contratante com a oficina clandestina buscava encobrir o real empregador e a alocação de trabalhadores em atividades que são permanentes e essenciais ao objeto do negócio da tomadora, que se beneficia da

mão de obra, situação que enseja o afastamento da licitude da terceirização ou do contrato de fornecimento, em razão do viés fraudulento (artigo 9º da CLT).

Atrai, ainda, a incidência do artigo 2º, § 2º, da CLT, que permite que se considerem as diversas empresas integrantes do grupo econômico como empregador único, responsabilizando-as, solidariamente, pelos danos causados aos seus empregados.

Quanto aos elementos caracterizadores do trabalho análogo ao de escravo, encontra-se configurada a *jornada exaustiva*, pois os trabalhadores da oficina costumavam em média durante 14 horas por dia, de segunda a sexta-feira, e por mais 5 horas aos sábados. A exaustividade da jornada não se configura apenas na duração mas também em razão de outros elementos presentes na relação de trabalho e no ambiente laboral que agravam os efeitos deletérios da jornada, ocasionando o exaurimento físico do empregado.

São elementos que contribuem para que a jornada que extrapola o limite legal seja considerada exaustiva: moradia no local de trabalho, em cômodo contíguo ao do ambiente fabril; remuneração reduzida, composta exclusivamente pelo valor da peça costurada, que não totalizava sequer o valor do piso salarial da categoria; e inadequação do ambiente de trabalho e de vivência com relação às normas de segurança e saúde. Além disso, existe a pressão quanto aos prazos de entrega e qualidade das peças, em um ambiente inadequado do ponto de vista ergonômico para execução de atividade que demanda precisão e rapidez.

Além disso, configuram condições degradantes de trabalho e vivência: falta de adequação do ambiente para a atividade de costura; máquinas funcionando em imóvel residencial; instalações elétricas improvisadas; quantidade expressiva de material inflamável; falta de proteção adequada contra incêndios – ausência de extintores, sinalização de emergência, hidrantes e rotas de fuga sinalizadas; imóvel mantido trancado com fechaduras e chaves; armazenamento irregular de botijões de gás GLP; falta de local adequado para refeições; banheiros de uso coletivo sem papel higiênico; falta de limpeza permanente dos sanitários; presença de poeira e partículas de tecidos; e não fornecimento de lençóis, travesseiros ou roupas de cama.

Também restou caracterizado que houve falsas promessas quando do recrutamento, na medida em que os trabalhadores relataram o recrutamento no Peru, por meio de promessa de emprego enganosa feita pelo gerente da oficina, cujas condições não se concretizaram, consistentes no exercício da atividade de costura, sem custos com o deslocamento e garantia do pagamento de quatro a cinco reais por peça costurada, na quantidade média de 50 por dia, o que somaria aproximadamente R\$ 1.500,00 por

semana, sem desconto da moradia e da alimentação. Na realidade, recebiam em média R\$ 600,00 mensais, sendo descontados valores referentes à moradia, alimentação, passagem e manutenção da oficina.

Essas conclusões de trabalho permitem que se conclua pela caracterização do trabalho análogo ao de escravo, nos termos do artigo 149 do Código Penal, da Convenção n.º 29 da Organização Internacional do Trabalho e da Instrução Normativa n.º 139/2018, da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho. Ademais, identificou-se o tráfico de pessoas, por meio do recrutamento, transporte e alojamento, utilizando-se de fraude, engano e abuso da vulnerabilidade, para fins de exploração de trabalho escravo, conforme o artigo 3º do Protocolo de Palermo.

No âmbito do Caso dos Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde, que tramitou perante a Comissão e a Corte Interamericana de Direitos Humanos, retratou-se um contexto no qual dezenas de milhares de trabalhadores são submetidos anualmente ao trabalho análogo à escravidão, prática que encontra raízes em um quadro histórico de discriminação e exclusão social. Reconheceu-se a responsabilidade do Estado brasileiro pela ofensa ao artigo 6.1 da Convenção Americana de Direitos Humanos, que veda essa prática e demanda investimento em medidas de prevenção e repressão.

Embora o caso tenha versado sobre a escravidão no campo, as violações observadas na escravidão contemporânea no setor de confecções também revelam um padrão de discriminação e exclusão social, notadamente voltado à exploração de trabalhadores imigrantes, atraídos por falsas promessas de oportunidades mais vantajosas que as possibilidades existentes nas localidades de origem, compreendidas como chances de rompimento do quadro de vulnerabilidade econômica e social que se apresenta.

Diante da realidade exposta, investiga-se de que modo se pode promover a responsabilização dos empreendimentos que se articulam em rede com a finalidade de elevação da margem de lucro a partir da expropriação do trabalho em condições de indignidade análogas à escravidão.

RESPONSABILIDADE CIVIL SOLIDÁRIA NA CADEIA PRODUTIVA

Firmado em 2005, o Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo no Brasil busca dignificar e modernizar as relações de trabalho nas cadeias produtivas, com a finalidade especial de contribuir para a erradicação do trabalho escravo. O Pacto compreende medidas preventivas e repressivas, além da definição de metas para a regularização das relações laborais nas cadeias de valor, o cumprimento das

obrigações trabalhistas e previdenciárias e ações referentes à saúde e à segurança do trabalho.

São medidas previstas: as restrições comerciais às empresas e pessoas que se utilizem de mão de obra escrava, apoio às ações de reintegração social e produtiva das pessoas vítimas de trabalho análogo à escravidão, por meio de parcerias com as diferentes esferas de governo e organizações sem fins lucrativos que proporcionem o treinamento e o aperfeiçoamento profissional de trabalhadores libertados evitando a reinserção.

O sucesso do viés sancionatório depende, porém, da identificação do poder econômico relevante, que demanda o funcionamento da rede produtiva, organizada e estruturada. A responsabilidade civil, além de considerar o causador imediato da lesão jurídica, deve promover o alcance dos principais demandantes dos serviços, que deveriam controlar e exigir o atendimento à legislação laboral ao longo do encadeamento.

Como exposto na realidade do setor de confecções, existe correlação entre a ausência de fiscalização dos beneficiários da cadeia produtiva, à jusante da cadeia produtiva, e a submissão de trabalhadores em condições análogas à escravidão, à montante da cadeia produtiva. Isso porque a terceirização sucessiva, ou a existência de grupo econômico, de fato ou de direito, objetiva a diminuição dos custos, postura que gera reduções salariais, retração dos direitos e aumento da fragmentação, que abala a organização sindical e outras formas de solidariedade coletiva obreira, dentro de um processo de corrosão laboral que potencializa a escravidão (ANTUNES; DRUCK, 2014).

Além dos responsáveis imediatos pelas violações, o regime de coparticipação e corresponsabilidade e a confluência de interesses gera a necessidade de identificação do poder econômico relevante, responsável pela formação e funcionamento da cadeia produtiva. Dentre os fatores que orientam a atividade de investigação dos integrantes da rede de contratações, destacam-se o desvirtuamento da terceirização material, a dependência econômica ou subordinação jurídica (subjéctiva/clássica, objectiva, integrativa, estrutural ou algorítmica) e a precarização laboral.

Além disso, há teorias que amparam a responsabilização do empregador, como a do avestruz ou da cegueira deliberada; do domínio do fato; do risco proveito; da *ajenidad*, alheamento ou alteridade; do risco criado, da atividade ou sistémico; e do risco integral.

Conforme a teoria do avestruz ou da cegueira deliberada (*willful blindness* ou *conscious avoidance doctrine*), o agente comporta-se como se não percebesse a situação de ilicitude utilizada como instrumento para alcançar a vantagem pretendida, de modo que a ignorância deliberada equivale ao dolo eventual e não se confunde com a mera negligência presente na culpa consciente. Pune-se, então, o agente que se coloca intencionalmente em estado de desconhecimento ou ignorância (FERNANDES, 2019).

A seu turno, a teoria do domínio do fato aplica-se quando o autor tem o conhecimento e dirige a atuação dos demais agentes, com a finalidade de atingir a finalidade ilícita (BRASIL, 2014), enquanto a teoria do risco proveito viabiliza que aquele que almeja o lucro pelo exercício de determinada atividade econômica com o concurso de empregados indenize os danos físicos e psíquicos causados, e ampara-se nos artigos 12 e 18 do Código de Defesa do Consumidor (FERNANDES, 2019).

A teoria da *ajenidad*, do alheamento ou da alteridade sustenta-se no artigo 2º da CLT e estabelece a assunção dos riscos pelo tomador da força de trabalho, responsável pela direção do empreendimento e pelos resultados positivos ou negativos que dele decorram, enquanto a teoria do risco criado, da atividade ou sistêmico vincula-se ao exercício de atividades de risco, sendo desnecessária a apuração da culpa, nos moldes do parágrafo único do art. 927 do Código Civil de 2002 (FERNANDES, 2019).

Por fim, destaca-se a teoria do risco integral, que ampara a responsabilidade objetiva decorrente do princípio ambiental do poluidor-pagador, amparado no artigo 225, § 3º, da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) c/c artigo 14, § 1º, da Lei n.º 6.938/81. Sustenta que, diante de um dano ambiental, basta a demonstração de que o empreendimento do poluidor tem o risco de acarretá-lo para que suporte o custo da reparação. Afasta-se a necessidade de demonstração de culpa, pois a análise se restringe aos demais parâmetros – conduta, dano e nexos causal (LEAL; ZWICKER, 2019). Em vez de externalizado para a coletividade, o dano ambiental internaliza-se nos custos das atividades potencialmente poluidoras.

Na sociedade de risco, a prevenção dos danos e dos efeitos colaterais sobre o meio ambiente e a saúde humana apresentam-se mais relevantes que a tentativa de reparação, mediante a identificação, o rastreamento e o afastamento dos fatores que ameaçam o equilíbrio ambiental (THOMÉ, 2014). Porém, quando o dano tiver sido perpetrado, cabe a determinação da justa e integral indenização, reparação que pode resultar na imputação de danos materiais e extrapatrimoniais, nas modalidades individual e coletiva, inclusive no tocante aos danos sociais (*dumping* social), quando

se ofendem interesses metaindividuais, tal como ocorre no trabalho escravo contemporâneo (CORTEZ, 2015).

Quanto ao setor de confecções, Matos e Matias (2019) estudaram as decisões judiciais condenatórias referentes a quatro casos de grande repercussão e concluíram que a terceirização possui o viés de auxiliar na gestão eficiente do negócio, mas facilita abusos cometidos contra os trabalhadores envolvidos, ao criar uma rede complexa de sucessivas subcontratações e fragilizar os laços entre os atores envolvidos (STÜRMER, 2016).

Os autores identificaram um padrão de sete critérios utilizados pelas decisões que reconhecem a responsabilidade solidária entre a tomadora e as oficinas e fábricas de confecção subcontratadas: efetivo controle da produção pela contratante; ausência de autonomia das subcontratadas; exclusividade da produção destinada à contratante; princípio da cegueira deliberada, consistente na omissão quanto ao dever geral de fiscalização da cadeia de fornecedores; averiguação da idoneidade dos fornecedores; baixo custo das peças; e capacidade financeira da empresa principal.

Tais critérios revelam a esfera de influência nas cadeias produtivas, consistente na capacidade de uma empresa determinar o comportamento de outras organizações, empresas ou fornecedores com os quais mantenha relações. O compromisso com uma atuação ética tem o condão de manter cadeias terceirizadas que protejam a mão de obra envolvida, o que consiste em um critério útil à justificação de condenações no âmbito da responsabilidade civil das principais beneficiárias, notadamente quanto à dinâmica de contratação, remuneração e condições de trabalho (MATOS; MATIAS, 2019).

São condições evidentes no contexto das fiscalizações realizadas em 2019 no estado de São Paulo, onde se concentram as ações que resultaram em resgate de trabalhadores submetidos a condições análogas à escravidão, uma realidade em que as grandes marcas exercem forte influência nas contratadas, a partir do controle da qualidade do serviço e da prática de preços reduzidos, que resultam na contratação de pessoal em situação de completa informalidade e insegurança em termos de direitos trabalhistas.

De modo mais específico, o efetivo controle da produção pela contratante transparece na oferta de modelo e cobrança de precisão das peças produzidas, sob pena de devolução sem pagamento ou com desconto do valor do material inutilizado. Por sua vez, a ausência de autonomia das subcontratadas apresenta-se evidente diante da subjugação e da ausência da equiparação que caracteriza contratos de natureza civil. A

exclusividade da produção destinada à contratante igualmente é observada na medida em que a oficina serve unicamente às marcas controladas pelo contratante em questão.

A seu turno, o princípio da cegueira deliberada explica a omissão quanto ao dever geral de fiscalização da cadeia de fornecedores quanto às obrigações trabalhistas, que significaria zelo na averiguação da idoneidade dos fornecedores, diante do comportamento de preocupação extrema com a qualidade das peças como materialização do resultado do labor, não obstante a prática de baixo custo das peças. Enfim, a capacidade financeira da empresa principal revela a necessidade de mais atenção quanto à cadeia de valor que movimenta em forma de subcontratações.

Essa postura de externalização dos riscos exige uma reação estatal mais firme no sentido da responsabilização dos principais demandantes na cadeia produtiva do vestuário, que submete principalmente imigrantes em um panorama de exploração e agravamento do patamar de vulnerabilidade econômica e social, valendo-se do desconhecimento das vítimas e do aliciamento e tráfico de pessoas para fins de trabalho análogo ao de escravo que atinge notadamente cidadãos bolivianos e peruanos.

Por fim, a responsabilização nas cadeias de valor alinha-se, inclusive, ao desenvolvimento do direito internacional, no tocante ao instituto da devida diligência (BIGNAMI, 2020), expressa nas Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para empresas multinacionais, nos princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) e no Protocolo Adicional à Convenção n.º 29 da OIT sobre trabalho forçado.

CONCLUSÃO

A proposição de medidas de responsabilização civil no âmbito das cadeias produtivas em decorrência da utilização de trabalho escravo contemporâneo contribui para o processo de redução e eliminação da prática na realidade brasileira. Buscou-se a identificação de mecanismos de responsabilização civil dos empreendimentos componentes das cadeias de valor sustentadas na apropriação aviltante da dignidade do trabalhador, parte mais frágil no âmbito do encadeamento contratual.

Necessita-se de efetividade na responsabilização civil decorrente da identificação do poder econômico relevante, a partir da investigação do estabelecimento que funciona como principal demandante, com o fim de responsabilizar tanto o causador imediato da lesão jurídica como os demandantes dos serviços, de quem se espera o controle e a

cobrança quanto ao cumprimento da legislação trabalhista dentro de uma lógica de encadeamento contratual, notadamente em casos de trabalho análogo ao de escravo.

No âmbito do setor de confecções, a implementação substancial das medidas expostas pode impactar positivamente no rompimento do ciclo da escravidão e viabilizar o atendimento dos compromissos assumidos internacionalmente pelo Estado brasileiro, de forma que o crescimento econômico esteja atrelado ao desenvolvimento humano, a partir da atuação conjunta do poder público e da sociedade, considerando as características específicas de estruturação e funcionamento dessa cadeia de valor.

Desse modo, além do papel repressivo exercido pelas condenações judiciais que veiculam indenizações decorrentes dos danos causados, entende-se que a mudança de postura dos empreendimentos de confecção pode resultar na melhoria do padrão de responsabilidade social quanto à rede de fornecedores, para que a moda de exploração do labor em condições análogas à escravidão seja definitivamente ultrapassada e substituída pelo trabalho digno.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005.

_____. **O continente do labor**. São Paulo: Boitempo, 2011.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. **A epidemia da terceirização**. In: ANTUNES (org.). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III. 1. ed. São Paulo: Boitempo, p. 13-24, 2014.

BIGNAMI, Renato. **Como o mundo enfrenta o trabalho escravo contemporâneo**. In: SAKAMOTO, Leonardo (Org.). *Escravidão Contemporânea*. São Paulo: Contexto, 2020, p. 109-128.

_____. **Trabalho escravo contemporâneo: o sweating system no contexto brasileiro como expressão do trabalho forçado urbano**. In: NOCCHI, Andrea Saint Pastous; VELLOSO, Gabriel Napoleão; FAVA, Marcos Neves (coord.). *Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação*. 2. ed. São Paulo: Ltr, p. 76-112, 2011.

BRASIL. **Código Penal**. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.

_____. Decreto nº 5.017, de 12 de março de 2004. **Promulga o Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas**,

em **Especial Mulheres e Crianças (Protocolo de Palermo)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5017.htm. Acesso em: 12 jul. 2020.

_____. Lei nº 2.040, de 28 de setembro de 1871. **Declara de condição livre os filhos de mulher escrava que nascerem desde a data desta lei, libertos os escravos da Nação e outros, e providencia sobre a criação e tratamento daqueles filhos menores e sobre a libertação annual de escravos**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim2040.htm. Acesso em: 14 ago. 2020.

_____. Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888. Declara extinta a escravidão no Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim3353.htm. Acesso em: 14 ago. 2020.

_____. Lei nº 581, de 4 de setembro de 1850. **Estabelece medidas para a repressão do tráfico de africanos neste Império**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM581.htm. Acesso em: 14 ago. 2020.

_____. Ministério do Trabalho (extinto). Instrução Normativa 139/2018, da Secretaria de Inspeção do Trabalho do [extinto] Ministério do Trabalho. **Trata sobre a fiscalização para a erradicação de trabalho em condição análoga à de escravo e dá outras providências**. Diário Oficial da União, ed. 17, seção 1, p. 50-52, 24 jan. 2018.

_____. Ministério Público Federal. Câmara de Coordenação e Revisão. **Roteiro de atuação contra escravidão contemporânea**. 2. ed. Brasília: MPF/2ªCCR, 2014.

_____. **Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo**. Disponível em: https://reporterbrasil.org.br/documentos/pacto_erradicacao_trabalho_escravo.pdf. Acesso em: 18 jul. 2020.

CALVET, Felipe; GARCÍA, Eloá dos Santos Marques. **Os 70 anos da CLT – avanços e retrocessos**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (70 anos da CLT). Curitiba, v. 2, n. 24, p. 12-17, out 2013.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso dos Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil**. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença. 20 out. 2016. Série C, No. 318. Disponível em: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_por.pdf. Acesso em: 3 nov. 2019.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **Trabalho escravo no contrato de emprego e os direitos fundamentais**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

FERNANDES, Rafaela Neiva. **Por trás dos panos: o trabalho escravo no setor têxtil brasileiro e a responsabilização jurídica das grifes**. Boletim Científico ESMPU. Brasília, a. 18, n. 53, p. 233-258, jan./jun. 2019.

FERREIRA, Adriana Passos; SIMÕES, Helena Cristina Guimarães Queiroz; AMORAS, Fernando Castro. **Environmental conduct adjustment agreements in Amazon. Veredas do Direito**. Belo Horizonte, v. 14, n. 28, p. 167-193, jan./abr. 2017.

LEAL, Pastora do Socorro Teixeira; ZWICKER, Igor de Oliveira. **A responsabilidade objetiva do empregador à luz da proteção constitucional conferida ao meio ambiente do trabalho**. Veredas do Direito. Belo Horizonte, v. 16, n. 35, p. 149-189, maio/ago. 2019.

MATOS, Laura Germano; MATIAS, João Luis Nogueira. **Zara, M. Officer, Pernambucanas e Serafina/Collins: o padrão condenatório por condições degradantes da mão de obra em redes contratuais do setor de vestuário**. Revista de Direito Internacional. Brasília, v. 16, n. 3, p. 111-131, 2019.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2001.

MESQUITA, Valena Jacob Chaves. **O trabalho análogo ao de escravo: uma análise jurisprudencial do crime no TRF da 1ª região**. Belo Horizonte: RTM, 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. Nações Unidas no Brasil. **Trabalho Escravo**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2016/04/position-paper-trabalho-escravo.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção 29, sobre Trabalho Forçado (1930)**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm. Acesso em: 2 jul. 2020.

PEDROSO, Eliane. **Da negação ao reconhecimento da escravidão contemporânea**. In: NOCCHI, Andrea Saint Pastous; VELLOSO, Gabriel Napoleão; FAVA, Marcos Neves (coord.). Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação. 2. ed. São Paulo: LTr, p. 13-59, 2011.

PYL, Bianca; HASHIZUME, Maurício. **Roupas da Zara são fabricadas com mão-de-obra escrava**. Repórter Brasil. 16 ago. 2011. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2011/08/roupas-da-zara-sao-fabricadas-com-mao-de-obra-escrava/>. Acesso em: 5 ago. 2019.

SAKAMOTO, Leonardo. **O trabalho escravo contemporâneo**. In: SAKAMOTO, Leonardo (Org.). Escravidão Contemporânea. São Paulo: Contexto, 2020, p. 7-16.

STÜRMER, Gilberto. **Direitos humanos e meio ambiente do trabalho**. Veredas do Direito. Belo Horizonte, v. 13, n. 25, p. 155-172, jan./abr. 2016.

SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO – SIT. **Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil (Radar da SIT)**. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 14 jul. 2020.

THOMÉ, Romeu. **O princípio da vedação de retrocesso socioambiental no contexto da sociedade de risco**. Salvador: JusPodivm, 2014.

TOLEDO, André de Paiva; BIZAWU, Kiwonghi. **O Brasil em São José da Costa Rica: 20 anos de reconhecimento da jurisdição contenciosa da Corte Interamericana de Direitos Humanos**. Veredas do Direito. Belo Horizonte, v. 15, n. 33, p. 13-50, set./dez. 2018.

TREVISAM, Elisaide. **Trabalho escravo no Brasil contemporâneo: entre as presas da clandestinidade e as garras da exclusão**. Curitiba: Juruá, 2015.

Recebido: 14/08/2020
Revisado: 13/09/2020
Aprovado: 28/09/2020

ARTIGO

Trabalho Escravo e Pandemia: os desafios da Inspeção do Trabalho na promoção do trabalho digno

*Slave Labor and pandemic:
the challenges of Labor Inspection in promoting decent work*

Maurício Krepsky Fagundes

Auditor-Fiscal do Trabalho, chefe da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo (DETRAE) e coordenador do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM). Graduado em Física pela Universidade de Brasília.

RESUMO: A pandemia do novo coronavírus afetou não só a economia brasileira mas também o caminho percorrido pela Inspeção do Trabalho na promoção do trabalho decente. Pela ótica da experiência de sucesso no combate ao trabalho análogo ao de escravo, esse artigo apresenta uma possibilidade de atuação eficiente por meio de transparência ativa e controle social, ferramentas que podem ser medidas eficazes de atuação do Brasil em um cenário de restrições nas relações de trabalho.

Palavras-chave: fiscalização, trabalho decente, vulnerabilidade social, coronavírus, Agenda 2030 ONU.

ABSTRACT: The new coronavirus pandemic affected not only the Brazilian economy, but also the path taken by the Labor Inspection in combating slave-like work conditions and in promoting decent work. From the perspective of the successful experience in combating slave-like work, this article presents a possibility of efficient action through active transparency and social control, tools that can be effective measures of Brazil's performance in a scenario of restrictions on labor relations.

Keywords: slavery; inspection, decent work, social vulnerability, coronavirus, UN 2030 Agenda.

INTRODUÇÃO

No primeiro semestre de 2020, a Inspeção do Trabalho alcançou a marca de 55 mil trabalhadoras e trabalhadores resgatados de condições análogas as de escravo no Brasil. O início da política pública de combate ao trabalho escravo ocorreu com a criação do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), que atua em todo país e este ano completou 25 anos de existência, coordenado pela Inspeção do Trabalho tendo apoio de parcerias institucionais formadas ao longo do tempo. Participam das operações do GEFM a Polícia Federal (PF), a Polícia Rodoviária Federal (PRF), a Defensoria Pública da União (DPU), o Ministério Público do Trabalho (MPT) e o Ministério Público Federal (MPF).

A criação do GEFM em 1995 foi fato decorrente de o governo brasileiro admitir a existência de trabalho escravo no país perante a comunidade internacional. Da resposta a uma pressão internacional, a história do combate ao trabalho escravo no Brasil passou a ser referência, reconhecida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como um modelo de boa prática para outros países.

Contudo, a pandemia instalada pelo novo coronavírus refletiu em preocupações para a execução da política pública. Medidas adicionais de saúde e segurança para realização das operações de combate ao trabalho precisaram ser tomadas, exigindo mais planejamento e articulação. Da mesma forma, o iminente aumento do desemprego pressiona o aumento da vulnerabilidade social, podendo exercer força em sentido contrário à erradicação do trabalho escravo contemporâneo no Brasil.

Diante desse cenário, ações conjuntas em todas as áreas que promovam o trabalho digno necessitam ser potencializadas e as boas práticas compartilhadas, a fim de que a proteção dos trabalhadores não retroceda no que diz respeito à saúde e segurança no trabalho e a direitos humanos.

BOAS PRÁTICAS DA INSPEÇÃO DO TRABALHO

Desde a criação do GEFM e o início da política pública de combate ao trabalho escravo, foram mais de 55 mil trabalhadores e trabalhadoras resgatadas dessa condição e mais de R\$ 108 milhões recebidos pelos trabalhadores a título de verbas salariais e rescisórias durante as operações, conforme dados oficiais disponíveis no Radar do Trabalho Escravo da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT). O valor atualizado ano a ano das verbas rescisórias recebidas por trabalhadores resgatados pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA/IBGE) até junho/2020 é de aproximadamente R\$ 186 milhões.

O trabalho realizado em condição análoga a de escravo, sob todas as formas, constitui atentado aos direitos humanos fundamentais e à dignidade do trabalhador, sendo dever dos auditores-fiscais do Trabalho combater a sua prática. Segundo a Subprocuradora-Geral da República Raquel Dodge, a divulgação dos resultados dessa política pública e a transparência dos atos da Inspeção do Trabalho atendem a princípios constitucionais:

A Portaria Interministerial 4/2016, assim como as demais impugnadas já revogadas, nada mais é do que instrumento administrativo concebido para dar concretude aos princípios constitucionais da publicidade, da transparência da ação governamental e do acesso à informação.

A Lei n.º 12.527, de 18 de novembro de 2011, conhecida como Lei de Acesso à Informação (LAI), regula o acesso a informações, conforme o previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

XXXIII - todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado

(...)

Art. 216. Constituem patrimônio cultural brasileiro os bens de natureza material e imaterial, tomados individualmente ou em conjunto, portadores de referência à identidade, à ação, à memória dos diferentes grupos formadores da sociedade brasileira, nos quais se incluem:

(...)

§ 2º Cabem à administração pública, na forma da lei, a gestão da documentação governamental e as providências para franquear sua consulta a quantos dela necessitem.

Em seu art. 8º, a LAI prevê a transparência ativa dos órgãos, ou seja, independentemente do requerimento de interessados:

Art. 8º É dever dos órgãos e entidades públicas promover, independentemente de requerimentos, a divulgação em local de fácil acesso, no âmbito de suas competências, de informações de interesse coletivo ou geral por eles produzidas ou custodiadas.

A Organização das Nações Unidas (ONU) reconheceu em 2016 que a criação do Grupo Especial de Fiscalização Móvel, coordenado pela auditoria-fiscal do trabalho, é uma das iniciativas fundamentais ao enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo, assim como a criação do Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condição análoga à de escravo.

Em 2019, um estudo da Organização Internacional para Migrações (OIM) e do *Foreign Commonwealth Office* do Reino Unido para contribuir com o desenvolvimento e o fortalecimento de políticas públicas e programas para enfrentamento da escravidão moderna elogiou o combate ao trabalho escravo no Brasil e definiu o Cadastro de Empregadores como o maior instrumento de identificação de empregadores que submetem trabalhadores a condições análogas às de escravo.

Sobre a vitimização de empregadores incluídos na “lista suja” e a corrida ao Poder Judiciário para ocultar a divulgação de casos de trabalho escravo, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) se manifestou em 2007:

“Curiosamente, no entanto, a utilização do epíteto ‘Lista Suja’ parece projetar também um efeito reverso, qual seja o de vitimizar os empregadores incluídos no referido cadastro de modo a permitir que, no bojo das mais diversas ações judiciais com que tentam ver seus nomes excluídos do cadastro, tentem sensibilizar o Poder Judiciário para a obtenção de decisões favoráveis, em especial as de caráter liminar (...) os empregadores quase sempre se apresentam como indivíduos produtivos e altruístas que empreendem seus negócios com vistas ao crescimento do país, gerando empregos e pagando impostos. Dentro desse contexto, o fato de cometer ‘irregularidades trabalhistas’ — modo como usualmente se referem às práticas que caracterizam o trabalho escravo — parece-lhes algo normal e corriqueiro. Igualmente, julgam absurda a possibilidade de que

sejam surpreendidos com a inclusão de seus nomes num cadastro que os exponha ao público de forma negativa”.

Em outra publicação, a OIT ressalta o papel das empresas, o caráter pedagógico do Cadastro e o efeito multiplicador indireto das ações de inspeção do trabalho:

“No Brasil, o Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo é um processo paralelo às inspeções trabalhistas, que relaciona compromissos das empresas para acabar com o trabalho forçado em suas próprias operações e cadeias de fornecimento, e desistir de negociar com empresas que fazem uso de trabalho forçado, como detectados e listados publicamente pela autoridade de inspeção do trabalho. Esse processo aprimora a fiscalização do trabalho, espalhando seus efeitos dissuasivos para empresas que não foram diretamente sujeitos a inspeção ou investigação”.

O Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo foi resultado de um estudo aprofundado de cadeias produtivas relativas a nomes incluídos no Cadastro de Empregadores, segundo um estudo da OIT de 2006:

“Essa é a primeira etapa do envolvimento do setor privado para que a responsabilidade social das empresas fale mais alto diante desses crimes contra os direitos humanos. Em parceria com a ONG Repórter Brasil e a Secretaria Especial dos Direitos Humanos, foi identificada a cadeia produtiva da escravidão no Brasil com base nas ‘listas sujas’ acima mencionadas. Sob o apoio e a supervisão do Instituto Ethos, foi feito um alerta à sociedade para que as empresas socialmente responsáveis cortassem os contratos com fornecedores que estivessem inseridos nessa teia que utiliza mão de obra escrava. O resultado desse trabalho foi o Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, que foi assinado no dia 19 de maio de 2005 em duas solenidades na Procuradoria-Geral da República e no Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social, por mais de 80 empresas públicas e privadas”.

A Comissão do Setor Financeiro da Iniciativa de Liechtenstein sobre Escravidão Moderna e Tráfico de Pessoas foi criada a partir de uma demanda de um grupo formado pelos colegiados G7, G20, Assembleia Geral das Nações Unidas e Conselho de Segurança das Nações Unidas para que os governos fizessem parceria com o setor privado para abordar escravidão moderna e tráfico de pessoas.

Em seu relatório de setembro de 2019, essa comissão, ao enaltecer em várias partes do mundo instrumentos chave contra a escravidão e contra o tráfico de pessoas, cita a *Federal Dirty List* (Lista Suja Federal, tradução livre), bem como a consistência e confiabilidade dos dados que ela publica:

“Desde o início dos anos 2000, o governo brasileiro mantém e publica uma lista de empresas flagradas (por meio de inspeções trabalhistas de campo) utilizando trabalho escravo. A inclusão nessa lista se tornou um indicador-chave pelo qual o setor financeiro brasileiro avaliava o risco social em suas atividades. Relações reais e potenciais, com o governo recomendando formalmente essa abordagem.

Instituições financeiras públicas e privadas, incluindo o Banco do Brasil, o Banco da Amazônia, o Banco do Nordeste e o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), recusaram crédito a empresas incluídas na lista suja - nome coloquial do banco de dados emitido pelo governo dos empregadores responsáveis pelo uso do trabalho escravo - com bancos privados protegidos contra ações legais pelo fato de a lista ter sido emitida pelo governo (tradução livre)”.

Mais recentemente, no *Trafficking in Persons Report 2020* (Relatório de Tráfico de Pessoas 2020, tradução livre) do governo do Departamento de Estado dos Estados Unidos da América (EUA), em capítulo específico sobre o Brasil, o Cadastro de Empregadores foi citado como uma das ferramentas mais eficazes de enfrentamento ao trabalho escravo:

“As autoridades não fizeram esforços para reduzir a demanda por atos sexuais comerciais. No entanto, as autoridades fizeram esforços para reduzir a demanda por trabalho forçado. A SIT publicou a lista suja, que tornou públicos os nomes de indivíduos e empresas responsabilizadas por utilizar trabalho escravo.

(...)

Enquanto a lista suja continua sendo uma das ferramentas mais eficazes do Brasil para reduzir a demanda por trabalho escravo, a criminalização inadequada desses delitos dificultou o progresso na luta contra o tráfico para exploração laboral”.

Percebe-se nesse relatório, a importância do Cadastro também na visão do governo dos EUA, colocando-o em posição de destaque histórico no combate ao trabalho escravo.

Recentemente, o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou constitucional a criação do Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo, a chamada “lista suja do trabalho escravo”. A decisão, por maioria de votos, foi proferida na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental

(ADPF) 509, ajuizada pela Associação Brasileira de Incorporadoras Imobiliárias (ABRAINCO), na sessão virtual encerrada em 14/9/2020.

O único voto contrário ao do ministro Marco Aurélio Mello, relator da ação, foi o do ministro Alexandre de Moraes, pelo não reconhecimento da legitimidade da ABRAINCO em propor a ADPF. Esse posicionamento da Suprema Corte significou o reconhecimento da constitucionalidade da Portaria Interministerial MTE/MMIRDH n.º 4, de 11 de maio de 2016 e consequentemente do Cadastro de Empregadores.

A decisão do STF é de extrema importância e vem confirmar que a publicação do Cadastro de Empregadores significa o exercício de transparência ativa exercido pela Administração, consoante o princípio constitucional da publicidade e, em nível infraconstitucional, com amparo na Lei de Acesso à Informação (Lei n.º 12.527/2011), que prevê expressamente o direito de acesso à informação, sendo um dever dos órgãos públicos promoverem, independentemente de requerimentos, a divulgação, em local de fácil acesso, no âmbito de suas competências, de informações de interesse coletivo ou geral.

A VULNERABILIDADE SOCIAL E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Em um contexto de pandemia, as desigualdades sociais foram amplamente visualizadas no Brasil, desde o acesso a serviços de saúde de qualidade até mesmo a um trabalho digno.

Conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD COVID-19), divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de julho/2020, na semana de 19/7 a 25/7, de 89 milhões de pessoas ocupadas, apenas 8,3 milhões estavam em trabalho remoto, sendo que, destes, 31,1% possuíam ensino superior completo ou pós-graduação, a maior proporção dentre os que estavam em trabalho remoto durante a pandemia.

Esse número de 8 milhões de pessoas (9% do total de pessoas ocupadas) foi praticamente constante desde 3/5/2020, ou seja, as pessoas que poderiam trabalhar remotamente ainda o fazem e pode ser que continuem a fazê-lo mesmo após o término das restrições sociais. Entretanto, grande parte dos trabalhadores não tem essa opção, sendo que além do risco de infecção no ambiente de trabalho e no trajeto de suas casas para o trabalho, também suportam condições de insegurança no trabalho ou até mesmo condições análogas às de escravidão.

O número de trabalhadores encontrados em condição análoga à de escravo em julho e agosto de 2020 foi o dobro do primeiro semestre do ano, momento em que foi atualizado o Radar do Trabalho Escravo da SIT. Até 30/6/2020, mesmo em plena pandemia, 231 trabalhadores e trabalhadoras foram resgatados de situações de escravidão contemporânea em todo país. Em 27/8/2020, esse número já era de 462 resgatados.

Apenas no mês de agosto, foram 119 trabalhadores resgatados (25% do total do ano). As fiscalizações trabalhistas que resultaram em resgate de trabalhadores foram registradas na BA, RS, MG, MA, RO, PI e no entorno do DF, onde foram encontrados 28 trabalhadores em condições degradantes de trabalho e vida em uma obra de um condomínio de Águas Lindas/GO.

Por todo o histórico de atuação da Inspeção do Trabalho contra a escravidão contemporânea e pelo valor que a dignidade humana assume nas relações de trabalho, as demais áreas que se dedicam a promover o trabalho digno necessitam ter uma visão de macro conjuntura, principalmente para fazer-se frente aos efeitos da pandemia.

Conforme conceituação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o trabalho digno abrange vários elementos:

- a) oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração justa;
- b) segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias;
- c) melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; d) liberdade para expressar as suas preocupações;
- e) organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; e
- f) igualdade de oportunidades e de tratamento. (grifo nosso)

A OIT também reforça o papel das Normas Internacionais para a garantia do trabalho decente e de respeito aos direitos humanos no contexto de pandemia:

As Normas Internacionais do Trabalho contêm orientações específicas para garantir que haja trabalho decente no contexto da resposta à crise, incluindo orientações que podem ser relevantes para o atual surto de COVID-19. Uma das normas internacionais mais recentes, a Recomendação sobre Emprego e Trabalho Decente para Paz e Resiliência, 2017 (Nº 205), que foi adotada por uma esmagadora maioria de todos os constituintes, enfatiza que as respostas a crises precisam garantir o **respeito por todos os direitos humanos e pelo Estado de direito**, incluindo o respeito pelos princípios e direitos fundamentais no trabalho e pelas Normas Internacionais do Trabalho. (grifo nosso)

Conforme a edição semanal da PNAD COVID-19, divulgada em 14/8/2020, a taxa de desocupação atingiu 12,9 milhões de pessoas na quarta semana de julho/2020, sendo que na primeira semana de maio, quando a pesquisa teve início, 9,8 milhões estavam sem trabalho. Logo, pelo menos três milhões de pessoas perderam o trabalho em razão da pandemia até o momento.

Esse contingente sem trabalho, em um momento de recessão, está sujeito a renunciar a direitos conquistados (ANTUNES, 2020):

“O resultado está em toda parte: precarização ampliada e multiforme, onde os trabalhadores e trabalhadoras são as vítimas principais. Em épocas de expansão, ampliam-se os empregos, como no setor de serviços, dotados de alta rotatividade, pouca qualificação e baixa remuneração, de que são exemplos os trabalhos nas plataformas digitais e nos aplicativos, no *telemarketing* e *call center*, hipermercados, hotéis e restaurantes, comércio etc.

Em fases de crise e de recessão, como as que estamos vivenciando não só nos países do Norte, mas também no Sul do mundo, a resultante é ainda mais conhecida: erosão devastadora dos empregos e corrosão e demolição exponencial dos direitos do trabalho”.

Essa renúncia de direitos em nome da sobrevivência pode jogar trabalhadores para a informalidade, exigir de toda família uma parcela de participação para economia doméstica (o que envolveria o trabalho infantil), e até mesmo a submissão a riscos de acidentes ou adoecimentos do trabalho. Nesse cenário, a redução a uma condição análoga à escravidão seria mais um patamar inferior no dismantelo de uma esperança de trabalho digno.

Os casos de trabalho escravo registrados este ano durante a pandemia não são dela decorrentes, eles possuem raízes na desigualdade social e na vulnerabilidade socioeconômica de milhares de indivíduos que são obrigados a crer que qualquer trabalho é melhor que nenhum trabalho (CARDOSO et al., 2020). O trabalho escravo não está respeitando quarentena ou isolamento social, continua infectando nossa sociedade. Da mesma forma, a prevenção de acidentes e adoecimentos do trabalho, que já era um grande desafio para a Inspeção do Trabalho, torna-se ainda maior com o risco biológico que permeia toda sociedade.

Os desafios da fiscalização do trabalho começam internamente, com um efetivo reduzido de auditores-fiscais do trabalho. Conforme Nota Pública de 30 de junho de 2020, emitida pela Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE), o colegiado clama que a União adote providências para realização de

concurso público e preenchimento dos 1.553 cargos vagos na carreira da auditoria-fiscal do trabalho.

Tanto no combate ao trabalho escravo quanto na prevenção de acidentes e doenças do trabalho, a Inspeção do Trabalho é a linha de frente no contato com graves violações trabalhistas, e em alguns casos a única representação efetiva do Estado nos locais de trabalho, ou seja, na realidade e no cotidiano dos trabalhadores brasileiros.

PRINCÍPIO DA TRANSPARÊNCIA PARA ATOS DE EMBARGO E INTERDIÇÃO E A EXPERIÊNCIA DO REINO UNIDO

Conforme dados da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), o número de embargos e interdições por risco grave e iminente de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho, realizados por auditores-fiscais do trabalho, tem diminuído ano a ano desde 2015. Em 2015 foram 6.450 atos com essas finalidades; 5.037 em 2016; 4.821 em 2017; 4.650 em 2018 e 4.436 em 2019.

A legislação brasileira de saúde e segurança e saúde no trabalho é razoável como instrumento na busca do trabalho decente e sadio, inclusive no que tange à salvaguarda da integridade dos trabalhadores por meio do procedimento de embargo e interdição, quando caracterizado o risco grave e iminente à integridade física (SCIENZA; RODRIGUES; 2018). Cabe ressaltar que a Norma Regulamentadora n.º 3 (NR-3) foi alterada em 2019, por meio da Portaria n.º 1.068/2019 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (SEPRT).

A Inspeção do Trabalho no Reino Unido publica regularmente os atos administrativos similares aos de embargo e interdição praticados no Brasil, onde a NR-3 define as diretrizes para caracterização de grave e iminente risco de acidente ou doença com grave lesão ao trabalhador, bem como dispõe sobre os instrumentos de embargo e interdição que devem ser adotados pelos auditores-fiscais do trabalho.

Conforme Scienza e Rodrigues (2018), dois tipos de atos administrativos com força executória são praticados como medidas de emergência no Reino Unido, os avisos de proibição e os avisos de melhoria:

“O estudo comparado das disposições legais relacionadas aos procedimentos de igual natureza do embargo e interdição brasileiros revela seu precípua caráter cautelar, diante da gravidade do risco à integridade dos trabalhadores. Há uma base conceitual homogênea: são medidas de urgência, vinculadas ao poder dever do Estado em fazer cessar a exposição ao risco. Já suas rotinas de aplicação são estabelecidas sob formas diversas, conforme os costumes e práticas nacionais. No

Reino Unido, o serviço estatal de inspeção do trabalho em segurança e saúde - o Health and Safety Executive (HSE) – é o responsável pela sua execução. As seções 22 e 23 do Health and Safety at Work etc Act (HSWA) permitem que os inspetores do HSE emitam um Aviso de Proibição (*Prohibition Notice*), determinando a paralisação imediata da atividade que esteja induzindo ou que possa vir, futuramente, a induzir riscos de lesões graves. O aviso pode ser emitido em nome de qualquer pessoa no controle de um processo ou planta, sem prejuízo de outras disposições. Se o inspetor tiver motivos razoáveis para acreditar que exista risco de graves lesões, sequer é necessária a expressa violação de uma disposição legal para a sua validade. O aviso não pode ser suspenso por um recurso administrativo, mas o requerente poderá apelar para um tribunal do trabalho, buscando a eventual suspensão do efeito, até o seu efetivo julgamento. Os avisos de proibição são publicados e mantidos em um registro *on line* de acesso universal, durante um período de cinco anos. Infrações menores que exijam correção, porém sem paralisação da atividade, são denominadas *improvement notice*”.

A publicação do HSE difere do Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas às de escravo, principalmente pelo volume de dados e tipo de acesso, pois em pesquisa realizada em 19/8/2020, ele reunia 40.023 registros e possui ferramentas de busca por tipo de aviso e por região, dentre outras.

De forma similar, como o Cadastro de Empregadores no Brasil é conhecido como “lista suja”, o Cadastro do HSE é chamado de *name and shame website* (página de expor e constranger, tradução livre). Conforme Relatório de Pesquisa 339 do HSE, intitulado *Promoting health and safety as a key goal of the Corporate Social Responsibility Agenda* (Promover a saúde e a segurança como objetivo principal da Agenda de Responsabilidade Social Corporativa, tradução livre), a Comissão Executiva de Saúde e Segurança do HSE (HSC/E) não possui a necessidade de expor e ou constranger, mas deve continuar a informar e a educar, sendo que qualquer suposição de que uma empresa possa estar em desvantagem no mercado como resultado de seu desempenho em saúde e segurança ocupacional servirá para torná-la um problema material.

Associado a isso, o relatório informa que, de acordo com pesquisa de compra ética, a Fundação Nova Economia descobriu que 52% dos consumidores tinham alguma vez boicotado um produto ou serviço por razões éticas. Dessa forma, não adotar uma gestão adequada de saúde e segurança no trabalho se tornaria um problema real, com prejuízos financeiros à empresa infratora que fosse flagrada submetendo seus trabalhadores a risco de acidente ou adoecimento no trabalho.

Caso existisse um Cadastro dessa natureza no Brasil, um total 25.394 empresas e pessoas físicas poderiam nele figurar, com base no número de embargos e interdições da Inspeção do Trabalho realizados nos últimos cinco anos. Caso essa informação fosse pública, como o HSE britânico, uma avaliação do risco de negócios empresariais poderia ser mais aprofundada sob esse aspecto, não apenas de saúde e segurança, mas da vida de pessoas.

Caso a preocupação com a integridade física e mental dos trabalhadores não seja suficiente para a adoção de medidas de saúde e segurança ocupacional, a preocupação com a saúde financeira da empresa cumpriria indiretamente o papel de promover o trabalho decente.

A própria Comissão Executiva de Saúde e Segurança do HSE (HSC/E) reconhece no Relatório de Pesquisa 339 que dentre as atividades mais problemáticas do HSE quanto à objetividade de suas funções regulatórias é a política “*name and shame*” e homologar práticas de empresas. Entretanto, consideram que a Responsabilidade Social Empresarial (RSE) possui um poder maior em elevar o perfil da saúde e segurança ocupacional nas empresas, provendo uma pressão “de cima para baixo” sobre aspectos ambientais e sociais, enquanto o HSE pode promover uma abordagem “de baixo para cima” entre as partes interessadas.

O resultado tende a seguir uma linha de diminuição do problema, como mostram Scienza e Rodrigues (2018), em comparação à prática brasileira:

“As decorrentes estatísticas do HSE britânico na aplicação de tais medidas, quando comparadas com as de sua contraparte brasileira, revelam a banalização radical da morte pelo trabalho em nosso país. Este serviço, no biênio de 2014/2015, realizou 4.117 determinações para paralisação imediata de atividades (*prohibition notice*) em face de riscos à integridade física de trabalhadores (o equivalente ao nosso embargo e interdição) e 8.288 notificações para adoção de medidas corretivas (*improvement notice*), sem efeito de paralisação. Portanto, uma determinação de paralisação para cada duas notificações sem efeito de paralisação, aproximadamente oito vezes superior à média da inspeção do trabalho brasileira no mesmo período. Já o estudo comparado de suas taxas de óbito (mesmo se ressaltando as diferenças no conceito e abrangência da taxa) revela que o Reino Unido possui 0,46 óbitos para cada grupo de 100 mil trabalhadores, ao passo que o Brasil possui taxa oficial de seis óbitos a cada 100 mil trabalhadores. Assim, é cerca de doze vezes mais provável a morte de um trabalhador brasileiro em acidente de trabalho do que a de um trabalhador britânico – o que permite inferir uma maior quantidade e severidade de situações de risco (inclusive as passíveis de paralisação imediata) muito superior no Brasil”.

Percebe-se que a Inspeção Britânica de saúde e segurança no trabalho (HSE) buscou soluções além da própria regulação e fiscalização, em uma agenda de responsabilidade social empresarial, onde a promoção do trabalho decente é um problema de toda a sociedade.

Da mesma forma, o trabalho escravo contemporâneo não é um problema apenas da Inspeção do Trabalho, no âmbito da apuração administrativa, ou apenas da Polícia Federal ou do Ministério Público Federal, no âmbito da investigação penal, mas sim de toda a sociedade, pois os efeitos deletérios dessa prática mancham o tecido social.

TRANSPARÊNCIA DOS ATOS DA INSPEÇÃO E CONTROLE SOCIAL

Segundo Mércia Silva, diretora executiva do Instituto Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo (InPACTO), a promoção do trabalho digno está intimamente relacionada à reponsabilidade empresarial:

“A construção de um Brasil livre do trabalho escravo passa pela consolidação da responsabilidade das grandes empresas com as médias e pequenas, nos diversos elos de sua cadeia produtiva, tanto em termos de qualidade e gestão do negócio, quanto na defesa e promoção da dignidade e dos direitos humanos”.

O InPACTO é uma organização sem fins lucrativos que mobiliza os diferentes setores na promoção do trabalho digno há 15 anos, desde a criação do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo. A exigência de maior transparência sobre as relações entre os diversos elos das cadeias produtivas se tornou uma obrigação para empresas que buscam essa sustentabilidade socioambiental (SILVA, 2018).

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) possui um guia de devida diligência para empresas multinacionais evitarem impactos negativos que podem se associar às suas cadeias de valor. A aproximação do Brasil com a OCDE e a sua aceitação como país membro dependem da aplicação interna dos padrões de devida diligência, que está relacionado às normas de conduta empresarial responsável.

Segundo as diretrizes da OCDE, as empresas multinacionais devem observar as normas internacionais e, antes de tudo, as legislações nacionais onde estão domiciliadas. Nos países em que as normas internas entram em conflito com normas internacionais, a devida diligência pode ajudar as empresas a se manter no padrão OCDE. O manual ainda alerta que a legislação nacional também pode exigir que as empresas tomem atitudes concretas previstas na conduta empresarial, como leis

relacionadas a corrupção, a formas modernas de escravidão ou a minerais procedentes de áreas afetadas por conflitos e de alto risco.

Em relação à informação, a conduta empresarial responsável envolve a informação aos trabalhadores sobre exposição a substâncias perigosas, divulgação de resultados ou implicações ambientais para uma proteção efetiva dos direitos a vida e à saúde.

Apesar de a responsabilidade social empresarial exigir a promoção da devida diligência, o que demanda iniciativa para monitoramento de cadeia de valor, o Estado deve cumprir o seu papel de transparência ativa, de forma a auxiliar as empresas na identificação de possíveis riscos.

Ao passo que a Constituição Federal prevê o acesso à informação como direito fundamental, a Lei n.º 12.527/2011, conhecida como Lei de Acesso à Informação (LAI), determina a transparência ativa dos órgãos, ou seja, independentemente de requerimento dos interessados:

Art. 8º É dever dos órgãos e entidades públicas promover, independentemente de requerimentos, a divulgação em local de fácil acesso, no âmbito de suas competências, de informações de interesse coletivo ou geral por eles produzidas ou custodiadas.

O Cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores a condição análoga à de escravo, mais conhecido como “lista suja”, é regulamentado com base nesses princípios, os quais poderiam nortear a divulgação de outras informações de interesse coletivo, incluídas as que envolvem responsabilidade social empresarial, tais como saúde e segurança no trabalho, trabalho infantil, discriminação, assédio moral, sonegação fiscal, informalidade e embaraço à fiscalização.

A exemplo da publicação de atos de embargos e interdição do HSE do Reino Unido, além de outros instrumentos semelhantes publicados pelas inspeções do trabalho de todo mundo, dentre elas, as da Argentina, da Nova Zelândia e da Austrália, os órgãos de fiscalização precisam desempenhar esse papel de transparência, a fim de envolver o setor produtivo na erradicação de problemas crônicos.

Para isso, é fundamental que embargos, interdições e autuações da Inspeção do Trabalho, que relatam detalhadamente casos que atentem não só contra a dignidade, mas também contra a própria vida e a saúde dos trabalhadores, sejam publicados regularmente, independentemente de solicitações. Assim, a publicidade

governamental fará com que os núcleos de responsabilidade social das empresas despertem para possíveis riscos, além de potencializar o controle social.

A sociedade necessita saber quais empresas negligenciam medidas de saúde e segurança no trabalho e preferem lucrar à custa das vidas as quais empregam. Isso é ainda mais premente em um cenário de pandemia, onde qualquer estabelecimento possui elevado risco à vida dos empregados, de suas famílias e da sociedade.

CONCLUSÃO

Desde 2003, o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas às de escravo assumiu um papel histórico de importância e referência como modelo de atuação eficaz do governo brasileiro ao não permitir, primeiramente, que o próprio governo financiasse indiretamente negócios que exploravam trabalhadores em condição de escravidão contemporânea. Em um segundo momento, tornou-se uma poderosa ferramenta de controle social.

Pela confiabilidade dessa informação, oriunda das fiscalizações no âmbito administrativo-trabalhistas realizadas pela auditoria-fiscal do trabalho, o Cadastro de Empregadores alcançou outras dimensões, chegando até mesmo a uma esfera de *name and shame policy* (política de expor e constranger, tradução livre), semelhante aos instrumentos da Inspeção do Trabalho no Reino Unido ou da Austrália.

As ações do GEFM e dos projetos regionais de combate ao trabalho escravo, que ocorrem no âmbito das unidades regionais da Inspeção do Trabalho, quando não constatarem condições que ensejam o resgate de trabalhadores, não raro também encontram trabalho infantil, incluindo suas piores formas; situações de grave e iminente risco de acidentes e doenças do trabalho; embaraço à fiscalização e, principalmente, informalidade. Em alguns casos, todas essas irregularidades são encontradas em conjunto, mas apenas a situação de trabalho escravo contemporâneo alcança as janelas da transparência ativa.

Dentre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, existe o Objetivo 8, que é promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos.

Conforme a meta 8.7, o Brasil necessita tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas até 2030. A meta 8.8 dos ODS avança para a proteção da saúde e segurança dos

trabalhadores, ao exigir a proteção dos direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores.

Se, atualmente, erradicar a escravidão moderna no país em 10 anos e acabar com todas as formas de trabalho infantil em cinco anos soa como uma meta ousada, ou até inatingível, no que diz respeito ao combate ao trabalho escravo, poderia parecer um horizonte totalmente inalcançável caso instrumentos como o Cadastro de Empregadores, em conjunto com outras iniciativas governamentais e da sociedade civil, não fossem criadas.

Empresas que, por falta de uma gestão adequada de saúde e segurança no trabalho, escolhem expor seus empregados a riscos graves de acidente e adoecimento, privilegiando uma economia de despesa mortal para a classe trabalhadora, igualmente poderiam ser relacionadas pela Inspeção do Trabalho e medidas mais amplas poderiam ser tomadas para enfrentamento desse descaso com a vida humana.

Desprezando-se estudo comparado de normas ou de eficiência entre os efeitos dos atos de aviso de proibição e aviso de melhoria do Reino Unido e os atos de embargo e interdição do Brasil, percebe-se que a transparência dos flagrantes de situação de grave e iminente risco no ambiente de trabalho poderia proporcionar um olhar mais amplo da Inspeção do Trabalho sob o aspecto da saúde e segurança ocupacional, bem com um maior engajamento das partes interessadas.

No que diz respeito à saúde e à segurança no trabalho em tempo de pandemia, os riscos da atividade não mais se restringem ao chão de fábrica, mas podem se disseminar na sociedade com a facilidade de propagação do coronavírus. Ao menosprezar regras mínimas de saúde e segurança no trabalho, empregadores podem colocar em risco um número indeterminado de pessoas, agravar a crise do sistema de saúde, fazendo com que municípios adotem medidas de restrição mais rígidas e, conseqüentemente, prejudiquem a economia.

A pandemia reforçou a necessidade da existência de um Estado que atenda aos anseios da população, assim como de uma sociedade que se perceba como um todo, onde empregadores não podem explorar a saúde, a segurança e a dignidade dos trabalhadores, sobretudo em um cenário pandêmico, no qual a vida laboral se conecta cada vez mais com a vida pessoal e familiar.

REFERÊNCIAS

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Calculadora do Cidadão**. Disponível em: <https://www3.bcb.gov.br/CALCIDADAO/publico/exibirFormCorrecaoValores.do?method=exibirFormCorrecaoValores&aba=1>. Acesso em: 21 ago. 2020.

BRASIL. CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 21 ago. 2020.

_____. NORMA REGULAMENTADORA Nº 03 – EMBARGO E INTERDIÇÃO. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-03-atualizada-2019.pdf. Acesso em: 21 ago. 2020.

CARDOSO, Lys; FAGUNDES, Maurício; SUZUKI, Natália; BENEDITO, Beatriz; PEREIRA, Guilherme; MOYA, Jobana. **O trabalho escravo contemporâneo não teve quarentena**. Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/blogs/gestao-politica-e-sociedade/o-trabalho-escravo-contemporaneo-nao-teve-quarentena/>. Acesso em: 20 ago. 2020.

COMISSÃO NACIONAL DE ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO. **Nota Pública**. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-publica-concurso-auditor-fiscal-do-trabalho.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2020.

HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE. **Enforcement Notices Public**. Disponível em: <https://resources.hse.gov.uk/notices/default.asp> . Acesso em: 19 ago. 2020.

_____. **RESEARCH REPORT 339**. Disponível em: <https://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr339.pdf> . Acesso em: 19 ago. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD COVID19**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/investigacoes-experimentais/estatisticas-experimentais/27946-divulgacao-semanal-pnadcovid1.html?=&t=resultados>. Acesso em: 19 ago. 2020.

_____. **O IBGE apoiando o combate à COVID19**. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 19 ago. 2020.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/pgt/noticias-pgr/mpf-lista-suja-do-trabalho-escravo-e-legitima-e-se-baseia-no-principio-da-transparencia>. Acesso em: 19 ago. 2020.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. OCDE **Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, 2018**. Disponível em: <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **As normas da OIT e a COVID-19 (coronavírus)**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_745248.pdf. Acesso em: 21 ago. 2020.

_____. **Possibilidades Jurídicas de Combate à Escravidão Contemporânea**. Brasília, 2007. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_227539.pdf . Acesso em: 30 jun. 2020.

_____. **Trabalho Digno**. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650867/lang--pt/index.htm . Acesso em: 19 ago. 2020.

_____. **Labour inspection and private compliance initiatives: Trends and issues**. Genebra, p. 28, 2013. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/meetingdocument/wcms_230798.pdf . Acesso em: 30 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Trabalho Escravo no Brasil do Século XXI**. Brasília, p. 14, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_227551.pdf . Acesso em: 30 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL PARA AS MIGRAÇÕES (OIM). **Dinámica de la Esclavitud Moderna en Brasil, Colombia, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, República Dominicana y Venezuela, desde la perspectiva del Reino Unido: Un Análisis Regional**. Bogotá, p. 36. 2019.

SCIENZA, Luiz Alfredo; RODRIGUES, Otávio Kolowski. **Grave e Iminente Risco à Integridade dos Trabalhadores: superando a morte e a desinformação**. In: **FILGUEIRAS, Vitor Araújo. Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil**. Brasília, 2017.

SILVA, Mércia. **A responsabilidade das empresas na erradicação do trabalho escravo**. Disponível em: <https://inpacto.org.br/artigo-a-responsabilidade-das-empresas-na-erradicacao-do-trabalho-escravo/>. Acesso em: 20 ago. 2020.

SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO (SIT). **Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil - Radar do Trabalho Escravo**. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar> Acesso em: 27 ago. 2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Lista suja do trabalho escravo é constitucional**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=451765>. Acesso em: 14 set. 2020.

Maurício Krepsky Fagundes

UNITED STATES OF AMERICA, Department of State. **Trafficking In Persons Report June 2020.** Disponível em: <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2020/06/2020-TIP-Report-Complete-062420-FINAL.pdf> Acesso em: 1 jul. 2020.

Recebido: 23/09/2020

Revisado: 18/09/2020

Aprovado: 18/09/2020

ARTIGO

Mulher, Trabalho e Direito Internacional: entre a desigualdade e a inefetividade das normas trabalhistas

*Women, Work and International Law:
between inequality and ineffectiveness of labor standards*

Luis Paulo Ferraz de Oliveira

Graduando em Direito pela Universidade do Estado da Bahia - UNEB. Estagiário do Ministério Público do Estado da Bahia - MPE/BA. Integrante do Grupo de Pesquisa Labedire - Laboratório de Estudos do Direito e do Discurso (CNPq). Membro do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho do Conselho Consultivo da Jovem Advocacia da Ordem dos Advogados do Brasil da Seccional Bahia - OAB/BA, em parceria com a Liga Acadêmica de Estudos Jurídicos da Bahia - LAEJU/BA. Membro da Rede Brasileira Direito e Literatura - RDL. E-mail: luispauloferraz.direito@gmail.com.

Luciano de Oliveira Souza Tourinho, PhD

Pós-doutor em Direitos Humanos (Direitos Sociais) pela Universidad de Salamanca. Doutor em Direito Público - Direito Penal pela Universidade Federal da Bahia. Professor Adjunto de Direito Penal e Direito Processual Penal na Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia - UESB. Mestre em Direito Público - Direito Penal pela Universidade Federal da Bahia - UFBA. Especialista em Direito Público e em Ciências Criminais pela Faculdade Independente do Nordeste. Graduado em Direito pela UESB. E-mail: luciano.tourinho@uesb.edu.br.

RESUMO: Essa pesquisa tem como escopo refletir juridicamente acerca do lugar da mulher no meio ambiente de trabalho, que se revela de extrema importância no atual Estado Constitucional Democrático de Direito, tendo em vista a perpetuação da dominação masculina, do machismo e do patriarcado engessado na sociedade há séculos na história, e que reflete diretamente na mulher no mercado de trabalho. A discriminação de gênero no momento de contratação e, principalmente, durante a execução do contrato de trabalho, no tocante a promoção, cargo na empresa e lugar de fala, ainda é uma realidade fática no Brasil. Nesse sentido, investiga-se a condição da mulher ao longo da história como forma de entender o cerne da desigualdade entre a mulher e o homem nos postos de trabalho. Ainda, sob o viés do Direito Internacional, examina-se os contributos da Organização Internacional do Trabalho – OIT, na busca por uma igualdade material

de gênero nas relações trabalhistas para, a partir disso, interpretar os motivos determinantes e o contexto histórico de cada Convenção Internacional sobre o trabalho da mulher. Para sua investigação, é desenvolvida pesquisa bibliográfica e exploratória, por meio de revisão teórica, de cunho indutivo, a partir de obras consolidadas pela crítica nacional, bem como de textos legislativos, Convenções da OIT e da Constituição Federal. Nesse sentido, espera-se tornar esse trabalho de fundamental importância para a comunidade acadêmica e social, a fim de dar concretude aos direitos trabalhistas da mulher e construir um pensamento jurídico emancipador.

Palavras-chave: discriminação; machismo; mercado de trabalho; organização internacional do trabalho; trabalhadora.

ABSTRACT: The scope of this research is to reflect legally on the place of women in the work environment, which is extremely important in the current Democratic Constitutional State of Law, in view of the perpetuation of male domination, machismo, and patriarchy plastered in society for centuries of history, and which reflects directly on the labor market of women. Gender discrimination at the time of hiring and, especially, during the execution of the labor contract, regarding promotion, position in the company and place of speech, is still a factual reality in Brazil. In this sense, one investigates the condition of women throughout history as a way to understand the core of the inequality between women and men in the jobs. Also, under the bias of International Law, the contributions of the International Labor Organization - ILO, in the search for material gender equality in labor relations are examined to interpret the determining motives and historical context of each International Convention on Women's Work. For its research, bibliographic and exploratory research is developed, by means of theoretical revision, of inductive nature, based on works consolidated by national critics, as well as legislative texts, ILO Conventions and the Federal Constitution. In this sense, it hopes to become this work of fundamental importance to the academic and social community, in order to give concreteness to women's labor rights and build an emancipating legal thought.

Keywords: discrimination; machism; labor market; international labor organization; labor.

INTRODUÇÃO

A condição da mulher ao longo da história decorreu de várias transformações jurídicas, políticas e sociais. Sempre relegada nos espaços públicos, a mulher carrega a marca da desigualdade de gênero, que humilha, segrega, discrimina e adoce o ser

feminino. A presente pesquisa, ademais, expõe que a dominação masculina reflete diretamente no mercado de trabalho da mulher, na medida em que o pensamento de inferioridade do sexo feminino ainda está presente no seio social.

A mulher encontra embaraços desde a contratação para postos de trabalho, bem como na execução da relação empregatícia, notadamente no tocante aos cargos, que são direcionados, em sua grande maioria, ao sexo masculino. Ainda, a mulher é anulada no lugar de fala dentro da empresa, que discrimina inclusive na questão da remuneração, mesmo diante de trabalho de igual valor.

É nessa perspectiva que a análise sobre o lugar da mulher no mercado de trabalho ganhou espaço na Organização Internacional do Trabalho (OIT), que editou diversas Convenções e Recomendações para erradicar a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho, assim como estabeleceu diretrizes de atuação para os Estados-membros efetivarem a igualdade material no direito do trabalho. Contudo, a discriminação e a inefetividade das normas trabalhistas para as mulheres ainda é uma realidade vivenciada pela classe feminina.

Nesse contexto, questiona-se: em que medida os instrumentos normativos da Organização Internacional do Trabalho têm contribuído para a erradicação da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, após um longo avanço na legislação brasileira de proteção da mulher no meio ambiente laboral?

Para responder a tal questionamento, foi desenvolvida pesquisa bibliográfica e exploratória, de cunho indutivo, a partir da análise histórica e crítica do direito posto pelo Estado, ou seja, artigos de leis, decretos, tratados internacionais e da Constituição Federal, e também de obras que dialogam com a temática central.

Ademais, feitas essas considerações iniciais sobre a distinção temática, tal como da problemática e da metodologia do trabalho, é importante destacar que o estudo será iniciado com a condição da mulher ao longo da história como forma de descortinar os processos que se moldaram e se constituíram até se chegar ao Estado Democrático de Direito, com ampla previsão legal de proteção às mulheres.

Em seguida, passa-se à análise dos esforços da Organização Internacional do Trabalho para combater a discriminação contra a mulher no mercado de trabalho, assim como da inefetividade das normas trabalhistas e da persistência da discriminação de gênero na realidade fática das relações laborais.

A CONDIÇÃO DA MULHER AO LONGO DA HISTÓRIA: DA INTOLERÂNCIA À PROTEÇÃO NO PLANO LEGAL

A condição da mulher na sociedade perpassou por várias transformações ao longo da história. Desde a Antiguidade Clássica, a própria situação feminina situava-se num contexto de submissão e inferioridade frente ao universo masculino. Relegada no espaço público e principalmente político, a luta por direitos de cidadania conflitava com a sociedade patriarcal estabelecida durante séculos da história (BOURDIEU, 2012, p. 32-44).

Para compreender o lugar da mulher no meio ambiente de trabalho, mister se faz retornar aos primórdios da existência humana e analisar o processo de constituição do sujeito como pessoa, seus grupos, discursos, bem como as classes sociais que se constituíram ao longo da história. À figura feminina, desde o embrionário processo de urbanização das cidades e da composição dos lares, foram dispensadas funções um tanto exóticas, ora degradantes ora de total submissão ao lar e o que as distinguiam era o seu porte físico, assim como a cor da sua pele, sendo dominadas por um sentimento inferior de feminilidade (BEAUVOIR, 1970, p. 7-23).

O papel desempenhado pela mulher restringia-se aos cuidados domésticos (aqui, considera-se uma visão mais ampla a incluir, além dos serviços da casa, o cuidado com os filhos e, principalmente, com as regras postas pelo marido), de modo a manter o equilíbrio matrimonial, subjugando aos preceitos culturais e religiosos como forma de estruturar um modelo familiar engessado, sem muita ou quase nenhuma transformação (BOURDIEU, 2012, p. 45-55).

Por outro lado, “em contraste com a mulher branca, exaltada como santa ou musa, a bestialização da “mãe preta” e a exacerbação da sexualidade da “mulata” são imagens fartamente exploradas nas representações sociais” (CARNEIRO, 2006, p. 46-51), isso tendo em vista que há séculos as mulheres têm sido prisioneiras dos estereótipos construídos pela classe dominante, ou seja, a mulher era vista como mero instrumento para satisfação de serviços degradantes à mercê do gênero dominante, notadamente a mulher negra.

A mulher dessa época de extrema aniquilação de qualquer tipo de igualdade ou mesmo direito no ordenamento jurídico, como liberdade e dignidade, era reduzida como objeto de dominação masculina, recebendo, assim, um termo de “não-função”, ou seja, de nenhuma influência na vida cotidiana da sociedade e do trabalho. A sua única função era o desempenho das sobreditas atividades domésticas, estabelecida

culturalmente pelos agentes sociais (Estado, igreja, família), até a atualidade (CARNEIRO, 2006, p. 46-51).

O papel da mulher como esposa e do lar está engessado na sociedade há séculos, isso porque o trabalho externo era de incumbência do pai, irmão, marido, o que abriu margem para o acúmulo de bens da classe dominante, tornando, assim, a mulher ainda mais dependente e submissa, pois “as mulheres só podem aí ser vistas como objetos, ou melhor, como símbolos cujo sentido se constitui fora delas e cuja função é contribuir para a perpetuação ou o aumento do capital simbólico em poder dos homens” (BOURDIEU, 2012, p. 55). Assim, o ambiente de trabalho ainda era um sonho a ser conquistado pela classe feminina.

Ao analisar as contribuições de Parker nos estudos sobre a condição da mulher na história, Silva expõe que “as atividades do homem eram dirigidas para o mundo social mais amplo da economia, política e interações sociais, [...] enquanto os de sua mulher eram rigidamente restringidos, limitavam-se ao mundo doméstico da própria família” (SILVA, 2000, p. 9). Conclusão, para o homem o mundo, para a mulher o lar e sem espaço para questionamentos.

Foi somente a partir do século XVIII, com o marco da Revolução Francesa, que se percebe um tímido, mas importante avanço no processo de institucionalização dos direitos das mulheres. Determinados benefícios relacionados aos direitos civis foram sendo conquistados pela classe dominada, como o direito à herança, ao divórcio, contudo o direito ao voto e à igualdade para o trabalho ainda foram excluídos. A cidadania, assim, revelava-se fragilizada para a mulher.

Então, sob o ponto de vista da história linear, o sentimento de impotência, sujeição, inferioridade, e até mesmo de “não-função” por parte das mulheres abriu margem para o início de diversas manifestações que buscaram resguardar os direitos das mulheres em igualdade com a classe dominante. A Revolução Francesa abriu a verdadeira “caixa de pandora” para o que futuramente viria a ser entendido como direito da mulher ser livre e igual na sociedade, notadamente no meio ambiente laboral, pelo menos no seu aspecto formal.

Houve, assim, uma releitura do papel social da mulher por parte da própria comunidade feminina que objetivava a construção de uma identidade da mulher na sociedade. E isso se deve ao sentimento de esgotamento com tamanha sujeição ao patriarcado dominante há muito tempo (NICKNICH, 2016, p. 369). A mulher precisava, pois, colocar em prática seus desejos profissionais obscuros e aniquilados pela classe opressora.

E foi no epicentro dos calorosos debates durante a Revolução Francesa que Olympe de Gouges, ativista política e feminista, escreveu a Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã em 1791. O documento era um manifesto público em favor dos direitos das mulheres e contra os valores patriarcais pregados pelo Estado, pela igreja e pela família. Foi, sim, um divisor de águas na busca por espaço da mulher para além das barreiras domésticas, ao prever, por exemplo, que a mulher nasce livre e tem os mesmos direitos do homem, e que as distinções sociais só podem ser baseadas no interesse comum.

Os valores difundidos pela Revolução Francesa permeou o pensamento do “eu feminino” de forma paulatina, inspirando mulheres à luta por mais direitos democráticos e, principalmente, ao entendimento de que a mulher pode ser livre para viver em sociedade da forma que lhe convém, livre de qualquer estereótipo ou coerção dos agentes sociais.

Nessa perspectiva, com o avanço das manifestações feministas em busca do reconhecimento de direitos de igualdade, liberdade e dignidade, bem como por espaço no meio laboral, que só foram possíveis após o entendimento de que a mulher é essencialmente igual ao homem, foi possível rebater o status subalterno do ser feminino historicamente engessado na sociedade, contradizendo o argumento de Tomás de Aquino que “é indubitável que a mulher se destina a viver sob o domínio do homem e não tem por si mesma nenhuma autoridade”, citado por Beauvoir. (BEAUVOIR, 1970, p. 119).

“As mulheres não podem senão tornar-se o que elas são segundo a razão mítica, confirmando assim, e antes de tudo a seus próprios olhos, que elas estão naturalmente destinadas ao baixo, ao torto, ao pequeno, ao mesquinho, ao fútil, etc.” (BOURDIEU, 2012, p. 41). Esse era um pensamento que não mais podia ser aceito pela sociedade, principalmente após um longo avanço nos anos da história até se chegar ao Estado Democrático de Direito no Brasil.

Na tentativa de buscar compreender a formação do pensamento machista de submissão da mulher às regras postas pelo gênero dominante, bem como a discriminação existente no ambiente de trabalho, pode-se recorrer às abordagens filosóficas do teórico social Michel Foucault com a finalidade de analisar como as relações de saber e poder segregam e excluem as pessoas mais vulneráveis, como é tratado aqui, com enfoque no trabalho da mulher.

Em seu livro *Microfísica do Poder*, de 1979, Foucault propõe a compreensão de como as relações de poder produzem verdades que se veiculam através dos discursos que atravessam a mente dos sujeitos (FOUCAULT, 1984, p. 5-15). Sob o ponto de vista da dominação masculina sobre a mulher, é isso que ocorre: os agentes sociais (Estado, igreja, família) institucionalizaram na sociedade o pensamento de que à mulher incube as tarefas domésticas e de cuidado para com os filhos e o marido, pois assim está prescrito na bíblia, o que retira a possibilidade de igualdade para a mulher ser profissionalmente aceita e respeitada nos diversos segmentos da sociedade. Essa é a verdade do discurso posto há séculos da história e que justificou diversas atrocidades cometidas contra as mulheres.

Foucault acrescenta outra metodologia de regimes do poder: o regime de verdade que faz funcionar em cada sociedade. Através de uma política geral de verdades, tem-se a existência de discursos, os quais são atribuídos como verdadeiros. E esses discursos são produzidos para tentar justificar o pensamento dos atores sociais que ditam as regras do convívio social (FOUCAULT, 1984, p. 10-15). Importante salientar que, para o autor, as relações de saber e poder estão em todas as camadas da sociedade e não somente nas mãos do Estado. Por isso, a discriminação contra a mulher é pregada, também, pelo setor trabalhista, pela igreja e pelas famílias.

É como Foucault esclarece em seus estudos: o poder não se encontra concentrado em um soberano restritamente, assim como, o poder também não é uma relação entre dominador e dominados, mas sim é um exercício que circula em conformidade com o conjunto de aparelhos, instituições e regulamentos que aplicam o direito e que produzem verdades e saberes (FOUCAULT, 1984, p. 103-105). Está, pois, o discurso machista de segregação do ambiente de trabalho para o homem respaldado nesse conjunto de agentes sociais que intimidam as mulheres.

Ao tratar das instituições que atuam no sentido de materializar a subordinação das mulheres ao universo masculino na sociedade há séculos, Bourdieu, inicialmente, certifica que “É, sem dúvida, à família que cabe o papel principal na reprodução da dominação e da visão masculinas; que se impõe a experiência precoce da divisão sexual do trabalho e da representação legítima dessa divisão, garantida pelo direito e inscrita na linguagem” (BOURDIEU, 2012, p. 103). Ou seja, o discurso da verdade sobre a dominação masculina, disseminado na sociedade e implantado na mente das mulheres, começa no seu núcleo familiar, muitas vezes porque aquele ambiente já reproduz a marca do machismo estrutural de costumes passados.

Ainda, segundo o autor, há a presença de outra instituição acentuadamente mais contundente na propagação do pensamento dominador de que à mulher nada e ao

homem o mundo “Quanto à Igreja, marcada pelo antifeminismo profundo de um clero pronto a condenar todas as faltas femininas à decência, ela inculca (ou inculcava) explicitamente uma moral familiarista, [...] dominada pelo dogma da inata inferioridade das mulheres” (BOURDIEU, 2012, p. 103-104). É, pois, uma instituição completamente dominada pelos valores patriarcais de extrema sujeição da mulher ao marido e ao lar, assim como aos filhos, pois a mulher deve cumprir sua função bíblica de procriação, para eles.

E por falar em textos bíblicos, as mulheres pensaram por muito tempo que o discurso dominador imposto pelas sobreditas instituições era, na verdade, o que Deus determinou para elas, pois a igreja age “sobre as estruturas históricas do inconsciente, por meio, sobretudo da simbólica dos textos sagrados, da liturgia e até do espaço e do tempo religiosos” [...] (BOURDIEU, 2012, p. 103-104). A classe feminina, então, foi historicamente moldada a pensar que sua tarefa no mundo era aquela imposta pela igreja, pela família, sem possibilidade de questionamento, pois a interpretação distorcida dos textos bíblicos intimidava qualquer tipo de pensamento libertador.

Contudo, esse pensamento precisava mudar. Abaixo o pensamento dominador. No Brasil, final do século XVIII, já se encontravam relatos de mulheres que lutavam em busca da conquista por direitos mínimos. Ideias avançadas à época se evidenciavam em torno das benesses da educação, tendo-a como fator preponderante para a luta libertária das amarras patriarcais e sobre uma posição social das mulheres, defendida por autoras como Nísia Floresta, que foi criadora da primeira escola para mulheres. Marcando um cenário industrial anarco-sindicalista, em 1917 a professora Deolinda Daltro liderou uma passeata exigindo a extensão do voto às mulheres, crivando, assim, uma ideologia “pré-feminista” que se fortaleceria nas décadas subsequentes.

Feitas essas considerações pontuais acerca da condição da mulher ao longo da história, que é importante para compreender o cerne do problema que envolve a discriminação da mulher no ambiente de trabalho, cumpre agora tecer alguns comentários no tocante à evolução jurídica dos direitos da mulher no Brasil. Essa análise revela-se de extrema magnitude para entender o processo histórico construído pela luta das mulheres em favor da igualdade de gênero no trabalho e da suplantação de discriminações e discursos de ódios, respaldados pelo pensamento dominador engessado pelas instituições na sociedade.

Pode-se identificar a raiz da proteção constitucional à mulher na primeira Constituição Federal, datada de 1824, que em seu artigo 179, inciso XIII, assegurou formalmente a igualdade de todos “a Lei será igual para todos, quer proteja, quer

castigue, o recompensará em proporção dos merecimentos de cada um” (BRASIL, 1824). Esse, pois, seria o primeiro germe do direito fundamental à igualdade no constitucionalismo brasileiro, conforme as lições preciosas de Paulo Bonavides (BONAVIDES, 1969).

Essa previsão se manteve na Constituição de 1891, no artigo 72, § 2º e, embora não houvesse menção expressa às mulheres, estas foram alvos, pelo menos no plano legal, com o direito de serem consideradas iguais em relação às demais pessoas. Restava, pois, a eficácia de tal direito no plano social. Já a Carta de 1934 assegurou às mulheres o direito ao voto, um grande divisor de águas na luta pela cidadania feminina, assim como proibiu qualquer tipo de discriminação por motivo de sexo, até mesmo com relação ao pagamento de salários, uma vez que no quesito relação de trabalho a mulher ainda era vítima de discriminação.

E assim perdurou nas Constituições seguintes que, paulatinamente, passaram a institucionalizar mais direitos fundamentais individuais e sociais às mulheres, como a assistência médica e sanitária à mulher gestante, antes e depois do parto e sem prejuízo do salário, direito este assegurado ainda no primeiro governo de Getúlio Vargas, se estendendo-se pelas Constituições de 1937, 1946, 1967 e na Emenda de 69.

Contudo, foi somente com a redemocratização do País que a luta vitoriosa do movimento feminista se concretizou de forma mais categórica. Isso foi possível graças à passagem neoconstitucionalista, firmada após as atrocidades cometidas na Segunda Guerra Mundial que pautou suas ações com fundamento legal e interpretação literal. Assim, a institucionalização de direitos fundamentais ocorreu com a promulgação da Constituição Federal de 1988, um divisor de águas no pensamento democrático do Estado, na medida em que prestações positivas passaram a ser exigidas do Estado, a fim de dar concretude a dignidade da pessoa humana, bem como garantir o cidadão na sua liberdade, necessidade e preservação (BARROSO, 2010, p. 43-45).

Iniciou-se, então, o Estado Constitucional Democrático de Direito, marcado pelo fenômeno atual de constitucionalização dos ramos do direito, bem como da força normativa da Constituição, que buscou reconhecer a supremacia material e axiológica da Carta Política de 1988 (CUNHA JÚNIOR, 2019, p. 34-35). Agora, o Estado não mais poderia se omitir frente ao patriarcado historicamente presente na história, na medida em que a Assembleia Nacional Constituinte estabeleceu, entre outros, diversas diretrizes de atuação do Estado para solucionar um problema histórico de

dominação masculina, inferioridade da mulher e sua discriminação nos postos de trabalho.

A exemplo disso, pode-se citar algumas passagens da Lei Maior de 1988 que respondeu aos clamores do movimento feminista em busca por direitos e cidadania, como a garantia de isonomia jurídica entre homens e mulheres, notadamente no âmbito familiar; a proibição de discriminação no mercado de trabalho por motivo de sexo, o que protegeu a mulher com regras específicas de acesso ao trabalho; o reconhecimento do planejamento familiar como uma decisão livre do casal e, principalmente, o dever do Estado coibir a violência no âmbito das relações familiares, como ocorreu com a criação da Lei Maria da Penha (Lei n.º 11.340 de 2006), com vistas a proteger a mulher do machismo engessado na sociedade; bem como o direito das presidiárias de amamentarem seus filhos, sendo a maternidade um direito social, entre tantas outras conquistas (BRASIL, 1988).

Para mais, o art. 7º da Carta Política de 1988 estabeleceu diversos direitos sociais do trabalho amplamente aplicáveis às mulheres, a fim de protegê-las no acesso igualitário ao trabalho, bem como na preservação do emprego e condução das atividades, pois mais salutar do que possibilitar tal acesso é garantir a permanência da mulher nesse ambiente. Ademais, alguns incisos foram direcionados à mulher como forma de igualar sua condição particular ao gênero masculino, pois somente assim é possível materializar a verdadeira lei da igualdade material, que será tratada no próximo capítulo, a exemplo do inciso XVIII do art. 7º que prevê a “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”, e inciso XX que garante a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (BRASIL, 1988).

Já lecionava Reale (2002, p. 299) “há casos em que é necessário abrandar o texto, operando-se tal abrandamento através da equidade, que é, portanto, a justiça amoldada à especificidade de uma situação real”. Foi imbuída desse pensamento democrático da igualdade de cidadania que as mulheres se fizeram ouvidas pela Assembleia Constituinte de 1988, e se fazem até hoje em busca por mais espaço na sociedade e reconhecimento dos seus direitos, principalmente, o de ser livre, livre de qualquer tipo de discriminação no ambiente de trabalho e livre dos discursos de verdades impostos pelas instituições que ditam as regras do convívio social.

Contudo, muito embora tenha ocorrido uma mudança no plano legal dos direitos das mulheres no aspecto do ambiente de trabalho, ainda existe a dominação masculina perpetrada pelo Estado, pela igreja, pelas famílias e pelas empresas ou empregadores,

na medida em que o machismo já se estruturou na sociedade, relevando-se de difícil ou quase impossível anulação, o que ainda legitima a permanência da discriminação da mulher no trabalho. Conforme as lições de Santos “a revolução democrática do direito e da justiça só faz verdadeiramente sentido no âmbito de uma revolução mais ampla que inclua a democratização do Estado e da sociedade” (SANTOS, 2011, p. 16).

Assim, a mudança na legislação revelou-se insuficiente e formalista para uma verdadeira promoção da igualdade material de gênero nos postos de trabalho, na medida em que no plano factual o desrespeito ao perfil feminino no ambiente laboral ainda é perpetuado, como ocorre na diferenciação de salários, cargos e lugar de fala entre o homem e a mulher.

Ao analisar o problema em torno da efetividade das normas jurídicas no plano social, Muricy assevera que “Para além – ou para quem... – do direito posto, existe um conjunto de crenças, máximas de opinião, instituições, enfim, um conjunto de “certezas” não problematizadas [...] (MURICY, 2015, p. 102). São essas certezas que impedem a justa aplicação dos direitos trabalhistas das mulheres, assim como conduzem à perpetuação da dominação do homem sobre a mulher, o que coloca em xeque tanto avanço social e jurídico de respeito e igualdade da classe feminina.

Portanto, o grande desafio na atualidade não é a institucionalização de mais direitos trabalhistas para as mulheres, em que pese as necessidades por melhorias de condições no meio ambiente laboral, mas sim o devido respeito e efetividade dos diplomas já existente, a fim de promover a igualdade material entre os trabalhadores, independentemente do gênero em questão.

A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER PELA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: IGUALDADE SUBSTANCIAL

A Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹, fundada em 1919, logo após as atrocidades cometidas durante a Primeira Guerra Mundial (1914-1918), é agência vinculada à Organização das Nações Unidas (ONU), que objetiva promover a justiça social no meio ambiente de trabalho para gerações do presente e do futuro. Desde a sua criação, a OIT fomentou um pensamento democrático do direito do trabalho, a

¹ Desde a sua criação, os membros tripartites da OIT adotaram 188 Convenções Internacionais de Trabalho e 200 Recomendações sobre diversos temas (emprego, proteção social, recursos humanos, saúde e segurança no trabalho, trabalho marítimo etc.). Em 1998, a Conferência Internacional do Trabalho aprovou a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, que estabelece quatro princípios fundamentais a que todos os membros da OIT estão sujeitos: liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação no emprego ou na ocupação (OIT, 2020).

fim de corrigir anos de escravidão e exploração do labor humano, o que foi acompanhado, em partes, pelos Estados-membros da Organização.

Nas lições de Cunha Júnior (2019, p. 497-499), os direitos humanos e os direitos fundamentais não possuem a mesma categorização, na medida em que os primeiros são de amplitude universal e os segundos de caráter interno, mas ambos se complementam. É nesse sentido que os instrumentos normativos da OIT, que são direitos humanos em matéria do trabalho, potencializaram a carga valorativa dos direitos fundamentais previstos na Carta Política vigente no Brasil, para proteger o trabalhador em sua existência e dignificação do trabalho moderno.

É nessa perspectiva que Godinho (2017, p. 65), ao analisar os contributos da OIT no direito interno, assevera que:

“Não obstante, o Direito Internacional do Trabalho, desde seu surgimento em 1919 com a fundação da Organização Internacional do Trabalho pelo Tratado de Versalhes, e, considerada sua estruturação, principalmente em torno das Convenções da OIT, tem mantido e até incrementado sua influência no âmbito interno das realidades normativas nacionais e, até mesmo, comunitárias. Nas últimas décadas, em face da acentuação da globalização e da influência crescente de certa perspectiva internacional no interior das sociedades nacionais, a força do Direito Internacional do Trabalho tem se elevado”.

O Brasil é signatário das convenções e recomendações da OIT desde 1950, quando passou a adotar seus instrumentos normativos internacionais na legislação brasileira, tendo ampliado o rol de direitos e deveres nas relações de trabalho. E com o meio ambiente de trabalho da mulher não foi diferente. O tema ganhou espaço nos textos normativos com o objetivo de equilibrar a mão de obra de trabalho e anular a discriminação de gênero no ambiente laboral, mesmo com a persistência da dominação masculina.

Dessa forma, os instrumentos normativos da Organização Internacional do Trabalho são internalizados pelo Brasil, com o finco de dar concretude aos direitos fundamentais trabalhistas previstos na Carta Política de 1988, haja vista que o Direito é uma ciência em constante evolução e que precisa atualizar seus diplomas de acordo com cada momento histórico. E assim acontece com o Direito do Trabalho, considerando as novas tendências das relações laborais que são criadas a cada momento e, principalmente, o enfrentamento de problemas ainda não solucionados, como o da discriminação da mulher no meio ambiente de trabalho.

Cumpre, agora, tecer uma breve análise dos diplomas da OIT que trataram de resguardar o direito da mulher no trabalho em plenitude de igualdade com o sexo masculino, para, em seguida, analisar a realidade vivenciada no plano factual pela classe feminina. Tal investigação se mostra de extrema importância na construção do pensamento crítico sobre a mulher no trabalho e o trabalho da mulher, temas presentes nos debates para uma verdadeira democratização do Estado no século atual.

Historicamente, as primeiras convenções da Organização Internacional do Trabalho em matéria de direito do trabalho da mulher foram as de n.º 3 e 4, datadas de 1919, logo no início de criação da agência e no epicentro dos calorosos debates da primeira onda do movimento feminista, que teve como objetivo alcançar a igualdade de direitos políticos e civis para as mulheres.

A Convenção n.º 3 regulamentou a garantia de emprego da mulher² antes e depois do parto, na medida em que a trabalhadora gestante não possuía nenhuma proteção legal durante e após o período gestacional, o que colocava em xeque o trabalho da mulher e o sustento da família. Esse diploma foi ratificado pelo Brasil em 26 de abril de 1934 e promulgado para todos os efeitos por meio do Decreto n.º 423, de 12 de novembro de 1935.

Essa previsão foi considerada um grande divisor de águas na vida das trabalhadoras, visto que a gravidez era motivo de demissão em massa e dificultava a contratação de mulheres para os postos de trabalho. Agora, a mulher passou a ser protegida contra a despedida sem justa causa pelo simples fato de estar grávida ou, em outros casos, contra o desligamento depois do período de repouso.

O mesmo diploma, em seu art. 3º, proibiu a mulher de trabalhar durante seis semanas depois do parto, mas com direito a uma indenização para sua manutenção³, o que futuramente viria a ser entendido e institucionalizado como licença maternidade

2 Artigo 2º: Para a aplicação da presente Convenção, o termo "mulher" designa toda a pessoa do sexo feminino, qualquer que seja a idade ou a nacionalidade, casada ou não, e o termo "filho" designa, todo o filho, legítimo ou não (OIT, 1919).

3 Artigo 3º da mesma Convenção: "Em todos os estabelecimentos industriaes ou commerciaes, publicos ou privados, ou nas suas dependencias, com excepção dos estabelecimentos onde só são empregadas os membros de uma mesma familia, uma mulher a) não será autorizada a trabalhar durante um periodo de seis semanas, depois do parto; b) terá o direito de deixar o seu trabalho, mediante a exhibição de um attestado medico que declare esperar-se o parto, provavelmente dentro em seis semanas; c) receberá, durante todo o periodo em que permanecer ausente, em virtude dos paragraphos (a) e (b), uma indemnização sufficiente para a sua manutenção e a do filho, em boas condições de hygiene; a referida indemnização, cujo total exacto será fixado pela autoridade competente em cada paiz, terá dotada pelos fundos publicos ou satisfeita por meio de um systema de seguros. Terá direito, ainda, aos cuidados gratuitos de um medico ou de uma parteira. Nenhum erro, da parte do medico ou da parteira, no calculo da data do parto, poderá impedir uma mulher de receber a indemnização, á qual tem direito a contar da data do attestado medico até áquella em que se produzir o parto; d) terá direito em todos os casos, si amamenta o filho, duas folgas de meia hora que lhe permittam o aleitamento".

remunerada. No Brasil, tal obrigação gerou grande insatisfação pela classe empregadora que, diante desse novo direito da mulher, passou a ter que garantir o trabalho da mulher gestante em sua plenitude.

Doravante, a Convenção n.º 4 estabeleceu a proibição da mulher, independentemente da idade, de trabalhar no período noturno como forma de preservar a sua integridade, nos dizeres da cúpula diretiva da OIT. Dessa forma, a mulher não mais poderia laborar durante a noite em estabelecimento privado ou público, exceto se trabalhasse com os membros de uma mesma família e na mesma empresa⁴. Esse diploma também fora promulgado pelo Brasil por meio do Decreto n.º 423, de 12 de novembro de 1935.

Já a Convenção n.º 100 da OIT, elaborada em meados de 1953, dispôs sobre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres no mercado de trabalho, por ofício executado de igual valor⁵. O instrumento foi promulgado no País pelo Decreto n.º 41.721, de 25 de junho de 1957. Anos depois, a Organização Internacional do Trabalho aprovou a Convenção n.º 111, que trata sobre a discriminação existente no mercado de trabalho, condenando, assim, a distinção, preferência ou mesmo exclusão de pessoas dos postos de trabalho motivado por raça, cor, sexo, religião, nacionalidade, entre outros motivos, que possam gerar a desigualdade de tratamento na relação empregatícia⁶. Esse texto também foi ratificado pelo Brasil por meio do Decreto n.º 62.150, de 19 de janeiro de 1968.

Nesse sentido, diversos outros diplomas foram criados pela OIT e posteriormente ratificados pelo Brasil ao longo da história. Contudo, selecionamos as quatro Convenções estudadas acima para refletir criticamente sobre o perfil de cada texto e

4 “Sem distincção de idade, as mulheres não poderão ser empregadas durante a noite em nenhum estabelecimento industrial público ou privado, como tão pouco em qualquer dependencia de um desses estabelecimentos, excepção feita dos estabelecimentos onde são só empregados os membros de uma mesma família” (OIT, 1919).

5 Art. 1 — “Para os fins da presente convenção: a) o termo ‘remuneração’ compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ou trabalhador em razão do emprego deste último; b) a expressão ‘igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor’, se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo. Art. 2 — 1. Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que tudo isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor” (OIT, 1953).

6 Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende: a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (OIT, 1960).

seu momento histórico, na medida em que existe distinção de tratamento com o gênero feminino como trabalhadora. No caso das Convenções de n.º 3 e 4 há uma norma de natureza proibitiva, que impede a mulher de trabalhar após o parto e durante o período noturno. E tal proibição existia tendo em vista o machismo engessado na sociedade, para que a mulher continuasse desempenhando o seu papel de esposa, mãe e do lar.

Essa conclusão encontra respaldo na própria Convenção n.º 4, que permitia a à mulher laborar de noite acaso estivesse na companhia dos membros da mesma família e na mesma empresa. Ora, por qual motivo impedir a mulher de trabalhar nesse período sem a presença de um familiar? Ou permitir com a presença deste? Isso revela o quanto o pensamento dominador do gênero masculino ainda era capaz de influenciar as decisões até mesmo da cúpula diretiva da Organização Internacional do Trabalho, que ao tentar proteger a mulher no mercado de trabalho, também corroborou com o patriarcado da história.

Essa deliberação da Organização Internacional do Trabalho, que foi ratificada pelo Brasil em 1935 conforme explicitado anteriormente, refletiu diretamente quando da criação da Consolidação das leis do Trabalho (CLT), em 1943, que previu em seu art. 379 “É vedado à mulher o trabalho noturno, considerado este o que for executado entre as vinte e duas (22) e as cinco (5) horas do dia seguinte⁷”. Assim, é possível verificar que a CLT corroborou com o mesmo pensamento limitativo do direito do trabalho da mulher previsto na Convenção n.º 4 da OIT, porém com um tímido, mas importante avanço ao abrir exceções dessa proibição no parágrafo único do mesmo artigo.

Doravante, tal proibição recebeu diversas críticas no âmbito das academias e até mesmo dos legisladores, bem como dos movimentos feministas, até que, em 1989, a Lei n.º 7.855 revogou os art. 379 e 380 da CLT, que disciplinavam a proibição do trabalho noturno da mulher e, a partir de então, passou a ser plenamente possível, inclusive devendo-se observar as determinações do art. 73 do mesmo diploma quanto ao adicional noturno de 20% sobre a hora diurna (MARTINS, 2020, p. 620).

Já as Convenções de n.º 100 e 111, elaboradas após quase 40 anos de criação da OIT, efetivamente cumpriram seu papel democratizador de proteção da mulher no mercado de trabalho, visto que estabeleceram o direito de igual remuneração entre o homem e

7 Parágrafo único. Estão excluídas da proibição deste artigo, além das que trabalham nas atividades enumeradas no parágrafo único do art. 372: a) as mulheres maiores de dezoito (18) anos, empregadas em empresas de telefonia, rádio-telefonia ou radiotelegrafia; b) as mulheres maiores de dezoito (18) anos, empregadas em serviços de enfermagem; c) as mulheres maiores de dezoito (18) anos, empregadas em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares, e estabelecimentos congêneres; d) as mulheres que, não participando de trabalho contínuo, ocupem postos de direção (BRASIL, 1943).

Mulher, Trabalho e Direito Internacional: entre a desigualdade e a inefetividade das normas trabalhistas

a mulher, bem como a igualdade de contratação e de oportunidades dentro do emprego. As duas Convenções Internacionais potencializaram a busca pela erradicação da discriminação da mulher no mercado de trabalho pelos Estados-Membros, o que abriu margem para a CLT, no Brasil, acompanhar esse avanço no tratamento da legislação no tocante à classe feminina.

Como exemplo disso, verifica-se o art. 373-A, inciso IV, da CLT, que veda a exigência de atestado ou exame de qualquer natureza para comprovação de esterilidade ou gravidez no momento da admissão ou para permanência no emprego. Para mais, imbuído do movimento em busca da proteção do mercado de trabalho da mulher da OIT, na promoção da igualdade material entre homens e mulheres, o legislador reservou um capítulo na CLT para tratar “da proteção do trabalho da mulher”, com diversas diretrizes que devem ser observadas para garantir os direitos e deveres da classe feminina.

Restou notório, pois, que a Organização Internacional do Trabalho floresceu o seu pensamento no tocante a proteção do mercado de trabalho da mulher até se consolidar a verdadeira igualdade de trabalho entre os gêneros. Essa evolução decorreu das manifestações feministas por espaço de cidadania, liberdade e igualdade de direitos, notadamente no meio ambiente de trabalho.

E na legislação brasileira houve um longo avanço na temática da mulher no meio ambiente de trabalho, com a edição de textos legislativos e melhoria dos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho. Contudo, ocorreu, também, um retrocesso social com a edição da Lei n.º 13.467/17, conhecida com Reforma Trabalhista, uma vez que revogou artigos de proteção da mulher no tocante a sua jornada laboral, intervalos e trabalho em locais insalubres, bem como criou outros institutos que precarizaram o trabalho.

Isso se confirma com a revogação do art. 384 da CLT, que assegurava à mulher o direito a um intervalo de 15 minutos antes de dar início às horas extras. Nesse caso, o empregador era obrigado a conceder um descanso de quinze minutos entre o término da jornada contratada e o início da sua prorrogação. Essa norma, pois, prezava pela saúde e integridade física e mental da trabalhadora, tendo sido criticada por diversos atores sociais com o argumento de que tal previsão feria o princípio da igualdade.

O Tribunal Superior do Trabalho, em julgamento de Incidente de Inconstitucionalidade em Recurso de Revista (TST – IIN – RR – 1.540/2005-046-12-00.5.), em 2008, entendeu que a concessão de condições especiais à mulher não fere o princípio da igualdade contido no art. 5º da Constituição Federal de 1988. Em

momento posterior, o Supremo Tribunal Federal confirmou esse entendimento do TST, por meio do Recurso Extraordinário – RE 658312, que firmou a tese de que o artigo 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição da República de 1988, pois faz parte do capítulo que trata da proteção do trabalho da mulher. Nesse sentido, Godinho e Gabriela Delgado (2017, p. 148-149) concluem que:

“As vantagens jurídicas adicionais atribuídas à mulher, pelo Direito - inclusive o Direito do Trabalho - são, conforme visto, sufragadas pela Constituição da República. Esta se voltou, como se sabe, para a eliminação da discriminação milenar arquitetada contra as mulheres na sociedade histórica, não só mediante a proibição de tratamento diferenciado com relação aos homens, como também pela agregação de vantagens adicionais específicas, fundadas em peculiaridades consideradas relevantes no que tange as razões biológicas e/ou sociológicas da mulher. A retirada de direitos das mulheres, portanto, é conduta legislativa contrária ao espírito constitucional de 1988, uma incompreensão a respeito da sociedade livre, justa e solidária que a Constituição da República quer ver instaurada no País”.

Outro ponto que merece ser destacado é a mudança no tratamento destinado à mulher gestante e lactante que labora em locais insalubres. Antes da Reforma Trabalhista de 2017, essa trabalhadora era obrigatoriamente afastada do ambiente de trabalho insalubre enquanto durasse o período de gestação ou de lactação, a fim de proteger a saúde e a segurança da mãe e do seu filho em desenvolvimento. Assim, a mesma era realocada para outro setor salubre e que protegesse a gestante e o feto.

Contudo, a Lei n.º 13.467/17 precarizou o trabalho da mulher gestante ao prever que só haveria afastamento imediato do local de trabalho nos casos de atividades insalubres em grau máximo. Acaso fosse configurado grau médio ou mínimo, o afastamento estaria condicionado à apresentação de laudo médico emitido por profissional de confiança. E no caso da trabalhadora lactante, em qualquer grau, o afastamento precisaria do laudo – art. 394-A da CLT.

Essa mudança na legislação trabalhista feriu de forma contundente a dignidade do trabalho da mulher em período gestacional ou de lactação, tendo anulado anos de avanço institucional na legislação brasileira trabalhista de proteção à trabalhadora. Tanto é assim que em 2019, dois anos após a edição da Reforma Trabalhista, o Plenário do STF reconheceu a inconstitucionalidade dessa nova regra do art. 394-A da CLT, por meio da ADIN n.º 5938. Para os ministros, a nova sistemática caracterizou um grande retrocesso social e anulação dos direitos sociais das trabalhadoras.

Ainda, com relação aos intervalos na jornada de trabalho, a Lei n.º 13.467/17 passou a exigir que, para a trabalhadora usufruir dos dois intervalos intrajornada de meia hora cada para amamentar o filho de até seis meses completos, previsto no art. 396 da CLT, há a necessidade de prévio acordo entre a trabalhadora e o empregador, por meio de acordo individual de trabalho. Ora, sabe-se que o trabalhador é a parte hipossuficiente na relação empregatícia e que, na prática, deve satisfazer aos comandos diretivos e decisórios do empregador, o que coloca em xeque a real aplicação desse direito pelas trabalhadoras.

Para além desses retrocessos sociais que são perpetrados pelo Estado na legislação social trabalhista, ao anular ou modificar institutos jurídicos já consolidados, conforme se verificou acima, existe também a inobservância e a ignorância das normas trabalhistas pelos atores sociais, notadamente com relação ao trabalho da mulher. Ao analisarem as implicações da Reforma Trabalhista no Estado Democrático de Direito, Godinho e Gabriela Delgado (2017, p. 39-40) afirmam que:

“A reforma trabalhista implementada no Brasil por meio da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, desponta por seu direcionamento claro em busca do retorno ao antigo papel do Direito na História como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais. Profundamente dissociada das ideias matrizes da Constituição de 1988, como a concepção de Estado Democrático de Direito, a principiologia humanística e social constitucional, o conceito constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana no campo justtrabalhista e da compreensão constitucional do Direito como instrumento de civilização, a Lei n. 13.467/2017 tenta instituir múltiplos mecanismos em direção gravemente contrária e regressiva”.

Essa é a realidade fática que a classe feminina carrega no cotidiano e que impede a devida promoção da dignidade da pessoa humana, seja pela persistência de uma cultura religiosa e conservadora de que à mulher incube as atividades domésticas e ao homem o trabalho externo, ou mesmo diante dos discursos de que nem todo trabalho pode ser executado pela mulher, tudo isso ratificado pelo Estado.

Assim, muito embora tenha ocorrido uma mudança na legislação, hoje como muito mais direitos que outrora, devido à forte influência da OIT quando da internalização dos seus instrumentos normativos pelo Brasil, a trabalhadora ainda carrega a marca da desigualdade e da discriminação que segrega, humilha e anula os direitos trabalhistas da mulher. Isso porque ainda inexistente a igualdade substancial nas relações de trabalho. A igualdade, quando levada em consideração, é analisada sob o aspecto meramente formal da legislação.

É necessário se pensar na igualdade material das mulheres em relação aos homens, na medida em que sua existência é tão digna quanto ao ser masculino. E tal igualdade deve-se levar em consideração as particularidades do sexo feminino para promover a verdadeira justiça social. “A regra da igualdade não consiste senão em aquilhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desiguam. Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade” (BARBOSA, 1999, p. 26). Nessa exposição, Rui Barbosa clama por uma igualdade com base na desigualdade, e não fundamentada no ordenamento jurídico puro e simples. Essa é a verdadeira lei da igualdade material proposta pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Contudo, nem sempre se pensou o princípio constitucional da igualdade sob o viés material. Em outro momento, a sua aplicação se pautava no ordenamento jurídico puro e simples, sem levar em consideração as particularidades de cada pessoa, revelando assim, a formalidade da igualdade. O constitucionalista Bastos (2001, p. 180-181) reflete com mestria que “a isonomia formal consiste no direito de todo cidadão de não ser desigualado pela lei, senão em consonância com os critérios albergados ou ao menos vedados pelo ordenamento constitucional”.

O sentido da igualdade formal apoiado no normativismo passou a ser amplamente criticado ao longo dos anos, notadamente quando colocamos a questão dos direitos trabalhistas das mulheres em pauta. Por isso, a igualdade material conquistou espaço no universo jurídico para sanar um problema jurídico-social que impedia a efetiva implementação do Estado Constitucional Democrático de Direito. Não há como se pensar em igualdade formal entre o homem e a mulher no mercado de trabalho, haja vista a marca da discriminação, do machismo e do patriarcado que o sexo feminino carrega diariamente.

Dessa maneira, o que se depreende da igualdade material? Segundo os estudos de Silva (2003, p. 41) “a igualdade material ou substantiva ou substancial é aquela que assegura o tratamento uniforme de todos os homens, resultando em igualdade real e efetiva de todos, perante todos os bens da vida”. Assim, tratar os desiguais de forma desigual na medida das suas desigualdades é o caminho mais justo e efetivo para promover a igualdade no plano factual, principalmente nas relações de trabalho entre os gêneros.

Mello (1993, p. 35) afirma que “o princípio da isonomia preceitua que sejam tratadas igualmente as situações iguais e desigualmente as desiguais. Donde não há como desequiparar pessoas e situações quando nelas não se encontram fatores desiguais”.

Esse é justamente o pensamento material do princípio da igualdade e que deveria ser colocado em prática pelos diversos atores da sociedade.

Contudo, mesmo com o avanço do pensamento jurídico acerca do princípio da igualdade, essa garantia nem sempre é respeitada no plano factual, o que leva a uma série de discriminações e injustiças sociais para as mulheres no mercado de trabalho. E, nos dizeres de Santos (2011, p. 16) “a revolução democrática do direito e da justiça só faz verdadeiramente sentido no âmbito de uma revolução mais ampla que inclua a democratização do Estado e da sociedade”. Por isso, o respeito às normas trabalhistas da mulher e a promoção da igualdade para todos são pautas importantes na construção do pensamento democrático de efetividade dos direitos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observou-se que a condição da mulher ao longo da história foi de extrema aniquilação de direitos de cidadania, políticos e trabalhistas, na medida em que o pensamento machista e dominador do gênero masculino, bem como de instituições de poder, como o Estado e a igreja, colocou a mulher numa situação de inferioridade e desprovida de qualquer isonomia perante o sexo dominante.

A persistência de uma cultura religiosa e conservadora de que a mulher não pode desempenhar todas as atividades profissionais possíveis, assim como a disseminação de discursos de saber e de poder por diferentes atores sociais que limitam o lugar da mulher, colocam em xeque o Estado Democrático de Direito introduzido pela redemocratização do País.

Notou-se, também, que a luta feminista por espaço de cidadania e igualdade substancial para atuar em sociedade como ser livre levou a institucionalização de diversos diplomas legais protetivos dos direitos das mulheres, a fim de tentar solucionar um problema jurídico e social de atrocidades que foram cometidas contra o sexo feminino.

Para mais, a Organização Internacional do Trabalho desempenhou, e de certa maneira continua a desempenhar na atualidade, um papel importante na conscientização de que a mulher é essencialmente livre e igual ao homem e que a mesma deve ser respeitada e valorizada no ambiente de trabalho, sem qualquer tipo de discriminação. Tudo isso por meio da edição de instrumentos normativos que, paulatinamente, foram ratificados pelo Brasil, o que potencializou os institutos protetivos da mulher.

Contudo, muito embora tenha ocorrido uma mudança significativa na legislação brasileira com ampla proteção à mulher, no plano factual, tal avanço não tem sido efetivado conforme prometido pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, como ocorreu com a edição da Reforma Trabalhista em 2017, que apresentou grande retrocesso social ao revogar e modificar regras destinadas à proteção da mulher no ambiente de trabalho.

Em síntese conclusiva, pode-se afirmar que é preciso uma revolução democrática do direito e do pensamento jurídico, com a finalidade de desestruturar as bases do patriarcado presente na sociedade, assim como não permitir o retrocesso social de anulação dos direitos já consagrados pela legislação.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Rui. **Oração aos Moços**. 5 ed. Rio de Janeiro: Fundação Casa de Rui Barbosa, 1999.

BARROSO, Luis Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de direito constitucional**. 22. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2001.

BEAUVOIR, Simone. **O segundo sexo 1: fatos e mitos**. Trad.: Sérgio Milliet. 4. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.

BONAVIDES, Paulo. **A crise política brasileira**. Rio de Janeiro: Forense, 1969.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Trad.: Maria Helena Kühner. 11º ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1824**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 10 Ago. 2020.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 ago. 2020.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 set. 2020.

CARNEIRO, Sueli. **Estrelas com luz própria**. IN: *História Viva Temas Brasileiros, n. 3 - Presença Negra*. São Paulo: Ediouro e Segmento-Duetto, 2006.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 13. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Juspodivm, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n.º 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do Poder**. 4. ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1984.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35 ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 6ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1993.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 7ª. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2012.

MURICY, Marília. **Senso comum e direito**. São Paulo: Atlas, 2015.

NICKNICH, Mônica. **O direito social das mulheres ao trabalho e o princípio da fraternidade: uma nova relacionalidade na pós-modernidade**. (Tese de Doutorado em Direito). 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *OIT – Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/agencia/oit/>. Acesso em: 25 Ago. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C003 - Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade)**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234869/lang--pt/index.htm. Acesso em: 25 ago. 2020.

_____. **C004 - Convenção relativa ao Trabalho Noturno das Mulheres**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234871/lang--pt/index.htm. Acesso em: 25 ago. 2020.

_____. **C100 - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor, de 23 de maio de 1953**. Disponível:

https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm. Acesso em: 25 ago. 2020.

_____. **C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, de 15 de junho de 1960.** Disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 25 ago. 2020.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito.** 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Para uma revolução democrática da justiça.** 3. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA, Fernanda Duarte Lopes Lucas da. **Princípio constitucional da igualdade.** 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2003.

SILVA, Sergio Gomes da. **Masculinidade na história: a construção cultural da diferença entre os sexos.** Revista Psicologia, Ciência e Profissão. Brasília, v. 20, n. 3, p. 8-15, set. 2000. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1414-98932000000300003. Acesso em: 5 ago. 2020.

Recebido: 01/09/2020
Revisado: 16/09/2020
Aprovado: 24/09/2020

Agradecimentos

Revista Laborare, editada pelo Instituto Trabalho Digno, agradece aos revisores e às revisoras *ad hoc* das suas cinco primeiras edições (2018-2020) por sua dedicação à avaliação criteriosa dos manuscritos. Sua colaboração é fundamental para o processo de revisão duplo cega por pares e contribui muito para a qualificação dos manuscritos.

Nome	Atuação	Cidade
Anastácio Pinto Gonçalves Filho	Doutor, Professora da UFBA	Salvador - BA
Andreia Mendes dos Santos	Doutora – Professora da PUC-RS	Porto Alegre - RS
Beatriz Montanhana	Doutora, Auditor-Fiscal do Trabalho	São Paulo - SP
Camila Vasconcelos	Doutora – Professora da UFBA	Salvador - BA
Emerson Victor Hugo Costa de Sá	Doutorando, Auditor-Fiscal do Trabalho	Manaus - AM
Eugênio Paceli Hatem Diniz	Doutor, Fundacentro	Belo Horizonte - MG
Ildeberto Muniz de Almeida	Doutor – Professor da Unesp	Botucatu - SP
Isabela Fadul de Oliveira	Doutora – Professora da UFBA	Salvador - BA
Luciana Veloso Baruki	Doutora, Auditora-Fiscal do Trabalho	São Paulo – SP
Luiz Gonzaga Chiavegato Filho	Doutor, Professor da UFSJ	São João Del-Rei - MG
Marco Antônio Gomes Perez	Mestre, Cerest	Campinas – SP
Maria Rosaria Barbato	Doutora, Professora da UFMG	Belo Horizonte - MG
Nilton Vasconcelos Junior	Doutor, Professor do IFBA	Salvador - BA
Paulo Antônio Barros Oliveira	Doutor, Professora da UFRGS	Porto Alegre - RS
Paulo Sérgio de Andrade	Doutor, Auditor-Fiscal do	Salvador - BA

Agradecimentos

Conceição	Trabalho	
Renata Queiroz Dutra	Doutora, Professora da UnB	Brasília - DF
Renato Bignami	Doutor, Auditor-Fiscal do Trabalho	São Paulo - SP
Rita de Cássia Pereira Fernandes	Doutora, Professora da UFBA	Salvador - BA
Sílvio Beltramelli Neto	Doutor, Procurador do Trabalho	Campinas - SP
Valdete Souto Severo	Doutora, Juíza do Trabalho	Porto Alegre - RS