

Analu Paim dos Santos
Sandra Regina Martini

O DIREITO À SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES BRASILEIROS NO CONTEXTO DE PRECARIZAÇÃO PÓS-REFORMA DE 2017



A presente pesquisa se dará por meio de uma análise detida ao direito à saúde, com especial atenção ao direito à saúde mental dos trabalhadores brasileiros, e será realizada sob o enfoque da meta teoria do direito fraterno, de Eligio Resta. Sendo o direito à saúde um direito humano reconhecido por diversos diplomas internacionais e tendo sido incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro com status de direito fundamental, tem-se que este é um direito garantido a todos, indistintamente. Ocorre que a previsão normativa de um direito não garante sua efetividade, o que desvela o paradoxo de que algumas pessoas possuem mais direitos que outras. Além disso, o sistema neoliberal vigente tem cuidado de estabelecer um número cada vez maior de adoecimentos mentais entre os trabalhadores, além de garantir a progressiva retirada de direitos trabalhistas, tudo com o intuito de privilegiar o capital em detrimento da pessoa humana. Nesse contexto, o objetivo da presente pesquisa é identificar se, e em que medida, a Reforma Trabalhista, em vigor desde novembro de 2017, impactou no direito à saúde mental dos trabalhadores. Tal investigação mostra-se oportuna em razão do crescente número de incidência de doenças mentais ao redor do mundo, do que não escapa o Brasil.



editora *fi*.org



**O DIREITO À SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES BRASILEIROS
NO CONTEXTO DE PRECARIZAÇÃO PÓS-REFORMA DE 2017**

Direção Editorial

Lucas Fontella Margoni
(*in memoriam*)

Comitê Científico

Prof. Dr. Alexandre Morais da Rosa
Direito – UFSC e UNIVALI/Brasil

Prof. Dr. Alvaro Sanchez Bravo
Direito – Universidad de Sevilla/Espanha

Prof. Dr. Argemiro Luís Brum
Economia – UNIJUI/Brasil

Prof. Dr. Carlos M. Carcova
Direito – UBA/Argentina

Profª. Drª. Caroline Müller Bitencourt
Direito – UNISC/Brasil

Prof. Dr. Demétrio de Azeredo Soster
Ciências da Comunicação – UNISC/Brasil

Prof. Dr. Eduardo Devés
Direito e Filosofia – USACH/Chile

Prof. Dr. Eligio Resta
Direito – Roma Tre/Itália

Profª. Drª. Gabriela Maia Rebouças
Direito – UNIT/SE/Brasil

Prof. Dr. Gilmar Antonio Bedin
Direito – UNIJUI/Brasil

Prof. Dr. Giuseppe Ricotta
Sociologia – SAPIENZA Università di Roma/Itália

Prof. Dr. Humberto Dalla Bernardina de Pinho
Direito – UERJ/UNESA/Brasil

Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet
Direito – PUCRS/Brasil

Prof. Dr. Ismael Francisco de Souza
Direito – UNESC/Brasil

Prof. Dr. Janriê Rodrigues Reck
Direito – UNISC/Brasil

Prof. Dr. João Pedro Schmidt
Ciência Política – UNISC/Brasil

Prof. Dr. Jose Luis Bolzan de Moraes
Direito – FDV/Brasil

Profª. Drª. Kathrin Lerrer Rosenfield
Filosofia, Literatura e Artes – UFRGS/Brasil

Profª. Drª. Katia Ballacchino
Antropologia Cultural – Università del Molise/Itália

Profª. Drª. Lilia Maia de Moraes Sales
Direito – UNIFOR/Brasil

Prof. Dr. Luís Manuel Teles de Menezes Leitão
Direito – Universidade de Lisboa/Portugal

Prof. Dr. Luiz Rodrigues Wambier
Direito – UNIPAR/Brasil

Prof. Dr. Maiquel Angelo Dezordi Wermuth
Direito – UNIJUI/Brasil

Profª. Drª. Nuria Bellosó Martín
Direito – Universidade de Burgos/Espanha

Prof. Dr. Sidney César Silva Guerra
Direito – UFRJ/Brasil

Profª. Drª. Silvia Virginia Coutinho Areosa
Psicologia Social – UNISC/Brasil

Prof. Dr. Ulises Cano-Castillo
Energia e Materiais Avançados – IIE/México

Profª. Drª Verônica Teixeira Marques de Souza
Ciências Sociais – UNIT/Brasil

Profª. Drª. Virgínia Appleyard
Biomedicina – University of Dundee/ Escócia

**O DIREITO À SAÚDE MENTAL
DOS TRABALHADORES BRASILEIROS
NO CONTEXTO DE PRECARIZAÇÃO
PÓS-REFORMA DE 2017**

**Analu Paim dos Santos
Sandra Regina Martini**



Diagramação: Marcelo Alves

Capa: Gabrielle do Carmo



A Editora Fi segue orientação da política de distribuição e compartilhamento da Creative Commons Atribuição-Compartilhual 4.0 Internacional https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pt_BR



O padrão ortográfico e o sistema de citações e referências bibliográficas são prerrogativas de cada autor. Da mesma forma, o conteúdo de cada capítulo é de inteira e exclusiva responsabilidade de seu respectivo autor.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

S237d Santos, Analu Paim dos

O direito à saúde mental dos trabalhadores brasileiros no contexto de precarização pós-reforma de 2017 [recurso eletrônico] / Analu Paim dos Santos e Sandra Regina Martini. – Porto Alegre : Fi, 2023.

v. 18 ; 182p.

Coleção "O movimento entre os saberes: a transdisciplinaridade e o direito.

ISBN 978-65-5917-726-4

DOI 10.22350/9786559177264

Disponível em: <http://www.editorafi.org>

1. Saúde mental – Trabalhadores – Reforma trabalhista – Brasil. I. Martini, Sandra Regina. II. Título.

CDU 159.91:331(81)

SUMÁRIO

PREFÁCIO	9
<i>Paulo Fayet</i> <i>Janaina Machado Sturza</i>	
1	13
INTRODUÇÃO	
2	18
DO DIREITO À SAÚDE (MENTAL) DOS TRABALHADORES	
2.1 O DIREITO À SAÚDE SOB A PERSPECTIVA FRATERNA.....	18
2.2 DO DIREITO AO TRABALHO (SAUDÁVEL).....	36
2.3 TRABALHO E ADOECIMENTO MENTAL.....	44
2.4 A SÍNDROME DE BURNOUT COMO EXPRESSÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO MODERNAS.....	59
3	69
PRECARIZAÇÕES PROMOVIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA DE 2017	
3.1 O SURGIMENTO DA CLT E OS MOVIMENTOS PRECARIZANTES PRÉ-REFORMA.....	69
3.2 LEI Nº 13.467/17 – A REFORMA TRABALHISTA.....	84
3.3 CENÁRIO JURÍDICO PÓS-REFORMA.....	105
3.3.1 MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/17 E ADI 5938.....	106
3.3.2 ADI Nº 5766/17.....	108
3.3.3 MEDIDA PROVISÓRIA Nº 870/2019.....	109
3.3.4 MEDIDA PROVISÓRIA Nº 873/19.....	110
3.3.5 LEI Nº 13.874/2019.....	111
3.3.6 MEDIDA PROVISÓRIA Nº 905/19.....	112
3.3.7 MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/20 E Nº 1.046/21.....	113
3.3.8 MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1108/22.....	114
3.3.9 CONSIDERAÇÕES SOBRE O ATUAL CENÁRIO POLÍTICO E TRABALHISTA.....	115

ANÁLISE QUALITATIVA DE DECISÕES NAS VARAS ESPECIALIZADAS DO TRT4

4.1 METODOLOGIA	119
4.2 MÉTODO: TEORIZAÇÃO FUNDAMENTADA NOS DADOS	122
4.3 RELATO E ANÁLISE DAS SENTENÇAS	124
4.3.1 PROCESSO Nº 1 – 0000089-16.2012.5.04.0406	124
4.3.2 PROCESSO Nº 2 – 0020079-56.2013.5.04.0406	126
4.3.3 PROCESSO Nº 3 – 0020380-30.2014.5.04.0030	127
4.3.4 PROCESSO Nº 4 – 0020103-77.2015.5.04.0030	128
4.3.5 PROCESSO Nº 5 – 0021343-40.2015.5.04.0406	128
4.3.6 PROCESSO Nº 6 – 0021980-52.2015.5.04.0030	129
4.3.7 PROCESSO Nº 7 – 0020100-88.2016.5.04.0030	130
4.3.8 PROCESSO Nº 8 – 0021008-48.2016.5.04.0030	130
4.3.9 PROCESSO Nº 9 – 0020465-47.2017.5.04.0406	131
4.3.10 PROCESSO Nº 10 – 0022154-27.2016.5.04.0030	132
4.3.11 PROCESSO Nº 11 – 0021518-95.2015.5.04.0030	133
4.3.12 PROCESSO Nº 12 – 0020284-10.2017.5.04.0030	134
4.3.13 PROCESSO Nº 13 – 0022106-34.2017.5.04.0030	135
4.3.14 PROCESSO Nº 14 – 0021226-42.2017.5.04.0030	135
4.3.15 PROCESSO Nº 15 – 0021367-61.2017.5.04.0030	136
4.3.16 PROCESSO Nº 16 – 0020689-48.2018.5.04.0406	138
4.3.17 PROCESSO Nº 17 – 0020544-89.2018.5.04.0406	139
4.3.18 PROCESSO Nº 18 – 0022234-54.2017.5.04.0030	139
4.3.19 PROCESSO Nº 19 – 0020604-26.2018.5.04.0030	141
4.3.20 PROCESSO Nº 20 – 0021075-13.2016.5.04.0030	143
4.3.21 PROCESSO Nº 21 – 0020038-09.2020.5.04.0030	145
4.3.22 PROCESSO Nº 22 – 0020249-11.2021.5.04.0030	146
4.3.23 PROCESSO Nº 23 – 0020727-87.2019.5.04.0030	147
4.3.24 PROCESSO Nº 24 – 0020784-42.2018.5.04.0030	148
4.3.25 PROCESSO Nº 25 – 0022400-86.2017.5.04.0030	150
4.4 ANÁLISE QUALITATIVA DOS DADOS	151

CONSIDERAÇÕES FINAIS**REFERÊNCIAS**

PREFÁCIO

Paulo Fayet¹

Janáína Machado Sturza²

Foi com imensa satisfação que recebemos o convite para a realização do prefácio de uma obra que, sem qualquer dúvida, traz um tema extremamente atual e que aproxima duas grandes pesquisadoras, ainda que de gerações e caminhadas bem distintas.

Isso porque a primeira autora, a Professora Sandra Regina Martini, é uma das maiores expoentes do Direito brasileiro, principalmente quando o tema é o da sociologia jurídica vinculada ao direito à saúde. A segunda, uma aluna brilhante formada pelo curso de Mestrado em Direitos Humanos da UniRitter e que, desde os primeiros passos acadêmicos, já demonstrou ao corpo docente o seu esforço como pesquisadora.

Antes de colorir esta apresentação com as tintas lançadas no corpo do texto, os prefaciadores gostariam de cometer uma inconfiência: a Professora Sandra Regina, dentro da sua generosidade, própria dos grandes, foi professora não só da sua coautora, Analu, como também destes dois eternos alunos que gentilmente foram convidados para entregar essas ligeiras palavras. É que a Professora Sandra, em

¹ Doutor em Direito pela Universidade de Roma Tre/Itália. Professor do Programa de Mestrado em Direitos Humanos e da Graduação em Direito no UniRitter. Advogado criminalista. E-mail: paulo@fayet.adv.br.

² Pós-doutora em Direito pela UNISINOS. Doutora em Direito pela Universidade de Roma Tre/Itália. Professora na Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – UNIJUÍ, lecionando na Graduação em Direito e no Programa de Pós-Graduação em Direito – Mestrado e Doutorado. Pesquisadora Gaúcha FAPERGS – PqG Edital N° 05/2019. Pesquisadora Universal CNPq - Chamada CNPq/MCTI/FNDCT N° 18/2021. E-mail: janasturza@hotmail.com

determinado momento da sua história, conduziu alunos e alunas brasileiros e brasileiras para realizarem mestrados e doutorados na Europa, junto à festejada Universidade de Roma Tre, sob os cuidados do emérito Professor Salvatore Mazzamuto, o que até hoje deixou formado um grupo de acadêmicos e pesquisadores que jamais vão esquecer a grandiosidade do seu gesto e que levarão consigo a marca do valor do ensino, do exemplo e dos ensinamentos que dela receberam.

Fica, portanto, no presente prefácio, ainda que não seja usual, um agradecimento escrito e público dos prefaciadores desta obra.

Passando para a análise temática do livro, seria despiendo dizer que o direito à saúde mental dos trabalhadores, como tema, por si só, já atrairia uma importância indiscutível, fundamentalmente com a análise investigada pelas autoras, qual seja: o direito à saúde, com especial atenção ao direito à saúde mental dos trabalhadores brasileiros, sob a perspectiva da metateoria do direito fraterno, do jurista italiano Eligio Resta.

Esta brilhante obra, de imensurável sensibilidade, nos apresenta a possibilidade de aprendermos e refletirmos sobre a precarização das relações de trabalho atreladas à Reforma Trabalhista, em vigor desde novembro de 2017 – e acarretando impactos no direito à saúde mental dos trabalhadores, com um especial diferencial que é a análise legislativa e a análise qualitativa de decisões das varas especializadas do TRT4, apresentadas ao longo do texto.

Portanto, esta obra é uma proposta ou, em perspectiva fraterna, uma aposta em uma sociedade mais equitativa e igualitária, na qual seja possível incluir a todos e todas, garantindo a consolidação de direitos

fundamentais sociais essenciais à sobrevivência humana – como o trabalho e uma sociedade mais justa e ética, capaz de criar espaços de pertencimento e acolhimento aos trabalhadores.

Logo, levando-se em consideração este contexto, é importante destacar que esta obra reflete o comprometimento das pesquisadoras em apresentar, com brilhantismo e sabedoria, este tema tão caro às pautas jurídicas e sociais contemporâneas. É a partir das construções teóricas e reflexivas desbravadas nesta obra, especialmente sobre a necessidade de proteção e consolidação dos direitos do trabalhador, que reside a majestosa relevância do tema ao panorama atual, decorrentes e latentes às questões pertinentes à saúde mental do trabalhador.

Sob o ponto de vista acadêmico, ação como este livro se apresenta como um forte argumento colocado em discussão na contemporaneidade, principalmente na órbita complexa que circunda o contexto social, político e jurídico dos dias atuais. Esta obra fomenta reflexões e demonstra uma preocupação efetiva e consciente com a pesquisa, baseada em um ideário de sociedade igualitária, digna, plural e inclusiva. O exercício da fraternidade proposta por Eligio Resta, por meio da proteção ao trabalhador e preservação da sua saúde mental, demonstrada nesta obra, se reflete justamente na possibilidade que a academia oferece para construir, manter e reconstruir espaços nos quais seja possível vindicar com afincos a ideia de uma sociedade *de todos e para todos*.

É necessário e urgente uma profunda reflexão sobre os novos rumos desta sociedade atual, as novas formas de agir e interagir. É na consolidação de espaços plurais e de sedimentação de direitos, bem

como na profunda influência dos princípios constitucionais para a elaboração das políticas públicas de proteção e garantia de direitos, que esta obra encontrará sua dimensão de solidificação.

Não restam dúvidas que este livro publiciza resultados de uma séria pesquisa, alicerçada no rigor metodológico, permitindo ao leitor acompanhar as transformações do direito no tempo e no espaço – certamente não é uma pesquisa resultante de um estudo definitivo, pois, afinal.... estudos não são definitivos.... há sempre a possibilidade de mudança, de transformação, de evolução e, por que não, de *fraternidade através de um Direito Fraternal*. A pesquisa é, sim, uma forma de proporcionar argumentos e alternativas para produzir conhecimento sobre assuntos de direta e fundamental importância para o processo de construção e ressignificação de um Estado Democrático.

Portanto, são temas como este, apresentado nesta obra, que merecem destaque e grande atenção, uma vez que é através destas ponderações reflexivas que a sociedade e o direito são, em muitas situações, impulsionados a readequações e transformações para uma realidade diferenciada e cada vez mais necessária....

Feita esta análise do texto trazido à comunidade jurídica, os alunos Paulo e Janaína somente têm a agradecer o convite generoso das autoras, tendo a certeza de que a leitura é fundamental para quem respeita e estuda o direito dos trabalhadores no Brasil.

Desejamos a todos e todas uma bela e proveitosa leitura desta grande obra!

1

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa se dará por meio de uma análise detida ao direito à saúde, com especial atenção ao direito à saúde mental dos trabalhadores brasileiros, e será realizada sob o enfoque da metateoria do direito fraterno, de Eligio Resta.

Sendo o direito à saúde um direito humano reconhecido por diversos diplomas internacionais, que serão devidamente tratados no primeiro capítulo, e tendo sido incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro com *status* de direito fundamental, tem-se que este é um direito garantido a todos, indistintamente. Ocorre que, como restará evidenciado ao longo do trabalho, a previsão normativa de um direito não garante sua efetividade, o que desvela o paradoxo de que algumas pessoas possuem mais direitos que outras.

Além disso, conforme será abordado no decorrer do trabalho, o sistema neoliberal vigente tem cuidado de estabelecer um número cada vez maior de adoecimentos mentais entre os trabalhadores, além de garantir a progressiva retirada de direitos trabalhistas, tudo com o intuito de privilegiar o capital em detrimento da pessoa humana.

Nesse contexto, o objetivo da presente pesquisa é identificar se, e em que medida, a Reforma Trabalhista, em vigor desde novembro de 2017, impactou no direito à saúde mental dos trabalhadores. Tal investigação mostra-se oportuna em razão do crescente número de

incidência de doenças mentais ao redor do mundo, do que não escapa o Brasil. Soma-se a isso o fato de que a Reforma Trabalhista retirou ou restringiu diversos direitos da classe trabalhadora com o fim de privilegiar a maximização de lucro, em nítida inobservância ao Princípio da vedação ao retrocesso social, pelo que se mostra relevante investigar como tal mudança legislativa, que se afigura como a mais agressiva desde a promulgação da CLT na década de 1940, afetará o direito à saúde mental dos trabalhadores.

Espera-se que com a análise projetada, a partir das normas internacionais de direitos humanos que serão abordadas, além daquelas normas nacionais com forte cunho social que foram incorporadas ao ordenamento jurídico brasileiro, poder-se-á examinar o impacto da precarização social provocado pela Reforma Trabalhista, em especial no que diz respeito à saúde mental dos trabalhadores, ao que dar-se-á especial atenção ao adoecimento de trabalhadores diagnosticados com Síndrome de Burnout, recentemente reconhecida pela OMS como doença ocupacional. Nessa perspectiva, são diversas as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores brasileiros para o acesso aos direitos humanos mais básicos, de que são exemplos a saúde física e mental, sendo contínuas as violações a esses direitos por parte não somente dos empregadores, mas também do Estado quando, por exemplo, aprova uma lei tão precarizante quanto a Reforma Trabalhista.

O direito humano à saúde, nesse contexto, parece afigurar-se como um exemplo de direito precarizado e sistematicamente negado aos trabalhadores, especialmente aos mais vulneráveis, merecendo atenção especial. Importa referir que o direito à saúde deve ser visto com um

direito humano que possibilita uma condição basilar para acesso aos demais direitos e para um desenvolvimento integral da pessoa.

Com o intuito de bem concretizar o objetivo proposto na pesquisa, qual seja, verificar se, e em que medida, o direito humano à saúde foi impactado pela Reforma Trabalhista, mostra-se relevante, de imediato, a construção de uma base teórica acerca do direito humano à saúde, assim como do direito à saúde mental dos trabalhadores em especial. Para o mesmo fim, oportuno ainda estabelecer as relações existentes entre trabalho e adoecimento, que tem comumente se evidenciado por meio do diagnóstico da Síndrome de Burnout. Essa atenção inicial mostra-se valiosa no sentido de evidenciar que, em que pese a saúde seja um direito de todos, a prática mostra que algumas pessoas têm, materialmente, mais direitos que outras, a exemplo do que ocorre com os trabalhadores, em especial os mais precarizados, que são os mais acometidos por doenças ocupacionais.

Para dar continuidade ao desenvolvimento do trabalho, o segundo capítulo segue trazendo referencial teórico, o qual foca na legislação trabalhista. Inicia-se abordando as alterações legislativas que ocorreram ainda no século passado que retiraram, paulatinamente, direitos da classe trabalhadora a fim de demonstrar que a Reforma Trabalhista de 2017 foi o ápice, até agora, de um projeto de desmantelamento da luta coletiva da classe trabalhadora. Restará demonstrado que, a despeito da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 e da própria Constituição Federal de 1988 que cuidaram de garantir importantes direitos aos trabalhadores brasileiros, uma visão mais ampla dos movimentos legislativos dos últimos 80 anos demonstra que

sempre que uma norma positiva direitos aos trabalhadores, várias outras se seguem retirando esses ou outros direitos. Num segundo momento, o capítulo abordará especificamente algumas das mais nefastas alterações promovidas na legislação pela Reforma para, por fim, abordar as alterações que ocorreram a partir de novembro de 2017, aprofundando ou restringindo normas precarizantes previstas na lei sob análise.

A pesquisa será encerrada com uma análise qualitativa de decisões proferidas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região, que corresponde ao Estado do Rio Grande do Sul, a fim de investigar o entendimento de peritos médicos e magistrados em reclamações trabalhistas que diagnosticam o acometimento do trabalhador por Síndrome de Burnout. A pesquisa ficará restrita aos casos da síndrome em questão em razão de que essa patologia possui nexos de causalidade previamente reconhecido com a atividade laboral, ao contrário de outras doenças mentais que, a exemplo de depressão, possuem caráter multifatorial, o que dificulta o estabelecimento de uma conexão entre o estado de saúde do trabalhador e a sua atividade profissional.

Assim, considerando que o direito ao trabalho é também um direito humano e fundamental, a partir da presente pesquisa poder-se-á verificar a relação entre os direitos investigados, pois a saúde deve ser entendida como uma condição de bem-estar integral, desenvolvida pelo acesso a outros direitos, como ao trabalho, a cultura e moradia, por exemplo.

Repisa-se que como guia do presente trabalho, de uma lógica de cooperação voltada à internacionalização dos direitos humanos, o

estudo embasa-se na teoria de fraternidade, como instiga Eligio Resta ao propor, em uma sociedade cosmopolita, um direito não discriminatório, que inclua o “outro”, rompendo fronteiras e preconceitos. Essa proposta parece mostrar-se inicialmente como uma boa perspectiva a ser adotada para os direitos humanos, principalmente dessa parcela populacional que vende sua força de trabalho em busca de sustento e melhores condições de vida, posto que os direitos humanos, mesmo que possam expressamente estar postos nas normas internacionais, nem sempre são efetivados.

Por fim, espera-se que diante da concretização da presente pesquisa seja possível compreender como, concretamente, a precarização promovida pela Reforma Trabalhista tem impactado ou pode impactar no direito à saúde mental dos trabalhadores, pretendendo-se propor soluções ao crescente problema de adoecimento mental dos trabalhadores.

2

DO DIREITO À SAÚDE (MENTAL) DOS TRABALHADORES

A saúde é, como veremos, direito garantido por diplomas nacionais e internacionais. Tais diplomas preveem, também, proteção à saúde mental dos indivíduos. Ainda assim, esse direito é negado a parcela considerável da população, de modo que torna-se evidente o ataque a direitos humanos. Na área do direito, as pesquisas sobre o tema ainda são frágeis, já na área da saúde encontra-se mais estudos. Daí a preocupação em focar no tema da saúde mental dos trabalhadores.

Esse primeiro capítulo inicia abordando o direito à saúde sob a perspectiva da metateoria do direito fraterno, de Eligio Resta, viés que guiará toda a pesquisa ora realizada. A seguir, será abordado o direito ao trabalho saudável. A partir disso, far-se-á necessário investigar a relação existente entre trabalho e adoecimento mental para, enfim, trazer o conceito de burnout, que tem se afirmado, conforme será demonstrado, como uma expressão das relações de trabalho modernas.

2.1 O DIREITO À SAÚDE SOB A PERSPECTIVA FRATERNA

O direito à saúde, no ordenamento jurídico brasileiro, está atualmente previsto no artigo 196 e seguintes da Constituição Federal

de 1988¹. Em que pese em termos internacionais o direito à saúde já estivesse previsto desde 1948 no artigo 25 da resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas², foi a Constituição de 88 que assegurou à saúde o *status* de direito fundamental, na medida em que a proteção constitucional existente antes de 1988 limitava-se a normas esparsas, de modo que

não se podia falar de uma efetiva proteção da saúde como tal, já que os textos constitucionais anteriores cingiam-se a incluir a saúde como objeto das normas de atribuição de competências, legislativas e executivas, ou a outorgar uma proteção apenas indireta, dentre os direitos do trabalhador e normas de assistência social.³

Como se vê, atualmente o direito à saúde possui *status* de direito humano e fundamental⁴, na medida em que foi assim posto pela Constituição Federal de 1988 e pelos diplomas internacionais de direitos

¹ BRASIL. [(Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03 abr. 2022.

²UNICEF. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 03 abr. 2022.

³ SALERT, Ingo Wolfgang; FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. O direito fundamental à proteção e promoção da saúde na ordem jurídicoconstitucional: uma visão geral sobre o sistema (público e privado) de saúde no Brasil. **RIBD**, ano 2, n. 4, p. 3183-3255, 2013. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/11334/2/O_direito_fundamental_a_protecao_e_promocao_da_saude_na_ordem_juridico_constitucional_uma_visao_geral_sobre_o_sistema.pdf. Acesso em: 10 set. 2022.

⁴ Direitos fundamentais são aqueles previstos na Constituição Federal e protegem pessoas em um determinado território. Já os direitos humanos são aqueles estabelecidos em documentos internacionais, possuindo caráter universal, aplicáveis, portanto, a todas as pessoas independentemente do país em que vivem. SALERT, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 6. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

humanos que serão adiante mencionados. Nesse mesmo sentido é a Lei nº 8.080⁵, de 1990:

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

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

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

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

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

O advento da constitucionalização do direito à saúde tem grande relevância na medida em que os direitos garantidos na Constituição visavam a valorização da pessoa humana e respeito pela vida com dignidade. Para tanto, passou a ser possível exigir as mais diversas ações por parte do Estado para atingir a realização dos direitos fundamentais.

Conforme definição conferida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 1947, saúde consiste em “um estado de completo bem-estar

⁵ BRASIL. **Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm. Acesso em: 03 abr. 2022.

físico, mental e social e não apenas a ausência de doença”⁶. Convém referir também o conceito conferido à saúde na 8ª Conferência Nacional de Saúde, ocorrida em 1986, que assim dispôs:

1 – Em seu sentido mais abrangente, a saúde é a resultante das condições de alimentação, habitação, educação, renda, meio-ambiente, trabalho, transporte, emprego, lazer, liberdade, acesso e posse da terra e acesso a serviços de saúde. É, assim, antes de tudo, o resultado das formas de organização social da produção, as quais podem gerar grandes desigualdades nos níveis de vida.

[...]

3 – Direito à saúde significa a garantia, pelo Estado, de condições dignas de vida e de acesso universal e igualitário às ações e serviços de promoção, proteção e recuperação de saúde, em todos os seus níveis a todos os habitantes do território nacional, levando ao desenvolvimento pleno do ser humano em sua individualidade.

[...]

5 – Deste conceito amplo de saúde e desta noção de direito como conquista social, emerge a ideia de que o pleno exercício do direito à saúde implica em garantir:

- trabalho em condições dignas, com amplo conhecimento e controle dos trabalhadores sobre o processo e o ambiente de trabalho; [...].⁷

Como se vê a partir dos dispositivos legais já mencionados, a década de 1980 representou um importante marco em âmbito nacional para a positivação do direito à saúde com *status* de direito fundamental,

⁶ BRASIL. **Ministério da Saúde**. Biblioteca Virtual em Saúde. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/05-8-dia-nacional-da-saude/#:~:text=Gozar%20de%20sa%C3%BAde%20significava%20n%C3%A3o,apenas%20a%20aus%C3%Aancia%20de%20doen%C3%A7a%E2%80%9D>. Acesso em: 09 abr. 2022.

⁷ BRASIL. **8ª Conferência Nacional de Saúde**. 1986. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/8_conferencia_nacional_saude_relatorio_final.pdf. Acesso em: 04 set. 2022.

movimento protetivo que seguiu já no início da década seguinte a partir da internacionalização de normas de direitos humanos.

Nesse sentido, convém referir a Convenção Americana de Direitos Humanos, também conhecida como “Pacto de São José da Costa Rica”, a qual foi internalizada pelo Decreto-legislativo nº 27, de 26 de maio de 1992⁸, e promulgada pelo Decreto nº 678, de 06 de novembro de 1992, no qual constam, em seus artigos 4º e 5º, os direitos à vida e à integridade física e pessoal. Necessário fazer menção também ao Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, conhecido como “Protocolo de São Salvador”, internalizado pelo Decreto-legislativo nº 56, de 19 de abril de 1995⁹, e promulgado pelo Decreto nº 3.371, de 31 de dezembro de 1999, que prevê, em seu art. 10 o direito à saúde. Importante se referir também a Declaração de Alma-Ata, de 1978, que no seu item I prevê que a realização do mais alto nível possível de saúde depende da atuação de diversos setores sociais e econômicos, para além do setor da saúde propriamente dito.¹⁰

No cenário nacional, um importante marco no que diz respeito especificamente ao direito à saúde mental foi a aprovação da Reforma

⁸ BRASIL. **Decreto nº 27, de 26 de maio de 1992**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1992/decretolegislativo-27-26-maio-1992-358314-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 04 set. 2022.

⁹ BRASIL. **Decreto nº 56, de 19 de abril de 1995**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1995/decretolegislativo-56-19-abril-1995-358490-norma-pl.html>. Acesso em: 04 set. 2022.

¹⁰ VANDERPLAAT, Madine. Direitos Humanos: uma Perspectiva para a Saúde Pública. In: **Saúde e Direitos Humanos**. Ano 1, n. 1. Ministério da Saúde. Fundação Oswaldo Cruz, Núcleo de Estudos em Direitos Humanos e Saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2004, p. 27-33. Disponível em: http://www.ensp.fiocruz.br/portal-ensp/publicacoes/saude-e-direitoshumanos/pdf/sdh_2004.pdf. Acesso em: 10 set. 2022.

Psiquiátrica, que se deu a partir da edição da Lei nº 10.216¹¹, de 6 de abril de 2001, a qual dispôs sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais, redirecionando o modelo assistencial em saúde mental. Sobre a importância da norma em questão, Paiva destaca que:

Trabalha-se com a defesa da reforma psiquiátrica, por ela ser imbuída dos ideais de uma sociedade realmente igualitária e humana, primando pela reinserção social dos excluídos, como são os loucos, baseando-se nos princípios de liberdade, igualdade e fraternidade. Enfim, por uma sociedade livre da opressão, preconceito e ignorância.¹²

Daí porque a metateoria do direito fraterno se mostra adequada para nortear a presente pesquisa: porque o direito à saúde é, em si, um tema que ultrapassa barreiras territoriais, assim como a análise da sociedade precisa ser feita no contexto global e, nesse mesmo caminho, a fraternidade propõe a ruptura de fronteiras, demonstrando a necessidade de solidificarmos uma sociedade cosmopolita.¹³

As normas de direito internacional dos direitos humanos demandam identificar o alcance da responsabilidade empresarial em direitos humanos, devendo esta ocorrer em pelo menos cinco âmbitos:

¹¹ BRASIL. **Lei 10.216, de 6 de abril de 2021**. Dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial em saúde mental. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110216.htm. Acesso em: 14 out. 2022.

¹² PAIVA, I. **Em defesa da reforma psiquiátrica: por um amanhã que há de renascer sem pedir licença**. 2003. 174f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal. p.22.

¹³ STURZA, Janaína Machado; MARTINI, Sandra Regina. **Direitos Humanos: saúde e fraternidade - O MOVIMENTO ENTRE OS SABERES - A transdisciplinaridade e o direito**. 1. ed. Porto Alegre: Evangraf, 2019, v. 11, p. 40-45

o primeiro diz respeito aos trabalhadores; o segundo, à cadeia produtiva; o terceiro, ao entorno (que envolve as comunidades e vítimas da atividade empresarial); o quarto âmbito diz respeito ao Estado; o quinto, por fim, diz respeito à responsabilidade extraterritorial (que envolve os riscos de violação em outros países). No que diz respeito aos trabalhadores, as empresas devem respeitar o trabalho decente, devem observar condições de equidade, devem respeitar as normas de segurança e saúde do trabalho e devem garantir condições de liberdade de associação e negociação coletiva.¹⁴

A respeito do conceito de saúde, Martini e Sturza referem que “ele é marcado por um caráter positivo e outro negativo. O primeiro trata da promoção do bem-estar e o segundo da ausência de enfermidade”.¹⁵ As autoras ainda insistem que, considerando que o direito à saúde abrange toda a coletividade, ele deve ser observado também sob o aspecto da prevenção e não somente da cura.

Na sociedade contemporânea, o direito à saúde é considerado, como já dito, um direito de todos. Em outras palavras, é considerado um direito social necessário à manutenção da vida. Apesar disso, a eficácia desse direito tem sido discutida nos dias atuais, ante sua (in)efetividade.¹⁶

¹⁴ PIOVESAN, Flávia Cristina; GONZAGA, Victoriana. Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos. **Revista Tribunal Regional Federal da 1ª Região**, Brasília, DF, v. 31, n. 1, p. 21, 2019. Disponível em: <https://rtrf1.emnuvens.com.br/trf1/article/view/9/7>. Acesso em: 11 set. 2022.

¹⁵ MARTINI, Sandra Regina; STURZA, Janaína Machado. A dignidade humana enquanto princípio de proteção e garantia dos direitos fundamentais sociais: o direito à saúde. **Cad. Ibero-Amer. Dir. Sanit.**, Brasília, v. 6, n. 2, p. 25-41, abr./jun. 2017. Disponível em: <https://www.cadernos.prodisa.fiocruz.br/index.php/cadernos/article/view/367/453>. Acesso em: 09. abr. 2022, p.5.

¹⁶ FINK, Lígia Daiane; GIMENEZ, Charlise Paula Colet. O direito à saúde sob a ótica da metateoria do direito fraterno. **Revista de Direito Sociais e Políticas Públicas**, Salvador, v. 4, n. 1, p. 160-179, jan./jun. 2018.

Isso se dá porque, na sociedade atual, “todos temos muito mais direitos do que podemos efetivamente gozar”¹⁷. Muito embora vivamos na era da inclusão universal, sua existência está fundada em situações contraditórias nas quais, comumente, a inclusão se dá por meio da exclusão. Cita-se como exemplo a possibilidade de “acesso ao direito de ter direito à saúde” que, muitas vezes, não se dá através do sistema de saúde, mas pelo sistema judiciário, ou por favores políticos ou de amizade.¹⁸

Nesse cenário, apesar de o direito à saúde ser um direito de todos, evidencia-se o paradoxo de que algumas pessoas têm mais direitos que outras, a depender do seu círculo de amizades, do retorno que pode oferecer em termos políticos a determinada personalidade pública ou mesmo dos seus recursos financeiros para obter uma representação jurídica eficiente.

A esse mesmo respeito, Martini refere que somente é possível falar em respeito aos direitos fundamentais, aí incluído o direito à saúde, se a população tiver conhecimento sobre seus direitos, se estiver empoderada de suas condições de vida e, sobretudo, de seu direito a ter direitos. Martini lembra que “a fraternidade que ficou escondida nas

Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadspp/article/view/4410/pdf>. Acesso em 03 abr. 2022, p.168.

¹⁷ STURZA, Janaína Machado; MARTINI, Sandra Regini. As dimensões da sociedade através da metateoria do direito fraterno: um espaço para a análise do direito à saúde. **Revista de Sociologia, Antropologia e Cultura Jurídica**, Curitiba, v. 2, n. 2, p. 990-1008, jul./dez. 2016. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/culturajuridica/article/view/1506/pdf>. Acesso em: 03 abr. 2022, p.997.

¹⁸ STURZA, Janaína Machado; MARTINI, Sandra Regini. As dimensões da sociedade através da metateoria do direito fraterno: um espaço para a análise do direito à saúde. **Revista de Sociologia, Antropologia e Cultura Jurídica**, Curitiba, v. 2, n. 2, p. 990-1008, jul./dez. 2016. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/culturajuridica/article/view/1506/pdf>. Acesso em: 03 abr. 2022, p.997.

masmorras da Revolução Francesa reaparece justamente para desvelar paradoxos”. Isso ocorre porque, ao mesmo tempo em que vige a Era da Informação e a Era da Inclusão Universal, a população em geral conhece pouco sobre sua condição de vida, a exemplo dos efeitos dos agrotóxicos nos alimentos, dos efeitos da poluição, o que desvela que a inclusão, muitas vezes, se dá pela exclusão.¹⁹

Nesse contexto, oportuno mencionar Sarlet:

Que a saúde constitui um bem essencial da e para a pessoa humana e por esta razão tem sido objeto de tutela tanto como direito humano, quanto como direito fundamental, seja na esfera do direito internacional, seja por parte do direito interno dos Estados, aqui vai assumido como pressuposto, assim como aqui já se parte da constatação de que, à semelhança dos demais direitos sociais, a saúde também é um direito fundamental no sistema constitucional brasileiro (arts. 6º e 196 e ss. da CF) comungando da já referida dupla fundamentalidade formal e material que justamente qualifica os direitos fundamentais como tais. Todavia, ainda que aqui se esteja a privilegiar uma abordagem pautada pela ótica dos direitos fundamentais, convém não olvidar que a saúde também constitui um dever fundamental. Tal afirmativa decorre, pelo menos no que se refere ao Estado, diretamente da dicção do texto constitucional, que, no art. 196, prescreve que “a saúde é direito de todos e dever do Estado”, salientando a obrigação precipuamente estatal de proteção e efetivação desse direito. Isso não significa, todavia – a não ser que se pretenda sustentar uma interpretação literal e restritiva – que o dever fundamental de proteção (e promoção) da saúde não gera efeitos na esfera das relações entre particulares, uma vez

¹⁹ MARTINI, Sandra Regina. Saúde: Um Direito Fundado na Fraternidade. In: **Saúde e direitos humanos**. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, n. 5 2009. Disponível em: http://www.ensp.fiocruz.br/portal-ensp/publicacoes/saude-e-direitos-humanos/pdf/sdh_2008.pdf#page=65. Acesso em: 03 abr. 2022, p. 77.

que estes se encontram também vinculados (na condição de destinatários) às normas que asseguram direitos e impõe deveres fundamentais.²⁰

No entanto, para efetivação universal do direito à saúde não se pode aceitar que os níveis de saúde sejam diferentes e estabelecidos conforme a renda ou a escolaridade de quem o postula. “Para que todos tenham direito à saúde, é necessário efetivar o pacto pela vida, a defesa do sistema único de saúde e a gestão deste mesmo sistema”²¹. Ainda nesse sentido:

Não basta dizer que saúde é um direito do cidadão e um dever do Estado, é preciso criar condições para que este direito seja efetivado, e isso se dará somente através de políticas públicas que respeitem as diferenças loco-regionais e que apresentem uma estrutura global.²²

Considerando que o direito à saúde é um dos direitos basilares para a obtenção de uma vida digna (e por que não dizer simplesmente para a manutenção da vida?), convém lembrar que a dignidade e a fraternidade estiveram previstas, em nível global, desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, de 10 de dezembro de 1948, que em seu artigo primeiro assim dispõe: “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. São dotadas de razão e de

²⁰ SARLET, Ingo Wolfgang; FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. Reserva do possível, mínimo existencial e direito à saúde: algumas aproximações. **Direitos Fundamentais & Justiça**, n. 1, out./dez, 2007. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/590/73>. Acesso em: 17 out. 2022, p. 197.

²¹ STURZA, Janaína Machado; MARTINI, Sandra Regini. As dimensões da sociedade através da metateoria do direito fraterno: um espaço para a análise do direito à saúde. **Revista de Sociologia, Antropologia e Cultura Jurídica**, Curitiba, v. 2, n. 2, p. 990-1008, jul./dez. 2016. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/culturajuridica/article/view/1506/pdf>. Acesso em: 03 abr. 2022, p.999.

²² STURZA, Janaína Machado; MARTINI, Sandra Regini. As dimensões da sociedade através da metateoria do direito fraterno: um espaço para a análise do direito à saúde. **Revista de Sociologia, Antropologia e Cultura Jurídica**, Curitiba, v. 2, n. 2, p. 990-1008, jul./dez. 2016. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/culturajuridica/article/view/1506/pdf>. Acesso em: 03 abr. 2022, p.1001.

consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade”.²³

A fraternidade já havia sido invocada, no entanto, no cenário da Revolução Francesa (1789), e indicava um dispositivo vago de solidariedade entre as nações. Hoje “tem outros significados para o direito: diz respeito à possibilidade de ver o outro como outro-eu”. Outrora, a fraternidade era tida como um “aceno silencioso”, na medida em que ligava separando, evidenciando-se no fato de que, embora se abrisse para um cosmopolitismo, ao mesmo tempo fechava-se nos recintos dos Estados Nação. A fraternidade, nesse contexto, representava uma ruptura do código antigo delimitado no binômio amigo/inimigo, assim como trouxe luz à necessidade de transferir o modelo da amizade à dimensão da fraternidade.²⁴

Nas palavras de Martini e Waldman, “dizer fraternidade implica em compartilhar, dividir, pactuar, mediar. A fraternidade desvela limitações e busca novas possibilidades”²⁵, o que se mostra absolutamente necessário em uma sociedade pautada no conflito capital/trabalho, a fim de que se vislumbre possibilidades que libertem os trabalhadores da vil

²³ UNICEF. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 09 abr. 2022.

²⁴ SIMÕES, Bárbara Bruna de Oliveira; MARTINI, Sandra Regina. Saúde mental no trabalho humanitário: o “outro” pela visão do direito fraterno. **Revista Brasileira de Direito Internacional**, Brasília, v. 3, n. 1, p. 1-20, jan/jun. 2017. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/210567459.pdf>. Acesso em: 03 abr. 2022, p. 5.

²⁵ MARTINI, Sandra Regina; WALDMAN, Ricardo Libel. Os objetivos do desenvolvimento sustentável analisados à luz da metateoria do direito fraterno e a concretização dos direitos humanos. **Rev. Direito Econ. Socioambiental**, Curitiba, v. 9, n. 2, p. 198-219, mai./ago. 2018. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/direitoeconomico/article/view/19001/23134>. Acesso em: 09 abr. 2022, p7.

exploração perpetrada pelo neoliberalismo e lhes garantam a efetivação dos direitos humanos, dentre os quais, o direito à saúde.

Nesse mesmo caminho, Sturza e Martini defendem que a obra de Resta, autor que resgatou a fraternidade como um princípio jurídico, demonstra “a urgência de um direito fundamentado no pacto entre irmãos, no cosmopolitismo, na humanidade como fundamento de qualquer código. É, portanto, um direito inclusivo, que propõe a ruptura com os modelos tradicionais”.²⁶

Por não se basear em etnocentrismos, Sturza e Rocha referem que o direito fraterno é cosmopolita, pois ele tutela e diz respeito a todos, o que nada tem a ver com pertencimento a um determinado grupo, a um certo espaço territorial ou a uma classificação, mas sim relaciona-se ao fato de serem todos seres humanos. Nesse aspecto, cabe chamar atenção para a grande diferença que existe entre ser humano e ter humanidade. Ter humanidade consiste em respeitar o outro (ou outra) pelo simples fato de compartilharem da mesma natureza, a humanidade.²⁷ As autoras ainda referem que o direito fraterno está intimamente ligado aos Direitos Humanos uma vez que ele destina-se a todo e qualquer ser humano, independentemente do seu pertencimento a um ou outro

²⁶ STURZA, Janaína Machado; MARTINI, Sandra Regini. As dimensões da sociedade através da metateoria do direito fraterno: um espaço para a análise do direito à saúde. **Revista de Sociologia, Antropologia e Cultura Jurídica**, Curitiba, v. 2, n. 2, p. 990-1008, jul./dez. 2016. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/culturajuridica/article/view/1506/pdf>. Acesso em: 03 abr. 2022, p.1005.

²⁷ STURZA, Janaína Machado; ROCHA, Claudine Rodembusch. **Direito e fraternidade: paradigmas para a construção de uma nova sociedade**. Disponível em: <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=601c6bc71c748001>. Acesso em: 09 abr. 2022, p.7.

território, ao pertencimento a esta ou aquela cultura ou mesmo em razão da descendência, mas exclusivamente em razão da humanidade.²⁸

Conforme defendido por Resta, o direito fraterno “evidencia toda a determinação histórica do Direito fechado na angústia dos confins estatais e coincide com o espaço de reflexão ligado ao tema dos Direitos Humanos”. Esse instituto, no entanto, possui uma consciência adicional, dispondo que a humanidade é, tão somente, um lugar “comum”, e apenas em seu interior é possível pensar em reconhecimento e tutela. Dessa forma, os Direitos Humanos constituem um rol de direitos que somente podem ser ameaçados pela própria humanidade e, ao mesmo tempo, somente podem ser fortalecidos graças à própria humanidade.²⁹ Assim é que a humanidade possui a possibilidade de demandar mão de obra oferecida pela própria humanidade a partir de um viés exploratório ou dignificante, o que depende da observância ou não dos direitos humanos, fundamentais e trabalhistas.

Muito embora a fraternidade não esteja prevista no texto constitucional de 1988, não se pode perder de vista que “a constituição escrita não exclui a existência de normas, de nível constitucional, não escritas”³⁰. A partir deste prisma, tem-se a fraternidade no ordenamento jurídico brasileiro com relevância principiológica. É o que ensina a professora Clara Machado:

²⁸ STURZA, Janaína Machado; ROCHA, Claudine Rodembusch. **Direito e fraternidade: paradigmas para a construção de uma nova sociedade**. Disponível em: <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=601c6bc71c748001>. Acesso em: 09 abr. 2022, p. 9.

²⁹ RESTA, Eligio. **O direito fraterno**. 2. ed. Santa Cruz do Sul: Essere nel Mondo, 2020, p.13.

³⁰ LISBOA, Carolina Cardoso Guimarães. **Normas constitucionais não escritas**. Lisboa: Almedina, 2014, p.67.

[...] fraternidade possui natureza normativa principiológica, na medida em que está no nível reflexivo da ordem jurídica, servindo tanto para a construção hermenêutica de outras regras, bem como para ordenar, em razão de seu caráter deôntico, que algo seja concretizado, de acordo com as circunstâncias fáticas e jurídicas existentes. Defende-se, portanto, que fraternidade é princípio fundamental introduzido de maneira expressa ou implícita no texto constitucional que atua como vetor interpretativo na construção do significado de outros enunciados, além de fomentar no indivíduo o reconhecimento da dignidade humana e realizar o princípio da responsabilidade no âmbito estatal, individual e coletivo.³¹

Ainda conforme definição de Resta, a Fraternidade, por ser um direito jurado em conjunto por irmãos, mediante um pacto em que se “decide compartilhar” regras mínimas de convivência, corresponde ao oposto de direito paterno, no qual um conjunto de regras é imposto pelo pai/soberano. O direito fraterno, no entanto, “não é contra o pai ou um soberano, um tirano, um inimigo, mas é para uma convivência compartilhada, livre da soberania e da inimizade”.³²

Conforme Resta, Jaborandy e Martini, “fraternidade encaminha-se, portanto, para a realização de um processo mediador construtivo da interação comunicativa, agindo no enfrentamento dos conflitos sociais e culturais”³³. A busca pelo direito à saúde pode, a partir de uma visão fraterna da sociedade, fazer uso da mediação, já que mediar “estabelece uma nova visão da cidadania, dos direitos humanos e da democracia,

³¹ MACHADO, Clara. **O princípio jurídico da fraternidade**: um instrumento para proteção de direitos fundamentais transindividuais. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p.65.

³² RESTA, Eligio. **O direito fraterno**. 2. ed. Santa Cruz do Sul: Essere nel Mondo, 2020, p.116.

³³ RESTA, Eligio; JABORANDY, Clara Cardoso Machado; MARTINI, Sandra Regina. Direito e fraternidade: a dignidade humana como fundamento. **Revista do Direito**. Santa Cruz do Sul, v. 3, n. 53, p. 92-103, set./dez. 2017. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/11364f>. Acesso em: 13 abr. 2019, p.9.

que empodera individual e socialmente o cidadão a exercer o direito – que lhe cabe – de buscar um resultado justo na resolução de conflitos”.³⁴

A fraternidade, ainda, necessita ser pensada em conjunto com a liberdade e a igualdade. A respeito desta última, vale destacar que ao afirmar que todos são iguais perante a lei, não se pode perder de vista que muitas pessoas são diferentes nos mais diversos aspectos. Desse modo, junto ao direito à igualdade, surge também o direito às diferenças, de modo que a concepção de igualdade deve compreender o reconhecimento de diferenças, sendo exemplos relevantes o gênero, a raça e a idade. Apenas considerando a existência e a relevância de diferenças desse tipo é que poder-se-á falar em igualdade capaz de promover real proteção e garantia de direitos. Assim, a igualdade, quando compreendida junto à dignidade humana, garante a todo e qualquer ser humano o caráter de fim em si mesmo.³⁵

Nesse contexto, necessário ter em mente que considerar apenas os princípios de liberdade e igualdade, desprezando a fraternidade, representaria validação tão somente dos direitos individuais, estaticamente depositados em um único ser humano, “desconsiderando que é da relação deste com os demais que se pode, até mesmo, falar em

³⁴ MARTINI, Sandra Regina; MICHELON, Ana Luísa. Mediação sanitária, um olhar para o direito à saúde à luz do Direito Vivente. **Revista de Formas Consensuais de Solução de Conflitos**, Belém, v. 5, n. 2, p. 62-77, jul./dez. 2019. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/288182196.pdf>. Acesso em: 14 out. 2022, p. 66.

³⁵ SIQUEIRA, Rodrigo Espíuca dos Anjos; RIBEIRO, Daniela Menengoti. **Princípios da dignidade da pessoa humana, da fraternidade e da igualdade: suas correlações e atuação nos fundamentos dos direitos fundamentais**. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=dc9fa5f217a1e57b>. Acesso em: 09 abr. 2022, p.14.

direitos”³⁶. Daí que as relações de trabalho, que pressupõem direitos e deveres a ambas as partes do contrato, devem privilegiar a manutenção ou recuperação da saúde mental daqueles que vivem do trabalho, sob pena desta relação implicar em prejuízos individuais e também coletivos, já que a saúde dos cidadãos é de interesse público.

Vê-se, a partir da teoria acima, que muito embora a fraternidade não conste expressamente na carta constitucional brasileira, ao contrário da liberdade e da igualdade que constam do *caput* do artigo 5º³⁷, todas essas previsões jurídicas estão a serviço da promoção da dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, convém relembrar que a Constituição de 1988, por meio do seu inciso III do art. 1º, deixou claro que a dignidade da pessoa humana é fundamento do Estado Democrático de Direito, reconhecendo que é direito de todo ser humano a dignidade pessoal, devendo ser respeitado como pessoa e não ser prejudicado em sua existência, aí compreendida a vida, o corpo e a saúde, além de fruir de um âmbito existencial próprio. Ao elencar a dignidade da pessoa humana como um dos princípios fundamentais da República, a Constituição consagrou a obrigatoriedade de proteção à pessoa a partir de um sistema formado por direitos fundamentais e da personalidade, garantindo o máximo respeito ao indivíduo através de

³⁶ FINCATO, Denise. O valor social do trabalho e o princípio da fraternidade: reflexões sobre o teletrabalho. **Conpedi Law Review**, v. 1, n. 6, p. 105-128, 2015. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/view/3456/2970>. Acesso em: 25 jun. 2022, p. 115.

³⁷ BRASIL. [(Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 09 abr. 2022.

uma existência digna e livre de qualquer tipo de ofensa, seja praticada pelo Estado ou por particular.³⁸

A esse respeito, cabe citar novamente Resta, Jaborandy e Martini que defendem que os conceitos de dignidade e fraternidade estão interligados pois, uma vez efetivada a dignidade ter-se-á fraternidade, assim como o contrário também se aplica: ao sermos fraternos concretizamos a dignidade. Isso não significa, no entanto, que tais conceitos sejam sinônimos, embora estejam conectados³⁹. Os mesmos autores referem também que

por ser condição humana interior, a dignidade exterioriza-se através da fraternidade, no processo de reconhecimento da dignidade do outro.

[...]

Decerto, há, no princípio da fraternidade, a ideia originária da dignidade uma vez que a fraternidade está integrada ao reconhecimento da condição humana, de maneira que, ao praticar o ato fraterno, também se pratica um ato digno. Diante do conteúdo jurídico da fraternidade, os intérpretes do direito devem atualizar o sentido de comunidade política e democrática integrado ao aspecto específico da dignidade humana no viés constitucional.⁴⁰

³⁸ MARTINI, Sandra Regina; STURZA, Janaína Machado. A dignidade humana enquanto princípio de proteção e garantia dos direitos fundamentais sociais: o direito à saúde. **Cad. Ibero-Amer. Dir. Sanit.**, Brasília, v. 6, n. 2, p: 25-41, abr./jun, 2017. Disponível em: <https://www.cadernos.prodisa.fiocruz.br/index.php/cadernos/article/view/367/453>. Acesso em: 09 abr. 2022, p.9.

³⁹ RESTA, Eligio; JABORANDY, Clara Cardoso Machado; MARTINI, Sandra Regina. Direito e fraternidade: a dignidade humana como fundamento. **Revista do Direito. Santa Cruz do Sul**, v. 3, n. 53, p. 92-103, set./dez. 2017. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/11364f>. Acesso em: 13 abr. 2022, p.2.

⁴⁰ RESTA, Eligio; JABORANDY, Clara Cardoso Machado; MARTINI, Sandra Regina. Direito e fraternidade: a dignidade humana como fundamento. **Revista do Direito. Santa Cruz do Sul**, v. 3, n. 53, p. 92-103, set./dez. 2017. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/11364f>. Acesso em: 13 abr. 2022, p.8.

Ante tudo o que fora exposto, é possível constatar a relação direta entre dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais, em especial o direito à saúde. Para a efetivação desse direito, propõe-se a instituição de estratégias que observem a perspectiva fraterna do direito na medida em que, para garantir a existência (digna) de todos, é relevante olhar para o outro como um outro eu. Nas exatas palavras de Resta:

A humanidade, então, despojada de seu conteúdo metafísico, faz encontrarmos descobertos diante das nossas responsabilidades na seara dos Direitos Humanos: é possível que o Direito Fraterno seja a forma na qual pode crescer um processo de autorresponsabilização, desde que o reconhecimento do compartilhamento se libere da rivalidade destrutiva típica do modelo dos “irmãos inimigos”.⁴¹

Desse modo, tem-se que “a dialética da fraternidade incorpora as realidades psicoculturais das práticas sociais na medida em que contém em si mesma o exercício da cidadania”.⁴²

Convém referir, por fim, as palavras de Resta acerca da relevância jurídica do princípio da fraternidade: “fala-se, portanto, de uma proposta frágil, infundada, que desafia sem impor, que arrisca a desilusão, mas que vale a pena cultivar: vive de espera cognitiva, e não de arrogância normativa”.⁴³

A partir de um olhar fraterno acerca do direito à saúde, passaremos à análise específica da (não) efetivação desse direito no que diz respeito

⁴¹ RESTA, Eligio. **O direito fraterno**. 2. ed. Santa Cruz do Sul: Essere nel Mondo, 2020, p.14.

⁴² MACHADO, Clara; MARTINI, Sandra Regina. Desjudicialização da saúde, diálogos interinstitucionais e participação social: em busca de alternativas para o sistema. **Revista Estudos Institucionais**. Disponível em: <https://estudosinstitucionais.com/REI/article/view/190>. Acesso em: 13 abr. 22, p.783.

⁴³ RESTA, Eligio. **O direito fraterno**. 2. ed. Santa Cruz do Sul: Essere nel Mondo, 2020, p.118.

à classe trabalhadora, especialmente quanto à relação entre trabalho e saúde (e por que não adoecimento?) mental.

2.2 DO DIREITO AO TRABALHO (SAUDÁVEL)

Uma vez referidos os dispositivos legais que protegem o direito à saúde e a metateoria do direito fraterno que, repita-se, guiará toda a presente pesquisa, cuidaremos, neste tópico, dos dispositivos legais que protegem o direito ao trabalho (saudável).

O direito ao trabalho foi reconhecido como um dos fundamentos da República, conforme consta do artigo 1º da Constituição Federal de 1988⁴⁴:

A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

O exercício do direito ao trabalho está intimamente ligado ao princípio da dignidade da pessoa humana. Sarlett, Marinoni e Mitidiero defendem a relevância da possibilidade de os indivíduos assegurarem seu próprio sustento e de seus dependentes por meio do trabalho, circunstância que constitui uma dimensão relevante para o exercício do direito ao livre desenvolvimento da personalidade, bem como da

⁴⁴ BRASIL. [(Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 abr. 2022.

própria noção de autonomia do ser humano na construção do seu destino.⁴⁵

Nesse mesmo sentido, convém ressaltar o inciso XIII do artigo 5º da Constituição Federal, que assim prevê: “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”⁴⁶. Tal dispositivo assegura a liberdade de escolha do ofício aos indivíduos, assim como assegura o exercício de um ofício com dignidade⁴⁷.

Além de reconhecer o trabalho como um valor social, a Constituição também o classifica como direito social, conforme consta no artigo 6º. Previsão importante ainda consta no artigo 170⁴⁸ da Magna Carta, a qual aponta que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]”.

Convém mencionar ainda a previsão contida no inciso XXII do artigo 7º da Constituição Federal:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

⁴⁵ SARLETT, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p. 603.

⁴⁶BRASIL. [(Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 abr. 2022.

⁴⁷ BAGOLINI, Luigi. **O trabalho na democracia: filosofia do trabalho**. São Paulo: LTr, 1981.

⁴⁸BRASIL. [(Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 abr. 2022.

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;⁴⁹

Isto posto, tem-se que a Constituição Federal vigente cuidou de conferir ao trabalho humano um papel valorativo superior ao papel da economia capitalista, atribuindo-lhe *status* de valor social quando exercido como meio de afirmação da economia, devendo promover superação das desigualdades sociais.⁵⁰

Também aqui se faz necessário resgatar a metateoria do direito fraterno de Resta que, no que diz respeito ao meio social, propõe uma visão comunitária, uma sociedade fundamentada na essência humana, o que perfectibilizará por meio de uma Constituição sem inimigos e sem povo, isso com o fim de alcançar toda a coletividade humana em uma única vinculação fraterna⁵¹.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 157, também prevê que cabe às empresas, entre outras coisas, “cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho” e fornecer instrução aos empregados “quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais”.⁵²

O trabalho, pois, ocupa posição significativa no Estado Democrático de Direito, não se reduzindo a meras expressões

⁴⁹ BRASIL. [(Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 abr. 2022.

⁵⁰ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015, p.150.

⁵¹ RESTA, Eligio. **Direito vivente**. Bari: Laterza, 2008.

⁵² BRASIL. **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: 23. abr. 2022.

monetárias, mas sendo reconhecido, principalmente, em dimensões éticas⁵³. Nesse mesmo sentido, as palavras de Fincato relatam:

O trabalho humano é a força propulsora de uma nação, gera riqueza e desenvolvimento. Entretanto, quando dissociado da preocupação com os aspectos sociais pode gerar quadros drásticos de extrema exploração, de desigualdade na distribuição de riquezas, de segregação dos incapacitados e, portanto, de desvios de seu *desiderato mediato*, que vai além do sustento do trabalhador e de sua família (fim imediato), proporcionando a inclusão deste e dos seus à vida social, econômica e política de um país.⁵⁴

Em nível internacional, impõe referir que a segurança e saúde dos trabalhadores é há muito preconizada pelas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Nesse caminho, a Convenção 155, em seu artigo 4º, que impõe aos Estados-membros a formulação, prática e reexame periódico de uma “política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho”. A mesma Convenção, em seu artigo 3º, definiu que “o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde”.⁵⁵

Ainda a respeito da Convenção 155, cabe destacar que essa foi ratificada pelo Brasil no ano de 1992 e representou um significativo marco na evolução da proteção à saúde do trabalhador em âmbito

⁵³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

⁵⁴ FINCATO, Denise. **O valor social do trabalho e o princípio da fraternidade: reflexões sobre o teletrabalho**. *Conpedi Law Review*, v. 1, n. 6, 2015. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/view/3456/2970>. Acesso em: 25 jun. 2022, p.108.

⁵⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 155 – Segurança e Saúde dos trabalhadores**. Brasília. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm. Acesso em: 17 abr. 2022.

internacional, na medida em que reconheceu a garantia à saúde mental dos trabalhadores, viés que era desprezado até então.⁵⁶

Outra Convenção muito significativa quanto à proteção à saúde dos trabalhadores é a de número 161, que foi adotada pela OIT em 1985⁵⁷ e ratificada pelo Brasil no ano de 1990. A Convenção em questão prevê que “a expressão ‘serviços de saúde no trabalho’ designa um serviço investido de funções essencialmente preventivas”. Prevê ainda a observância de “requisitos necessários para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de modo a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho”. Além disso, aponta que o trabalho deve adaptar-se às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental, deixando claro que não são os trabalhadores que devem adaptar-se ao trabalho.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, datada de 1948, já fazia referência às garantias relacionadas ao trabalho. Em seu artigo 23 dispõe que:

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência

⁵⁶ SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1994.

⁵⁷ BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo43. Acesso em 01 mai. 2022.

compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.⁵⁸

O Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), aprovado em 1966 pela Assembleia Geral da ONU e incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro em 1992, em seus artigos 7 e 12, reconhece “o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem”, entre outras coisas, “à segurança e a higiene no trabalho”. O Pacto reconhece ainda “o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental”, além de assegurar “a melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente” e prever “a prevenção e o tratamento das doenças epidêmicas, endêmicas, profissionais e outras, bem como a luta contra essas doenças”.⁵⁹

Retornando ao cenário nacional, convém referir a existência de Normas Regulamentadoras (NR's) que foram instituídas a partir de 1977 com o objetivo de regular as matérias atinentes à segurança e medicina do trabalho. Atualmente existem 37 normas instituídas. Necessário mencionar, no entanto, que tais normas

tratam apenas da saúde no seu aspecto físico; os elementos mentais do ambiente do trabalho mencionados no art. 3º da Convenção 155 e no

⁵⁸ UNICEF. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 17 abr. 2022.

⁵⁹ BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 01 mai. 2022.

conceito amplo de saúde adotado pela OMS não foram ainda detalhados para aplicação. O crescimento do estresse profissional e do assédio moral demonstra a urgência dessa regulamentação, em razão das cargas psíquicas do ambiente laboral.⁶⁰

Ainda nesse aspecto, importa referir que o assédio moral, no mundo do trabalho, tem sido apontado como uma importante estratégia adotada pelas empresas com o intuito de impulsionar maiores índices de desempenho e produtividade. Em que pesem essas estratégias nem sempre sejam perceptíveis pelos trabalhadores, elas propiciam a criação de um ambiente baseado em exigências que superam a capacidade física e humana de suportá-las.⁶¹

Oportuno fazer menção, também, ao Índice para uma Vida Melhor, criado pela Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), no ano de 2011. Embora o Brasil ainda não seja membro da Organização, atua como um parceiro-chave. O índice busca unir medidas de bem-estar internacionalmente reconhecidas. Entre elas estão renda, emprego, saúde e vida/trabalho⁶². A existência desse índice, embora não se constitua como um conjunto de normas exigíveis dos estados, demonstra um engajamento internacional pela promoção do bem-estar das pessoas, além de comprovar a relevância dos aspectos relacionados ao trabalho na obtenção do almejado bem-estar.

⁶⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011, p.143-144.

⁶¹ PRAUN, Luci. Trabalho, adoecimento e descartabilidade humana. *In: Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida*. ANTUNES, Ricardo (org.). 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2019, p.192.

⁶² OCDE. **O que é o Índice para uma Vida Melhor?** Disponível em: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/pt/sobre/#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20o%20%C3%8Dndice,nos%20pa%C3%ADses%20mem bros%20do%20OCDE>. Acesso em: 24 abr. 2022.

A partir das normas vistas acima, importante considerar as palavras de Wandelli:

A grande conquista que foi a percepção de que o trabalho é uma relação social de dominação e que, portanto, transcende a relação concreta de trabalho, veio com o preço de esquecermos que o trabalho não é só, mas também é essa relação concreta. O direito do trabalho que conhecemos versa pouco sobre o trabalho em si, atendo-se mais às condições de trabalho externas ao próprio trabalhar, as condições de compra e venda da força de trabalho. As próprias convenções e acordos coletivos também dizem muito pouco sobre as condições da atividade e da organização do trabalho. A atividade de trabalho propriamente dita é quase que inteiramente deixada à mercê do poder de direção do tomador de serviço, como se o trabalhador não tivesse, também, interesses absolutamente relevantes, do ponto de vista constitucional, no conteúdo do próprio trabalho e nas relações coletivas que se passam no interior da organização de trabalho. Daí que as questões cruciais do desenvolvimento da subjetividade pelo trabalho, que em grande parte condicionam as possibilidades de uma vida digna, autônoma e saudável, passam ao largo do direito do trabalho.⁶³

Uma vez que as circunstâncias em que desenvolvido o trabalho, ainda que permeadas de subjetividade, mostram-se cruciais para o desenvolvimento de um trabalho dotado de sentido, capaz de promover saúde, faz-se necessário lançar luz à relação existente entre trabalho e saúde. Ocorre que a existência de normas instituidoras de direitos não garante a efetividade desses mesmos direitos, pelo que se faz necessário

⁶³ WANDELLI, Leonardo Vieira. Da psicodinâmica do trabalho ao direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho e ao meio ambiente organizacional saudável. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, v. 10, n. 1, 2015, p.199. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/19239/pdf>. Acesso em: 25 jun. 2022.

investigar também a relação entre trabalho e adoecimento, o que será realizado no próximo tópico.

2.3 TRABALHO E ADOECIMENTO MENTAL

A relação existente entre trabalho e adoecimento mental deve, antes de tudo, ser pensada não apenas como um problema individual, mas sim e principalmente como um problema de saúde pública, já que as doenças mentais atingem os indivíduos em escala crescente. Esse fenômeno pode e deve ser analisado em conjunto com a degradação ambiental, uma vez que o sistema econômico vigente revela padrões de produção e consumo que rompem os limites de tempo e de espaço, depredando o planeta, assim como deve ser pensado em conjunto com a precarização social⁶⁴. Esse último aspecto será detalhadamente abordado no próximo capítulo.

Considerando que os avanços científicos e tecnológicos constituem patrimônio humano, torna-se pertinente questionar por que estes não têm se traduzido em ampliação de empregos e inclusão de amplas parcelas da humanidade? Nesse mesmo caminho, pode-se indagar por que o aumento da produtividade dos trabalhadores verificado pelas empresas não tem se traduzido em redução das jornadas de trabalho sem prejuízo do salário?⁶⁵

⁶⁴ FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. bras. saúde ocup**, v. 35, n. 122, dez., 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/TsQsX3zBC8wDt99FryT9nnj/?lang=pt>. Acesso em: 17 jun. 2022.

⁶⁵ FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. bras. saúde ocup**, v. 35,

Convém, aqui, citar as exatas palavras de Franco, Druck e Seligmann-Silva:

Apesar dos elevados patamares tecnológicos alcançados em todo o planeta, o mundo da produção continua, predominantemente, estruturado e se movendo pela acumulação de capital e lucro. Isto leva à progressiva hipotrofia e perda de uma razão social do trabalho. A lógica produtiva permanece a mesma que regia as relações capital/trabalho no século XIX, aprofundando a apropriação privada da riqueza socialmente gerada e dos elementos da natureza, consolidando o mercado como eixo da sociedade. Esta lógica limita, ou mesmo extingue, as possibilidades do trabalho se constituir um meio de desenvolver a dignidade, a solidariedade e as potencialidades do ser humano.⁶⁶

A partir das normas legais descritas no tópico anterior e de a CLT conter previsões protecionistas à saúde dos trabalhadores, não se pode perder de vista que, na mesma linha do antigo Código Civil, a CLT não se ocupou devidamente de proteger os direitos da personalidade, exceto por algumas raras exceções. Isso ocorreu a partir da visão reducionista do legislador, que tratou da relação de emprego como se essa correspondesse a mera entrega da força de trabalho, no caso do empregado, e do simples pagamento da remuneração por parte do empregador. A legislação, assim, limitou-se ao mero plano patrimonial. Nesse cenário, só não se pode perder de vista que, sendo o trabalhador sempre uma pessoa física, conforme preconiza o artigo 3º da CLT, os

n. 122, dez., 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/TsQsX3zBC8wDt99FryT9nnj/?lang=pt>. Acesso em: 17 jun. 2022.

⁶⁶ FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. bras. saúde ocup.**, v. 35, n. 122, dez., 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/TsQsX3zBC8wDt99FryT9nnj/?lang=pt>. Acesso em: 17 jun. 2022.

direitos da personalidade são inerentes a todo e qualquer contrato de trabalho.⁶⁷

A esse respeito cabe invocar os ensinamentos de Simm, que refere que é inerente à relação contratual que o empregado abra mão de uma parte de suas liberdades, na medida em que se coloca a serviço do empregador de forma subordinada sendo, portanto, controlado e fiscalizado. Apesar disso, quando a atuação patronal excede limites razoáveis, aceitáveis ou necessários ao desenvolvimento das atividades empresariais, os direitos fundamentais do trabalhador atuam como limitação ao poder empresarial⁶⁸. Tal circunstância evidencia que os direitos fundamentais não são oponíveis somente ao Estado, guardando relação também com as relações privadas.⁶⁹

Apesar da existência do conjunto normativo já mencionado acerca da proteção à saúde dos trabalhadores, faz-se necessário salientar que tais dispositivos representam uma grande evolução no que diz respeito à proteção à saúde da classe trabalhadora. Isso se dá porque, no século XIX, por exemplo, não se podia falar em “saúde” da classe operária, na medida em que à época o trabalho era empregado tendo como único objetivo alcançar subsistência, independentemente da ocorrência de doenças. Bastava, desse modo, não morrer.⁷⁰

⁶⁷ MALLET, Estevão. **Direito, Trabalho e Processo em Transformação**. São Paulo: LTr, 2005, p.18.

⁶⁸ SIMM, Zeno. Os direitos fundamentais nas relações de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 69, n. 11, p. 1287-1303, nov. 2005.

⁶⁹ RAMOS, Gustavo; ARANTES, Denise. A responsabilidade jurídica do empregador em razão do adoecimento ocupacional de trabalhadores em atividades essenciais por Covid-19. In: MELO FILHO, Hugo Cavalcanti (org.). **Direito do trabalho e teoria social crítica: homenagem ao professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade**, São Paulo: LTr, 2020, v. 1, p.96.

⁷⁰ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015, p.15.

Nesse contexto, a ocorrência de acidentes do trabalho e o desenvolvimento de doenças ocupacionais, embora não sejam fenômenos novos e estejam relacionados às mais diversas formas de exploração do trabalho ao longo da história, foi ampliada no decorrer do século XX por meio da produção em massa e da intensificação do controle sobre o trabalho.⁷¹

O século XXI, por sua vez, inaugurou uma nova fase de desconstrução do trabalho, fazendo-o a partir da proliferação das diversas formas da informalidade e da precarização. Se o século XX pode ser representado pela “era da degradação do trabalho”, na transição para o século XXI deparamo-nos com novos modos de ser da precarização, da qual a terceirização tem sido uma de suas expressões mais evidentes.⁷²

A respeito do sofrimento da classe trabalhadora na atualidade, Dejours ensina que ele

começa quando a relação homem-organização do trabalho está bloqueada; quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação. Quando um trabalhador usou de tudo de que dispunha de saber e de poder na organização do trabalho e quando ele não pode mais mudar de tarefa: isto é, quando foram esgotados os meios de defesa contra a exigência física. Não são tanto as exigências mentais ou psíquicas do trabalho que fazem surgir o sofrimento (se bem que este fator seja evidentemente importante quanto à impossibilidade de toda a evolução em direção ao seu alívio). A certeza de

⁷¹ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020, p.143.

⁷² ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020, p.160.

que o nível atingido de insatisfação não pode mais diminuir marca o começo do sofrimento.⁷³

Assim, diante da ausência de fraternidade que se observa no regime neoliberal vigente, restam estabelecidas relações de trabalho que são marcadas pela instabilidade e insegurança. A esse respeito, Antunes ensina que atualmente existe uma enorme pressão imposta aos trabalhadores para que eles desenvolvam a capacidade de responder imediatamente às demandas do mercado, demandas essas que passaram a ser meticulosamente controladas e calculadas em frações de segundos. Nesse mesmo caminho, tem aumentado a obsessão dos gestores do capital por eliminar completamente os tempos mortos dos processos de trabalho, assim como esses gestores tem convertido, de forma gradual, o ambiente de trabalho em adoecimento.⁷⁴

Também a esse respeito, Dejours refere que “a erosão da vida mental individual dos trabalhadores é útil para a implantação de um comportamento condicionado favorável à produção. O sofrimento mental aparece como intermediário necessário à submissão do corpo”.⁷⁵

Ainda nesse aspecto, convém mencionar as lições de Sato, que defende que a diminuição ou ausência do domínio de controle sobre o processo de trabalho contribui para a maior incidência do processo de adoecimento, o qual pode se manifestar na forma de problemas

⁷³ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015, p.56/67.

⁷⁴ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020, p.146.

⁷⁵ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 6ª ed. São Paulo: Cortez, 2015, p.125.

ostearticulares, distúrbios gastrointestinais, alterações cardiovasculares, transtornos mentais, acidentes típicos etc.⁷⁶ Aqui, novamente, importante citar Dejours:

Se a violência da organização do trabalho pode, mesmo na ausência de nocividade dos ambientes de trabalho (por exemplo, nos empregos de escritório), criar doenças somáticas e não apenas psíquicas, é porque o aparelho mental não é um “compartimento” do organismo, simplesmente justaposto à musculatura, aos órgãos sensoriais e às vísceras. A vida psíquica é, também, um patamar de integração do funcionamento dos diferentes órgãos. Sua desestruturação repercute sobre a saúde física e sobre a saúde mental.⁷⁷

Há de se ter em mente, ainda, que no sistema neoliberal a exploração se dá por meio da utopia da liberdade e da autorrealização. Nesse contexto, não há um terceiro que explora ou que obriga ao trabalho. Ao contrário, vigora a autoexploração na esperança de se alcançar a realização. E a realização se opera na direção da morte, na otimização para a morte. Desse modo, é impossível que haja resistência, levante ou revolução⁷⁸. Nas palavras de Cosentino Filho:

Nada mais encaixado com novíssimos modelos de divisão do trabalho – como o proposto pela chamada economia do compartilhamento, a lançar sobre as pessoas ilusórios ideais libertários –, que apenas evidenciam novas formas de perpetuar velhas e conhecidas relações de dominação. Agora, em

⁷⁶ SATO, Leny. Saúde e controle no trabalho: feições de um antigo problema. In: JACQUES, Maria da Graça; CODO, Wanderley (orgs.). **Saúde mental e trabalho: leituras**. Petrópolis: Vozes, 2003, p.41.

⁷⁷ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015, p. 175.

⁷⁸ HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017, p. 116.

formatos mais infames de sujeição, maquiados de “autonomia/empendedorismo”.

São os instrumentos de suposta autonomia/libertação oferecidos pela ética empreendedora contemporânea, individualista, fragmentada, desprovida de laços de fraternidade e solidariedade, que, na verdade, aprisionam os trabalhadores em organizações pós-disciplinares, onde o poder se estabelece na captura da subjetividade, induzindo autocontroles através de estruturas, como já se disse, de “governamentalidade gerencial” ou biopoder, a fim de intuir no indivíduo trabalhador a ideia de empresário de si mesmo.⁷⁹

Marmot, por sua vez, ensina que a saúde precisa ser observada como uma espécie de contador social pois, se a saúde sofre, sendo ela um direito humano e fundamental, isso significa que as necessidades humanas não estão sendo adequadamente atendidas.⁸⁰

A origem desses processos de adoecimento no ambiente laboral tem como um dos seus panos de fundo a ruptura do tecido de solidariedade entre os trabalhadores, além do crescente processo de individualização nas relações de trabalho⁸¹. Tendo isso em vista, salienta-se que uma das mais significativas alterações promovidas pela reforma trabalhista relaciona-se à desobrigação do recolhimento do imposto sindical, alteração que será devidamente descrita no próximo capítulo junto a várias outras, o que evidentemente enfraquece as entidades de classe e, por consequência, a luta coletiva dos trabalhadores.

⁷⁹ COSENTINO FILHO, Carlo Benito. A reconfiguração teórico-dogmática do pressuposto autonomia no direito do trabalho, na esteira da versão analítica de Everaldo Gaspar Lopes de Andrade. MELO FILHO, Hugo Cavalcanti (Org.). In: **Direito do trabalho e teoria social crítica: homenagem ao professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade**. São Paulo: LTr, 2020, v. 1, p. 38-38.

⁸⁰ MARMOT, Michael. **The status syndrome: how social standing affects our health and longevity**. Londres, UK: Bloomsbury Publishing, 2004, p. 247.

⁸¹ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 147.

O trabalho como desenvolvido hoje, ou seja, submetido à lógica destrutiva do capital, promovendo a individualidade e o isolamento, representa a busca pelo desmonte de uma das mais caras características do direito do trabalho, qual seja, a luta coletiva, que representa o aspecto mais antagônico aos interesses da ordem capitalista.⁸²

Outro fator relevante para o desencadeamento de adoecimento no trabalho é o reconhecimento, ou a ausência dele. Isso ocorre porque do reconhecimento depende o sentido do sofrimento. Nas palavras de Dejours:

O trabalho se inscreve então na dinâmica da realização do ego. A identidade constrói a armadura da saúde mental. Não há crise psicopatológica que não esteja centrada numa crise de identidade. Eis o que confere à relação para com o trabalho sua dimensão propriamente dramática. Não podendo gozar os benefícios do reconhecimento do seu trabalho nem alcançar assim o sentido da sua relação para com o trabalho, o sujeito se vê reconduzido ao seu sofrimento e somente a ele. Sofrimento absurdo, que não gera senão sofrimento, num círculo vicioso e dentro em breve desestruturante, capaz de desestabilizar a identidade a personalidade e de levar à doença mental. Portanto, não há neutralidade do trabalho diante da saúde mental.⁸³

Em que pese o avanço obtido ao longo dos anos no que diz respeito à ampliação das normas protetivas à saúde dos trabalhadores, além da intensificação da avaliação dos riscos e fiscalização, para a efetiva garantia do direito à saúde dos trabalhadores, precisamos voltar nossa atenção à alteração da cultura vigente. Segundo Pfeffer, atualmente

⁸² ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2020, p.149.

⁸³ DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007, p.35.

estamos profundamente preocupados com o meio ambiente e essa mesma preocupação não é direcionada ao que as empresas fazem ao ambiente social. Estamos praticamente indiferentes ao que as culturas organizacionais causam aos seres humanos que trabalham pra elas e isso tem importantes conotações para a compreensão do mundo contemporâneo. Ora, essa circunstância ajuda a explicar por que empregos, em especial bons empregos, estão desaparecendo ao mesmo tempo que muitos funcionários, em diversas partes do mundo, relatam níveis crescentes de estresse e sofrimento psicológico e físico. As organizações têm optado por ignorar os efeitos de suas práticas na saúde dos funcionários adotando explicitamente o ditado “o que os olhos não veem, o coração não sente”. Isso ocorre porque, sem mensurações, relatórios, nem requisitos que considerem as consequências da poluição social, que, repita-se, é distinta da ambiental, as empresas continuam a se valer dos benefícios econômicos que advêm da exploração da mão de obra sem a devida observância à prática de normas salutaras.⁸⁴

Nesse contexto, é oportuno trazer à baila o defendido por Sen, isto é, que “o sucesso de uma economia e de uma sociedade não pode ser separado dos estilos de vidas que seus membros podem levar”.⁸⁵

Desse modo, convém lembrar a importância do resgate do princípio da fraternidade, conforme defendido em tópico precedente, visto que “a dialética da fraternidade incorpora as realidades

⁸⁴ PFEFFER, Jeffrey. **Morrendo por um salário**: como as práticas modernas de gerenciamento prejudicam a saúde dos trabalhadores e o desempenho da empresa – e o que podemos fazer a respeito. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019, p. 23-24.

⁸⁵ SEN. Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

psicoculturais das práticas sociais na medida em que contém em si mesma o exercício da cidadania”.⁸⁶

A preocupação com o futuro da classe trabalhadora reside justamente no fato de que trabalhadores doentes, ainda que apenas parcialmente incapazes, não produzem o necessário para a manutenção do lucro almejado pelos empregadores, além de representarem custo para a Previdência Social e para o Sistema Único de Saúde, o que representa custo, ao fim e ao cabo, para toda a sociedade.

A respeito da relação homem-organização do trabalho, ensina Dejours que existem três componentes a serem considerados. O primeiro deles, e mais relevante para a presente pesquisa, é a fadiga, que faz com que o aparelho mental perca sua versatilidade⁸⁷. Nesse sentido, Lucca elucida que a dignidade na vida e na saúde do trabalhador apenas será assegurada mediante a existência de um ambiente de trabalho saudável e seguro em sua integralidade, com a preservação do bem-estar e integridade física, mental e moral dos indivíduos, isso para que o direito ambiental se mantenha em estreita sintonia com os direitos humanos. Para tanto, é necessário considerar que garantir um meio ambiente de trabalho seguro e saudável viabiliza a promoção da segurança e saúde dos trabalhadores, assim como observa a dignidade da pessoa humana e a qualidade de vida em sentido amplo.⁸⁸

⁸⁶ MACHADO, Clara; MARTINI, Sandra Regina. Desjudicialização da saúde, diálogos interinstitucionais e participação social: em busca de alternativas para o sistema. **Revista Estudos Institucionais**. Disponível em: <https://estudosinstitucionais.com/REI/article/view/190>. Acesso em: 27 out. 2021, p.783.

⁸⁷ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015, p.159.

⁸⁸ LUCCA, Marcelo. **Os motoristas de aplicativos e a segurança do trabalho na indústria 4.0**. Porto Alegre: Paixão, 2020, p.38.

Tratando-se ainda do princípio da dignidade humana, convém lembrar que ele representa um aspecto de afirmação no campo social que possui íntima ligação com o trabalho humano. Isso se dá porque por meio do trabalho torna-se possível estabelecer um conjunto de condições concretas para o alcance de uma existência digna no cenário capitalista. Além disso, o trabalho exerce um papel fundamental na construção da identidade das pessoas e também promove relações de solidariedade que geram o sentimento de pertencimento social, o que possibilita o exercício da cidadania e o aprendizado da democracia nos espaços de trabalho⁸⁹. Sendo assim, é importante mencionar que:

A identidade precisa da confirmação do olhar do outro, ela se fortalece graças ao olhar do outro. Ninguém pode escapar completamente a essa questão da identidade, porque a identidade é a armadura da saúde mental. Toda descompensação psicopatológica é centrada por uma crise de identidade, e nossa identificação não é invulnerável. Qualquer um de nós pode um dia ter uma crise de identidade e ficar doente. É evidente que o reconhecimento de que podemos beneficiar-nos graças ao trabalho inscreve-se muito precisamente na dinâmica da construção e de estabilização da identidade. Graças ao reconhecimento, o trabalho pode inscrever-se na dinâmica da realização do eu no campo social.⁹⁰

Nessa perspectiva, impõe-se considerar que o desempenho das funções sociais, incluído o trabalho, via de regra, encontra-se vinculado

⁸⁹ DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. Direito fundamental ao trabalho digno e meio ambiente do trabalho saudável: uma análise sob a perspectiva do assédio organizacional. *In*: MELO FILHO, Hugo Cavalcanti (org.). **Direito do trabalho e teoria social crítica**: homenagem ao professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade. São Paulo: LTr, 2020, v. 1, p.47.

⁹⁰ MENDES, Ana Magnólia; LIMA, Suzana Canez da Cruz; FACAS, Emilio Peres (orgs.). *Psicodinâmica do trabalho na pós modernidade*. *In*: **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2007, p.20.

a uma recíproca sujeição. Desse modo, a dignidade da pessoa humana, assim compreendida como vedação da instrumentalização humana, proíbe a completa e egoística disponibilização do outro, no sentido de se utilizar outra pessoa tão somente como meio para alcançar um fim, de tal sorte que critério decisivo para a identificação de uma violação da dignidade passa a ser o do objetivo da conduta, isto é, a intenção de instrumentalizar ou coisificar o outro⁹¹. Esse conceito evidencia que o adoecimento dos trabalhadores não pode ser uma consequência aceita para a obtenção de lucro no sistema capitalista.

Apesar disso, “o processo globalizante tem imposto ao homem contemporâneo a coisificação sem precedentes, sendo tratado como se nada fosse”.⁹²

Dejours refere que atualmente ocorre uma guerra que, diferentemente da tradicional, não trata de um conflito armado, mas é, sim, uma guerra “econômica”. Nessa guerra o mundo do trabalho impõe métodos cruéis contra os trabalhadores para excluir os que não estão aptos ao combate. São eles os velhos, que perderam agilidade; os jovens, que são mal preparados; os vacilantes. Estes são despedidos, ao passo que dos demais, que estão aptos ao combate, exige-se desempenho sempre superior em termos de produtividade, disponibilidade, disciplina e abnegação. A ideologia empregada pelos gestores é a de que se faz necessário ser sempre mais eficaz que a concorrência. Essa

⁹¹ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011, p.63.

⁹² CARVALHO, Thomaz Jefferson. **Síndrome de Burnout: uma involução do trabalho humano que pode ser indenizado**. Londrina/PR: Thoth, 2019, p. 95.

guerra, ainda que não exija o emprego de armas, impõe sacrifícios individuais consentidos pelas pessoas e sacrifícios coletivos que são estruturados em altas instâncias gerenciais, tudo em razão da eficiência econômica. Essa guerra ignora os equipamentos militares, voltando sua atenção ao desenvolvimento da competitividade. Em nome dessa guerra admite-se atropelar certos princípios, entre eles o da dignidade humana.⁹³

E justamente por isso se mostra absolutamente importante a análise do que a classe patronal tem feito para criar ambientes de trabalho saudáveis ou prejudiciais à saúde dos trabalhadores, na medida em que isso constitui parte essencial da história do bem-estar humano, da saúde e dos custos com saúde.⁹⁴

Convém, novamente, referir Dejours:

A mera vida sadia, que hoje adota a forma do sobreviver histórico, converte-se no morto; sim, num morto vivo. Nós nos transformamos em zumbis saudáveis e fitness, zumbis do desempenho e do botox. Assim hoje, estamos por demais mortos para viver, e por demais vivos para morrer.⁹⁵

Assim é que se faz necessário insistir que as empresas e o poder público priorizem a sustentabilidade humana a partir de condições de trabalho sadias e não permitam que a saúde dos trabalhadores seja sacrificada ao primeiro sinal de dificuldades econômicas ou preterida

⁹³ DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007, p.13-14.

⁹⁴ PFEFFER, Jeffrey. **Morrendo por um salário**: como as práticas modernas de gerenciamento prejudicam a saúde dos trabalhadores e o desempenho da empresa – e o que podemos fazer a respeito. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019, p. 34-35.

⁹⁵ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 6ª ed. São Paulo: Cortez, 2015, p.118-119.

para aumentar o retorno dos acionistas, o que, evidentemente, promove custos sociais. Em uma sociedade civilizada e democrática deve haver a imposição de limites bem estabelecidos sobre o que as empresas podem exigir das pessoas que lhes prestam serviço. Se a mera maximização de lucro não é suficiente para a defesa da escravidão ou do trabalho infantil, por que o seria para a banalização da saúde dos indivíduos? Assim como se tornou inaceitável que as empresas prejudiquem o meio ambiente, o que foi feito por meio de regulamentações e da própria aprovação cívica, deve-se proibir as instituições de “sujar o meio ambiente humano” e criar poluição social, pois certas dimensões do bem-estar humano devem ser vistas como sagradas.⁹⁶

A investigação da relação entre o trabalho e a violação ao direito à saúde mental, pois, não se resume aos efeitos nefastos da organização do trabalho sobre a saúde, ela se relaciona principalmente ao fato de o mesmo trabalho poder se inscrever em uma dinâmica de destruição ou construção da saúde.⁹⁷

A dinâmica social imposta nos dias atuais remete à existência de hierarquias quase intransponíveis, sendo certo que os empregadores, muitas vezes com a conivência do Estado, empenham a saúde e a vida da classe trabalhadora em prol da maximização dos lucros. É nesse contexto que a metateoria do direito fraterno se faz ainda mais

⁹⁶ PFEFFER, Jeffrey. **Morrendo por um salário**: como as práticas modernas de gerenciamento prejudicam a saúde dos trabalhadores e o desempenho da empresa – e o que podemos fazer a respeito. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019, p.199.

⁹⁷ DEJOURS, Christophe. A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In: MENDES, Ana Magnólia; LIMA, Suzana Canez da Cruz; FACAS, Emilio Peres (orgs.). **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Pararelo 15, 2007, p.16.

necessária, na medida em que ela é, como se viu, “contra os poderes de todos os tipos, de uma maioria, de um Estado, de um governo, que, se sabe, exercitam o domínio sobre a ‘vida nua’”.⁹⁸

É preciso ter em mente que, ao mobilizar a subjetividade do trabalhador para o produtivismo, o empregador esvazia os laços de solidariedade que deve existir nas relações profissionais e torna o trabalho sem sentido, alienando o trabalhador, reduzindo sua existência à produção. O trabalho humano, assim, torna-se mercadoria, e o trabalhador torna-se objeto descartável. O processo de mercantilização do sujeito trabalhador equivale ao esvaziamento da sua própria humanidade – que relembre-se, é sua característica mais cara – o que também representa o esvaziamento da própria Constituição Federal que foi edificada a partir da proteção à pessoa humana em sua condição de dignidade e no valor social do trabalho.⁹⁹

Desse modo, ainda que a própria humanidade esteja elegendo aqueles que terão garantido o direito humano à saúde (mental), também é por meio da própria humanidade que poderemos resgatar o princípio da fraternidade, olhando para o outro como um outro eu.

⁹⁸ RESTA, Eligio. **O direito fraterno**. 2. ed. Santa Cruz do Sul: Essere nel Mondo, 2020, p.117.

⁹⁹ DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. Direito fundamental ao trabalho digno e meio ambiente do trabalho saudável: uma análise sob a perspectiva do assédio organizacional. In: MELO FILHO, Hugo Cavalcanti (org.). **Direito do trabalho e teoria social crítica**: homenagem ao professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade. São Paulo: LTr, 2020, v. 1, p.58-59.

2.4 A SÍNDROME DE BURNOUT COMO EXPRESSÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO MODERNAS

Também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, a Síndrome de Burnout¹⁰⁰ passou a ser classificada pela OMS, desde 1º de janeiro de 2022, como doença do trabalho, prevista na CID 11¹⁰¹. Antes considerada um problema de saúde mental e inserida na CID 10, Z-73 (Problemas relacionados com a organização de seu modo de vida), a Síndrome de Burnout passa a ser oficializada como “estresse crônico de trabalho que não foi administrado com sucesso”.¹⁰²

Convém referir, de imediato, a existência de uma diferença conceitual entre as doenças do trabalho e as doenças profissionais. Estas últimas são produzidas ou desencadeadas pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade. Cita-se como exemplo um trabalhador que atua em uma mineradora exposto ao pó de sílica e que desenvolve silicose. Nesse caso, a existência denexo de causalidade entre a doença e o trabalho é presumida, bastando a comprovação do desenvolvimento da atividade e o acometimento da doença para a declaração da ocorrência da

¹⁰⁰ De origem inglesa, a expressão burnout significa algo que já queimou totalmente, tal como um fósforo ou uma vela que já não têm mais material combustível para arder. AREOSA, João; QUEIRÓS, Cristina. **Burnout: uma patologia social reconfigurada na era COVID-19?** Instituto de Sociologia da Universidade do Porto, Porto. Disponível em: <https://run.unl.pt/handle/10362/116019>. Acesso em: 04 set. 2022.

¹⁰¹ Síndrome de Burnout já é classificada como doença ocupacional. **Jornal da PUC-SP**, São Paulo, 04 mar. 2022. Disponível em: [https://j.pucsp.br/noticia/sindrome-de-burnout-ja-e-classificada-como-doenca-ocupacional#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20j%C3%A1%20%C3%A9%20classificada%20como%20doen%C3%A7a%20ocupacional,-Participa%C3%A7%C3%A3o%20da%20profa&text=Desde%20o%20dia%201%C2%BA%20de,Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20\(OMS\)](https://j.pucsp.br/noticia/sindrome-de-burnout-ja-e-classificada-como-doenca-ocupacional#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20j%C3%A1%20%C3%A9%20classificada%20como%20doen%C3%A7a%20ocupacional,-Participa%C3%A7%C3%A3o%20da%20profa&text=Desde%20o%20dia%201%C2%BA%20de,Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20(OMS).). Acesso em: 14 mai. 2022.

¹⁰² ALMEIDA, Enaile. **OMS inclui o Burnout na lista de doenças do trabalho**. Universidade Fedetal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 10 jan. 2022. Disponível em: <https://ufmg.br/comunicacao/noticias/oms-inclui-a-sindrome-de-burnout-na-lista-de-doencas-do-trabalho>. Acesso em: 14 mai. 2022.

doença profissional. Já as doenças do trabalho, por sua vez, são aquelas adquiridas ou desencadeadas em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, não estando restritas a uma ou outra profissão¹⁰³.

Tem-se, portanto, o motivo pelo qual a síndrome do esgotamento profissional passou a ser classificada como doença do trabalho: porque seu desencadeamento está ligado, como veremos, ao estresse, alta demanda, excessiva responsabilidade e competitividade no ambiente de trabalho, circunstâncias que podem se fazer presentes em qualquer ramo profissional.

A classificação da Síndrome de Burnout, pela OMS, como doença do trabalho, evidencia a importância da discussão acerca da responsabilidade das empresas quanto à saúde dos seus funcionários, pois, como já visto, a saúde constitui-se como direito humano e fundamental dos trabalhadores.

O senso comum aponta que o sofrimento no trabalho foi significativamente atenuado ou completamente eliminado a partir da mecanização e da robotização, que teriam exterminado as obrigações mecânicas dos trabalhadores e tudo o que caracteriza as atividades industriais, a exemplo das tarefas de manutenção e a relação direta existente entre os operários e a matéria. Crê-se, assim, que a mecanização e a robotização eliminaram o traje mal cheiroso para transformar o operário em uma princesa de vestido prateado.¹⁰⁴

¹⁰³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenização por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 12. ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2021, p. 53.

¹⁰⁴ DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007, p.27.

Só que a crescente incidência de burnout desmente esse senso comum. E até chegar a esse momento, o de sedimentação do conceito de burnout como o é hoje, foi percorrido um longo caminho que convém descrever. Na década de 1970, o pesquisador Maslach, ao investigar a carga emocional do trabalho de enfermeiros, médicos, assistentes sociais e advogados, constatou que a expressão *burn out*, que significa “ser consumido, queimado pelo trabalho”, era comumente usada para expressar uma exaustão emocional gradual e a ausência de comprometimento experimentado em função das altas demandas de trabalho. Dessa maneira, o pesquisador, no mesmo caminho do que já havia observado Freudenberger, chegou à descoberta de burnout como sendo uma “síndrome psicológica decorrente da tensão emocional crônica, vivida pelos profissionais cujo trabalho envolve o relacionamento intenso e frequente com pessoas que necessitam de cuidado e/ou assistência”.¹⁰⁵

A partir disso, Maslach, Shaufeli e Leiter afirmam que a definição da Síndrome de Burnout é multidimensional, o que significa que compreende um conjunto de variáveis essenciais que especificam e demarcam o fenômeno em questão. São eles: a exaustão emocional, que é caracterizada pelo fato de a pessoa encontrar-se exaurida, esgotada, sem energia para enfrentar projetos e pessoas, além de apresentar-se incapaz de recuperar-se de um dia para o outro; a despersonalização, que é caracterizada pelo fato de a pessoa adotar atitudes de descrença, distância, frieza e indiferença em relação ao trabalho e aos colegas; e a

¹⁰⁵ SELIGMANN-SILVA, Edith. **Psicopatologia do trabalho**. In: R. Mendes (org.). *Patologias do trabalho*. São Paulo: Ateneu, p. 289-310, 1996, p. 46.

diminuição da realização pessoal, que é caracterizada pelo fato de a pessoa experimentar-se ineficiente, incapaz e certa de que seu trabalho não faz diferença. Os mesmos pesquisadores têm descrito também uma série de sintomas físicos e emocionais comumente relacionados à síndrome. São eles: dores de cabeça, tensão muscular, distúrbios do sono, irritabilidade, propensão a largar o emprego e absenteísmo.¹⁰⁶

Outros dois pesquisadores, Lee e Ashfort¹⁰⁷, validaram o caráter multidimensional da Síndrome de Burnout e defendem que a variável exaustão emocional aparece normalmente correlacionada a altas demandas de trabalho, tais como sobrecarga, pressão de tempo, conflitos e ambiguidade de papel profissional, ao passo que as variáveis despersonalização e diminuição da realização pessoal aparecem normalmente correlacionadas a baixos recursos, de que são exemplo a baixa autonomia e poder de decisão, além da falta de suporte de colegas e gestores.

Segundo Castro e Zanelli, o desenvolvimento da Síndrome de Burnout envolve majoritariamente profissionais motivados e comprometidos com o seu ofício, os quais vão, progressivamente, exaurindo-se, descomprometendo-se e frustrando-se. Esse processo indica um desvio ou uma perda do projeto de ser original, que, por sua

¹⁰⁶ MASLACH, Cristina; SHAUFELI, Wilmar; LEITER, Michael. Job burnout. **Anual Review of Psychology**, n .52, p. 397-422, 2001.

¹⁰⁷ LEE, R. T.; ASHFORTH, B. E. A meta-analytic examination of the correlates of the threedimensions of job burnout. **Journal of Applied Psychology**, v. 81, n. 2, p. 123-133, 1996.

vez, vai afetando o desejo de fazer determinado trabalho e de tornar-se determinado sujeito por causa do trabalho que realiza.¹⁰⁸

Importante, a esse respeito, referir o que ensinam Vazquez, Santos e Costa:

Sendo o trabalho conceituado como desgaste de energia laboral, como se explica esse processo quanto aos seus possíveis desfechos positivos ou negativos? O contexto de trabalho é analisado quanto à combinação das demandas e dos recursos laborais organizados na prática. Elevadas exigências de trabalho fazem com que as pessoas apliquem esforço extra para alcançar sua meta de desempenho, sendo seu desfecho negativo quando a autorregulação ou recarga de energia não são adequadas ou quando a energia laboral é ativada continuamente, sem possibilidade de sustentação em médio e longo prazo, o que pode gerar altas taxas de turnover ou afastamentos por saúde, por exemplo. Já quando os mecanismos de compensação e recarga ocorrem de forma saudável ao trabalhador, potencializam-se os desfechos positivos, como realização profissional, orgulho pela atividade realizada e engajamento no trabalho.¹⁰⁹

Os mesmos autores ainda pontuam que as demandas profissionais apenas são percebidas pelos trabalhadores como desafiadoras se elas efetivamente tiverem o potencial de desenvolver especialização, crescimento pessoal ou ganhos futuros. Ao contrário, a escassez de demandas e de amplitude de decisão para os trabalhadores têm potencial de desenvolver um estado de desmotivação, de diminuição de

¹⁰⁸ CASTRO, Fernando Gastal de; ZANELLI, José Carlos. Síndrome de burnout e projeto de ser. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 10, n. 2, p. 17-33, 2007. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25798/27531>. Acesso em: 16 mai. 2022, p.29.

¹⁰⁹ VAZQUEZ, Ana Claudia Souza; SANTOS, Annelise Souza dos; COSTA, Paula Vargas da. Trabalho e Bem-Estar: Evidências da Relação entre Burnout e Satisfação de Vida. **Avaliação Psicológica**, v. 18, n. 4, p. 372-381, 2019. Disponível em: file:///C:/Users/anal/Downloads/Vazquez%20et%20al_burnout%20e%20sat%20vida%202019.pdf. Acesso em: 17 mai. 2022, p. 373.

aprendizagem e até mesmo de perda gradual de habilidades adquiridas. O desenvolvimento de burnout costuma ser um desfecho comum nos casos em que os trabalhadores deparam-se com obstáculos laborais capazes de frustrar seu crescimento pessoal, sua aprendizagem ou o alcance de objetivos, a exemplo da ocorrência de conflito de papéis, existência de burocracia e disputas interpessoais ou de equipes, circunstâncias que desgastam intensamente a energia laboral e afetam o clima organizacional. Apesar disso, a energia dispendida no trabalho é recuperada por meio de compensações regulatórias que são obtidas por meio da flexibilidade/autonomia do trabalhador em organizar suas tarefas, bem como em compreender a importância da sua função para a organização, o que se dá a partir da participação em decisões e em ter reconhecida a importância do seu trabalho.¹¹⁰

Conforme Franco, Druck e Seligmann-Silva, quando da ocorrência de esgotamento profissional ou burnout, a crise ocorre diante do desmoronamento de uma visão idealizada que o trabalhador possui de si mesmo e de sua missão profissional, assim como também ocorre pela percepção de que o caráter ético que dava sentido às atividades realizadas foi comprometido. Esse aspecto é especialmente identificável em profissionais atuantes na área da saúde e outras de natureza social.¹¹¹

¹¹⁰ VAZQUEZ, Ana Claudia Souza; SANTOS, Annelise Souza dos; COSTA, Paula Vargas da. Trabalho e Bem-Estar: Evidências da Relação entre Burnout e Satisfação de Vida. **Avaliação Psicológica**, v. 18, n. 4, p. 372-381, 2019. Disponível em: file:///C:/Users/anal/Downloads/Vazquez%20et%20al_burnout%20e%20sat%20vida%202019.pdf. Acesso em: 17 mai. 2022, p. 373.

¹¹¹ FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. bras. saúde ocup.**, v. 35, n. 122, dez., 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/TsQSX3zBC8wDt99FryT9nnj/?lang=pt>. Acesso em: 17 jun. 2022.

Uma vez compreendido o surgimento do conceito de Burnout, convém avaliar que a ocorrência dessa doença passou a ser considerada um problema de ordem social de grande relevância tendo em vista que os custos organizacionais advindos do crescente número de pessoas acometidas da doença vêm aumentando. Alguns desses custos podem ser atribuídos à rotatividade de pessoal, absenteísmo, problemas de produtividade e qualidade e também por associar-se a vários tipos de disfunções pessoais, como o surgimento de graves problemas psicológicos e físicos. Não é demais referir que tais circunstâncias podem levar o trabalhador à incapacidade total para o trabalho.¹¹²

Desse modo, não se olvida que a adoção de práticas de trabalho salutareas representa incremento de custos aos empresários. No entanto, o que deve orientar as práticas empresariais, muito antes da maximização do lucro, é a promoção do bem-estar dos trabalhadores e a preservação da dignidade da pessoa humana. Os fundamentos e princípios consagrados pela Constituição Federal de 1988 colocam a dignidade da pessoa humana no centro de todo o ordenamento jurídico. Os demais direitos postos como fundamentais devem, antes de tudo, alinhar-se com a centralidade da pessoa e a constante busca por uma vida digna.

A fim de reduzir a incidência e minimizar os efeitos da Síndrome de Burnout, as organizações devem adotar estratégias de cunho individual e coletivo (também chamadas de estratégias

¹¹² PRETTI, Greibe; SANTOS, Marcos Oliveira. **Síndrome de Burnout**. A Nova Segurança e Medicina do Trabalho 2a Parte - Prática e Exercícios Laborais Acerca do Tema, p. 115-142. Disponível em: <https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:BR/burnout/WW/vid/881210769>. Acesso em: 21 mai. 2022, p.121.

organizacionais). Assim, no que se refere às intervenções a nível individual, devem ser adotadas estratégias que envolvam programas de prevenção do Burnout que auxiliem os indivíduos não só a lidar com o estresse, mas também a desenvolver qualidades mais positivas, a exemplo de senso de significado, gratidão e satisfação no trabalho. De forma complementar às ações individuais, as organizações também necessitam flexibilizar as circunstâncias em que se desenvolvem as atividades do trabalho, permitindo que ele seja organizado de maneira a promover o bem-estar, por meio de recursos humanos e materiais suficientes, com autonomia de participação e decisão por parte do trabalhador, com emprego de planejamento estratégico, lotação do funcionário em local que melhor se adapte ao seu perfil, resolução de conflitos de forma justa e adoção de incentivos¹¹³. Nesse caminho, oportuno citar Zanelli, Cazaretta e García:

[...] o trabalho é um forte elemento na construção da pessoa que convive bem consigo mesma, acredita em si e sente-se digna. Atividades que são de alguma forma impostas a um empregado que não consegue perceber sua finalidade ou destinação colocam em risco sua sanidade mental. Na dimensão social, o trabalho é o principal regulador da organização da vida humana. É elemento-chave na formação das coletividades e, portanto, dos valores que essas coletividades difundem. Os agrupamentos humanos são organizados em função do trabalho. As pessoas articulam-se em torno das atividades laborais. Horários, atividades e relacionamentos interpessoais são determinados conforme as exigências da vida no trabalho. No entanto,

¹¹³ PRETTI, Greibe; SANTOS, Marcos Oliveira. **Síndrome de Burnout**. A Nova Segurança e Medicina do Trabalho 2a Parte - Prática e Exercícios Laborais Acerca do Tema, p. 115-142. Disponível em: <https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:BR/burnout/WW/vid/881210769>. Acesso em: 21. mai. 2022, p.128.

as organizações de trabalho são reconhecidas, inúmeras vezes, no decurso da história humana, como ambientes de sofrimento e adversidades.¹¹⁴

E o sofrimento gerado pelo ambiente de trabalho serve justamente aos interesses do sistema. Dejours argumenta que é por intermédio do sofrimento no trabalho que se forma o consentimento dos trabalhadores para participar do sistema. O sistema, por sua vez, quando funciona, gera um sofrimento crescente entre os que trabalham, a tal ponto que esses vão perdendo gradualmente a esperança de que a condição de trabalho que hoje lhes é dada possa em algum momento melhorar¹¹⁵. Essa circunstância, como já vimos, favorece o desenvolvimento de burnout.

Desse modo, o reconhecimento pela OMS de que a Síndrome de Burnout é doença do trabalho representa um relevante avanço no que diz respeito à busca pela materialização do direito à saúde mental dos trabalhadores. No entanto, esse direito fundamental apenas será concretizado quando as empresas comprometerem-se com a eliminação das causas padecedoras no âmbito do trabalho, privilegiando, em qualquer caso, a dignidade da pessoa humana.

Novamente conforme Franco, Druck e Seligmann-Silva tem-se que é possível e necessário mudar o padrão dominante de sociabilidade fundado na competição que vige no contexto do neoliberalismo. Isso para que se faça possível avistar um mundo pautado na razão social do

¹¹⁴ ZANELLI, José Carlos; CALZARETTA, Aldo Vera; GARCÍA, Arturo Juarez. Trabalho, saúde e construção da qualidade de vida. *In*: ZANELLI, José Carlos (org.). **Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências**. Porto Alegre: Artmed, 2010, p. 26.

¹¹⁵ DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007, p.17.

trabalho, transitando para sociedades com horizontes dignos para todos os seres humanos. Para tanto, faz-se necessário o desenvolvimento de um novo padrão civilizatório, com diferentes padrões de produção e consumo¹¹⁶.

Não é demais lembrar que o desenvolvimento de um novo padrão civilizatório, que efetivamente proteja o direito à saúde da classe trabalhadora e, por conseguinte, privilegie a dignidade da pessoa humana, é possível por meio da fraternidade.

¹¹⁶ FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. bras. saúde ocup**, v. 35, n. 122, dez., 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/j/rbso/a/TsQsX3zBC8wDt99FryT9nnj/?lang=pt>. Acesso em: 17 jun. 2022.

3

PRECARIZAÇÕES PROMOVIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA DE 2017

A partir da análise realizada no capítulo anterior quanto ao direito à saúde mental da classe trabalhadora, faz-se necessário investigar quais foram as alterações promovidas na legislação trabalhista brasileira que representaram precarização para os trabalhadores. Para tanto, dar-se-á continuidade, no presente capítulo, ao referencial teórico, o que será aqui realizado por meio de levantamento legislativo.

Conforme já adiantado, voltaremos atenção especial à Lei 13.467 de 2017, popularmente conhecida com Reforma Trabalhista, a qual alterou mais de cem artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Para chegarmos ao ano de 2017, no entanto, é oportuno analisar as diversas leis que foram publicadas desde a edição da CLT em 1940 que já vinham paulatinamente retirando direitos da classe trabalhadora.

3.1 O SURGIMENTO DA CLT E OS MOVIMENTOS PRECARIZANTES PRÉ-REFORMA

Começemos nossa análise pela primeira metade do século XX, no qual observa-se a conquista de direitos e proteção por parte dos empregados, movimento marcado pela luta da classe trabalhadora.

A partir do crescente surgimento de normas de proteção ao trabalho na Europa e com a instituição da Organização Internacional do Trabalho

(OIT), em 1919, trabalhadores nativos e imigrantes realizaram relevante movimento de reivindicação por melhores condições de trabalho, o que influenciou as modificações à legislação trabalhista que se seguiram.¹

Nesse contexto histórico, em 24 de janeiro de 1923, foi sancionado o Decreto nº 4.682², conhecido como Lei Eloy Chaves, que previa o direito de aposentadoria para a categoria dos ferroviários, além da estabilidade no emprego após 10 anos de serviço, exigindo para efetivação da dispensa após esse período instauração de inquérito para apuração de falta grave. Tal conquista, advinda de movimento coletivo organizado, inspirou a luta de outras classes de trabalhadores, até que esse e outros direitos viessem a ser garantidos a todos os trabalhadores.³

Foi então que em 1º de maio de 1943, por meio do Decreto-Lei nº 5.452, restou aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o que se deu em solenidade pública ocorrida no dia do trabalho, no Rio de Janeiro, à época a capital da República do Brasil. Foi nesse período de profunda centralização e autoritarismo políticos que a CLT foi planejada e editada, revelando-se como o principal marco legislativo

¹ OLIMPIO JUNIO, Luis Roberto; OLIMPIO, Daniele; CALTRAN, Gladys Andrea Francisco. FGTS: uma medida contraditória. **Revista Interação Interdisciplinar**, v. 03, n. 01, p.52-64, ago./dez. 2018, p.54.

² BRASIL. **Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro 1923**. Crea, em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no paiz, uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos empregados. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/dpl4682-1923.htm. Acesso em: 23 jul. 2022.

³ OLIMPIO JUNIO, Luis Roberto; OLIMPIO, Daniele; CALTRAN, Gladys Andrea Francisco. FGTS: uma medida contraditória. **Revista Interação Interdisciplinar**, v. 03, n. 01, p.52-64, ago./dez. 2018, p. 54.

trabalhista brasileiro a regular o conflito capital trabalho, sobretudo se considerada a situação de desamparo social vigente até 1930.⁴

No ano de 1930, o Governo Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, a partir do Decreto nº 19.443, que possuía como função primordial regulamentar algumas profissões específicas, além de administrar a organização do proletariado em cooperação com o Estado⁵.

Já no ano de 1939, o Decreto-Lei nº 1.237 instituiu e estruturou formalmente a Justiça do Trabalho, embora ainda vinculada ao Poder Executivo. A inauguração da Justiça do Trabalho no país ocorreu dois anos depois, em 1º de maio de 1941, mas ainda não integrada ao Poder Judiciário. Foi apenas com a Constituição de 1946 que a Justiça do Trabalho passou a integrar o Poder Judiciário, assegurando as garantias clássicas à magistratura.⁶

A edição da CLT na década de 1940 propiciou que as pessoas que viviam do trabalho passassem a ter *status* na vida social e a carteira de trabalho tornou-se, então, símbolo da cidadania no país para os setores que viviam do trabalho.⁷

A esse respeito, temos as palavras de Plá Rodrigues:

⁴ DELGADO, Gabriela Neves. **A CLT aos 70 anos: rumo a um direito do trabalho constitucionalizado**. Disponível em: <https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho/2013/n%202/A%20CLT%20aos%2070%20anos,%20rumo%20a%20um%20Direito%20do%20Trabalho%20constitucionalizado.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2022, p.1.

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 82.

⁶ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Estruturação e desenvolvimento da justiça do trabalho no Brasil. In: **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012. p. 141-142.

⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Introdução ao direito do trabalho: relações de trabalho e relação de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 58.

O direito do trabalho surge como consequência de uma desigualdade: a decorrente da inferioridade econômica do trabalhador. Essa é a origem da questão social e do Direito do Trabalho.

As desigualdades somente se corrigem com desigualdades de sentido oposto. Durante certo tempo, conseguiu-se a desigualdade compensatória porque o Estado colocou a favor do trabalhador o peso da lei. Surgiu assim a legislação do trabalho.⁸

Desde a aprovação da CLT na década de 1940, no entanto, diversas leis foram sendo aprovadas retirando discreta ou extravagantemente direitos até então garantidos. Começamos pela Lei nº 4.749⁹, que no ano de 1965 autorizou o parcelamento do pagamento do 13º salário. Tal norma, embora não representasse um prejuízo imediato para os trabalhadores, já iniciava um escancaramento da lógica neoliberal.

No mesmo ano, a Lei nº 4.923¹⁰ permitiu a redução dos salários dos trabalhadores, acompanhada de redução equivalente da jornada de trabalho mediante comprovação de que, em face de conjuntura econômica, a empresa se encontrava em condições que recomendassem a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho. Tal norma, editada em cenário ditatorial, foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988, tendo sido replicada no ano de 2015 por

⁸ PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010, p.25.

⁹ BRASIL. **Lei 4.749, de 12 de agosto de 1965**. Dispõe sobre o Pagamento da Gratificação Prevista na Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4749.htm. Acesso em: 17 jul. 2022.

¹⁰ BRASIL. **Lei 4.923, de 23 de dezembro de 1965**. Institui o Cadastro Permanente das Admissões e Dispensas de Empregados, Estabelece Medidas Contra o Desemprego e de Assistência aos Desempregados, e dá outras Providências. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4923.htm. Acesso em: 17 de jul. 2022.

meio da Lei 13.189¹¹ com prejuízos ainda maiores aos trabalhadores, nesse último caso, sendo unicamente a esses atribuída a responsabilidade pela crise econômica.

Ainda no ano de 1965 foi publicada a Lei nº 4.886¹² que, introduzindo a primeira fissura no conceito de subordinação característica das relações de emprego, trouxe a figura do representante comercial, instituindo-o como profissional autônomo, desprotegido pela norma celetista.

No ano seguinte, em 1966, foi publicada a lei nº 5.107¹³ que, a partir da criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), pôs fim à estabilidade no emprego após 10 anos de serviço. Embora tal norma tenha surgido como optativa pelas primeiras leis que dispuseram sobre ela, na prática, as empresas tornaram a opção pelo FGTS obrigatória, na medida em que condicionavam as contratações a essa opção pelo empregado.

Cumprе referir ainda que, embora a Lei nº 5.107/66 tenha sido revogada pela Lei nº 7.839/89, que por sua vez foi revogada pela Lei nº 8.036/90, a principal mudança legislativa trazida pela lei de 1966, qual seja, a de extirpar faticamente do ordenamento jurídico brasileiro a estabilidade no emprego, foi mantida.

¹¹ BRASIL. **Lei 13.189, de 19 de novembro de 2015**. Institui o Programa Seguro-Emprego - PSE. (Redação dada pela Lei nº 13.456, de 2017). Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/l13189.htm. Acesso em: 17 jul. 2022.

¹² BRASIL. **Lei 4.886, de 9 de dezembro de 1965**. Regula as atividades dos representantes comerciais autônomos. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4886.htm. Acesso em: 17 jul. 2022.

¹³ BRASIL. **Lei 5107, de 13 de setembro de 1966**. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5107.htm. Acesso em: 23 jul. 2022.

Importa mencionar que a criação do FGTS representou enorme retrocesso social, uma vez que foi retirada da legislação a barreira legal que impedia ou ao menos dificultava o empregador de rescindir o contrato de trabalho sem justa causa, de forma que a implementação do FGTS contribuiu com o aumento da rotatividade de mão de obra no mercado de trabalho. Além disso, a implementação do FGTS teve efeitos negativos especialmente para os trabalhadores com baixa qualificação, na medida em que o aumento da rotatividade dos postos de trabalho promoveu desemprego e instabilidade profissional. Desse modo, a criação e universalização do Fundo de Garantia evidencia-se como uma face desumana e gananciosa do capitalismo¹⁴. A esse respeito:

Diante disso, destaca-se uma primeira onda de flexibilização da legislação social e trabalhista, transcorrida a partir da segunda metade da década de 1960, com a ascensão da Ditadura Militar (1964-1985). Na oportunidade, a implantação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), por exemplo, não apenas interrompeu a trajetória de estabilidade no emprego, como inaugurou enorme rotatividade na contratação e demissão da mão de obra no Brasil. A taxa de rotatividade que atingia 15% da força de trabalho ao ano, na década de 1960, rapidamente foi acelerada, aproximando-se da metade dos empregos formais do País. Com isso, adveio a generalização do procedimento patronal de substituir empregados de maior salário por trabalhadores de menor remuneração. Na política salarial vigente entre 1964 e 1994, o resultado foi, em geral, a perda de poder de compra do rendimento do trabalhadores, sobretudo no valor real do salário-mínimo, que atende a base da pirâmide distributiva do País.¹⁵

¹⁴ OLIMPIO JUNIO, Luis Roberto; OLIMPIO, Daniele; CALTRAN, Gladys Andrea Francisco. FGTS: uma medida contraditória. *Revista Interação Interdisciplinar*, v. 03, n. 01, p.52-64, ago./dez. 2018, p.53.

¹⁵ POCHMANN, Marcio. A crise capitalista e os desafios dos trabalhadores. *Cadernos do CEAS*, Salvador, n. 239, p. 698-712, 2016.

Já no ano de 1967, foi publicado o Decreto lei nº 229¹⁶, que revogou ou alterou 200 artigos da CLT, praticamente reescrevendo o capítulo que tratava de Segurança e Higiene do Trabalho. O Decreto em questão criou a previsão do contrato de experiência e introduziu na legislação a noção de ato inseguro da vítima nos acidentes de trabalho.¹⁷

Na década de 1970, a estratégia precarizante seguiu ganhando força. No ano de 1974, foi publicada a Lei nº 6.019¹⁸, “que regulamentou as ‘relações trilaterais’ ou ‘assimétricas’, abrindo as portas para a terceirização e para os questionamentos posteriores que tiveram reflexos em demandas perante a Justiça do Trabalho”¹⁹. Especificamente, a lei em questão autorizava a intermediação de mão de obra para atendimento às necessidades transitórias das empresas, e ainda para os casos em que estas necessitassem de um acréscimo extraordinário de serviços. Para tanto, a legislação autorizava que um trabalhador, temporariamente e por intermédio de uma empresa prestadora de serviços, oferecesse a mão de obra necessária a outras empresas, as tomadoras de serviços²⁰.

¹⁶ BRASIL. **Decreto 229 de 1967, de 28 de fevereiro de 1967**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0229.htm. Acesso em: 24 jul. 2022.

¹⁷ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do Direito do Trabalho no Brasil**. Curso de Direito do Trabalho parte II. São Paulo: LTR, 2017, v. 1, p. 312.

¹⁸ BRASIL. **Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 24 jul. 2022.

¹⁹ BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. **A flexibilização da legislação trabalhista brasileira em tempos da ditadura civil militar**: a legislação em torno da terceirização dos serviços. Disponível em: http://conti.derhuman.jus.gov.ar/2016/11/seminario/mesa_1/biavaschi_droppe_mesa_1.pdf. Acesso em: 24 jul. 2022, p. 10.

²⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014, p. 531.

Em que pese nefasta, a Lei de 1974 tratava da terceirização de forma limitada, na medida em que impunha temporalidade, não permitindo a terceirização permanente. Isso viria a mudar, no entanto, com o advento da Lei nº 7.102, no ano de 1983, que passaria a autorizar a terceirização permanente para a categoria profissional dos vigilantes.²¹

No ano de 1977 foi aprovada a Lei nº 6.494²², que instituiu o contrato de estágio, permitindo que estudantes (inicialmente de ensino superior e técnico profissionalizante) investissem sua mão de obra de forma mais barata que os demais empregados e sem as garantias celetistas. A partir da lei em questão, outras normas correlatas foram surgindo com o fim comum de ampliar as possibilidades de estágio. Tais normas, até o ano de 2008, apresentavam diversas inadequações com os princípios que deveriam nortear tais relações de trabalho. Assim, sob o manto da palavra “estágio”, as empresas dispunham de um artifício legal para beneficiarem-se de mão de obra barata, o que tornou comum que desvinculassem “a atividade dos interesses educacionais, e também que não fossem atribuídas à escola e nem ao setor econômico responsabilidades inerentes aos objetivos do estágio”.²³

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 492.

²² BRASIL. **Lei 6.494, de 7 de dezembro de 1977**. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6494.htm. Acesso em: 24 jul. 2022.

²³ COLOMBO, Irineu Mario; BALLÃO, Carmen Mazepa. Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil. Editora UFPR, **Educar em Revista**, Curitiba, Brasil, n. 53, p. 171-186, jul./set. 2014, p.176. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Irineu-Colombo/publication/316001115_Historico_e_aplicacao_da_legislacao_de_estagio_no_Brasil/links/59a6b511a6fdcc61fcfb2aa/Historico-e-aplicacao-da-legislacao-de-estagio-no-Brasil.pdf. Acesso em: 30 jul. 2022.

Já no ano de 1978 foi aprovada a Lei nº 6.586²⁴, que definiu que os vendedores ambulantes, a exemplo do que já era previsto a respeito dos representantes comerciais, ficariam excluídos do reconhecimento de vínculo de emprego.

Na década de 1980, no entanto, o movimento precarizante é relativa e temporariamente interrompido. Tanto é que

A Constituição Federal de 1988, fruto de um processo de redemocratização no qual a classe trabalhadora organizada se postou como protagonista, alçou os direitos trabalhistas ao patamar de Direitos Fundamentais, e estabeleceu um projeto de sociedade no qual a economia deveria se guiar pelos ditames da justiça social (art. 170), de modo a garantir aos trabalhadores e trabalhadoras uma melhoria progressiva de sua condição social (art. 7º) [...].²⁵

Em contraposição à Constituição de 1988, a década de 1990 também foi marcada pela aprovação de diversas outras leis precarizantes, podendo-se citar de imediato a Lei nº 7.783/89²⁶, que inaugurou o movimento restritivo de direitos que seria retomado a partir do ano seguinte, a qual limitou o exercício do direito de greve.

A recém aprovada Constituição Federal de 1988 garantiu, por meio do seu artigo 9º, o direito de greve como um direito fundamental,

²⁴ BRASIL. **Lei 6.586, de 6 de novembro de 1978**. Classifica o comerciante ambulante para fins trabalhistas e previdenciários. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/l6586.htm. Acesso em: 24 jul. 2022.

²⁵ MAIOR, Jorge Luiz Souto. MP nº 905: ponte para o AI-5. In: FILHO, Hugo Cavalcanti (org.). **Direito do trabalho e teoria social crítica**: homenagem ao professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade. São Paulo: LTr, 2020, v. 1, p. 117.

²⁶ BRASIL. **Lei 7.783, de 28 de junho de 1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM. Acesso em: 24 jul. 2022.

estipulando que lei posterior deveria definir os serviços ou atividades essenciais, dispondo sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade²⁷. Foi desse modo que, no ano seguinte,

sob o pretexto de regulamentar o direito de greve, a referida Lei acabou por limitar os interesses a serem defendidos pelo direito de greve”. No artigo 3º, a legalidade da greve é condicionada pelo legislador às relações estritamente trabalhistas, sendo considerada legítima a greve apenas nas hipóteses em que houver sido “frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recurso via arbitral”.²⁸

Já no ano de 1990 foi aprovada a Lei nº 8.031²⁹ que, a partir da criação do Programa Nacional de Desestatização, autorizou a terceirização no setor público. A Lei em questão inaugurou um movimento de parcerias entre setor público e privado que ainda seria ampliado a partir de aprovação de novas legislações.

A esse mesmo respeito, no ano de 1993 foi editada a súmula 331³⁰, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que dispunha sobre a terceirização na atividade-meio. A súmula em questão alargou as possibilidades de terceirização permitidas até então, em evidente

²⁷ BRASIL. [(Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 jul. 2022.

²⁸ LEHER, Maiara. O Supremo Tribunal Federal e a restrição ao exercício do direito de greve dos servidores públicos civis. **Revista OAB/RJ**, Rio de Janeiro. Disponível em: <https://revistaeletronica.oabRJ.org.br/wp-content/uploads/2017/07/Maiara-Artigo-OAB-DIREITO-DE-GREVE-DOS-SERVIDORES-P%C3%9ABLICOS-CIVIS.pdf>. Acesso em: 30 jul. 2022.

²⁹ BRASIL. **Lei 8.031 de 1990, de 12 de abril de 1990**. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8031.htm. Acesso em: 24 jul. 2022.

³⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 331**. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Brasília, DF: Superior Tribunal de Justiça. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331. Acesso em: 06 ago. 2022.

desrespeito ao princípio da vedação ao retrocesso social, conforme constatado a seguir:

No que se refere à linha de argumentação adotada no entendimento sumulado sob análise (Sumula 331 TST), o que se observa é que a anteriormente rejeitada intermediação de mão de obra pela súmula 256, é agora aceita pela mesma Corte Superior, que se inclina e se enverga diante do propósito de adequar o Direito do Trabalho às novas formas de organização empresarial, por meio de um explícito empenho de conseguir a flexibilização do Princípio Protetor (...).³¹

Mais adiante, as possibilidades de terceirização contidas na Súmula 331 do TST ainda viriam a ser alargadas para contemplar a atividade fim, conforme será melhor abordada no tópico seguinte. Cumpre mencionar desde já, no entanto, que

a ampliação da terceirização está associada à busca de redução de custos com a força de trabalho, o que corresponde à lógica empresarial de que, em momentos de baixas taxas de crescimento econômico e condição desfavorável de competição em relação ao exterior, a saída é reduzir ao mínimo o custo da força de trabalho.³²

Em 1994 foi aprovada a Lei nº 8.949³³, ainda vigente, que acrescentou parágrafo ao art. 442 da CLT para declarar a inexistência de

³¹ BRANCO, Ana Paula Tauceda. O ativismo judiciário negativo investigado em Súmulas editadas pelo Tribunal Superior do Trabalho. In: MELO FILHO, Hugo Cavalcanti *et al.* (orgs.). **Leituras críticas a jurisprudência do TST**: em defesa do Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2009, v. 1, p.57.

³² LARA, Ricardo; SILVA, Mauri Antônio da. Trabalho e crise social no Brasil contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV**: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2019, p. 491.

³³ BRASIL. **Lei nº 8.949, de 9 de dezembro de 1994**. Acrescenta parágrafo ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18949.htm. Acesso em: 24 jul. 2022.

vínculo empregatício entre as cooperativas e seus “associados”. Com isso, o rol de trabalhadores desprotegidos pela norma celetista aumentava ainda mais, ficando os trabalhadores “associados” ao lado dos representantes comerciais, estagiários e vendedores ambulantes.

No ano de 1996 foi publicado o Decreto nº 2100³⁴, que tornava pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção da OIT nº 158. Mencionada Convenção, em seu artigo 4, estabelecia a impossibilidade de o empregador dar término à relação de trabalho havida com um trabalhador “a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço”³⁵.

No ano de 1997 é editada mais uma norma excludente de trabalhadores da proteção celetista. A Lei nº 9504³⁶ passou a possibilitar trabalho em campanha eleitoral sem reconhecimento de vínculo de emprego.

No ano seguinte, foi aprovada a lei nº 9.601/98³⁷, que autorizava a redução do FGTS para 2% nos casos de contrato provisório. Tal previsão,

³⁴ BRASIL. **Decreto nº 2100, de 20 de dezembro de 1996**. Torna pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção da OIT nº 158 relativa ao Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d2100.htm. Acesso em: 06 ago. 2022.

³⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 158**: Término da relação de trabalho por iniciativa do empregador. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm. Acesso em: 06 ago. 2022.

³⁶ BRASIL. **Lei nº 9504, de 30 de setembro de 1997**. Estabelece normas para as eleições. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19504.htm. Acesso em: 06 ago. 2022.

³⁷ BRASIL. **Lei nº 9601, de 21 de janeiro de 1998**. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19601.htm. Acesso em: 06 ago. 2022.

além de descuidar do princípio da continuidade da relação de emprego, ainda perpetrou a redução de um direito que foi instituído para garantir alguma segurança financeira aos trabalhadores que se viram desprotegidos da estabilidade decenária.

Ainda no ano de 1998, foi aprovada a lei nº 9.601/98³⁸, que alterou o art. 59 da CLT para instituir o banco de horas, que previa que o excesso de horas em um dia poderia ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, respeitado o limite máximo de 10 horas diárias de jornada.

No mesmo ano foi aprovada a lei nº 9.608³⁹, que instituiu o trabalho voluntário, novamente ampliando o rol de trabalhadores desprotegidos do vínculo trabalhista.

Já no ano de 1988, foi publicada a Medida Provisória nº 1952-18⁴⁰, que alterou a CLT para incluir o art. 58-A, que previa o trabalho a tempo parcial, com pagamento proporcional da remuneração.

A partir dos anos 2000, o ataque aos direitos da classe trabalhadora seguiu, embora com menos força a partir das eleições presidenciais de 2002⁴¹. Pode-se perceber, no entanto, a continuidade de políticas de

³⁸ BRASIL. **Lei nº 9.601, de 1998**. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19601.htm. Acesso em: 24 jul. 2022.

³⁹ BRASIL. **Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998**. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19608.htm. Acesso em: 24 jul. 2022.

⁴⁰ BRASIL. **Medida Provisória nº 1952-18 de 1999**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis nºs 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/42753/pdf>. Acesso em: 06 ago. 2022.

⁴¹ MAIOR, Jorge Luiz Souto. MP nº 905: ponte para o AI-5. In: FILHO, Hugo Cavalcanti (org.). **Direito do trabalho e teoria social crítica: homenagem ao professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade**. São Paulo: LTr, 2020, v. 1, p. 120.

flexibilização dos direitos trabalhistas na medida em que pouco foi feito para frear as contrarreformas nas políticas sociais.⁴²

Vale salientar que já no ano de 2003 foi aprovada a Lei nº 10.748⁴³, chamada de lei do primeiro emprego, que estipulava incentivos fiscais para empresas que contratassem mais empregados jovens. O caráter precarizante da referida lei está na permissão de contratação dos jovens a prazo determinado, ainda que se estipulasse um período mínimo de 12 meses. Além disso, havia a mera recomendação de não substituição de trabalhadores antigos pelos novos.

No mesmo ano, foi aprovada a Lei nº 10.820/03⁴⁴, que autorizava desconto salarial por empréstimo bancário, em nítida violação ao direito à proteção ao salário. Desse modo, mais uma vez a legislação privilegiava garantir a saúde financeira das grandes empresas em detrimento dos direitos fundamentais dos cidadãos.

Já no ano de 2009, foi aprovada a Lei nº 12.023/09⁴⁵, que autoriza o trabalho avulso não portuário a partir de uma regulamentação própria, impondo que tais trabalhadores se filiassem ao sindicato dos avulsos ou Órgão Gestor de Mão de Obra para poderem prestar serviço ao tomador.

⁴² LARA, Ricardo; SILVA, Mauri Antônio da. Trabalho e crise social no Brasil contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2019, p. 488.

⁴³ BRASIL. **Lei nº 10.748, de 22 de outubro de 2003**. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/10.748.htm. Acesso em: 13 ago. 2022.

⁴⁴ BRASIL. **Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003**. Dispõe sobre a autorização para desconto de prestações em folha de pagamento, e dá outras providências. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/10.820.htm. Acesso em: 13 ago. 2022.

⁴⁵ BRASIL. **Lei nº 12.023, de 27 de agosto de 2009**. Dispõe sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/112023.htm. Acesso em: 13 ago. 2022.

Eis, então, uma nova forma de terceirização: embora aqui não a partir de uma terceira empresa, mas sim um terceiro agente, o sindicato.

O que diferencia um trabalhador avulso de um trabalhador terceirizado, no entanto, é justamente o fato de que o trabalhador terceirizado é empregado, ainda que não do seu tomador de serviço, mas da empresa que intermedia a prestação do serviço. O trabalhador avulso, no entanto, é ainda mais precarizado, pois não é empregado de ninguém, nem do tomador do serviço, nem do sindicato.

E foi a partir do golpe parlamentar de 2016 que o projeto de “reforma” foi ganhando força em razão do discurso da necessária modernização – como se os direitos trabalhistas fossem os mesmos desde 1940 – e também em razão da união do poder político, econômico e da grande imprensa.⁴⁶

Como vimos até aqui, a Reforma Trabalhista de 2017 foi proposta e aprovada em um contexto político que há décadas vinha promovendo precarização social em nome do progresso econômico, embora tal movimento tenha sofrido com alterações ao longo dos anos. Druck ensina que nas últimas décadas ocorreu uma nova precarização social do trabalho. E defende que é nova porque, embora há muito existente, foi reconfigurada e ampliada. Em suas exatas palavras:

O caráter dessa nova precarização social do trabalho está sustentado na ideia de que se trata de um processo que instala – econômica, social e politicamente – uma institucionalização da flexibilização e da precarização

⁴⁶ MAIOR, Jorge Luiz Souto. MP nº 905: ponte para o AI-5. In: FILHO, Hugo Cavalcanti (org.). **Direito do trabalho e teoria social crítica**: homenagem ao professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade. São Paulo: LTr, 2020, v. 1, p. 120.

modernas do trabalho, renovando e reconfigurando a precarização histórica e estrutural do trabalho no Brasil, agora justificada – na visão hegemônica pelo capital – pela necessidade de adaptação aos novos tempos globais, marcados pela inevitabilidade e inexorabilidade de um processo mundial de precarização, também vivido a passos largos pelos países desenvolvidos.⁴⁷

Uma vez visto que a Reforma Trabalhista não foi a primeira lei a retirar direitos da classe trabalhadora, já que o princípio da fraternidade há muito vinha sendo desprezado quando da elaboração de normas legislativas, passaremos à análise das alterações promovidas na legislação pela Lei nº 13.467/17 e no que ela difere das modificações promovidas até então.

3.2 LEI Nº 13.467/17 – A REFORMA TRABALHISTA

No ano de 2017 é então aprovada pelo Congresso Nacional, em tempo recorde e sem o necessário diálogo com a sociedade, a Lei nº 13.467, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, que constitui-se a maior expressão da precarização dos direitos da classe trabalhadora. Nas palavras de Cavalcanti Filho:

O propósito supostamente reformista, por dezenas de alterações promovidas em dispositivos da CLT, foi reduzir drasticamente o custo do valor-trabalho, mediante a extrema precarização deste em todas as dimensões possíveis, tudo em resposta às necessidades do capital de

⁴⁷ DRUCK, Graça. A precarização social do trabalho no Brasil: alguns indicadores. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 55-56.

ampliação de seus ganhos com base na potencialização do labor humano como mercadoria.⁴⁸

Entre as alterações mais nefastas trazidas pela Reforma estão a prevalência do negociado sobre o legislado (art. 611-A), o trabalho intermitente (art. 443), teletrabalho sem pagamento de horas extras (art. 62), arbitragem como forma de solução de conflitos (art. 507-A), quitação anual de direitos (art. 507-B), fim da gratuidade judiciária como regra geral e estabelecimento da sucumbência recíproca (art. 791-A).⁴⁹

Não bastasse isso, artigos que de fato precisavam ser “modernizados” restaram inalterados, a exemplo do inciso I do art. 62, da CLT, além do próprio art. 3º que manteve os mesmos requisitos para reconhecimento da relação de emprego que foram estabelecidos na década de 1940, ignorando todas as evoluções tecnológicas e sociais havidas desde então, o que manteve milhões de pessoas na informalidade, à margem de quaisquer proteções trabalhistas.

Imperioso referir, a esse respeito, que o intuito da Reforma foi declaradamente dificultar o acesso dos trabalhadores à Justiça, a fim de que o Poder Judiciário não mais pudesse rever pactos laborais firmados entre empregado e empregador. É o que se vê da exposição de motivos da Lei em questão, que assim dispõe:

⁴⁸ FILHO, Hugo Melo Cavalcanti. O papel dos juízes na defesa do direito do trabalho: controles de constitucionalidade e convencionalidade. In: FILHO, Hugo Melo Cavalcanti (org.). **Direito do trabalho e teoria social crítica**: homenagem ao professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade. São Paulo: LTr, 2020, v. 1, p. 102.

⁴⁹ MAIOR, Jorge Luiz Souto. MP nº 905: ponte para o AI-5. In: FILHO, Hugo Cavalcanti (org.). **Direito do trabalho e teoria social crítica**: homenagem ao professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade. São Paulo: LTr, 2020, v. 1, p. 118.

O Brasil vem desde a redemocratização em 1985 evoluindo no diálogo social entre trabalhadores e empregadores. A Constituição Federal de 1988 é um marco nesse processo, ao reconhecer no inciso XXVI do art. 7º as convenções e acordos coletivos de trabalho. O amadurecimento das relações entre capital e trabalho vem se dando com as sucessivas negociações coletivas que ocorrem no ambiente das empresas a cada data-base, ou fora dela. Categorias de trabalhadores como bancários, metalúrgicos e petroleiros, dentre outras, prescindem há muito tempo da atuação do Estado, para promover-lhes o entendimento com as empresas. Contudo, esses pactos laborais vem tendo a sua autonomia questionada judicialmente, trazendo insegurança jurídica às partes quanto ao que foi negociado. Decisões judiciais vem, reiteradamente, revendo pactos laborais firmado entre empregadores e trabalhadores, pois não se tem um marco legal claro dos limites da autonomia da norma coletiva de trabalho.⁵⁰

Sobre o tema, Valente, Fogaça e Silva ressaltam que a exposição de motivos da Reforma evidenciou uma completa inversão no significado de segurança jurídica que foi estabelecido pelos princípios do Estado Democrático de Direito uma vez que é a segurança jurídica que encontra razões no Estado e não o contrário, como consta no documento referido que, por sua vez, coloca a judicialização das relações de trabalho como causa de insegurança da relação havida entre empregado e empregador quando, em verdade, a judicialização foi instrumento instituído justamente para salvaguardar o justo equilíbrio contratual em uma relação que é naturalmente desigual, da qual o trabalhador é a parte mais frágil. A Reforma Trabalhista, pois, mantém a tendência

⁵⁰ BRASIL. **Exposição de motivos do Projeto de Lei 6.787 de 2016.** Subchefia de assuntos parlamentares. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Projetos/ExpMotiv/MTE/2016/36.htm. Acesso em: 20 ago. 2022.

desregulamentadora do direito do trabalho e descumpre diversas de suas prerrogativas principiológicas.⁵¹

Desse modo, convém destacar que quando da criação da CLT, que consagrou o direito do trabalho no Brasil, o princípio da proteção restou observado justamente em razão da consciência a respeito das desigualdades existentes entre patrão e empregado, de modo que a legislação foi pensada com o intuito de mitigar essas desigualdades. Sobre o tema, Plá Rodrigues disserta que

O fundamento deste princípio [da proteção] está ligado à própria razão de ser do Direito do Trabalho. Historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração. Inclusive, mais abusivas e iníquas. O legislador não pôde mais manter a ficção de igualdade existente entre as partes do contrato de trabalho e inclinou-se para uma compensação dessa desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica a ele favorável.⁵²

A Reforma Trabalhista, no entanto, em nítida e propositada inobservância a esse princípio que é fundante do direito do trabalho, mitigou as proteções até então conferidas à classe trabalhadora. E o fez, principalmente, a partir da permissão de prevalência do negociado

⁵¹ VALENTE, Nara Luiza; FOGAÇA, Vitor Hugo Bueno; SILVA, Silmara Carneiro e. A reforma trabalhista brasileira e a proibição de retrocesso social: uma análise do texto reformista a partir do processo de resignificação dos direitos sociais. **Temporalis**, Brasília (DF), ano 18, n. 36, p. 290-305, jul./dez. 2018. Disponível em: [file:///C:/Users/analud/Downloads/diego_tabosa,+19+ART+19688-58167+\(p.+290-305\)+Finalizado.pdf](file:///C:/Users/analud/Downloads/diego_tabosa,+19+ART+19688-58167+(p.+290-305)+Finalizado.pdf). Acesso em: 20 ago. 2022.

⁵² RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p.36.

sobre o legislado, que consta do art. 611-A, da CLT. Quanto ao tema, Valente, Fogaça e Silva explicam que

A atenuação das desigualdades entre empregador e empregado, após a vigência da lei da reforma, resultou cerceada. O acordo coletivo e as convenções são agora prevalentes em face da lei, ainda que não resulte em benefício ao trabalhador. Ou seja, legitimou-se a possibilidade de renúncia de direitos, retrocedendo-se juridicamente também, na defesa do princípio da sua irrenunciabilidade, o que se soma à notória condição de retrocesso, desrespeitando-se o princípio da sua proibição. Ao elevar os acordos e convenções acima da lei, compreende-se que há perdas importantes da soberania do Estado de Direito, no mercado de trabalho brasileiro, uma vez que sua regulamentação, nestes casos, fica à mercê de particulares.⁵³

Para Maior, o termo “flexibilização”, assim como já havia ocorrido na década de 90 no contexto da Reforma Trabalhista, foi utilizado como um eufemismo. Isso para que não fosse possível perceber a realidade que, camuflada na fórmula do negociado sobre o legislado, impôs aos sindicatos a anuência com a redução de direitos travestida de negociação. No entanto, em suas exatas palavras, “se para “flexibilizar” é preciso superar a lei é porque o que se pretende é diminuir o alcance das garantias legais em favor dos trabalhadores, pois, como se sabe, para ampliar os direitos, nunca houve impedimento jurídico”⁵⁴.

⁵³ VALENTE, Nara Luiza; FOGAÇA, Vitor Hugo Bueno; SILVA, Silmara Carneiro e. A reforma trabalhista brasileira e a proibição de retrocesso social: uma análise do texto reformista a partir do processo de ressignificação dos direitos sociais. **Temporalis**, Brasília (DF), ano 18, n. 36, p. 290-305, jul./dez. 2018. Disponível em: [file:///C:/Users/analu/Downloads/diego_tabosa,+19+ART+19688-58167+\(p.+290-305\)+Finalizado.pdf](file:///C:/Users/analu/Downloads/diego_tabosa,+19+ART+19688-58167+(p.+290-305)+Finalizado.pdf). Acesso em: 20 ago. 2022, p. 11.

⁵⁴ MAIOR, Jorge Luiz Souto. A “CLT de Temer” & Cia. Ltda. **Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25548-a-clt-de-temer-cia-ltda>. Acesso em: 03 set. 2022.

Além da prevalência do negociado sobre o legislado, norma que atinge toda a classe trabalhadora celetista, cumpre salientar também a introdução do trabalho intermitente na legislação, previsto no art. 443 da CLT, que teve seu caput alterado pela Lei 13.467/17, sendo especificado no parágrafo 3º do artigo em questão. A estipulação dessa nova modalidade de trabalho teve como justificativa a superação da informalidade. Apesar disso, como se denota dos parágrafos do art. 452-A⁵⁵, incluído pela Reforma, o que se extrai dessa nova modalidade de trabalho é ainda mais precarização, dessa vez, direcionada à camada de trabalhadores mais pauperizados, que até então buscavam sua fonte de sustento por meio de “bicos”.

A norma autoriza que o trabalhador não saiba quando será convocado para prestar serviço e, por consequência, quanto receberá ao final do mês, o que também possibilita que os ganhos mensais sejam inferiores ao mínimo legal, em evidente afronta ao art. 7º, inciso IV da Constituição Federal, que assegura aos trabalhadores urbanos e rurais “salário mínimo, fixado em lei”⁵⁶. E ganhos potencialmente tão baixos prejudicarão ainda a possibilidade de uma aposentadoria digna para o trabalhador.⁵⁷

⁵⁵ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Lei 13.467/17, art. 452-A. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 ago. 2022.

⁵⁶ BRASIL. [(Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**, art. 7º, inciso IV. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 ago. 2022.

⁵⁷ KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. Contrato de Trabalho Intermitente. **Revista Unicritiba**, Curitiba, v. 1, n. 28, 2019. p. 39-55. Disponível em: <http://revista.unicritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3418/371371848>. Acesso em: 27 ago. 2022, p.43.

Já do ponto de vista da saúde ocupacional, a norma é igualmente prejudicial na medida em que, na hipótese de o trabalhador vir a adoecer e, prestando ele serviço para mais de um empregador com o intento de alcançar uma remuneração minimamente digna, restará sobremaneira difícil estabelecer o nexo de causalidade com um ou outro tomador de serviço. Além disso, a própria previsão de concessão de férias após um ano de serviços prestados é insuficiente ao atendimento das necessidades básicas do trabalhador, haja vista que a prestação de serviço para mais de uma empresa pode tornar improvável a concessão de férias por todos os empregadores ao mesmo tempo, o que prejudicará o direito ao descanso do empregado, o que se constitui como norma de higiene e segurança do trabalho.⁵⁸

A instituição do contrato de trabalho intermitente, longe de se preocupar com a valorização do trabalho humano, ocupou-se de proteger unicamente o emprego. E o fez com vistas a interesses políticos, na medida em que os trabalhadores formalmente registrados, ainda que para trabalho em regime intermitente, reduzem os índices de desemprego, mesmo que o trabalho em questão não necessariamente garanta-lhes qualidade de vida⁵⁹. Por outro prisma, a nova modalidade de trabalho também atendeu aos interesses da classe patronal que se viu autorizada a convocar e remunerar trabalhadores apenas e tão somente

⁵⁸ KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. Contrato de Trabalho Intermitente. **Revista Unicuritiba**, Curitiba, v. 1, n. 28, 2019. p. 39-55. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3418/371371848>. Acesso em: 27 ago. 2022, p.44.

⁵⁹ BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho**: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.01.2017. Curitiba: Juruá, 2018, p 99.

nos períodos em que lhes convém, ignorando as necessidades e anseios da outra parte do contrato, o trabalhador.

Outra novidade introduzida pela Reforma foi a inclusão de um inciso III no art. 62 da CLT, artigo que já excluía os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho (inciso I) e os gerentes (inciso II) da necessidade de controle de jornada, e do conseqüente direito à percepção de horas extras. Ao invés de modernizar o artigo em questão a fim de excluir o inciso I, diante da notória evolução tecnológica que possibilita o controle de jornada de qualquer trabalhador na atualidade, o que se fez foi ampliar ainda mais o rol de trabalhadores que poderão ser submetidos a extensas jornadas de trabalho, sem a devida contraprestação.

O inciso III do art. 62, em sua redação original, dispunha sobre os empregos em regime de teletrabalho, que igualmente ficariam indistintamente a mercê de extensas jornadas sem a devida contraprestação pelo trabalho prestado. Além disso, a Reforma também introduziu na CLT o capítulo II-A que dispõe sobre o teletrabalho. Nesse, Basso e Junior pontuam

a limitação na jornada de trabalho, prevista na CLT, deixa de ser respeitada e as jornadas extraordinárias se tornam a realidade dos trabalhadores, principalmente dos teletrabalhadores, que por terem a possibilidade de desenvolver suas atividades em qualquer lugar, acabam por executar seu trabalho o tempo todo, sem direito à desconexão, nem mesmo aos finais de semana ou feriados. Ademais, no que se refere à impossibilidade de controle da jornada e trabalho, não resta dúvida que esta não só é possível, como acontece, conforme fartamente demonstrado no presente estudo. Por fim, a responsabilidade das partes quanto ao meio ambiente laboral,

determinada na lei, comprova a precarização das condições do trabalho, eis que o dispositivo 75-Eda CLT confere maior exposição do empregado aos riscos relacionados tanto à sua saúde, quanto à sua vida. Note que a lei desconsidera toda e qualquer norma regulamentadora referente à segurança, saúde, luminosidade, temperatura e ergonomia, aplicada aos trabalhadores que executam suas atividades nas dependências do empregador, para o teletrabalho.⁶⁰

Ainda no que diz respeito à duração da jornada, a Reforma também promoveu alteração na forma de concessão do intervalo intrajornada que, para trabalhadores que se ativam em jornadas superiores a seis horas, é de uma hora. A redação anterior do art. 71 da CLT previa que a não concessão ou concessão parcial do intervalo implicaria na remuneração do período correspondente (uma hora cheia) com um acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. Tal previsão tinha por objetivo desestimular o empregador de requerer labor durante o intervalo, isso para privilegiar o descanso do trabalhador, em observância às normas de higiene, saúde e segurança do trabalho. Já a redação dada pela Reforma ao art. 71 da CLT, além de permitir a concessão de apenas 30 minutos de intervalo para trabalhadores que se ativam em jornadas superiores a seis horas diárias com a consequente redução dos outros 30 minutos ao final da jornada, ainda passou a estabelecer que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50%. A

⁶⁰ BASSO, Danielle de Mello; JUNIOR, Irineu Francisco Barreto. O teletrabalho e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista. **Rev. do Dir. do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Salvador, v. 4, n. 1, p. 59–76, jan./jun. 2018, p.72. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/4301/pdf>. Acesso em: 28 ago. 2022.

nova norma torna mais barato ao empregador impedir o funcionário de gozar plenamente do seu período de descanso. Sobre o intervalo intrajornada, tem-se o seguinte entendimento de Delgado:

[...] as normas jurídicas concernentes a intervalos intrajornada têm caráter de normas de saúde pública, não podendo, em princípio, ser suplantadas pela ação privada dos indivíduos e grupos sociais. É que, afora, os princípios gerais trabalhistas da imperatividade das normas desse ramo jurídico especializado e da vedação a transações lesivas, tais regras de saúde pública estão imantadas de especial obrigatoriedade, por determinação expressa oriunda da Carta da República. De fato, todos os preceitos constitucionais acima citados colocam como valor intransponível o constante aperfeiçoamento das condições de saúde e segurança laborais, assegurando até mesmo um direito subjetivo à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Por essa razão, regras jurídicas que, em vez de reduzirem esse risco, alargam-no ou o aprofundam, mostram-se francamente inválidas, ainda que subscritas pela vontade coletiva dos agentes econômicos envolventes à relação de emprego.⁶¹

O pagamento das horas *in itinere* foi mais um direito retirado dos trabalhadores com a aprovação da Reforma Trabalhista. Até a entrada em vigor da atual legislação, para aqueles profissionais que laborassem em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, quando o empregador fornecesse a condução, as horas destinadas a ida e volta do trabalho eram computadas na jornada de trabalho. Após a Reforma, essa previsão foi excluída da legislação em nítida afronta ao Princípio da vedação ao retrocesso social já que, atualmente, os longos períodos despendidos pelos trabalhadores para chegarem aos seus locais de

⁶¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTR: 2010, p.863.

trabalho e saírem deles (e o fato de os períodos serem longos são presumidos já que os locais de trabalho são de difícil acesso e não servidos por transporte público) não mais serão remunerados, recaindo sobre os trabalhadores a necessidade de empregarem seu tempo de vida sem qualquer contraprestação. Note-se que a legislação como o é atualmente cuidou de privilegiar a redução dos custos do empresariado, em detrimento da qualidade de vida dos trabalhadores.

Ainda sobre à saúde e segurança dos trabalhadores, outra nociva alteração promovida pela Reforma foi a do art. 394-A da CLT, que estabeleceu que as mulheres atuantes em atividades insalubres em grau médio e mínimo deveriam apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, que recomendasse o afastamento durante a gestação. O mesmo estava previsto para as amulheres lactantes que atuassem em atividades insalubres em qualquer grau. A esse respeito:

A crítica que se faz a essa nova previsão legal, é a de que o trabalho insalubre leva ao risco para a saúde das mulheres e dos bebês. Nem todos os atestados médicos, ou a ausência deles, são uma garantia, porque o médico pode não ter o conhecimento específico necessário sobre segurança no trabalho. Não temos segurança de que o médico vai até o local onde a mulher trabalha, para ver as suas reais condições. Assim, o que aparenta ser uma medida protetiva ao mercado de trabalho da mulher pode acabar por lhe ser prejudicial à sua saúde e à saúde do bebê.⁶²

⁶² MOTHÉ, Claudia Brum. O trabalho insalubre da gestante e da lactante na reforma trabalhista. **Revista Eletrônica OABRJ**, Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <https://revistaeletronica.oabRJ.org.br/wp-content/uploads/2018/03/O-TRABALHO-INSALUBRE-DA-GESTANTE-E-DA-LACTANTE-NA-REFORMA-TRABALHISTA-1.pdf>. Acesso em: 28 set. 2022.

Outra novidade introduzida na norma celetista foi a arbitragem como forma de solução de conflitos, prevista no art. 507-A da CLT, que dispõe que para os trabalhadores que percebam remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, “poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa”⁶³. No ano de 2022, esse valor corresponde a remunerações a partir de R\$ 14.174,45 (quatorze mil, cento e setenta e quatro reais e quarenta e cinco centavos).

O dispositivo em questão, ao lado do art. 444 da CLT, objetiva considerar que um trabalhador, isoladamente, mesmo que instruído e dignamente remunerado teria condições de realizar verdadeira negociação com seu patrão, em igualdade de condições, o que configura evidente distorção da realidade.

E nem se diga que o trabalhador em questão teria condições de opor-se à cláusula compromissória de arbitragem, uma vez que a “dependência econômica, em qualquer relação, mitiga com clareza a manifestação de vontade”⁶⁴. Nesse sentido, não é demais destacar que o nível elevado dos salários dos empregados representa, no mais das vezes, proporcional alcance econômico da empregadora, de modo que, em qualquer caso, não se pode falar em igualdade de condições.

⁶³ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Lei 13.467/17, art. 507-A. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 ago. 2022.

⁶⁴ ALLAN, Nuredin Ahmad. A arbitragem e a figura do trabalhador hipossuficiente. **Revista Fórum justiça do trabalho**, Belo Horizonte, v. 35, n. 409, p. 133-139, jan. 2018.

Sobre o tema, é importa destacar o que foi observado por Maurício Delgado e Gabriela Delgado:

Na verdade, a nova regra legal, ladinamente, aplica ao empregado qualificado (do ponto de vista da educação formal) e com salário relativamente razoável no contexto comparativo da economia e sociedade brasileiras (um patamar salarial posicionado em torno do equivalente a 11 salários mínimos, considerada a data de publicação da Lei) o raciocínio que se aplica ao alto executivo de uma grande empresa capitalista, com ganhos anuais milionários e um poder diretivo gigantesco — este, sim, uma real projeção do próprio empregador, um verdadeiro órgão da empresa.⁶⁵

Vale lembrar que a subordinação do empregado em relação ao seu empregador, independentemente da remuneração percebida, ainda vigora. Tal circunstância, por si só, permite afirmar que o legislador objetivou assegurar que os trabalhadores com remuneração diferenciada se mantenham, assim como os demais empregados, em situação de vulnerabilidade em relação aos seus empregadores.

Ocorre que a instituição de as partes firmarem cláusula compromissória de arbitragem ignora o princípio da indisponibilidade que rege o direito do trabalho, além do próprio direito de acesso à justiça, pois, possuindo o meio arbitral um alto custo, a opção por esse meio de solução de conflito poderia inviabilizar o acesso à Justiça pelo trabalhador.⁶⁶

⁶⁵ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017. v. 1. 381p.

⁶⁶ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **O processo do trabalho e a reforma trabalhista**: as alterações introduzidas no processo do trabalho pela Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

Outra norma com intuito semelhante foi a prevista no art. 507-B da CLT, que possibilita a quitação anual de direitos. O dispositivo em questão permite a quitação de obrigações trabalhistas pelo mencionado instrumento e cria um efeito liberatório para o empregador, de forma que o empregado não possa pleitear em juízo aquilo anteriormente firmado em termo de quitação anual.

Ainda que se considere que o termo de quitação deva ser firmado perante o sindicato da categoria dos trabalhadores e que a legislação estabeleceu que a utilização de tal instrumento é uma faculdade das partes, não se pode perder de vista a inegável existência de um enorme poder persuasivo – para não dizer coercitivo – entre empregado e empregador, o que poderá resultar em assinaturas de termo de quitação sem a genuína anuência do trabalhador. Sobre o tema, Silva destaca que

O dispositivo explica que o empregado tem a faculdade de aceitar ou não o regime de prestação anual de contas, de modo que ele pode se opor tanto ao comparecimento ao sindicato quanto à assinatura do termo, por divergir dos cálculos ou por não os ter entendido. Todavia, [...], ninguém é ingênuo a ponto de achar que este empregado terá autêntica autonomia da vontade: em muitos casos, ele poderá ser forçado a assinar o termo para preservar o emprego ou será informado calorosamente que assim funciona naquele estabelecimento. Trata-se de arma de elevada periculosidade [...].⁶⁷

Outra novidade introduzida pela Reforma Trabalhista foi o fim da gratuidade judiciária como regra geral e o estabelecimento da sucumbência recíproca.

⁶⁷ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**: Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, p.69.

Conforme a nova redação do § 3º artigo 790 da CLT, o benefício da justiça gratuita poderá ser concedido àqueles que receberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, que no ano de 2022 corresponde a R\$ 2.834,88 (dois mil, oitocentos e trinta e quatro reais e oitenta e oito centavos). Apesar da inclusão do § 4º no mesmo artigo, prevendo que “o benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo”⁶⁸, as alterações na legislação promovidas pela Lei nº 13.467/17 instituíram uma barreira adicional para que o trabalhador obtenha o benefício da justiça gratuita uma vez que, caso ele receba mais que 40% do limite máximo dos benefícios da Previdência, ele deverá comprovar seu estado de pobreza, o que nem sempre é possível. Além disso,

no caso específico da Justiça do Trabalho, a necessidade de se promover uma ação judicial tem como causa, na maioria dos casos, o descumprimento da legislação trabalhista por parte do empregador, nesse sentido, incumbir o empregado da tarefa de arcar com as despesas processuais é uma forma de transmitir a ele um ônus que deveria ser suportado pela parte reclamada.⁶⁹

Além da dificuldade imposta para o ingresso da ação, a Reforma também cuidou de impor sanções ao trabalhador após o ingresso de sua

⁶⁸ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de março de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 set. 2022.

⁶⁹ FREITAS, Camila Diniz de; GONÇALVES, Igor Sousa. A reforma trabalhista e o direito processual do trabalho: retrocessos e violações ao direito constitucional de acesso à justiça. **Revista do CAAP**. v. 23, n. 02, p. 16-29, 2017, p. 20. Disponível em: <https://revistadoacap.direito.ufmg.br/index.php/revista/article/view/467>. Acesso em: 03 set. 2022.

reclamação na Justiça, a exemplo do pagamento de honorários de sucumbência recíprocos, conforme autorizado pelo artigo 791-A, da CLT.

Como observa Delgado:

As preocupações e objetivos centrais da Lei de Reforma Trabalhista, entretanto, são de natureza sumamente diversa, centrando-se na ideia de restringir, ao máximo, o acesso à jurisdição pela pessoa humana trabalhadora, além de instigar a transmutação do processo judicial laboral em tortuoso calvário de riscos e apenações a essa pessoa humana.⁷⁰

A Reforma ainda cuidou de estabelecer uma tarifação (também chamada de tabelamento) dos danos extrapatrimoniais porque, conforme artigo 223-G da CLT, passou a haver determinação de que a indenização reconhecida em juízo seja fixada considerando como teto um multiplicador do último salário contratual do ofendido, de acordo com a faixa de gravidade da ofensa. Também neste ponto, a Reforma Trabalhista fere a Constituição Federal ao estabelecer parâmetros de reparação de danos que são evidentemente discriminatórios, uma vez que são fixados com valores variáveis de acordo com o padrão salarial da vítima. Nesse aspecto, convém chamar atenção que a Carta Maior já menciona o valor da igualdade no seu preâmbulo e estabelece como objetivo fundamental da República promover o bem de todos, abominando quaisquer formas de discriminação (art. 3º, IV).⁷¹

⁷⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p.48.

⁷¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. O dano extrapatrimonial trabalhista após a lei n. 13.467/2017, modificada pela MP n. 808, de 14 novembro de 2017. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, edição especial, p. 333-368, nov. 2017. Disponível em: <https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista%20TRT3/N%C3%BAmero%20Especial%202017/Dano%20extrapatrimo>

Além das alterações na legislação que foram promovidas pela Reforma Trabalhista com o intuito de retirar direitos até então garantidos, conforme os exemplos retro, os quais não esgotam todas as alterações nefastas ocorridas, importa referir ainda que apesar do recorrente discurso de modernização proferido para justificar as tantas modificações promovidas, não se pode perder de vista que havia dispositivos que de fato necessitavam de alteração para acompanhar os avanços sociais, os quais restaram mantidos.

Exemplo disso é o inciso I do art. 62 da CLT que, apesar dos evidentes avanços científicos existentes nas últimas décadas, que resultaram no acesso aos mais diversos recursos tecnológicos, segue vigendo como se restasse alguma atividade ocupacional impossível de ter sua jornada controlada. A inércia do legislador nesse ponto continuará privilegiando o desinteresse de alguns empregadores em controlar a jornada dos seus trabalhadores externos, permitindo a sonegação do pagamento de jornadas extraordinárias.

Ademais, o próprio art. 3º da CLT deveria ter sido alterado para aí sim abranger a tão necessária modernização que postula a sociedade, em especial no que diz respeito ao requisito da subordinação que, da maneira como o é atualmente, exclui milhares de trabalhadores da proteção celetista, a exemplo dos trabalhadores de aplicativos e plataformas digitais.

Com a aprovação da Lei nº 13.467/17 sem alterações ou vetos, o número de trabalhadores sem garantias (sem registro em carteira

especialmente) cresceu sensivelmente, visto que os empregadores passaram a ter a outorga da legislação para tanto. Nesse contexto, cabe sinalar o que é defendido por Honneth: “o florescimento humano e a autorrealização pessoal depende da existência de relação éticas bem estabelecidas.”⁷²

As relações de trabalho como se dão atualmente em muito se distanciam do que poderia ser chamado de relações éticas, visto que uma parte explora a mão de obra alheia sem garantir-lhe mínimas condições de dignidade, a exemplo de remuneração condizente com o valor do seu trabalho, treinamento contra acidentes pessoais, garantia contra despedida arbitrária, previdência social etc.

Nesse mesmo caminho, Dejours destaca que no mundo do trabalho, enquanto uns consentem em padecer de sofrimento, outros consentem em infligir tal sofrimento⁷³. E aqui novamente se faz oportuno retomar o Princípio da Fraternidade, pois por meio dele os empregadores serão capazes de assumir sua responsabilidade pelo estabelecimento de uma cultura empresarial que valorize o trabalhador, permitindo-lhe a sensação de reconhecimento e satisfação pessoal, uma vez que a relação entre capital e trabalho tal como existe hoje simplesmente perpetua a lógica da exploração pela exploração, desconsiderando a possibilidade de esgotamento dessa fonte de recurso que é o trabalho humano, sempre objetivando o lucro máximo.

Sobre a aprovação da Reforma Trabalhista, Severo relata:

⁷² HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento**: a gramática moral dos conflitos sociais. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2009.

⁷³ DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

A introdução de regras pretensamente trabalhistas, com as Leis 13.429 (BRASIL, 2017a) e 13.467 (BRASIL, 2017b), pelas quais é possível terceirizar qualquer tipo de trabalho; contratar oito horas de trabalho, mas entregar 12, sem sequer fruir intervalo; optar por ser “autônomo exclusivo”, receber por produtividade sem que isso reverta contribuição previdenciária; sujeitar-se, mesmo grávida ou lactante, a ambiente insalubre (nocivo) de trabalho; reduzir ou eliminar intervalos para repouso e alimentação; parcelar férias; “concordar” em ser despedido e receber apenas a metade dos direitos legalmente previstos; aderir a plano de demissão voluntária e com isso ter vedado o direito de acesso à justiça; esvaziar a atuação sindical e fiscal preventiva nas relações de trabalho, são reflexos de uma nova fase em que esses pequenos avanços, obtidos especialmente durante o século XX, não estão mais sendo tolerados. O retorno, portanto, à lógica liberal clássica e, conseqüentemente, à ausência do que denominamos Direito do Trabalho.⁷⁴

Para Coutinho, atualmente vigora a racionalidade econômica da eficiência em detrimento da racionalidade jurídica da legalidade⁷⁵, que deveria nortear todas as relações sociais. Diante disso, uma vez que a busca pela maximização do lucro tem superado a busca pela efetivação de direitos humanos e fundamentais, um olhar fraterno para as relações de trabalho pode auxiliar no resgate de políticas de valorização do trabalhador acima do trabalho.

As regressões nos direitos sociais que ocorreram no cenário brasileiro e foram até aqui descritas, em especial as regressões

⁷⁴ SOUTO SEVERO, Valdete. Reforma trabalhista e o desafio democrático. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, [S. l.], v. 1, n. 01, p. 181–199, 2019. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/17>. Acesso em: 2 nov. 2022.

⁷⁵ COUTINHO, Aldacy Rachid. Efetividade do direito do trabalho - uma mirada no “homem sem gravidade”. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3º Reg.**, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 93-105, jan./jun. 2007. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_75/Aldacy_Coutinho.pdf. Acesso em: 31 out. 2021, p.2.

perpetradas nos direitos trabalhistas, objetivam a “manutenção da reprodução ampliada do capital, que se intensifica com a destruição da natureza e da humanidade por meio do desemprego e da precarização do trabalho”⁷⁶.

Conforme destacado por Castro, a Reforma Trabalhista foi elaborada sobre três pilares: o primeiro deles diz respeito à flexibilização e precarização dos direitos materiais dos trabalhadores. O segundo promoveu a fragilização da organização sindical a fim de que os trabalhadores não tivessem forças para resistir à retirada de direitos. E o terceiro previa a imposição de barreiras para os trabalhadores acessarem a Justiça, lugar em que as práticas patronais mais nocivas poderiam ser questionadas.⁷⁷

A partir do advento da Reforma Trabalhista as condições de trabalho tem sofrido um evidente processo de degradação, a partir do qual a precarização promove regressão social e de vida para os trabalhadores.⁷⁸

E a aprovação da Lei n 13.467/17 não ocorreu apenas à revelia dos princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção, conforme descrito anteriormente. A nova legislação passou a vigor

⁷⁶ LARA, Ricardo; SILVA, Mauri Antônio da. Trabalho e crise social no Brasil contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV**: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2019, p.487.

⁷⁷ CASTRO, Antonio Escosteguy. O valor do pedido, a sucumbência parcial e o acesso à justiça. **Sul**, 21, 12 set. 2018. Disponível em: <https://www.sul21.com.br/colunas/antonio-escosteguy-castro/2018/09/o-valor-do-pedido-a-sucumbencia-parcial-e-o-acesso-a-justica/>. Acesso em: 31 out. 2021.

⁷⁸ DRUCK, Graça. A precarização social do trabalho no Brasil: alguns indicadores. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 71

desconsiderando também o princípio da vedação ao retrocesso social.

Sobre o tema:

Especialmente tendo em conta a instabilidade econômica que se verifica em escala global, assim como em virtude dos efeitos perversos da globalização, em particular no plano econômico, não se pode simplesmente negligenciar a relevância do reconhecimento de uma proibição de retrocesso como categoria jurídico-constitucional, ainda mais quando a expressiva maioria das reformas não dispensa mudanças no plano das políticas públicas e da legislação. Com efeito, dentre os diversos efeitos perversos da crise e da globalização econômica (embora não se possa imputar à globalização todas as mazelas vivenciadas na esfera social e econômica), situa-se a disseminação de políticas de flexibilização e até mesmo supressão de garantias dos trabalhadores (sem falar no crescimento dos níveis de desemprego e índices de subemprego), redução dos níveis de prestação social, aumento desproporcional de contribuições sociais por parte dos participantes do sistema de proteção social, incremento da exclusão social das desigualdades, entre outros aspectos que poderiam ser mencionados.⁷⁹

Como se viu, a Reforma Trabalhista foi aprovada desprezando completamente os direitos e duras penas conquistados pela classe trabalhadora, além dos princípios constitucionais que protegem aqueles que vivem do trabalho. Nesse aspecto, oportunas as ponderações de Lima e Lima:

A verdadeira mudança que a Lei da Reforma almeja é ideológica, sob dois eixos: a) encurtar o manto protetor do Estado sobre o trabalhador; b) dar leveza às relações de trabalho, com as facilidades de negociação direta entre

⁷⁹ SARLET, Ingo Wolfgang. Notas sobre a assim designada proibição de retrocesso social no constitucionalismo latino-americano. *Revista TST*, v. 75, n. 3, Brasília, 2009, p.121. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/13602/007_sarlet.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Acesso em: 30 out. 2020.

patrões e empregados em um primeiro passo, em outro passo facultando a negociação dos direitos da categoria pelo sindicato. Em seu conjunto, a lei é ostensivamente patronal e padece de falta de legitimidade, visto que levada a efeito por um governo precário.⁸⁰

Apesar das inconstitucionalidades identificadas no texto original da Lei 13.467/17, após a sua aprovação, ocorreram alterações no cenário jurídico trabalhista brasileiro, as quais serão descritas no próximo tópico.

3.3 CENÁRIO JURÍDICO PÓS-REFORMA

A reforma trabalhista, cujas principais novidades foram tratadas no capítulo anterior, passou a vigorar em 11 de novembro de 2017, inaugurando uma nova CLT no Brasil, a qual representou a mais profunda alteração celetista ocorrida desde a sua promulgação oficial em maio de 1943. No dia 14 de novembro de 2017, no entanto, foi publicada, em edição extraordinária do Diário Oficial da União, a Medida Provisória n. 808, promovendo diversas alterações no texto legal já reformado.⁸¹

⁸⁰ LIMA, Francisco Meton Marques de.; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2016, p.9.

⁸¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **O dano extrapatrimonial trabalhista após a lei n. 13.467/2017, modificada pela MP n. 808, de 14 novembro de 2017**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, p. 333-368, nov. 2017. Disponível em: <https://siabit.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista%20TRT3/N%C3%BAmero%20Especial%202017/Dano%20extrapatrimonial%20trabalhista%20ap%C3%B3s%20a%20lei%20n.%2013.467-2017.pdf>. Acesso em: 28 set. 2022.

3.3.1 MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/17 E ADI 5938

A edição da MP 808⁸² deu-se devido aos protestos, críticas e resistências manifestadas à época, especialmente em razão da sanção do projeto sem vetos. A partir da MP, o governo alterou alguns dos pontos considerados mais polêmicos da Reforma Trabalhista, sendo eles: jornada de trabalho 12x36; tarificação ou tabelamento do dano extrapatrimonial; trabalho insalubre para gestante e lactante; contratação exclusiva de autônomo; trabalho intermitente; cobrança e distribuição da gorjeta; representação em local de trabalho, negociado sobre o legislado e arrecadação/contribuição previdenciária.⁸³

No que diz respeito à tarificação (ou tabelamento) dos danos extrapatrimoniais, a MP 808 alterou o § 1º do art. 223-G da CLT, passando a estabelecer que a indenização pelo dano extrapatrimonial não poderia mais ser fixada de acordo com o padrão salarial da vítima, porquanto o teto estabelecido para cada grau de ofensa considerava apenas os múltiplos do valor do benefício máximo do Regime Geral da Previdência Social. Desse modo, ao menos a violação constitucional do princípio da isonomia foi corrigida, ainda que temporariamente.⁸⁴

⁸² BRASIL. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017**. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm. Acesso em: 01 out. 2022.

⁸³ MOCELIN, Cassia Engres; GUIMARÃES, Gleny Terezinha Duro. Reforma trabalhista brasileira e trabalho intermitente: uma análise de discurso. In: ENCONTRO INTERNACIONAL E NACIONAL DE POLÍTICA SOCIAL, v. 1, n. 1, 2019, **Anais** [...]. Universidade Federal do Espírito Santo, 2019, p. 04. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/einps/article/view/25327>. Acesso em: 27 ago. 2022, p. 4.

⁸⁴ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. O dano extrapatrimonial trabalhista após a lei n. 13.467/2017, modificada pela MP n. 808, de 14 novembro de 2017. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial*, p. 333-368, nov. 2017. Disponível em: <https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista%20TRT3/N%C3%BAmero%20Especial%202017/Dano%20extrapatrimonial%20trabalhist%20ap%C3%B3s%20a%20lei%20n.%2013.467-2017.pdf>. Acesso em: 28 set. 2022, p.361.

Já sobre o trabalho em atividade insalubre da mulher gestante e lactante, a MP alterou levemente a redação do art. 394-A da CLT sem, contudo, proteger devidamente a saúde da mulher e de seu bebê, tendo em vista que continuou sendo possível à trabalhadora permanecer em atividade insalubre quando grávida ou amamentando mediante a apresentação de atestado médico. Sobre o tema:

Esse é um ramo delicado da questão, pois a saúde ocupacional é matéria indisponível, fora do comércio negocial. Ou a gestante/lactante pode trabalhar em ambiente insalubre ou ela não pode ali exercer as suas atividades sem prejuízo de sua saúde ou da saúde do nascituro/lactante. Se assim é, há um contrassenso na colocação nas mãos da gestante/lactante da decisão de estar ou não em ambientes insalubres. Essa situação a levará ao grave dilema da escolha trágica que exprime o estado de tensão entre a necessidade de manter o emprego e a de manter a saúde própria e de sua prole. Essa matéria não deveria ser colocada sob a escolha da gestante.⁸⁵

Apesar do evidente descompromisso dos poderes legislativo e executivo com a saúde da mulher e do bebê quando da redação do art. 394-A da CLT prevista na lei 13.467/17 e na MP 808/17, cabe referir que a matéria foi objeto de apreciação do Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5938⁸⁶, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, com pedido de medida cautelar, em face da expressão “quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de confiança da mulher, que

⁸⁵ MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista – entenda o que mudou**: CLT comparada e comentada. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 273-275.

⁸⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5938**. Relator Ministro Alexandre de Moraes, Plenário, julgado em 29/05/2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5447065>. Acesso em: 01 out. 2022.

recomende o afastamento” do art. 394-A, II e III, da Consolidação das Leis do Trabalho.

No dia 29 de maio de 2019, a ADI foi apreciada pelo Plenário do STF em seu mérito, tendo sido julgado procedente o pedido formulado para declarar a inconstitucionalidade da expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, contida nos incisos II e III do art. 394-A da CLT, inseridos pelo art. 1º da Lei 13.467/2017, nos termos do voto do Relator, por maioria.⁸⁷

No que diz respeito ao contrato de trabalho intermitente, a MP 808 pouco favoreceu os empregados, ainda que tenha tentado promover algumas leves alterações no texto legal, o que igualmente ocorreu em reação às demais matérias por ela abarcadas. Ocorre que, se uma Medida Provisória não é convertida em Lei, ela perde a sua validade, e foi o que aconteceu em 23/04/2018 com a MP 808/2017.⁸⁸

3.3.2 ADI Nº 5766/17

No que diz respeito aos honorários de sucumbência, cabe registrar o julgamento da ADI 5766⁸⁹. Isso ocorreu porque, antes mesmo do fim do

⁸⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5938**. Relator Ministro Alexandre de Moraes, Plenário, julgado em 29/05/2019, DJe 30/05/2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5447065>. Acesso em: 28 set. 2022.

⁸⁸ MOCELIN, Cassia Engres; GUIMARÃES, Gley Terezinha Duro. Reforma trabalhista brasileira e trabalho intermitente: uma análise de discurso. In: ENCONTRO INTERNACIONAL E NACIONAL DE POLÍTICA SOCIAL, v. 1, n. 1, 2019, **Anais** [...]. Universidade Federal do Espírito Santo, 2019, p. XX-XX. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/einps/article/view/25327>. Acesso em: 27 ago. 2022, p. 4.

⁸⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADIN 5766**. Relator Ministro Roberto Barroso, Plenário, julgado em 20/10/2021, DJe 03/05/2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5250582>. Acesso em: 01 out. 2022.

prazo da *vacatio legis* da Reforma, no dia 25 de agosto de 2017, o então Procurador-Geral da República, Dr. Rodrigo Janot, protocolou Ação Direta de Inconstitucionalidade. A ação foi julgada parcialmente procedente, em 20 de outubro de 2021, para declarar inconstitucionais os artigos 790-B, *caput* e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A partir de então, tem-se que o reclamante que for beneficiário da justiça gratuita, ainda que tenha obtido créditos no bojo de qualquer processo, ficará isento do pagamento de honorários periciais e a exigibilidade dos honorários de sucumbência ficará suspensa.

3.3.3 MEDIDA PROVISÓRIA Nº 870/2019

As alterações legislativas e julgados após a aprovação da Reforma Trabalhista em 2017 não se limitaram a regular as diversas inconstitucionalidades identificadas no texto reformista. Para além disso, foram aprovadas diversas outras normas que aprofundaram o estado de precariedade social dos trabalhadores.

E a continuidade dessa política precarizante ocorreu no contexto da pandemia da COVID-19, valendo-se da fragilidade social e econômica gerada pela mais grave crise sanitária da atualidade para viabilizar quebras de paradigma significativos em relação aos postulados constitucionais de proteção ao trabalho.⁹⁰

⁹⁰ DUTRA, Renata Queiroz. LIMA, Renata Santana. Relações de trabalho, reformas neoliberais e a pandemia do covid-19: as políticas para o trabalho no epicentro da estratégia de saúde coletiva. **Revista Direito Público**, v. 17, p. 465-492, 2020.

É o exemplo da MP nº 936/2020⁹¹, posteriormente convertida na Lei nº 14.020/2020, que extingui o Ministério do Trabalho, o qual passou a integrar o Ministério da Economia, adotando a partir de então a qualidade de Secretaria Especial da Previdência e Trabalho. As competências do extinto Ministério foram distribuídas entre o Ministério da Justiça, o Ministério da Cidadania e o Ministério da Economia.

Cabe dizer, no entanto, que no ano de 2021, o Ministério do Trabalho e Previdência foi recriado a partir da MP nº 1058⁹², posteriormente convertida na Lei nº 14.261/21.

3.3.4 MEDIDA PROVISÓRIA Nº 873/19

A MP 873⁹³ foi editada no ano de 2019 dispondo sobre a contribuição sindical. Como se já não fosse suficiente para o desmonte dos sindicatos e o enfraquecimento da luta coletiva dos trabalhadores as alterações promovidas pela própria Reforma Trabalhista em 2017, a Medida em questão estabelecia que a contribuição sindical precisaria ser autorizada de forma prévia, voluntária, individual e expressa pelo trabalhador, sendo considerada nula cláusula de norma coletiva que fixasse a obrigatoriedade do seu recolhimento.

⁹¹ BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. covid-19** Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 01 out. 2022.

⁹² BRASIL. **Medida Provisória nº 1058, de 27 de julho de 2021.** Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1058.htm. Acesso em: 01 out. 2022.

⁹³ BRASIL. **Medida Provisória nº 873, de 1º de março de 2019.** Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv873.htm. Acesso em 01 out. 2022.

Além disso, a Medida vedava o desconto em folha de pagamento, determinando que o recolhimento fosse feito exclusivamente mediante boleto bancário ou meio eletrônico equivalente, a ser enviado para a residência do trabalhador ou à empresa.

A MP teve sua vigência encerrada por não ter sido apreciada pelo Congresso Nacional.

3.3.5 LEI Nº 13.874/2019

Assim convertida a partir da aprovação da Medida Provisória nº 881/2019, a Lei 13.874⁹⁴ teve como principal objetivo estabelecer garantias de livre mercado. De forma secundária, também alterou algumas normas trabalhistas, tais como a ampliação do prazo para anotação da CTPS para cinco dias úteis (art. 29), permissão da adoção do registro de ponto por exceção (art. 74, § 4º), controle de jornada obrigatório para estabelecimentos com mais de 20 empregados (norma que até então se aplicava para empresas com mais de 10 empregados), facultatividade da pré-assinalação do repouso (esses últimos previstos no art. 74, § 2º).

⁹⁴ BRASIL. **Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019.** Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; altera as Leis nºs 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), 6.404, de 15 de dezembro de 1976, 11.598, de 3 de dezembro de 2007, 12.682, de 9 de julho de 2012, 6.015, de 31 de dezembro de 1973, 10.522, de 19 de julho de 2002, 8.934, de 18 de novembro 1994, o Decreto-Lei nº 9.760, de 5 de setembro de 1946 e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; revoga a Lei Delegada nº 4, de 26 de setembro de 1962, a Lei nº 11.887, de 24 de dezembro de 2008, e dispositivos do Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966; e dá outras providências. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm. Acesso em: 01 out. 2022.

3.3.6 MEDIDA PROVISÓRIA Nº 905/19

A MP 905⁹⁵ representou uma das mais nefastas pretensões do governo Bolsonaro contra a classe trabalhadora, pois essa Medida instituiu o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, o qual poderia ser aplicado para as pessoas entre 18 e 29 anos de idade, que constituem uma considerável faixa da população.

Nessa modalidade de trabalho, foi determinada a desoneração de inúmeras parcelas sobre a folha de pagamento, como a contribuição previdenciária. Também foi realizada a retirada de direitos trabalhistas, como a redução da indenização de FGTS para 20% e da alíquota mensal para 2%. Além disso, foram efetuadas outras modificações: expansão da autorização do trabalho aos domingos e feriados, ampliação da jornada de trabalho de parte dos empregados do setor bancário, aplicação do índice da caderneta de poupança aos débitos trabalhistas, dispensa da participação sindical na fixação da PLR e revogação da obrigatoriedade de inspeção prévia de novos empreendimentos.

A MP em questão, no entanto, foi revogada no ano seguinte pela MP 955.

⁹⁵ BRASIL. **Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019**. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm. Acesso em: 01 out. 2022.

3.3.7 MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/20 E Nº 1.046/21

No ano de 2020, foi editada a Medida Provisória nº 927⁹⁶, que dispunha sobre medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus. A medida em questão estabeleceu uma série de procedimentos que poderiam ser adotados pelos empregadores durante a pandemia, a exemplo do teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, adiamento do recolhimento do FGTS e encaminhamento do trabalhador para qualificação sem o pagamento de salário. Além disso, também foi possibilitada a celebração de acordo individual escrito com preponderância sobre norma coletiva do trabalho, bem como foi determinada a presunção de natureza não ocupacional dos casos de contaminação pelo coronavírus. Esta última norma, prevista no artigo 29 da MP, foi declarada inconstitucional no bojo da ADI nº 6342⁹⁷.

Por ausência de votação em tempo hábil, a MP em questão teve sua vigência encerrada.

No ano seguinte, foi editada a MP nº 1.046⁹⁸, que possuía um conteúdo muito semelhante à de nº 927 sem, contudo, determinar a

⁹⁶ BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.** Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 01 out. 2022.

⁹⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 6342.** Relator Ministro Marco Aurélio, Plenário, julgado em 29/04/2020, DJe 06/05/2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5880968>. Acesso em: 01 out. 2022.

⁹⁸ BRASIL. **Medida Provisória nº 1046, de 27 de abril de 2021. covid-19** Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm. Acesso em: 01 out. 2022.

presunção de natureza não ocupacional dos casos de contaminação pelo coronavírus. Essa Medida teve sua vigência igualmente encerrada.

3.3.8 MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1108/22

Importante tratar também sobre a edição da MP nº 1108/22⁹⁹ que promoveu, a partir de sua conversão na Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022, algumas alterações na CLT. No que diz respeito ao auxílio alimentação, até então disciplinado pela Lei nº 6.321, a MP estabeleceu que as importâncias pagas pelo empregador a esse título deverão ser utilizadas exclusivamente para o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares ou para a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais, cabendo aplicação de multa o desvio ou o desvirtuamento das finalidades do auxílio alimentação.

Já no que diz respeito à jornada de trabalho, a Medida alterou parcialmente a redação do artigo 62 da CLT, cujo inciso III, que havia sido incluído pela Reforma Trabalhista de 2017, passou a abranger “os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa”. Houve alteração também do artigo 75-B da CLT, que igualmente havia sido inserido pela Lei nº 13.467/17, disciplinando o teletrabalho. Pela nova redação,

considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com

⁹⁹ BRASIL. **Medida Provisória nº 1108, de 25 de março de 2022.** Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm. Acesso em: 01 out. 2022.

a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.¹⁰⁰

A norma ainda prevê que o comparecimento, mesmo que de modo habitual, do empregado às dependências do empregador para a realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Daí a positivação do trabalho na modalidade híbrida.

Um dos trechos mais relevantes da MP diz respeito à redação do § 2º do artigo 75-B da CLT que passou a prever que “o empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa”. A partir disso, depreende-se que atualmente estão excluídos do controle de jornada somente os trabalhadores contratados pelo regime de teletrabalho que devam desempenhar suas funções por produção ou tarefa.

3.3.9 CONSIDERAÇÕES SOBRE O ATUAL CENÁRIO POLÍTICO E TRABALHISTA

A partir de todo o movimento histórico político no qual se perfectibilizou a retirada de diversos direitos da classe trabalhadora, de que são exemplos os tópicos anteriores, cumpre referir que a aprovação de normas precarizantes é comumente acompanhada de um discurso que promete reduzir os índices de desemprego e garantir melhores

¹⁰⁰ BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022, art. 75-B.** Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm. Acesso em: 30 set. 2022.

condições de vida aos cidadãos, sendo exatamente essa a estratégia adotada para promover a aprovação da Reforma Trabalhista em tempo recorde no ano de 2017.

Ocorre que, passados mais de quatro anos da entrada em vigor da Reforma, o que se viu foi que o governo sequer cuidou de monitorar os impactos dessas mudanças na sociedade, tampouco seus efeitos sobre renda, emprego, ocupação e informalidade no país. Ao contrário, o governo cuidou de dar continuidade ao projeto que não entregou aos cidadãos os resultados prometidos, especialmente quanto ao nível de emprego, omitindo-se no que diz respeito a compromissos políticos constitucionais relevantes, como o trabalho digno, a redução das desigualdades e concretização dos direitos sociais.¹⁰¹

Nesse cenário em que as políticas públicas adotadas visam expressamente privilegiar o capital, convém citar Aguiar:

o direito ou é do capital ou é do trabalho. Não existe direito misto. O direito trata a relação capital-trabalho sob a óptica do capital ou trata essa mesma relação sob o ângulo do trabalho. Tal posição não admite meio-termo. Os direitos, cujos fundamentos se esteiam no capital, irão engendrar normas no sentido de encarar a produção como fruto do capital e, a partir dessa concepção, irão estabelecendo princípios normadores da produção, sempre privilegiando o capital. Os direitos que encaram a produção como fruto prioritário do capital irão beneficiar com o lucro e o fruto do trabalho os detentores desse mesmo capital, isto é, as minorias dominantes. O direito do capital é o direito da dominação, é o direito injusto que encara a produção como um processo que deve beneficiar quem financia e não quem

¹⁰¹ DUTRA, Renata Queiroz. A reforma trabalhista sem fim: a continuidade da desconstrução dos direitos trabalhistas após 2017 e o relatório do GAET. **Cadernos do CEAS: Revista crítica de Humanidades**, v. 46, n. 254, p. 444-483, 2021. Disponível em <https://www1.unicap.br/ojs/index.php/cadernos-doceas/article/view/2153>. Acesso em 01 out. 2022, p.10.

trabalha. É um direito das minorias, é um direito da desigualdade. Justo será o direito que beneficiar quem produz, isto é, as maiorias hoje dominadas.¹⁰²

E também aqui reside a relevância da presente pesquisa que propõe um olhar fraterno sobre o conflito historicamente havido entre capital/trabalho, a partir do qual possamos abandonar o conceito de amigo/inimigo e adotarmos políticas que permitam uma convivência compartilhada, livre da soberania e da inimizade, garantindo dignidade a todos os trabalhadores.

Por fim, é possível fazer uma conexão entre as normas trabalhistas atuais e a reforma psiquiátrica de 2001 que se afigura como referência ao tratar da atenção à saúde mental, na medida em que, em ambos os cenários, para a perfectibilização dos ideais modernos de liberdade, igualdade e fraternidade, faz-se necessária uma ruptura radical com os fundamentos de um processo social que se desenvolveu ancorado na rejeição de tudo o que não se identificava com a racionalização da vida cotidiana¹⁰³, seja a institucionalização da loucura, seja o aumento da produtividade em prol da maximização do lucro.

Assim é que passaremos, no próximo capítulo, à análise qualitativa de processos acidentários no âmbito do TRT4.

¹⁰² AGUIAR, Roberto A. R. **Direito, poder e opressão**. 2.ed., São Paulo: Alfa-Ômega, 1984, p. 180.

¹⁰³ ALVARENGA, Alex Reinecke de; DIIMENSTEIN, Magda. A reforma psiquiátrica e os desafios na desinstitucionalização da loucura. **Interface - Comunic., Saúde, Educ.**, v.10, n. 20, p. 299-316, jul./dez. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/icse/a/8ZjNQ6LKhtkhM4FtLXnXVbT/?lang=pt&format=html#>. Acesso em: 14 out. 2022.

4

ANÁLISE QUALITATIVA DE DECISÕES NAS VARAS ESPECIALIZADAS DO TRT4

No presente capítulo será realizada uma análise empírica para apurar as razões e fundamentos utilizados pelos peritos médicos nomeados pelo juízo e também pelos julgadores – juízes de primeiro grau e desembargadores – nos processos oriundos das varas especializadas em acidente do trabalho no âmbito do TRT da 4ª região, qual seja, a 30ª vara do trabalho de Porto Alegre e a 6ª vara do trabalho de Caxias do Sul, no que tange ao reconhecimento judicial do acometimento dos trabalhadores pela Síndrome de Burnout, além da responsabilização dos empregadores pelo adoecimento dos funcionários.

Para tanto, de imediato será realizada a exposição da metodologia utilizada para a coleta dos dados que serão analisados, assim como as justificativas para a sua escolha. Posteriormente, será descrito como o material selecionado foi filtrado para atender aos objetivos da pesquisa. Por fim, os dados serão objetivamente analisados a partir do marco teórico proposto no primeiro capítulo – metateoria do direito fraterno – a fim de verificar se a Reforma Trabalhista de 2017 impactou (e em que medida) no direito humano à saúde mental dos trabalhadores.

4.1 METODOLOGIA

No que diz respeito ao sistema de pesquisa utilizado, pretendeu-se, num primeiro momento, a realização de uma pesquisa em sentenças de primeiro grau, especificamente nas varas especializadas em acidente do trabalho no âmbito do TRT4 – 30ª vara do trabalho de Porto Alegre e 6ª vara do trabalho de Caxias do Sul. Ocorre que inexistente no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região um banco de dados de sentenças publicamente acessível, visto que a opção de consulta pública disponível no site do órgão é limitada a processos em segunda instância. A única forma de acesso a sentenças de primeiro grau é a partir da busca pelo número do processo, o que inviabiliza a busca por termos, como burnout, por exemplo.

Sabe-se, no entanto, que existe um sistema de consulta de processos que é de utilização restrita ao público interno do TRT, a partir do qual é possível consultar por termos processos ainda em tramitação no primeiro grau. A partir disso, foi requerida à Corregedoria Regional do TRT da 4ª Região uma autorização especial para acesso ao referido sistema, o qual se daria unicamente com fins acadêmicos. Tal acesso se faria importante por duas razões: a primeira para que fosse possível filtrar, a partir do próprio sistema, processos originários das varas especializadas em acidente do trabalho (30ª de Porto Alegre e 6ª de Caxias do Sul) e a segunda para que fosse possível incluir na análise ora realizada processos recentes que, na data do levantamento dos dados, ainda não tivessem acórdão publicado, isso com fim de privilegiar a atualidade da presente pesquisa.

Salienta-se, no entanto, que a solicitação de acesso à ferramenta interna de pesquisa do Tribunal restou negada pela Corregedoria, conforme e-mail que segue no Anexo I, sob justificativa de que a pesquisa pretendida poderia ser realizada por meio da ferramenta de busca pública disponível no site do TRT4. Diante disso, a ferramenta de busca pública foi a efetivamente realizada, a qual está disponível no *link*: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>, conforme Figura 1 a seguir:

Figura 1 – Print do site de consulta do TRT da 4ª Região (RS).

Logo: 180 ANOS JUSTIÇA DO TRABALHO TRT da 4ª Região (RS) | 100% PJe | Pesquisar

Menu: Institucional | Serviços | Notícias | Jurisprudência | Transparência | Legislação | Ouvidoria | Contato

Decisões de 2º Grau

Pesquisa de Jurisprudência

Atenção: a pesquisa não retornará resultados caso nomes de partes (polos passivo ou ativo) sejam utilizados em qualquer um dos critérios.

Todas as palavras

Qualquer das palavras

Sem as palavras

Trecho(s) Exato(s)

Ementa

Processo

Tipo

Classe

Órgão Julgador

Fonte

Redatores

Data Inicial Data Final

Versão: 9001

Fonte: Elaborado pela autora.

Para a seleção dos processos que seriam analisados, utilizou-se do campo “qualquer das palavras”, no qual inseriu-se os termos “burnout”, “burn out” e “burn-out”, todos separados por vírgulas, a fim de que fosse possível alcançar a totalidade dos processos em que se discute a

ocorrência da síndrome investigada, independentemente da forma como fora escrita. No campo “fonte”, foi selecionada a opção “PJe”, para que a pesquisa retornasse apenas os processos que tramitaram pelo meio digital, haja vista a dificuldade em acessar os processos físicos e, em especial, os já arquivados. Como data inicial e como data final utilizou-se 28/09/2012 e 28/09/2022, respectivamente.

A data final fora estabelecida, conforme critério de atualidade, tendo em vista que o levantamento fora realizado na data em questão. Já a data inicial obedeceu à proposta de investigar 10 anos de decisões proferidas, já que tal critério representaria cerca de cinco anos antes da Reforma Trabalhista e cerca de 5 anos após, uma vez que esta entrou em vigor, relembre-se, em 11/11/2017.

A pesquisa de jurisprudência retornou com o resultado de 4361 (quatro mil, trezentos e sessenta e um) processos, os quais contemplavam processos originários de todas as varas do âmbito do TRT4 pois, conforme descrito anteriormente, por meio dessa ferramenta de pesquisa não foi possível selecionar as varas especializadas em acidente do trabalho. Desse modo, filtrou-se, entre os processos retornados, aqueles com sufixo 0030, que corresponde à 30ª Vara do Trabalho de Porto Alegre e com sufixo 0406, que corresponde à 6ª Vara do trabalho de Caxias do Sul. Esse filtro resultou em 139 processos oriundos das duas unidades judiciárias já referidas, os quais foram consultados para verificação quanto às patologias neles discutidas.

A consulta individualizada aos 139 processos se fez necessária, num primeiro momento, em razão de um dos termos utilizados na aba

“quaisquer das palavras”, qual seja, “*burn out*”, já que a ferramenta retornou processos considerando apenas o termo “*out*”, o que abrangeu palavras como “outros” e “outubro”, por exemplo, trazendo na listagem de processos, assim, demandas que não versavam sobre burnout necessariamente.

Ao final da análise individualizada desses 139 processos, apurou-se 25 processos que versavam sobre burnout objetivamente ou outras doenças mentais que envolvessem esgotamento profissional. A partir dessa listagem de 25 processos foi feita a pesquisa qualitativa.

4.2 MÉTODO: TEORIZAÇÃO FUNDAMENTADA NOS DADOS

A Teorização fundamentada nos dados é uma ferramenta para a realização de pesquisas empíricas nas quais se pretenda produzir teoricamente a partir e através das observações de campo. Ela constitui tanto um modelo de construção da teoria, quanto um procedimento de análise de materiais empíricos, rendendo conta da relação, sempre complexa, que pode – e deve – existir entre a teoria, o método e os dados empíricos¹.

A TFD consiste em uma prática analítica, de modo que pode-se destacar suas três etapas fundamentais: a codificação aberta, a codificação axial e a codificação seletiva, que serão abaixo descritas.

A codificação aberta prevê a formulação de conceitos para os elementos que compõem a realidade observada, de modo que qualquer

¹ CAPPI, Ricardo. A Teorização Fundamentada nos Dados: um métodos possível na pesquisa empírica em Direito. In: MACHADO, Maíra Rocha (org.). **Pesquisar empiricamente o direito**. São Paulo: Rede de Estudos Empíricos em Direito, 2017.

dado observado, neste estágio, é passível de codificação. Trata-se de codificar tudo o que aparece com conceitos associados aos dados e com um baixo nível de abstração². Na presente pesquisa, isso foi realizado na primeira etapa de seleção dos processos, utilizando-se da ferramenta de busca pública disponível no site do TRT4, quando foram codificados todos os processos retornados a partir dos parâmetros estabelecidos e descritos no tópico precedente.

A codificação axial consiste na comparação das categorias abstraídas dos dados empíricos (realizada na etapa anterior). Durante esta fase, algumas categorias aparecem como centrais na análise³. Foi o que ocorreu quando da filtragem daqueles processos que abordavam especificamente a Síndrome de Burnout ou outros adoecimentos mentais relacionados ao esgotamento profissional, a partir da qual chegou-se ao número de 25 processos que demandariam uma análise mais detida.

Por fim, a codificação seletiva é aquela que permite a integração final de uma proposta teórica, em torno de uma categoria ou de uma narrativa central. Proceda-se, assim, o estudo com um número mais restrito de conceitos, porém de um nível teórico mais denso⁴. Essa etapa, na presente pesquisa, corresponde justamente à análise minuciosa que fora realizada dos 25 processos finais selecionados no

² STRAUSS, Anselm; CORBIN, Juliet. **Pesquisa Qualitativa: Técnica e procedimentos para o desenvolvimento da teoria fundamentada**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2008, p. 103-122.

³ STRAUSS, Anselm; CORBIN, Juliet. **Pesquisa Qualitativa: Técnica e procedimentos para o desenvolvimento da teoria fundamentada**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, p. 123-142, 2008.

⁴ STRAUSS, Anselm; CORBIN, Juliet. **Pesquisa Qualitativa: Técnica e procedimentos para o desenvolvimento da teoria fundamentada**. 2ªed. Porto Alegre: Artmed, 2008, p. 143-160.

que diz respeito às circunstâncias que levaram ou não ao reconhecimento do acometimento dos trabalhadores por doença ocupacional.

Assim, a partir de todas essas considerações, é que passaremos à análise dos processos em questão.

4.3 RELATO E ANÁLISE DAS SENTENÇAS

Para fins didáticos, a seguir serão tratados individualmente os 25 processos identificados, os quais serão separados por itens e serão identificados através dos números dos processos, já que disponíveis para consulta pública.

4.3.1 PROCESSO Nº 1 – 0000089-16.2012.5.04.0406

Trata-se de reclamatória trabalhista movida no ano de 2012 por uma Supervisora de Serviços contra empresa atuante no comércio varejista, unidade sediada em Caxias do Sul, na qual a obreira denuncia seu acometimento por Síndrome de Burnout, pelo que requer o reconhecimento da ocorrência de doença ocupacional e o pagamento de indenizações correspondentes.

A perícia médica, realizada nos autos, concluiu pela existência denexo causal entre a Síndrome de Burnout que acomete a autora e o trabalho desenvolvido na reclamada, atribuindo como causa para o adoecimento a forma de remuneração adotada pela empregadora (que era paga em razão do atingimento de metas) e da sobrecarga de

trabalho, inclusive com realização de viagens habituais. Constou expressamente no laudo que:

a causa da doença adquirida pela Reclamante foi relacionada à sobrecarga de trabalho. Apresentou a Reclamante episódio depressivo com componente de pânico. Os sintomas existentes estão relacionados à sobrecarga de trabalho. Esta situação desenvolveu-se em cima do tipo de premiação que a Reclamante recebia. A Reclamante estava atrelada a um processo de produtividade onde recebia pelo tanto que produzia. Envolveu-se profundamente no trabalho e, tentando galgar postos e desenvolver-se na carreira com ganhos atrelados. Sofreu por isto episódio de esgotamento ao qual consideramos de burnout.⁵

Todavia, uma vez que o perito destaca em seu parecer que deve ser considerada a vulnerabilidade própria da trabalhadora, isso somado aos laudos do INSS trazidos aos autos que documentam a existência prévia de outras doenças mentais surgidas quando do falecimento de filha da reclamante, a sentença acolhe parcialmente o laudo, decidindo pela existência de nexo concausal entre a enfermidade da reclamante e seu labor na reclamada, condenando a ex-empregadora ao pagamento de indenização substitutiva à garantia provisória de emprego, pensão mensal correspondente ao período de 6 (seis) meses equivalente a 50% da totalidade da remuneração da reclamante, indenização de R\$1.000,00 (mil reais) em decorrência dos danos emergentes e R\$7.000,00 (sete mil reais) a título de indenização por danos morais.

⁵ RIO GRANDE DO SUL, TRT da 4ª Região. Processo nº 0000089-16.2012.5.04.0406 ROT. Relator Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal, julgado em 08/07/2014. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000089-16.2012.5.04.0406/2#438996>. Acesso em: 30 out. 2022.

Em razão de recursos interpostos por ambas as partes, o Tribunal manteve a concausa reconhecida na origem e majorou a indenização por danos emergentes para R\$ 3.000,00 (três mil reais), forma com que o processo transitou em julgado.

4.3.2 PROCESSO Nº 2 – 0020079-56.2013.5.04.0406

O processo em questão foi ajuizado no ano de 2013 por uma Técnica em Enfermagem contra seu antigo empregador, no qual trabalhadora denunciou seu acometimento por Síndrome de Burnout. Realizada perícia médica, esta confirmou a patologia referida pela trabalhadora e estabeleceu a existência denexo causal com o trabalho em razão de ambiente laboral estressante e com grande pressão. Assim constou do laudo:

o transtorno de ansiedade generalizada é constituído de sintomas que fazem parte da síndrome de burnout. Existe na ansiedade generalizada sensações de nervosismo contínuos, tremores, tensão muscular, sudorese, sensação de cabeça leve, palpitações, tonturas, desconforto epigástrico, sentir-se no limite, incapacidade de relaxar e dificuldades de concentração. Este transtorno é mais em comum em mulheres e frequentemente relacionado a estresse ambiental crônico. A Atividade exercida pela Reclamante era constituída de exigência de responsabilidade com risco de vida, cobranças de agilidade, presteza de serviços, instrumentações em cirurgias, circulação de sala, organização de materiais, por fim, múltiplas funções à hora e à tempo.⁶

⁶ RIO GRANDE DO SUL, TRT da 4ª Região. Processo nº 0020079-56.2013.5.04.0406 ROT. Relator Desembargador Cláudio Antônio Cassou Barbosa, julgado em 18/06/2015. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020079-56.2013.5.04.0406/2#1bdd1ce>. Acesso em: 30 out. 2022.

A sentença acolheu o laudo, referindo que “a própria existência da enfermidade diagnosticada, por guardar origem laboral, já é suficiente – por si só – para demonstrar a existência do nexo causal”. Julgada procedente a ação, a reclamada foi condenada ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais).

O acórdão do Tribunal manteve inalterado o valor da condenação imposta na origem, forma com que o processo transitou em julgado.

4.3.3 PROCESSO Nº 3 – 0020380-30.2014.5.04.0030

No processo em comento, ajuizado no ano de 2014, uma bancária denunciou ter sido acometida por Síndrome de Burnout e por outras doenças mentais ao longo dos anos de labor em prol do Banco do Brasil.

Realizada a perícia médica, esta concluiu que a reclamante fora acometida por síndrome depressivo/ansiosa, reação mista de ansiedade e depressão, às quais atribuiu nexo de concausalidade com o trabalho, em razão de assédio moral sofrido naquele local. Afastou reconhecimento da Síndrome de Burnout referida na petição inicial por razões não consignadas no laudo.

A sentença acolheu o laudo e condenou a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais). O acórdão do Tribunal manteve a sentença, que assim transitou em julgado.

4.3.4 PROCESSO N° 4 – 0020103-77.2015.5.04.0030

Trata-se de ação movida por bancária que, no ano de 2015, buscou o judiciário para ver-se reparado pelo acometimento de Síndrome de Burnout.

Realizada a perícia médica, esta concluiu que o obreiro fora acometido de transtorno afetivo bipolar, episódio atual depressivo leve ou moderado e transtorno do pânico. Pontuou ainda que o reconhecimento da existência de concausalidade das moléstias com o trabalho dependeria de prova acerca da sobrecarga de trabalho.

A juíza de primeiro grau entendeu que restou comprovado no bojo do processo que a trabalhadora fora submetida à intensa carga horária e exagerada cobrança de metas pelas chefias, bem como tratamento rude e desrespeitoso, caracterizando assédio moral de seus superiores hierárquicos. Assim, condenou a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) e danos emergentes no importe de R\$ 7.800,00 (sete mil e oitocentos reais).

O Tribunal manteve a decisão da origem, transitando assim o processo em julgado.

4.3.5 PROCESSO N° 5 – 0021343-40.2015.5.04.0406

No ano de 2015, uma trabalhadora ajuizou ação em face de um supermercado, postulando o reconhecimento de doenças ocupacionais, dentre as quais pode-se citar a Síndrome de Burnout.

O laudo médico psiquiátrico realizado no bojo dos autos afastou a ocorrência da Síndrome de Burnout alegada por ausência de

documentação quanto à existência pretérita da referida patologia. A sentença acolheu o laudo, julgando improcedente o pedido relacionado ao adoecimento mental. No entanto, julgou parcialmente procedente a ação, haja vista o reconhecimento de concausa entre o trabalho e patologias ortopédicas também denunciadas na petição inicial. Assim, a reclamada foi condenada ao pagamento de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) por dano moral e R\$ 3.476,96 (três mil, quatrocentos e setenta e seis reais e noventa e seis centavos) por dano material.

O Tribunal manteve a decisão de primeiro grau, modo como a ação transitou em julgado.

4.3.6 PROCESSO Nº 6 – 0021980-52.2015.5.04.0030

A ação em questão foi ajuizada no ano de 2015 em face de uma empresa atuante no ramo de transportes, na qual a parte reclamante postulou o reconhecimento de adoecimento ocupacional (Síndrome de Burnout).

Ao se realizar a perícia médica, esta diagnosticou o autor tão somente com ansiedade generalizada, afastando nexo de causa ou concausa com o trabalho em razão de ser esta uma patologia com origem genética ou hereditária.

A ação foi, assim, julgada improcedente, o que foi mantido no Tribunal, modo como transitou em julgado.

4.3.7 PROCESSO Nº 7 – 0020100-88.2016.5.04.0030

Trata-se de ação movida contra a empresa de cobrança no ano de 2015, na qual o trabalhador denuncia seu acometimento por Síndrome de Burnout.

A perícia realizada por determinação do juízo não reconhece a existência da referida síndrome, mas sim de transtorno afetivo bipolar e transtorno de personalidade emocionalmente instável, para as quais afasta a existência denexo direto ou indireto com o trabalho, ante seu caráter genético/hereditário.

Desse modo, a ação foi julgada improcedente em todas as instâncias.

4.3.8 PROCESSO Nº 8 – 0021008-48.2016.5.04.0030

Trata-se de processo ajuizado ano de 2016 contra empresa de consultoria e gestão em saúde, em que o trabalhador busca reparações por ter sido acometido de Síndrome de Burnout.

A perícia médica realizada reconheceu a existência de transtorno de adaptação, concluindo que tal patologia guardaria nexo concausal com o trabalho, caso restasse comprovado que o reclamante laborava em extensas jornadas, aproximadamente 16 horas por dia.

Quanto à Síndrome de Burnout, o *expert* nomeado afastou tal diagnóstico, por entender que esta doença está normalmente relacionada a profissionais das áreas de educação e saúde, porque são profissões que mantêm uma relação de cuidado direto e contínuo com as pessoas, o que se mostra altamente emocional, não sendo o caso do

autor. O perito afirma ainda que o diagnóstico da Síndrome de Burnout é feito somente após vários anos de trabalho, não estando relacionado com sobrecarga de trabalho quantitativo, ou seja, depende de elementos qualitativos, jamais observados no caso do reclamante, já que seus sintomas psiquiátricos iniciaram apenas depois de um ano de vínculo com a reclamada.

O juízo de primeiro grau entendeu que não restaram comprovados os fatos narrados pelo reclamante ao perito, especialmente quanto ao labor por cerca de 16 horas diárias, motivo pelo qual julgou improcedente a demanda. Em recurso ao Tribunal, a parte reclamante buscou a reforma da sentença. O acórdão, por maioria, manteve inalterada a decisão, de forma que o processo transitou em julgado.

4.3.9 PROCESSO Nº 9 – 0020465-47.2017.5.04.0406

No ano de 2017, foi ajuizada ação contra uma indústria automobilística, na qual restou denunciado acometimento de Síndrome de Burnout e desgaste na coluna por ex-funcionário. No que diz respeito à primeira patologia, o laudo pericial, realizado no bojo dos autos, não somente afastou o nexos com o trabalho, como sequer identificou tal patologia no reclamante. Assim constou do laudo:

Com relação à patologia psiquiátrica alegada de síndrome de burnout, esta não foi constatada no Reclamante, em análise à evolução do prontuário do mesmo e perícias médicas realizadas. Esta patologia é reativa relacionada a excesso de trabalho e estresse. O Reclamante já está afastado de suas atividades laborais há muitos anos e não há como explicar a continuidade de sintomas relacionados com estresse no trabalho com o tempo de

afastamento de suas atividades laborais. Se o diagnóstico do Reclamante fosse Burnout esperar-se-ia que os sintomas já se estivessem esbatidos há muito tempo. O Reclamante, mesmo após cinco anos afastado do trabalho apresentou atestado com os mesmos sintomas que originaram seu afastamento em 2012, falando assim em favor de um diagnóstico outro diferente de Burnout, que pelos sintomas relatados deve tratar-se de um transtorno do humor, que é patologia de origem endógena e não tem a sua gênese relacionada ao trabalho.⁷

Veja-se que, embora o médico nomeado tenha atribuído como causa comum para o desenvolvimento de burnout excesso de trabalho e estresse, descartou a ocorrência da síndrome em razão da permanência dos sintomas após longos anos desde o despedimento da reclamada, momento no qual os sintomas já deveriam ter cessado, ante o afastamento da causa do adoecimento.

A sentença acolheu o laudo e julgou improcedente a ação, modo como transitou em julgado.

4.3.10 PROCESSO Nº 10 – 0022154-27.2016.5.04.0030

No caso em questão, a ação foi ajuizada no ano de 2016 por uma telefonista em face de um hospital. A parte reclamante postulava o reconhecimento de doença ocupacional, uma vez que diagnosticada com Burnout.

O perito médico nomeado pelo juízo, ao avaliar a parte reclamante, concluiu que esta esteve acometida de Transtorno

⁷ RIO GRANDE DO SUL, TRT da 4ª Região. Processo nº 0020465-47.2017.5.04.0406 ROT. Relatora Desembargadora Ana Luiza Heineck Kruse, julgado em 28/02/2019. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020465-47.2017.5.04.0406/2>. Acesso em: 30 out. 2022.

Depressivo Recorrente, defendendo que no caso de restarem comprovados nos autos eventos de perseguição e humilhação, então restará comprovada a existência denexo de concausalidade de tal patologia com o trabalho.

A sentença, no entanto, entendeu que tais eventos não restaram comprovados, entendimento que é mantido no Tribunal, de modo que assim a ação transita em julgado.

4.3.11 PROCESSO Nº 11 – 0021518-95.2015.5.04.0030

No processo em questão, ajuizado em 2015 por uma gerente bancária, a parte reclamante denuncia seu adoecimento mental e postula o pagamento de indenizações.

O laudo pericial, realizado no bojo dos autos, no entanto, é inconclusivo. Isso em razão dos múltiplos diagnósticos atribuídos pelo médico particular da laborista, que não guardam relação temporal com seu labor na reclamada. Nesse caminho, o perito esclarece que a reclamante recebeu diagnóstico de agorafobia em 14/07/2015, sendo encaminhada ao INSS para tratamento médico. Três dias depois, a reclamante recebeu novo diagnóstico, desta vez de "ansiedade generalizada" e "reação aguda ao estresse". Menos de dois meses mais tarde, em 01/09/2015, a médica particular da autora diagnosticou-a com agorafobia, fobias sociais, transtorno do pânico e estado de estresse pós-traumático. Diante disso, o *expert* concluiu que “a evolução do caso, do ponto de vista médico, é considerada incomum e inexplicável”.

Assim, a ação foi julgada improcedente, transitando em julgado.

4.3.12 PROCESSO Nº 12 – 0020284-10.2017.5.04.0030

O processo em questão foi ajuizado no ano de 2017 em face de empresa atuante na área da informática visando indenizações em razão de adoecimento psiquiátrico.

O laudo pericial, produzido nos autos, concluiu que a parte reclamante foi acometida de depressão, negando a existência de nexo com o trabalho.

A sentença, no entanto, afastou o laudo para julgar procedente a ação. Isso ocorreu porque constou nos autos que a reclamante usufruiu benefício acidentário por moléstia psiquiátrica no curso da contratualidade reclamada, auxílio-doença concedido administrativamente pelo INSS do tipo comum e posteriormente convertido em acidentário por decisão judicial. O laudo pericial que embasou a referida decisão diagnosticou a reclamante com “Síndrome de Burn Out”, patologia essa que o juiz da causa trabalhista reconheceu como de origem inequívoca no trabalho, de modo que, valendo-se também da prova oral produzida que comprovou o considerável aumento do volume de trabalho, além de CAT emitida pelo Sindicato da categoria, registrando o acometimento da autora por “Depressão e Esgotamento”, considerou que o labor atuou como fator desencadeante dos sintomas da trabalhadora. A reclamada foi, assim, condenada ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

O Tribunal, provocado por ambas as partes, deu parcial provimento ao recurso da parte autora para majorar a indenização por dano moral

para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) e para acrescer à condenação o pagamento de pensão mensal no importe de 100% da remuneração obreira por todo o período em que esta esteve afastada no INSS.

Dessa forma, a ação transitou em julgado.

4.3.13 PROCESSO Nº 13 – 0022106-34.2017.5.04.0030

O processo em análise foi ajuizado no ano de 2017 em face de empresa atuante no ramo de envio e entrega de mercadorias. A autora postulava o pagamento de indenizações ante seu acometimento por Síndrome de Burnout.

O perito nomeado pelo juízo diagnosticou a reclamante com transtorno afetivo bipolar, afastando o nexa com o trabalho ante seu caráter endógeno.

O laudo foi acolhido pelo juízo de primeiro grau que julgou a ação improcedente, resultado mantido no Tribunal, de modo que a ação assim transitou em julgado.

4.3.14 PROCESSO Nº 14 – 0021226-42.2017.5.04.0030

A ação em questão foi ajuizada no ano de 2017 contra uma associação assistencial, tendo em vista a denúncia de acometimento pela reclamante, de várias doenças e, dentre elas, foi citada a Síndrome de Burnout.

Transtorno de adaptação foi o diagnóstico realizado pelo perito do juízo, que concluiu que, restando comprovadas sobrecarga de trabalho

e grave deterioração das condições de trabalho, então poder-se-ia estabelecer relação de concausa dessa doença com o trabalho.

O juiz de primeiro grau entendeu que restou comprovado nos autos que o volume da demanda de trabalho da parte reclamante era grande e impossível de vencer em carga horária normal, motivo pelo qual julgou procedente a ação, condenando a reclamada ao pagamento de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) a título de indenização por danos morais, além de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) por indenização de despesas com consultas médicas.

A decisão foi mantida no Tribunal, forma como transitou em julgado.

4.3.15 PROCESSO Nº 15 – 0021367-61.2017.5.04.0030

O processo em questão foi ajuizado no ano de 2017 por uma advogada em face de escritório de advocacia, no qual uma trabalhadora alega ter sido acometida de Síndrome de Burnout, pelo que postula o pagamento de indenizações.

O laudo médico pericial, realizado no bojo dos autos afasta o diagnóstico denunciado na petição inicial sob o argumento de que a Síndrome de Burnout normalmente está relacionada com profissionais das áreas de educação e saúde, que mantêm uma relação de cuidado de atenção direta, contínua e altamente emocional, a exemplo de médicos, enfermeiras e professores. O perito concluiu, assim, que os sintomas da reclamante são típicos de depressão, esclarecendo que as causas dessa doença são genéticas/hereditárias. Contudo, aponta que, caso a parte

autora comprove que sofreu assédio no ambiente de trabalho, assim como foi submetida a sobrecarga de trabalho na reclamada, poder-se-á concluir pela existência de concausa entre o adoecimento da paciente e seu labor na reclamada.

Nesse contexto, o juízo de primeiro grau, em análise à prova oral produzida por ambas as partes, entendeu que a parte reclamante não se desincumbiu satisfatoriamente do seu ônus de comprovar a existência de um ambiente profissional hostil, motivo pelo qual julgou improcedente a ação.

O Tribunal, por sua vez, deu parcial provimento ao recurso apresentado pela parte reclamante para reconhecer a existência de doença ocupacional, em razão do conjunto probatório existente nos autos que foi analisado para além da prova oral. Destacaram os desembargadores que prevalece a presunção relativa de existência de nexos concausal, em razão do Nexo Técnico Epidemiológico - NTEP entre a atividade desenvolvida na demandada e a doença psiquiátrica diagnosticada (§ 3º do art. 113 do Decreto nº 3.048/99), bem como em razão do deferimento administrativo do auxílio-doença por acidente do trabalho, com diagnóstico "CID10 F43 Reações ao "stress" grave e transtornos de adaptação". Foi considerado ainda atendimento ambulatorial, em 08/07/2016, pelo fato de a autora ter sofrido um desmaio durante o trabalho com o registro de estresses emocionais recentes na empresa em questão.

Dessa maneira, a reclamada foi condenada ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), além de pensão mensal à razão de 50% de sua remuneração pelo

período em que esteve afastada das atividades laborais em benefício previdenciário, além de danos emergentes que devem ser calculados na fase de liquidação.

Essa ação também transitou em julgado.

4.3.16 PROCESSO Nº 16 – 0020689-48.2018.5.04.0406

Trata-se de reclamatória trabalhista ajuizada no ano de 2018 por professor contra instituição de ensino, na qual ex-funcionário postula o pagamento de indenizações em razão de seu acometimento por Síndrome de Burnout.

O laudo médico pericial, elaborado nos autos, concluiu que o trabalhador apresentou episódios depressivos como resposta à Síndrome de Burnout, estabelecendo nexos causais com a execução de suas atividades laborais, mormente e em virtude da sobrecarga de trabalho.

A sentença acolheu o laudo, de modo que a ação foi julgada procedente, condenando-se a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), além de pensão mensal no valor total de R\$ 4.352,17 (quatro mil, trezentos e cinquenta e dois reais e dezessete centavos) e indenização substitutiva pelo período estabilitário.

A condenação foi mantida em segundo grau. A reclamada, inconformada, recorreu de revista, recurso que foi negado por seguimento em juízo de admissibilidade. Apresentado o agravo de instrumento, o processo aguarda julgamento no TST.

4.3.17 PROCESSO Nº 17 – 0020544-89.2018.5.04.0406

O processo em análise foi ajuizado por auxiliar administrativo em face de supermercado, no ano de 2018, no qual o trabalhador denuncia seu acometimento por depressão e ansiedade em razão das circunstâncias em que o trabalho foi desenvolvido na reclamada.

Realizada a perícia médica, esta concluiu pela existência de nexo concausal entre o trabalho e a patologia identificada, qual seja, episódio depressivo, atribuindo responsabilidade em 50% da empregadora, em razão da sobrecarga de trabalho imposta ao demandante.

A sentença colheu o laudo e julgou procedente a ação, condenando a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral no valor R\$ 6.000,00 (seis mil reais). O Tribunal deu parcial provimento ao recurso da parte autora para acrescer à condenação o pagamento de indenização por lucros cessantes à razão de 50% da remuneração percebida, devendo ser paga pelo período correspondente ao seu afastamento do trabalho em benefício previdenciário.

Assim, a ação transitou em julgado.

4.3.18 PROCESSO Nº 18 – 0022234-54.2017.5.04.0030

No caso em questão, a ação foi ajuizada no ano de 2017 por gerente bancário contra seu ex empregador. Dessa forma, uma trabalhadora postulou o pagamento de indenizações em razão do seu adoecimento mental e ortopédico.

No que diz respeito à doença psiquiátrica denunciada, isto é, transtorno de adaptação, a perícia médica, realizada no bojo dos autos,

é negativa. Isso acontece porque o *expert* refere que não foi identificada mudança existencial importante ou acontecimento estressante no momento do início do quadro sintomatológico da autora. Em resposta a quesitos complementares apresentados nos autos, no entanto, o perito aborda a Síndrome de Burnout, conforme apresentado a seguir:

A Autora tem sintomas que sugerem muito um quadro de Síndrome de Burn out, diagnóstico este que foi inclusive referido por um dos psiquiatras que atendeu Autora. Os sintomas típicos do Burn Out são quase todos referidos pela Autora, entre estas queixas de fadiga ou cansaço, irritabilidade, impaciência, dificuldade em lidar com o público, distúrbios do sono, dores musculares, alterações de humor e de memória, dificuldade de concentração, depressão e perda de iniciativa. Entre as causas da Síndrome, a literatura registra o excesso de trabalho e a falta de recursos estruturais e pessoais para responder às demandas laborais; as relações tensas e/ou conflituosas com os usuários/clientes da organização; as relações conflitivas com companheiros e colegas; além do alto nível de exigência para se aumentar a produtividade e atingir metas, muitas vezes, impossíveis de serem alcançadas. O Perito concorda com a possibilidade de a Autora ter o diagnóstico de Burn Out? Caso discorde, como justificaria? Todos os seis atestados emitidos pelo psiquiatra assistente LEONELO PRATES DE LIMA, CREMERS 016738, estão relatados no laudo pericial; nestes consta tão somente um diagnóstico: de um Transtorno de adaptação.⁸

Veja-se que, no caso em análise, ainda que o perito tenha cogitado o acometimento pela parte autora de Síndrome de Burnout, ele afastou esse diagnóstico ante o fato de o psiquiatra assistente ter emitido laudos

⁸ RIO GRANDE DO SUL, TRT da 4ª Região. Processo nº 0022234-54.2017.5.04.0030 ROT. Relatora Desembargadora Beatriz Renck, julgado em 16/12/2020. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0022234-54.2017.5.04.0030/2#2773899>. Acesso em: 30 out. 2022.

médicos referindo tão somente à transtorno de adaptação. A sentença, no que diz respeito ao adoecimento mental da reclamante, acolheu o laudo e afastou a existência denexo direto ou indireto entre a patologia psiquiátrica discutida e o labor da reclamada.

O Tribunal manteve a sentença no que diz respeito aos danos psiquiátricos. Tendo recorrido de revista, o recurso da parte reclamante teve seguimento negado por ausência de transcendência, de modo que assim transitou em julgado.

4.3.19 PROCESSO Nº 19 – 0020604-26.2018.5.04.0030

No caso em questão, uma assistente de compras acionou judicialmente loja de vestuário, no ano de 2018, postulando o reconhecimento de ocorrência de doença ocupacional com a consequente condenação da reclamada ao pagamento de indenizações correspondentes.

Realizada a perícia médica, esta constatou que a trabalhadora foi acometida de depressão, afastando o nexocom o trabalho sob o argumento de que

a doença tem origem principal genética/hereditária. A doença foi desencadeada pela expectativa da reclamante em ter o seu trabalho reconhecido pela reclamada, o que não seu entendimento não ocorreu, visto que foi trocada de setor sem ser consultada. Na época da troca de setor vinha com bons resultados no setor de relógios. Cabe ressaltar que o INSS não reconheceu a patologia como acidentária e a perícia realizada na Justiça

Federal também não reconheceu a patologia como acidentária, conforme laudo anexado ao processo.⁹

A sentença colheu o laudo e julgou a ação improcedente. Tendo a parte autora recorrido, o acórdão deu parcial provimento ao pleito autoral para, em reversão à sentença de improcedência, reconhecer a existência de doença ocupacional equiparável a acidente de trabalho, atribuindo responsabilidade integral da ré. Desse modo, condenou a empregadora ao pagamento de indenização correspondente ao pagamento de salários e demais vantagens devidas pelo período de 12 meses, recolhimento do FGTS dos períodos de afastamento e pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$150.000,00 (cento e cinquenta mil reais).

A decisão em questão foi fundamentada em normas constitucionais, como o art. 7º, XXVIII e art. 200, VIII, c/c art. 225, caput, da CF/88, além de normas infraconstitucionais, a exemplo dos artigos 186, 187 e 927, parágrafo único, do Código Civil, art. 14, §1º, da Lei nº 6.938/1981 (Lei do Meio Ambiente). Citou ainda normas internacionais de Direitos Humanos, como o art. 16 da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho. Em síntese, a decisão relata, também, que

as diretrizes relativas ao meio ambiente do trabalho e saúde do trabalhador visam a tutelar, sobretudo, a vida humana, a incolumidade físico-psíquica do cidadão trabalhador (saúde), além da qualidade de vida e dignidade no trabalho, eliminação de riscos à vida, prevenção de sinistros com mortes,

⁹ RIO GRANDE DO SUL, TRT da 4ª Região. Processo nº 0020604-26.2018.5.04.0030 ROT. Relator Desembargador Marcelo José Ferlin D'ambroso, julgado em 01/03/2021. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020604-26.2018.5.04.0030/2#d315fa9>. Acesso em: 30 out 2022.

lesões corporais e adoecimento, garantia às pessoas e à coletividade de condições de bem-estar físico, mental e social no trabalho.¹⁰

Nesse contexto, os termos do acórdão reconhecem a presença dos elementos objetivos pelo risco da atividade desenvolvida pela reclamada, que possui grau de risco três para doenças ocupacionais, bem como subjetivo, ante a falta de prova da adoção de medidas compensatórias e preventivas que deveriam ser ponderadas nos programas ambientais obrigatórios que não foram juntados aos autos em sua totalidade. Nesse sentido, restou reconhecido que o trabalho exercido no caso dos autos (em atividade com elevado grau de risco), submetendo a trabalhadora a situações de constante esgotamento emocional, atuou diretamente como fator desencadeante de moléstia de natureza psiquiátrica – depressão e Síndrome de Burnout.

A reclamada apresentou recurso de revista, que aguarda julgamento no TST.

4.3.20 PROCESSO Nº 20 – 0021075-13.2016.5.04.0030

A ação em análise foi proposta no ano de 2016 em face de empresa de consultoria e gestão em saúde. No caso, a parte reclamante denuncia seu adoecimento mental, postulando o reconhecimento da ocorrência de doença ocupacional, com a responsabilização da reclamada.

¹⁰ RIO GRANDE DO SUL, TRT da 4ª Região. Processo nº 0020604-26.2018.5.04.0030 ROT. Relator Desembargador Marcelo José Ferlin D'ambroso, julgado em 01/03/2021. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020604-26.2018.5.04.0030/2#d315fa9>. Acesso em: 30 out. 2022.

A perícia médica realizada concluiu que a reclamante foi acometida de depressão, aduzindo que na hipótese de restarem comprovadas as alegações da paciente no sentido de que fora submetida a excesso de trabalho, então poder-se-á estabelecer a ocorrência de concausa entre seu adoecimento e o labor na reclamada.

A sentença entendeu que a reclamante desincumbiu-se do ônus de comprovar que havia intensa carga horária e exagerada cobrança de metas pela chefia, bem como tratamento rude e desrespeitoso, caracterizando assédio moral de seus superiores hierárquicos. Assim, a ação foi julgada procedente, condenando-se a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), além de lucros cessantes na forma de 50% da complementação salarial prevista nas normas coletivas e de danos emergentes na forma da devolução de 50% dos valores comprovadamente gastos com tratamento e salários do período estável.

O acórdão deu parcial provimento ao recurso obreiro para ampliar a indenização por dano material à totalidade das despesas médicas despendidas e à totalidade da complementação salarial devida. Quanto ao acometimento da trabalhadora pela Síndrome de Burnout denunciada na petição inicial, no entanto, manteve inalterada a sentença, igualmente acolhendo o laudo médico pericial no qual consta que a Síndrome de Burnout relaciona-se a profissionais atuantes na área da saúde e cuidado.

Desse modo a ação transitou em julgado.

4.3.21 PROCESSO Nº 21 – 0020038-09.2020.5.04.0030

Trata-se de ação ajuizada no ano de 2020 em face de instituição de ensino, na qual uma professora de graduação denuncia seu acometimento por Síndrome de Burnout e requer a responsabilidade patronal.

A perícia médica, realizada nos autos, confirma o diagnóstico da paciente quanto à Síndrome de Burnout, atribuindo existência de nexo concausal entre tal patologia e o trabalho, em razão de estar presente um processo de excessivos e prolongados níveis de estresse (tensão) no trabalho. A concausa, e não causa direta, no caso dos autos, foi estabelecida em razão de que a parte autora admitiu que atendia pacientes em sua clínica particular quando da contratualidade, além de que passou por episódio de separação conjugal.

A ação, pois, foi julgada procedente, condenando-se a reclamada ao pagamento de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) a título de indenização por dano moral. O acórdão, porém, deu parcial provimento ao recurso patronal para reduzir a indenização para R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Ambas as partes recorreram de revista. A parte autora para majorar o *quantum* indenizatório; a reclamada para livrar-se da condenação imposta. O recurso obreiro foi admitido em juízo de admissibilidade, ao contrário do da reclamada, que foi negado seguimento. A reclamada agravou do despacho. Antes que os autos seguissem para o TST, foi celebrado acordo entre as partes no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

4.3.22 PROCESSO Nº 22 – 0020249-11.2021.5.04.0030

No ano de 2021, instituição de ensino superior foi acionada judicialmente, processo em que uma professora postulava indenizações por adoecimento mental provocado pelo trabalho.

A perícia realizada nos autos diagnosticou a reclamada com transtorno misto ansioso e depressivo, afastando nexos de causa ou concausa de tal patologia com o trabalho, por entender que não restaram demonstradas quaisquer situações traumáticas no ambiente de trabalho. Impugnado o laudo pela parte reclamante, foi produzida prova oral nos autos, tendo o juiz de primeiro grau concluído pela devida demonstração da ocorrência das situações narradas na petição inicial. Apesar disso, a sentença acolheu o laudo e julgou improcedente a ação.

Tendo a parte reclamante recorrido, o acórdão, por maioria, deu parcial provimento ao recurso obreiro para reconhecer seu acometimento pela Síndrome de Burnout denunciada e documentada por oportunidade do ajuizamento da ação. Assim constou da decisão:

Na prova oral verifica-se que a reclamante atuava em três turnos na reclamada, com aulas pela manhã e noite e atividades administrativas e outras, à tarde, em quatro campus da reclamada, distantes geograficamente, entre si.

[...]

A reclamante dedicava quase 40 horas em sala de aula e ministrava aulas para vários cursos, além de realizar supervisão de estágios e atuar em projetos da reclamada.

Com atuação nos três turnos de trabalho e mais atividades extra classe, verifica-se sobrejornada e acúmulo de atividades que levam ao esgotamento profissional, questão sequer aventada no laudo pericial.

Vejo nítida a condição para a síndrome de burnout que acometeu a reclamante, dada a excessiva carga horária e de atividades cuja responsabilidade a reclamante não fugia.

[...]

Além disso, como confirmado pela testemunha da reclamante, havia lista de dispensas e ameaça de que, se não cumpridos os prazos (cobranças), poderia ingressar na referida lista.

A depressão e ansiedade são consequências do burnout, além de outras implicações.¹¹

Nesse contexto, o acórdão condenou a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral no importe de R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais). A parte reclamante apresentou recurso de revista para majorar o *quantum* arbitrado. Em despacho de admissibilidade foi negado seguimento ao recurso, tendo sido apresentado agravo de instrumento. Atualmente o processo aguarda julgamento no TST.

4.3.23 PROCESSO Nº 23 – 0020727-87.2019.5.04.0030

No caso em questão, um banco digital foi acionado no ano de 2019 por ex-trabalhadora que, acometida de Síndrome de Burnout, postulou judicialmente o pagamento de indenizações.

A perícia realizada nos autos concluiu que a reclamante esteve acometida de depressão, asseverando que, caso restasse comprovada a

¹¹ RIO GRANDE DO SUL, TRT da 4ª Região. Processo nº 0020249-11.2021.5.04.0030 ROT. Relatora Desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel, julgado em 17/06/2022. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020249-11.2021.5.04.0030/2#593c35b>. Acesso em: 30 out. 2022.

ocorrência de eventos ameaçadores e de humilhação na rotina laboral, poder-se-ia estabelecer nexos causal da patologia identificada e o labor na reclamada. A Síndrome de Burnout, apesar de amplamente documentada no bojo do processo, não foi sequer referida pelo perito médico nomeado nos autos.

A sentença entendeu que a autora desincumbiu-se satisfatoriamente do ônus de comprovar ter sido submetida a ameaças e situações humilhantes, pelo que julgou parcialmente procedente a ação, atribuindo nexos causal entre a depressão que acometeu a obreira e seu labor na reclamada, condenando a ex-empregadora ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais).

O acórdão manteve a decisão de origem e o processo aguarda despacho de admissibilidade do recurso de revista que foi apresentado pelo banco reclamado.

4.3.24 PROCESSO Nº 24 – 0020784-42.2018.5.04.0030

No caso em apreço, instituição bancária foi acionada judicialmente no ano de 2018 por trabalhadora que denunciou ter sido acometida de doenças ocupacionais, dentre elas, a Síndrome de Burnout.

A perícia médica realizada concluiu que o autor foi diagnosticado com depressão e que a existência de nexos concausal entre tal patologia e o trabalho depende de prova acerca da ocorrência de assédio moral e excesso de cobrança no curso da contratualidade. A existência de nexos direto é rechaçada pelo perito ante o caráter hereditário da doença.

Quanto à Síndrome de Burnout documentada nos laudos médicos que acompanharam a petição inicial, o *expert* assim descreve:

O reclamante não preenche critérios diagnósticos para Síndrome de Burnout. Este diagnóstico normalmente está relacionado com profissionais das áreas de educação e saúde, profissões que mantêm uma relação de cuidado e de atenção direta, contínua e altamente emocional, como médicos, enfermeiras e professores.¹²

Produzida prova oral, a juíza entendeu que a parte reclamante não demonstrou assédio moral ou cobranças excessivas, motivo pelo qual julgou improcedente a ação.

O acórdão, por sua vez, deu parcial provimento ao recurso da parte autora para reconhecer o nexos concausal entre as doenças psiquiátricas que a acometeram e o trabalho, atribuindo ao empregador o percentual de culpa em 50% pelo adoecimento, condenando a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Para convencimento da Turma julgadora, foi apresentado um laudo médico produzido em ação no juízo comum em face do INSS, no qual a perita identificou incapacidade total temporária da obreira em razão do seu acometimento por Síndrome de Burnout. Constatou ainda do acórdão:

¹² RIO GRANDE DO SUL, TRT da 4ª Região. Processo nº 0020784-42.2018.5.04.0030 ROT. Relator Desembargador Marcos Fagundes Salomão, julgado em 06/06/2022. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020784-42.2018.5.04.0030/2#32f516e>. Acesso em: 30 out. 2022.

Não vinga a interpretação de que a Síndrome de Burnout afeta somente outras profissões, excluindo os bancários. Como explanado pela perita do INSS, a doença remete ao esgotamento psíquico, evidente no caso dos autos, em que comprovado que o trabalhador foi exposto sistematicamente, pelo empregador ou seus prepostos, a situações humilhantes ou constrangedoras, durante a jornada de trabalho, que despertam sentimento de menosprezo e desvalorização.¹³

Nesse contexto, também em análise à prova oral produzida nos autos dando conta da existência de cobranças constrangedoras e aplicações de sanções pelo não atingimento de metas, restou reconhecida a existência de nexos concausal entre as patologias psiquiátricas do reclamante e seu labor na reclamada.

Em que pese ambas as partes tenham apresentado recurso de revista, a estes foi negado seguimento em despacho de admissibilidade, tendo, desse modo, transitada a ação em julgado.

4.3.25 PROCESSO Nº 25 – 0022400-86.2017.5.04.0030

No caso em apreço, no ano de 2017, uma empresa atuante no setor de cosméticos foi acionada judicialmente por ex-funcionária acometida de doenças psiquiátricas visando ao pagamento de indenizações.

A perícia realizada nos autos diagnosticou a reclamante com depressão, afastando nexos de causa ou concausa com o trabalho em razão de que a paciente

¹³ RIO GRANDE DO SUL, TRT da 4ª Região. Processo nº 0020784-42.2018.5.04.0030 ROT. Relator Desembargador Marcos Fagundes Salomão, julgado em 06/06/2022. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020784-42.2018.5.04.0030/2#32f516e>. Acesso em: 30 out. 2022.

alega cobrança excessiva por vendas, mas não há ocorrência de exposição a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada. Constata-se através do discurso da examinanda elevada identificação com a empresa e comprometimento com o trabalho. Ressalte-se o trabalho da mãe por 30 anos na mesma empresa. Formula-se a hipótese de que o avanço do quadro sintomático ansioso-depressivo venha a ter provocado na examinanda a percepção das situações cotidianas de trabalho, assim como sociais e familiares, como adversas.

Assim, a sentença acolheu o laudo, julgando improcedente a ação. O Tribunal, em reexame do caso, manteve a improcedência, registrando que os primeiros sintomas psiquiátricos da reclamante ocorreram em razão da doença e falecimento do seu pai há muito mais tempo do que o alegado na inicial. Consignou ainda que não houve alteração das atividades da laborista e que as questões que lhe afligiam sobre o atingimento de metas foram solucionadas com a liberação dos dados via sistema nos últimos anos do contrato, quando sua doença teve agravamento. Por fim, a decisão ainda registrou que o único atestado que menciona a "Síndrome de Bornout" como diagnóstico da autora data de mais de um ano após estar afastada das atividades laborais.

Sem a interposição de novo recurso, a ação transitou em julgado.

4.4 ANÁLISE QUALITATIVA DOS DADOS

A partir da detida análise dos 25 processos finais selecionados, constata-se que, ainda que em todos eles haja denúncia, por parte dos trabalhadores, do seu acometimento por Síndrome de Burnout, em apenas quatro houve reconhecimento dos peritos médicos psiquiatras nomeados nos autos do diagnóstico da síndrome. Nos casos em

comento, as causas apontadas para o adoecimento foram remuneração por metas, sobrecarga de trabalho e ambiente estressante e com grande pressão. Em consequência, todos eles foram julgados procedentes, com a condenação das empregadoras ao pagamento de indenizações por dano moral que variaram entre R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) e R\$ 30.000,00 (trinta mil reais).

Os fundamentos para o não reconhecimento da Síndrome Burnout, nos demais processos, vão desde a ausência de documentação médica que diagnostique tal patologia, como ocorreu no processo nº 5, até o entendimento, por parte dos peritos, de que essa doença estaria atrelada a alguns ramos profissionais específicos, como os da saúde e educação, o que, conforme consta do item 2.4 do presente trabalho, e que inclusive restou reconhecido pela Turma julgadora no acórdão do processo nº 24, mostra-se em desacordo com a literatura especializada. Isso sem contar os processos nos quais, apesar de constar a Síndrome de Burnout na causa de pedir, o diagnóstico em questão foi completamente ignorado pelos *experts* ou pouco explorado por eles, o que ocorreu em 8 dos 25 casos analisados (casos nº 3, 4, 6, 7, 11, 13, 14 e 17). Tal circunstância demonstra a dificuldade dos profissionais nomeados nos autos em lidarem com as denúncias de Burnout e um engessamento dos critérios para confirmação do diagnóstico que, muitas vezes, acabam sendo substituídos por outras doenças psiquiátricas.

Foi o que ocorreu em outros 12 processos nos quais, em que pese não tenha sido reconhecida a ocorrência de Síndrome de Burnout, restou demonstrada a existência de outras patologias, a exemplo da depressão e ansiedade. Dessa forma, ao contrário da síndrome em

questão, que possui nexos de causalidade presumivelmente estabelecido com o trabalho, ante sua natureza, as demais doenças diagnosticadas dependiam do estabelecimento de nexos diretos ou indiretos com o trabalho para que fosse possível o julgamento procedente da ação.

Nesse aspecto, em apenas dois desses processos considerou-se que, em ambas as instâncias, as doenças diagnosticadas não guardavam relação com o labor. No primeiro caso, o entendimento não foi pacífico, haja vista que o acórdão manteve a improcedência da ação por maioria, havendo voto vencido no sentido de que “a doença é inquestionavelmente deletéria à saúde do reclamante e causada ou agravada pelo ambiente laboral opressivo e exigente”. O segundo caso já teve entendimento pacificado no sentido de que a patologia da parte obreira não guarda relação com o trabalho ante a existência de fatores extra laborais.

Nos 10 demais casos, as ações foram julgadas procedentes, seja nas duas primeiras instâncias, seja em reforma da sentença para reconhecer as doenças como ocupacionais. Nesses casos, a causa mais apontada para o adoecimento dos trabalhadores foi a sobrecarga de trabalho, com oito ocorrências. Apareceram também assédio moral (três vezes), esgotamento emocional e ameaças e situações humilhantes.

Dos 15 processos procedentes, em apenas um deles o laudo médico pericial afastou a existência de nexos diretos ou indiretos com o trabalho em relação a qualquer patologia e, ainda assim, a ação resultou em condenação da reclamada. Trata-se do caso nº 12, no qual o perito diagnosticou a paciente com depressão, mas afastou o nexo com o trabalho em razão do caráter hereditário da doença. Tanto a sentença

quanto o acórdão deixaram de acolher o laudo e responsabilizaram a empregadora pelo adoecimento da reclamante em razão da existência de laudo em processo previdenciário que converteu auxílio doença para modalidade acidentária com base em diagnóstico de Burnout. Tal circunstância demonstra que, em regra, os magistrados de 1º e 2º grau acompanham o parecer do perito nomeado nos autos.

Chama atenção, nos casos em análise, que as indenizações por danos morais deferidas variam de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais), denotando a inexistência de adoção de um parâmetro equânime para o arbitramento das indenizações.

No que diz respeito especificamente às causas apontadas nos processos para o adoecimento dos trabalhadores, ocorrida ou não a responsabilização das empresas, estão: sobrecarga de trabalho, assédio moral, esgotamento emocional, ameaças e situações humilhantes, remuneração por metas, estresse, perseguição, falta de recursos estruturais e pessoais para responder às demandas laborais, relações tensas e/ou conflituosas com os usuários/clientes da organização; relações conflituosas com companheiros e colegas e alto nível de exigência para se aumentar a produtividade e atingir metas. Veja-se, desse modo, que as alterações legislativas promovidas pela Reforma Trabalhista têm capacidade para impactar a saúde dos trabalhadores.

Vale lembrar que ainda que nem todas as circunstâncias citadas acima tenham sido objeto de alteração pela Reforma, outras delas o foram, a exemplo da sobrecarga de trabalho, diga-se, causa mais apontada nos processos analisados, e remuneração por metas. É oportuno relembrar que a Reforma Trabalhista, dentre outras coisas,

autorizou uma nova modalidade de labor excluída do capítulo da jornada de trabalho, o que fez por meio da introdução de um terceiro inciso no art. 62, da CLT, a partir do qual trabalhadores em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa não terão direito ao recebimento de horas extras, adicional noturno, intervalos etc.

Além disso, o próprio regramento do intervalo intrajornada, contido no art. 71, da CLT, sofreu alteração com o advento da Reforma, instigando a adoção de intervalo inferior a uma hora para os empregados que se ativam em jornadas superiores a seis horas diárias, em evidente prejuízo ao seu período de descanso e recomposição.

O pagamento das horas *in itinere* foi suprimido do ordenamento, retirando tempo de lazer e descanso dos trabalhadores que atuam em locais de difícil acesso e não servido por transporte público.

Convém aqui retomar também o trabalho intermitente que foi instituído na legislação trabalhista brasileira para legalizar os “bicos” sem, contudo, garantir direitos básicos aos trabalhadores, como salário mínimo. Nesse cenário, não é raro que trabalhadores contratados sob esse regime comprometam-se com diversos trabalhos intuindo alcançar uma remuneração mensal minimamente capaz de promover sustento, atingindo, desse modo, jornadas extenuantes.

Sobre a atual forma de tomar e oferecer trabalho, tem-se as seguintes palavras de Severo:

A troca entre capital e trabalho opera-se a partir da quantidade de tempo que o trabalhador “vende” para o capital. É o tempo a medida da remuneração. Daí porque uma das primeiras leis trabalhistas, resultado de

pauta das reivindicações de praticamente todos os movimentos de greve, é a da fixação de limites à duração do trabalho.¹⁴

Ocorre que o mero pagamento das horas extras prestadas pelos trabalhadores (no caso daqueles elegíveis a tal pagamento) não é suficiente para evitar o adoecimento de quem vende seu trabalho. Como visto, sobrecarga de trabalho, seja com prestação habitual de sobre labor, seja em velocidade acelerada o bastante para cumprimento de metas, exige mais que as horas de vida dos trabalhadores, exigindo também a saúde.

Ainda nas palavras de Severo:

Em claras palavras, em um sistema capitalista de produção, a maioria absoluta das pessoas trabalha por conta alheia e o faz bem mais porque precisa sobreviver fisicamente do que para se realizar como sujeito. Nada disso elimina o caráter emancipatório e constituinte do sujeito, de que se reveste o trabalho. Ao contrário, tornar a força de trabalho uma mercadoria e o trabalho a única forma de sobreviver fisicamente, para a maioria absoluta das pessoas, é fazer desse belo caráter emancipatório presente no ato de trabalhar um sofrimento, pois implica realizá-lo, via de regra, em ambientes, em condições e em intensidades não desejadas.¹⁵

O que se denota da análise ora realizada é que a Reforma Trabalhista foi aprovada com o nítido intuito de privilegiar os interesses da classe patronal, que vê nos direitos e garantias da classe

¹⁴ SOUTO SEVERO, Valdete. Reforma trabalhista e o desafio democrático. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, [S. l.], v. 1, n. 01, p. 181–199, 2019. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/17>. Acesso em: 2 nov. 2022.

¹⁵ SOUTO SEVERO, Valdete. Reforma trabalhista e o desafio democrático. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, [S. l.], v. 1, n. 01, p. 181–199, 2019. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/17>. Acesso em: 2 nov. 2022.

trabalhadora um entrave para o crescimento econômico, ignorando os princípios fundantes da República que colocam as pessoas (e não as empresas) no centro. E é nesse contexto que a metateoria do direito fraterno se mostra tão oportuna: porque nos relembra da oportunidade de firmarmos um pacto jurado entre irmãos, livre do egoísmo, que enxergue no outro um outro eu, privilegiando direitos e garantias para todos indistintamente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento da presente pesquisa deu-se a partir da assertiva de que o direito à saúde é um direito humano, o qual, além de constar de diversos diplomas internacionais sobre o tema, foi também incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro com *status* de direito fundamental, constituindo-se, assim, direito a ser garantido a todas as pessoas. A materialização desse direito, no entanto, é prejudicada pela lógica neoliberal vigente que, a despeito das normas basilares do estado democrático de direito, ignora a centralidade da pessoa humana posta pela Constituição Federal de 1988 e privilegia a maximização do lucro, ainda que isso implique no adoecimento dos trabalhadores.

Já o direito ao trabalho, conforme demonstrado no segundo capítulo dessa pesquisa, é também um direito humano, devendo ser desenvolvido a partir da sua função social, do que faz parte a superação de desigualdades, a promoção de qualidade de vida e bem-estar para os trabalhadores. Apesar disso, as relações de trabalho seguem estruturadas para alcançar a acumulação de capital e lucro, mesmo com os elevados patamares tecnológicos alcançados ao redor do mundo. Essa circunstância leva, progressivamente, à perda da razão social do trabalho, já que consolida o mercado como eixo da sociedade, a despeito do que fora estabelecido pela atual Constituição, limitando, ou até

mesmo extinguindo, as possibilidades de as pessoas alcançarem dignidade a partir do seu trabalho.

Considerando o objeto geral da presente pesquisa que foi estabelecido com o intuito de verificar se, e em que medida, o direito humano à saúde (mental) dos trabalhadores foi impactado pela Reforma Trabalhista, tem-se que as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/17 tem sim o condão de impedir a concretização desse direito.

Conforme demonstrado por meio dos 25 processos analisados, todos oriundos das duas varas especializadas em acidente do trabalho no âmbito do TRT4 (30ª vara do trabalho de Porto Alegre e 6ª vara do trabalho de Caxias do Sul), a causa mais comum apontada pelos peritos médicos para o adoecimento mental dos trabalhadores nos últimos 10 anos foi a sobrecarga de trabalho.

Nesse contexto, em continuidade ao projeto de desmonte dos direitos da classe trabalhadora que é perpetrado, entre períodos de maior e menor intensidade, ao longo dos últimos 80 anos, de acordo com o demonstrado no segundo capítulo, a Reforma Trabalhista de 2017 cuidou de alargar ainda mais a precarização das condições de trabalho da classe trabalhadora, o que fez por meio da ampliação das possibilidades de trabalho sem pagamento de horas extras (art. 62, III da CLT), redução do período do intervalo intrajornada e diminuição do pagamento do período de descanso laborado (art. 71 da CLT), estabelecimento do trabalho intermitente (art. 443, § 3, da CLT), entre outras nefastas alterações.

É nesse cenário que se mostra tão oportuno o resgate da metateoria do direito fraterno, já que a dignidade, por ser condição humana

interior, exterioriza-se por meio da fraternidade no processo de reconhecimento da dignidade do outro. O ordenamento jurídico brasileiro, em consonância com as normas internacionais de direitos humanos, está assentado sobre princípios basilares que colocam a dignidade da pessoa humana no centro, cuidando de conferir ao trabalho humano um papel valorativo superior ao papel da economia capitalista, atribuindo-lhe *status* de valor social.

É nesse cenário que surge a necessidade de moldar as normas de natureza infraconstitucional aos parâmetros e valores estabelecidos para o Estado Democrático de Direito, de que é um expressivo exemplo a Reforma Trabalhista, que nitidamente privilegiou a ordem econômica em detrimento da saúde dos trabalhadores que, como visto, tem frequentemente adoecido em razão de sobrecarga de trabalho e outras circunstâncias nocivas ligadas à forma de gestão do trabalho.

A revogação no todo ou em parte da Lei nº 13.467/17 apresentar-se-ia como uma medida eficiente para frear os índices de adoecimento mental no trabalho, ainda que não tenha o condão, por si só, de eliminar as ocorrências de acidentes ou desenvolvimento de doenças ocupacionais, uma vez que antes da entrada em vigor da Reforma os trabalhadores já adoeciam. O retorno ao ordenamento vigente até 10/11/2017, no entanto, teria o condão de reduzir as hipóteses de sobrelabor sem o correspondente pagamento das horas extras ou, pelo menos, imputar aos empregadores o pagamento por esse serviço em valores maiores, isso com o fim de desestimular políticas de prestação de horas extras nas organizações. A revogação da Reforma, contudo, parece improvável no atual cenário político vez que, muito embora essa

tenha sido uma pauta do governo eleito em outubro de 2022, a bancada eleita para o Congresso Nacional tem um expressivo número de congressistas identificados com pautas conservadoras e políticas mercadológicas.

Não se mostrando provável, no curto prazo, a alteração da legislação trabalhista vigente, alternativa para um melhor amparo dos trabalhadores submetidos a políticas organizacionais voltadas ao alto desempenho, o que com frequência ignora as necessidades individuais de cada trabalhador, é um aprimoramento nos diagnósticos realizados pelos peritos médicos nomeados nos processos ajuizados por trabalhadores que buscam reparação pelo seu adoecimento no trabalho. Isso porque, como vimos, é expressivo o número de processos em que o diagnóstico de Burnout foi ignorado ou insuficientemente analisado, sem contar os casos em que a doença foi descartada unicamente em razão do ramo de atividade ocupacional do paciente, o que se mostra equivocado do ponto de vista científico. Essas circunstâncias deixam trabalhadores doentes desamparados tanto pelos seus empregadores, que descumprem seu dever de cuidado, como pelo Estado, que lhes nega reparação econômica, perpetuando, assim, a lógica de que trabalhadores incapazes são substituíveis e que seus direitos mais básicos – como o direito à saúde e ao trabalho (saudável) – podem ser impunemente negados.

A contribuição teórica da presente pesquisa reside na compilação de dados acerca das causas de adoecimento mental de trabalhadores no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região ao longo dos últimos 10 anos. Na prática, a análise desses dados denota que, em que

pese os diagnósticos de Burnout ainda sejam confirmados com pouca frequência no bojo das reclamações trabalhistas, é comum que ocorra a confirmação de outros diagnósticos psiquiátricos a partir dos quais é estabelecido o nexo de causa direta ou indireta com o trabalho. As indenizações deferidas pelos magistrados, entretanto, não demonstram obedecer a critérios equânimes aparentes, o que implica em insegurança jurídica para os trabalhadores adoecidos.

A partir de uma abordagem mais ampla, este trabalho apresenta contribuição social na medida em que trata de dois direitos humanos e fundamentais – direito à saúde e ao trabalho. Ainda que as conclusões obtidas no curso desse estudo evidenciem que esses direitos, embora positivados, não tenham sido materializados para a ampla parcela da população, os dados obtidos também indicam que existem meios para a efetivação desses direitos, o que se sugere ser feito por meio de um olhar fraterno, pois a fraternidade permite lembrar do outro esquecido que, nesse caso, é o trabalhador imbuído da sua condição humana (e não mercadoria).

Já como limitação da presente pesquisa, pode-se destacar a ferramenta de busca utilizada para filtrar os processos que foram analisados no terceiro capítulo. Como mencionado, a ferramenta de busca pública disponível no site do TRT4 prejudicou o critério de atualidade, já que retornou apenas processos com acórdãos já proferidos. Futuras pesquisas poderão, além de ampliar o período de análise, ampliar também o critério de regionalidade ora adotado, ou mesmo o número de patologias investigadas, não sendo demais sugerir que um novo estudo alie análise qualitativa e quantitativa.

Assim é que se espera que uma visão mais humanizada e fraterna das relações de trabalho no Brasil possa garantir a todos os trabalhadores não somente subsistência e incolumidade, mas sentimento de realização. Isso tudo para que, num futuro próximo, as pesquisas científicas possam migrar seu principal foco das razões de adoecimento no trabalho para os impulsionadores da felicidade de quem trabalha.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Roberto A. R. **Direito, poder e opressão**. 2.ed., São Paulo: Alfa-Ômega, 1984.
- ALLAN, Nuredin Ahmad. A arbitragem e a figura do trabalhador hipossuficiente. **Revista Fórum justiça do trabalho**, Belo Horizonte, v. 35, n. 409, p. 133-139, jan. 2018.
- ALVARENGA, Alex Reinecke de; DIMENSTEIN, Magda. A reforma psiquiátrica e os desafios na desinstitucionalização da loucura. **Interface - Comunic., Saúde, Educ.**, v.10, n. 20, p. 299-316, jul./dez. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/icse/a/8ZjNQ6LKhtkhM4FtLXnXVbT/?lang=pt&format=html#>. Acesso em: 14 out. 2022.
- ALMEIDA, Enaile. **OMS inclui o Burnout na lista de doenças do trabalho**. Universidade Fedetal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 10 jan. 2022, Disponível em: <https://ufmg.br/comunicacao/noticias/oms-inclui-a-sindrome-de-burnout-na-lista-de-doencas-do-trabalho>. Acesso em: 14 mai. 2022.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- BAGOLINI, Luigi. **O trabalho na democracia: filosofia do trabalho**. São Paulo: LTr, 1981.
- BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.01.2017**. Curitiba: Juruá, 2018.
- BASSO, Danielle de Mello; JUNIOR, Irineu Francisco Barreto. O teletrabalho e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista. **Rev. do Dir. do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Salvador, v. 4, n. 1, p. 59–76, jan./jun. 2018, p.72. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/4301/pdf>. Acesso em: 28 ago. 2022.
- BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. **A flexibilização da legislação trabalhista brasileira em tempos da ditadura civil militar: a legislação em torno da**

terceirização dos serviços. Disponível em: http://conti.derhuman.jus.gov.ar/2016/11/seminario/ Mesa_1/biavaschi_droppa_mesa_1.pdf. Acesso em: 24 jul. 2022.

BRANCO, Ana Paula Tauceda. O ativismo judiciário negativo investigado em Súmulas editadas pelo Tribunal Superior do Trabalho. In: MELO FILHO, Hugo Cavalcanti et al. (orgs.). **Leituras críticas a jurisprudência do TST**: em defesa do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2009, v. 1.

BRASIL. **8ª Conferência Nacional de Saúde**. 1986. Disponível em: https://bvsm.sau.gov.br/bvs/publicacoes/8_conferencia_nacional_saude_relatorio_final.pdf. Acesso em: 04 set. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de março de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 set. 2022.

BRASIL. [(Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 jul. 2022.

BRASIL. **Decreto 229 de 1967, de 28 de fevereiro de 1967**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0229.htm. Acesso em: 24 jul. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 27, de 26 de maio de 1992**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1992/decretolegislativo-27-26-maio-1992-358314-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 04 set. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 56, de 19 de abril de 1995**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1995/decretolegislativo-56-19-abril-1995-358490-norma-pl.html>. Acesso em: 04 set. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo43. Acesso em 01 mai. 2022.

BRASIL. Decreto nº 2100, de 20 de dezembro de 1996.

Torna pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção da OIT nº 158 relativa ao Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d2100.htm. Acesso em: 06 ago. 2022.

BRASIL. Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro 1923.

Crea, em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no paiz, uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos empregados. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/dpl4682-1923.htm. Acesso em: 23 jul. 2022.

BRASIL. Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992.

Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 01 mai. 2022.

BRASIL. Exposição de motivos do Projeto de Lei 6.787 de 2016.

Subchefia de assuntos parlamentares. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Projetos/ExpMotiv/MTE/2016/36.htm. Acesso em: 20 ago. 2022.

BRASIL. Lei 10.216, de 6 de abril de 2021.

Dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial em saúde mental. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10216.htm. Acesso em: 14 out. 2022.

BRASIL. Lei nº 10.748, de 22 de outubro de 2003.

Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.748.htm. Acesso em: 13 ago. 2022.

BRASIL. Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003.

Dispõe sobre a autorização para desconto de prestações em folha de pagamento, e dá outras providências. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.820.htm. Acesso em: 13 ago. 2022.

BRASIL. Lei nº 12.023, de 27 de agosto de 2009.

Dispõe sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12023.htm. Acesso em: 13 ago. 2022.

BRASIL. **Lei 13.189, de 19 de novembro de 2015.** Institui o Programa Seguro-Emprego - PSE. (Redação dada pela Lei nº 13.456, de 2017). Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/l13189.htm. Acesso em: 17 jun. 2022.

BRASIL. **Lei 4.749, de 12 de agosto de 1965.** Dispõe sobre o Pagamento da Gratificação Prevista na Lei n º 4.090, de 13 de julho de 1962. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4749.htm. Acesso em: 17 jul. 2022.

BRASIL. **Lei 4.886, de 9 de dezembro de 1965.** Regula as atividades dos representantes comerciais autônomos. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4886.htm. Acesso em: 17 jul. 2022.

BRASIL. **Lei 4.923, de 23 de dezembro de 1965.** Institui o Cadastro Permanente das Admissões e Dispensas de Empregados, Estabelece Medidas Contra o Desemprego e de Assistência aos Desempregados, e dá outras Providências. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4923.htm. Acesso em: 17 de jul. 2022.

BRASIL. **Lei 5107, de 13 de setembro de 1966.** Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5107.htm. Acesso em: 23 jul. 2022.

BRASIL. **Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 24 jul. 2022.

BRASIL. **Lei 6.494, de 7 de dezembro de 1977.** Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6494.htm. Acesso em: 24 jul. 2022.

BRASIL. **Lei 6.586, de 6 de novembro de 1978.** Classifica o comerciante ambulante para fins trabalhistas e previdenciários. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/l6586.htm. Acesso em: 24 jul. 2022.

BRASIL. **Lei 7.783, de 28 de junho de 1989.** Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Brasília, DF, Presidência da República.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM. Acesso em: 24 jul. 2022.

BRASIL. **Lei 8.031 de 1990, de 12 de abril de 1990**. Brasília, DF, Presidência da República.

Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8031.htm. Acesso em: 24 jul. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm. Acesso em: 03 abr. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.949, de 9 de dezembro de 1994**. Acrescenta parágrafo ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8949.htm. Acesso em: 24 jul. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9504, de 30 de setembro de 1997**. Estabelece normas para as eleições. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9504.htm. Acesso em: 06 ago. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9601, de 21 de janeiro de 1998**. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9601.htm. Acesso em: 06 ago. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998**. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9608.htm. Acesso em: 24 jul. 2022.

BRASIL. **Lei 13.189, de 19 de novembro de 2015**. Institui o Programa Seguro-Emprego - PSE. (Redação dada pela Lei nº 13.456, de 2017). Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/l13189.htm. Acesso em: 17 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019**. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; altera as Leis nºs 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), 6.404, de 15 de dezembro de 1976, 11.598, de 3 de dezembro de 2007, 12.682, de 9 de julho de 2012, 6.015, de 31 de

dezembro de 1973, 10.522, de 19 de julho de 2002, 8.934, de 18 de novembro 1994, o Decreto-Lei nº 9.760, de 5 de setembro de 1946 e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; revoga a Lei Delegada nº 4, de 26 de setembro de 1962, a Lei nº 11.887, de 24 de dezembro de 2008, e dispositivos do Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966; e dá outras providências. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Lei/L13874.htm. Acesso em: 01 out. 2022.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022, art. 75-B. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm. Acesso em: 30 set. 2022.

BRASIL. Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm. Acesso em: 01 out. 2022.

BRASIL. Medida Provisória nº 873, de 1º de março de 2019. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv873.htm. Acesso em 01 out. 2022.

BRASIL. Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm. Acesso em: 01 out. 2022.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 01 out. 2022.

BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. covid-19 Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 01 out. 2022.

BRASIL. Medida Provisória nº 1046, de 27 de abril de 2021. covid-19 Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm. Acesso em: 01 out. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1058, de 27 de julho de 2021.** Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1058.htm. Acesso em: 01 out. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1108, de 25 de março de 2022.** Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm. Acesso em: 01 out. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1952-18 de 1999.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis nºs 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/42753/pdf>. Acesso em: 06 ago. 2022.

BRASIL. **Ministério da Saúde.** Biblioteca Virtual em Saúde. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/05-8-dia-nacional-da-saude/#:~:text=Gozar%20de%20sa%C3%BAde%20significava%20n%C3%A3o,apenas%20a%20aus%C3%A2ncia%20de%20doen%C3%A7as%20E2%80%9D>. Acesso em: 09 abr. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5938.** Relator Ministro Alexandre de Moraes, Plenário, julgado em 29/05/2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5447065>. Acesso em: 01 out. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 6342.** Relator Ministro Marco Aurélio, Plenário, julgado em 29/04/2020, DJe 06/05/2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5880968>. Acesso em: 01 out. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADIN 5766.** Relator Ministro Roberto Barroso, Plenário, julgado em 20/10/2021, DJe 03/05/2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5250582>. Acesso em: 01 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 331.** CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Brasília, DF: Superior Tribunal de Justiça. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331. Acesso em: 06 ago. 2022.

- CAPPI, Ricardo. A Teorização Fundamentada nos Dados: um métodos possível na pesquisa empírica em Direito. In: MACHADO, Maíra Rocha (org.). **Pesquisar empiricamente o direito**. São Paulo: Rede de Estudos Empíricos em Direito, 2017.
- CARVALHO, Thomaz Jefferson. **Síndrome de Burnout**: uma involução do trabalho humano que pode ser indenizado. Londrina/PR: Thoth, 2019.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014.
- CASTRO, Antonio Escosteguy. O valor do pedido, a sucumbência parcial e o acesso à justiça. **Sul**, 21, 12 set. 2018. Disponível em: <https://www.sul21.com.br/colunas/antonio-escosteguy-castro/2018/09/o-valor-do-pedido-a-sucumbencia-parcial-e-o-acesso-a-justica/>. Acesso em: 31 out. 2021.
- CASTRO, Fernando Gastal de; ZANELLI, José Carlos. Síndrome de burnout e projeto de ser. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 10, n. 2, p. 17-33, 2007. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25798/27531>. Acesso em: 16 mai. 2022.
- COLOMBO, Irineu Mario; BALLÃO, Carmen Mazepa. Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil. Editora UFPR, **Educar em Revista**, Curitiba, Brasil, n. 53, p. 171-186, jul./set. 2014. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Irineu-Colombo/publication/316001115_Historico_e_aplicacao_da_legislacao_de_estagio_no_Brasil/links/59a6b511a6fdcc61fcfb2aa/Historico-e-aplicacao-da-legislacao-de-estagio-no-Brasil.pdf. Acesso em: 30 jul. 2022.
- COSENTINO FILHO, Carlo Benito. A reconfiguração teórico-dogmática do pressuposto autonomia no direito do trabalho, na esteira da versão analítica de Everaldo Gaspar Lopes de Andrade. MELO FILHO, Hugo Cavalcanti (Org.). In: **Direito do trabalho e teoria social crítica**: homenagem ao professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade. São Paulo: LTr, 2020, v. 1.
- COUTINHO, Aldacy Rachid. Efetividade do direito do trabalho - uma mirada no “homem sem gravidade”. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 93-105, jan./jun. 2007. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_75/Aldacy_Coutinho.pdf. Acesso em: 31 out. 2021.
- DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

- DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015.
- DEJOURS, Christophe. A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In: MENDES, Ana Magnólia; LIMA, Suzana Canez da Cruz; FACAS, Emilio Peres (orgs.). **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Pararelo 15, 2007, p.16.
- DELGADO, Gabriela Neves. **A CLT aos 70 anos: rumo a um direito do trabalho constitucionalizado**. Disponível em: <https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho/2013/n%202/A%20CLT%20aos%2070%20anos,%20rumo%20a%20um%20Direito%20do%20Trabalho%20constitucionalizado.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2022.
- DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. Direito fundamental ao trabalho digno e meio ambiente do trabalho saudável: uma análise sob a perspectiva do assédio organizacional. In: MELO FILHO, Hugo Cavalcanti (org.). **Direito do trabalho e teoria social crítica: homenagem ao professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade**. São Paulo: LTr, 2020, v. 1.
- DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017. v. 1.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Introdução ao direito do trabalho: relações de trabalho e relação de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.
- DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Estruturação e desenvolvimento da justiça do trabalho no Brasil. In: **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.
- DESLGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- DRUCK, Graça. A precarização social do trabalho no Brasil: alguns indicadores. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2013.

DUTRA, Renata Queiroz. A reforma trabalhista sem fim: a continuidade da desconstrução dos direitos trabalhistas após 2017 e o relatório do GAET. **Cadernos do CEAS: Revista crítica de Humanidades**, v. 46, n. 254, p. 444–483, 2021. Disponível em <https://www1.unicap.br/ojs/index.php/cadernosdoceas/article/view/2153>. Acesso em 01 out. 2022, p.10.

DUTRA, Renata Queiroz. LIMA, R. S. Relações de trabalho, reformas neoliberais e a pandemia do covid-19: as políticas para o trabalho no epicentro da estratégia de saúde coletiva. **Revista Direito Público**, v. 17, p. 465-492, 2020.

FILHO, Hugo Melo Cavalcanti. O papel dos juízes na defesa do direito do trabalho: controles de constitucionalidade e convencionalidade. In: FILHO, Hugo Melo Cavalcanti (org.). **Direito do trabalho e teoria social crítica: homenagem ao professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade**. São Paulo: LTr, 2020, v. 1.

FINCATO, Denise. O valor social do trabalho e o princípio da fraternidade: reflexões sobre o teletrabalho. **Conpedi Law Review**, v. 1, n. 6, p. 105-128, 2015. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/view/3456/2970>. Acesso em: 25 jun. 2022.

FINK, Lígia Daiane; GIMENEZ, Charlise Paula Colet. O direito à saúde sob a ótica da metateoria do direito fraterno. **Revista de Direito Sociais e Políticas Públicas**, Salvador, v. 4, n. 1, p. 160-179, jan./jun. 2018. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadspp/article/view/4410/pdf>. Acesso em 03 abr. 2022.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. bras. saúde ocup**, v. 35, n. 122, dez., 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/TsQsX3zBC8wDt99FryT9nnj/?lang=pt>. Acesso em: 17 jun. 2022.

FREITAS, Camila Diniz de; GONÇALVES, Igor Sousa. A reforma trabalhista e o direito processual do trabalho: retrocessos e violações ao direito constitucional de acesso à justiça. **Revista do CAAP**. v. 23, n. 02, p. 16-29, 2017, p. 20. Disponível em: <https://revistadocaap.direito.ufmg.br/index.php/revista/article/view/467>. Acesso em: 03 set. 2022.

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

HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais**. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2009.

KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. Contrato de Trabalho Intermitente. **Revista Unicuritiba**, Curitiba, v. 1, n. 28, 2019. p. 39-55. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3418/371371848>. Acesso em: 27 ago. 2022.

LARA, Ricardo; SILVA, Mauri Antônio da. Trabalho e crise social no Brasil contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2019, p. 488

LEE, R. T.; ASHFORTH, B. E. A meta-analytic examination of the correlates of the threedimensions of job burnout. **Journal of Applied Psychology**, v. 81, n. 2, p. 123-133, 1996.

LEHER, Maiara. O Supremo Tribunal Federal e a restrição ao exercício do direito de greve dos servidores públicos civis. **Revista OAB/RJ**, Rio de Janeiro. Disponível em: <https://revistaeletronica.oabRJ.org.br/wp-content/uploads/2017/07/Maiara-Artigo-OAB-DIREITO-DE-GREVE-DOS-SERVIDORES-P%C3%9ABLICOS-CIVIS.pdf>. Acesso em: 30 jul. 2022.

LISBOA, Carolina Cardoso Guimarães. **Normas constitucionais não escritas**. Lisboa: Almedina, 2014.

LUCCA, Marcelo. **Os motoristas de aplicativos e a segurança do trabalho na indústria 4.0**. Porto Alegre: Paixão, 2020.

MACHADO, Clara. **O princípio jurídico da fraternidade**: um instrumento para proteção de direitos fundamentais transindividuais. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p.65.

MACHADO, Clara; MARTINI, Sandra Regina. Desjudicialização da saúde, diálogos interinstitucionais e participação social: em busca de alternativas para o sistema. **Revista Estudos Institucionais**. Disponível em: <https://estudosinstitucionais.com/REI/article/view/190>. Acesso em: 13 abr. 2022.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A “CLT de Temer” & Cia. Ltda. **Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25548-a-clt-de-temer-cia-ltda>. Acesso em: 03 set. 2022.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do Direito do Trabalho no Brasil**. Curso de Direito do Trabalho parte II. São Paulo: LTR, 2017, v. 1.

- MAIOR, Jorge Luiz Souto. MP nº 905: ponte para o AI-5. In: FILHO, Hugo Cavalcanti (org.). **Direito do trabalho e teoria social crítica: homenagem ao professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade**. São Paulo: LTr, 2020, v. 1.
- MALLET, Estevão. **Direito, Trabalho e Processo em Transformação**. São Paulo: LTr, 2005.
- MARMOT, Michael. **The status syndrome: how social standing affects our health and longevity**. Londres, UK: Bloomsbury Publishing, 2004.
- MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.
- MARTINI, Sandra Regina. Saúde: Um Direito Fundado na Fraternidade. In: **Saúde e direitos humanos**. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, n. 5, 2009. Disponível em: http://www.ensp.fiocruz.br/portal-ensp/publicacoes/saude-e-direitos-humanos/pdf/sdh_2008.pdf#page=65. Acesso em: 03 abr. 2022, p. 77.
- MARTINI, Sandra Regina; MICHELON, Ana Luísa. Mediação sanitária, um olhar para o direito à saúde à luz do Direito Vivente. **Revista de Formas Consensuais de Solução de Conflitos**, Belém, v. 5, n. 2, p. 62-77, jul./dez. 2019. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/288182196.pdf>. Acesso em: 14 out. 2022.
- MARTINI, Sandra Regina; STURZA, Janaína Machado. A dignidade humana enquanto princípio de proteção e garantia dos direitos fundamentais sociais: o direito à saúde. **Cad. Ibero-Amer. Dir. Sanit.**, Brasília, v. 6, n. 2, p: 25-41, abr./jun, 2017. Disponível em: <https://www.cadernos.prodisa.fiocruz.br/index.php/cadernos/article/view/367/453>. Acesso em: 09 abr. 2022.
- MARTINI, Sandra Regina; WALDMAN, Ricardo Libel. Os objetivos do desenvolvimento sustentável analisados à luz da metateoria do direito fraterno e a concretização dos direitos humanos. **Rev. Direito Econ. Socioambiental**, Curitiba, v. 9, n. 2, p. 198-219, mai./ago. 2018. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/direitoeconomico/article/view/19001/23134>. Acesso em: 09 abr. 2022.
- MASLACH, Cristina; SHAUFEI, Wilmar; LEITER, Michael. Job burnout. **Annual Review of Psychology**, n. 52, p. 397-422, 2001.
- MENDES, Ana Magnólia; LIMA, Suzana Canez da Cruz; FACAS, Emilio Peres (orgs.). Psicodinâmica do trabalho na pós modernidade. In: **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Pararelo 15, 2007.

MOCELIN, Cassia Engres; GUIMARÃES, Gleny Terezinha Duro. Reforma trabalhista brasileira e trabalho intermitente: uma análise de discurso. In: ENCONTRO INTERNACIONAL E NACIONAL DE POLÍTICA SOCIAL, v. 1, n. 1, 2019, **Anais** [...]. Universidade Federal do Espírito Santo, 2019, p. 04. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/einps/article/view/25327>. Acesso em: 27 ago. 2022.

MOTHÉ, Claudia Brum. O trabalho insalubre da gestante e da lactante na reforma trabalhista. **Revista Eletrônica OABRJ**, Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <https://revistaelectronica.oabRJ.org.br/wp-content/uploads/2018/03/O-TRABALHO-INSALUBRE-DA-GESTANTE-E-DA-LACTANTE-NA-REFORMA-TRABALHISTA-1.pdf>. Acesso em: 28 set. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000.

OCDE. **O que é o Índice para uma Vida Melhor?** Disponível em: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/pt/sobre/#:-:text=O%20que%20%C3%A9%20o%20%C3%8Dndice,nos%20pa%C3%ADses%20membros%20do%20OCDE>. Acesso em: 24 abr. 2022.

OLIMPIO JUNIO, Luis Roberto; OLIMPIO, Daniele; CALTRAN, Gladys Andrea Francisco. FGTS: uma medida contraditória. **Revista Interação Interdisciplinar**, v. 03, n. 01, p.52-64, ago./dez. 2018.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenização por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 12. ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2021.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. O dano extrapatrimonial trabalhista após a lei n. 13.467/2017, modificada pela MP n. 808, de 14 novembro de 2017. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, edição especial, p. 333-368, nov. 2017. Disponível em: <https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista%20TRT3/N%C3%BAmero%20Especial%202017/Dano%20extrapatrimonial%20trabalhista%20ap%C3%B3s%20a%20lei%20n.%2013.467-2017.pdf>. Acesso em: 28 set. 2022.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 155 – Segurança e Saúde dos trabalhadores**. Brasília. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 17 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 158**: Término da relação de trabalho por iniciativa do empregador. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm. Acesso em: 06 ago. 2022.

PAIVA, I. **Em defesa da reforma psiquiátrica: por um amanhã que há de renascer sem pedir licença**. 2003, 174f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal.

PEREIRA, José Luciano de Castilho. 70 anos da justiça do trabalho. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 77, n. 2, abr./jun. 2011.

PFEFFER, Jeffrey. **Morrendo por um salário**: como as práticas modernas de gerenciamento prejudicam a saúde dos trabalhadores e o desempenho da empresa – e o que podemos fazer a respeito. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019.

PIOVESAN, Flávia Cristina; GONZAGA, Victoriana. Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos. **Revista Tribunal Regional Federal da 1ª Região**, Brasília, DF, v. 31, n. 1, p. 21, 2019. Disponível em: <https://trf1.emnuvens.com.br/trf1/article/view/9/7>. Acesso em: 11 set. 2022.

PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

POCHMANN, Marcio. A crise capitalista e os desafios dos trabalhadores. **Cadernos do CEAS**, Salvador, n. 239, p. 698-712, 2016.

PRAUN, Luci. Trabalho, adoecimento e descartabilidade humana. In: **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV**: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida. ANTUNES, Ricardo (org.). 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2019.

PRETTI, Greibe; SANTOS, Marcos Oliveira. **Síndrome de Burnout**. A Nova Segurança e Medicina do Trabalho 2a Parte - Prática e Exercícios Laborais Acerca do Tema, p. 115-142. Disponível em: <https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:BR/burnout/WW/vid/881210769>. Acesso em: 21. mai. 2022.

RAMOS, Gustavo; ARANTES, Denise. A responsabilidade jurídica do empregador em razão do adoecimento ocupacional de trabalhadores em atividades essenciais por Covid-19. In: MELO FILHO, Hugo Cavalcanti (org.). **Direito do trabalho e teoria social crítica**: homenagem ao professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, São Paulo: LTr, 2020, v. 1,

RESTA, Eligio. **Direito vivente**. Bari: Laterza, 2008.

RESTA, Eligio. **O direito fraterno**. 2. ed. Santa Cruz do Sul: Essere nel Mondo, 2020.

RESTA, Eligio; JABORANDY, Clara Cardoso Machado; MARTINI, Sandra Regina. Direito e fraternidade: a dignidade humana como fundamento. **Revista do Direito**. Santa Cruz do Sul, v. 3, n. 53, p. 92-103, set./dez. 2017.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.

SALERT, Ingo Wolfgang; FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. O direito fundamental à proteção e promoção da saúde na ordem jurídicoconstitucional: uma visão geral sobre o sistema (público e privado) de saúde no Brasil. **RIBD**, ano 2, n. 4, p. 3183-3255, 2013. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/11334/2/O_direito_fundamental_a_protecao_e_promocao_da_saude_na_ordem_juridico_constitucional_uma_visao_geral_sobre_o_sistema.pdf. Acesso em: 10 set. 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang; FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. Reserva do possível, mínimo existencial e direito à saúde: algumas aproximações. **Direitos Fundamentais & Justiça**, n. 1, out./dez, 2007. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/590/73>. Acesso em: 17 out. 2022.

SARLETT, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

SATO, Leny. Saúde e controle no trabalho: feições de um antigo problema. In: JACQUES, Maria da Graça; CODO, Wanderley (orgs.). **Saúde mental e trabalho: leituras**. Petrópolis: Vozes, 2003.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Psicopatologia do trabalho**. In: R. Mendes (org.). *Patologias do trabalho*. São Paulo: Ateneu, p. 289-310, 1996.

SEN. Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**: Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo.1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SIMM, Zeno. Os direitos fundamentais nas relações de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 69, n. 11, p. 1287-1303, nov. 2005.

SIMÕES, Bárbara Bruna de Oliveira; MARTINI, Sandra Regina. Saúde mental no trabalho humanitário: o “outro” pela visão do direito fraterno. **Revista Brasileira de Direito Internacional**, Brasília, v. 3, n. 1, p. 1-20, jan/jun. 2017. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/210567459.pdf>. Acesso em: 03 abr. 2022.

Síndrome de Burnout já é classificada como doença ocupacional. **Jornal da PUC-SP**, São Paulo, 04 mar. 2022. Disponível em: [https://j.pucsp.br/noticia/sindrome-de-burnout-ja-e-classificada-como-doenca-ocupacional#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20j%C3%A1%20%C3%A9%20classificada%20como%20doen%C3%A7a%20ocupacional,-Participa%C3%A7%C3%A3o%20da%20profa&text=Desde%20%20dia%201%C2%BA%20de,Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20\(OMS\)](https://j.pucsp.br/noticia/sindrome-de-burnout-ja-e-classificada-como-doenca-ocupacional#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20j%C3%A1%20%C3%A9%20classificada%20como%20doen%C3%A7a%20ocupacional,-Participa%C3%A7%C3%A3o%20da%20profa&text=Desde%20%20dia%201%C2%BA%20de,Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20(OMS)). Acesso em: 14 mai. 2022.

SIQUEIRA, Rodrigo Espíucia dos Anjos; RIBEIRO, Daniela Menengoti. **Princípios da dignidade da pessoa humana, da fraternidade e da igualdade: suas correlações e atuação nos fundamentos dos direitos fundamentais**. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=dc9fa5f217a1e57b>. Acesso em: 09 abr. 2022.

SOUTO SEVERO, Valdete. Reforma trabalhista e o desafio democrático. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, [S. l.], v. 1, n. 01, p. 181–199, 2019. Disponível em: <https://rejrtr4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/17>. Acesso em: 2 nov. 2022.

STRAUSS, Anselm; CORBIN; Juliet. **Pesquisa Qualitativa**: Técnica e procedimentos para o desenvolvimento da teoria fundamentada. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.

STURZA, Janaína Machado; MARTINI, Sandra Regina. **Direitos Humanos**: saúde e fraternidade - O MOVIMENTO ENTRE OS SABERES - A transdisciplinaridade e o direito. 1. ed. Porto Alegre: Evangraf, 2019, v. 11.

STURZA, Janaína Machado; MARTINI, Sandra Regini. As dimensões da sociedade através da metateoria do direito fraterno: um espaço para a análise do direito à saúde. **Revista de Sociologia, Antropologia e Cultura Jurídica**, Curitiba, v. 2, n. 2, p. 990-

1008, jul./dez. 2016. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/cultura-juridica/article/view/1506/pdf>. Acesso em: 03 abr. 2022.

STURZA, Janaína Machado; ROCHA, Claudine Rodembusch. **Direito e fraternidade: paradigmas para a construção de uma nova sociedade**. Disponível em: <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=601c6bc71c748001>. Acesso em: 09 abr. 2022.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1994.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **O processo do trabalho e a reforma trabalhista: as alterações introduzidas no processo do trabalho pela Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

UNICEF. Declaração das Nações Unidas. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em 03.Abr.22.

UNICEF. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 03 abr. 2022.

VALENTE, Nara Luiza; FOGAÇA, Vitor Hugo Bueno; SILVA, Silmara Carneiro e. A reforma trabalhista brasileira e a proibição de retrocesso social: uma análise do texto reformista a partir do processo de ressignificação dos direitos sociais. **Temporalis**, Brasília (DF), ano 18, n. 36, p. 290-305, jul./dez. 2018. Disponível em: [file:///C:/Users/anal/Downloads/diego_tabosa,+19+ART+19688-58167+\(p.+290-305\)+Finalizado.pdf](file:///C:/Users/anal/Downloads/diego_tabosa,+19+ART+19688-58167+(p.+290-305)+Finalizado.pdf). Acesso em: 20 ago. 2022.

VANDERPLAAT, Madine. Direitos Humanos: uma Perspectiva para a Saúde Pública. In: **Saúde e Direitos Humanos**. Ano 1, n. 1. Ministério da Saúde. Fundação Oswaldo Cruz, Núcleo de Estudos em Direitos Humanos e Saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2004, p. 27-33. Disponível em: http://www.ensp.fiocruz.br/portal-ensp/publicacoes/saude-e-direitoshumanos/pdf/sdh_2004.pdf. Acesso em: 10 set. 2022.

VAZQUEZ, Ana Claudia Souza; SANTOS, Annelise Souza dos; COSTA, Paula Vargas da. Trabalho e Bem-Estar: Evidências da Relação entre Burnout e Satisfação de Vida. **Avaliação Psicológica**, v. 18, n. 4, p. 372-381, 2019. Disponível em: file:///C:/Users/anal/Downloads/Vazquez%20et%20al_burnout%20e%20sat%20vida%202019.pdf. Acesso em: 17 mai. 2022.

WANDELLI, Leonardo Vieira. Da psicodinâmica do trabalho ao direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho e ao meio ambiente organizacional saudável. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, v. 10, n. 1, 2015, p.199. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/19239/pdf>. Acesso em: 25 jun. 2022.

ZANELLI, José Carlos; CALZARETTA, Aldo Vera; GARCÍA, Arturo Juarez. Trabalho, saúde e construção da qualidade de vida. In: ZANELLI, José Carlos (org.). **Estresse nas organizações de trabalho**: compreensão e intervenção baseadas em evidências. Porto Alegre: Artmed, 2010.



A Editora Fi é especializada na editoração, publicação e divulgação de produção e pesquisa científica/acadêmica das ciências humanas, distribuída exclusivamente sob acesso aberto, com parceria das mais diversas instituições de ensino superior no Brasil e exterior, assim como monografias, dissertações, teses, tal como coletâneas de grupos de pesquisa e anais de eventos.

Conheça nosso catálogo e siga as nossas páginas nas principais redes sociais para acompanhar novos lançamentos e eventos.



www.editorafi.org
contato@editorafi.org