

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE – FURG
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO EM DIREITO E JUSTIÇA SOCIAL

DANIELA BORTOLI TOMASI

**A DIGNIDADE HUMANA E O DIREITO AO MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO DIGNO E EQUILIBRADO: DAS ORIGENS FILOSÓFICAS À
PERSPECTIVA JURÍDICA CONTEMPORÂNEA**

RIO GRANDE

2017

DANIELA BORTOLI TOMASI

**A DIGNIDADE HUMANA E O DIREITO AO MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO DIGNO E EQUILIBRADO: DAS ORIGENS FILOSÓFICAS À
PERSPECTIVA JURÍDICA CONTEMPORÂNEA**

Dissertação de Mestrado apresentada junto ao Programa de Pós-Graduação em Direito, área de concentração em Direito e Justiça Social, sob orientação da Professora Dra. Maria de Fátima Prado Gautério, e coorientação da Professora Dra. Sheila Stolz, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

RIO GRANDE

2017

DANIELA BORTOLI TOMASI

**A DIGNIDADE HUMANA E O DIREITO AO MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO DIGNO E EQUILIBRADO: DAS ORIGENS FILOSÓFICAS À
PERSPECTIVA JURÍDICA CONTEMPORÂNEA**

Banca Examinadora

Prof^a. Dr^a. Maria de Fátima Prado Gautério – FURG
- Presidente –

Prof^a. Dr^a. Sheila Stolz da Silveira – FURG
- Membro –

Prof. Dr. Paulo Ricardo Opuszka – UFPR
- Membro -

Rio Grande, 22 de fevereiro de 2017

Resultado: Aprovada

Conceito: A

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Dinara Bortoli Tomasi e David Tomasi, por terem priorizado minha educação; proporcionado as concretizações de meus maiores sonhos, pelos grandes exemplos e pelo apoio e amor eternos. A vocês expresso o meu maior agradecimento.

À minha família pela estima, em especial à Tia Anita Bortoli, pela força e auxílio na revisão da dissertação.

À professora Maria de Fátima de Prado Gautério, por ter acreditado em mim, por ter me compreendido e me apoiado.

À professora Sheila Stolz que, com paciência e dedicação, muito me auxiliou nessa jornada da dissertação, e me ensinou a importância da ressignificação profissional e pessoal.

A todas(os) as(os) professoras(es) do Curso de Direito pelas interações e pelos ensinamentos acadêmicos, em especial ao professor Francisco Quintanilha Veras Neto, pelos debates, quando este estudo ainda se iniciava.

Aos professores Jaime John e Cristiano Engelke, por todas as palavras de incentivo que recebi e pelos empréstimos de essenciais literaturas.

Ao Eduardo Severo Leon, carinho de sempre, com quem compartilho essa conquista, agradeço o incentivo, o companheirismo e a atenção constantes.

Às minhas colegas de Mestrado, Larissa Copatti e Taiane Rolim, sempre dispostas a me ajudar e ouvir.

Aos meus colegas do curso de Letras, sobretudo, à Louise Silveira e ao Luís Oliveira, pela profunda amizade que, em todo o tempo, demonstraram.

Aos amigos Ângela Bueno e Alfredo Rizzo, pelo olhar fraterno e cuidadoso, que tiveram comigo, desde o meu primeiro ano em Rio Grande.

Às amigas Renata Piazza e Gabriela, pela ajuda constante em me ouvir e me aconselhar.

À CAPES, pelo incentivo da bolsa de estudos.

TOMASI, Daniela Bortoli. **A dignidade humana e o direito ao meio ambiente do trabalho digno e equilibrado: das origens filosóficas à perspectiva jurídica contemporânea.** 2017. 118fls. Dissertação. Mestrado em Direito e Justiça Social. Universidade Federal do Rio Grande – FURG.

RESUMO

O ser humano passa grande parte de sua vida trabalhando. Assim, a atividade laboral não é apresentada apenas como uma forma de subsistência de vida dos indivíduos, mas também de reconhecimento de si, do outro e da sociedade como um todo. Por isso, a presente dissertação de mestrado tem como objetivo analisar a evolução histórico-filosófica da dignidade da pessoa humana e sua relação com o trabalho. Ainda, estuda-se como tal temática é abordada no Direito Internacional dos Direitos Humanos e as suas contribuições para a efetivação de um ambiente de trabalho digno, saudável e equilibrado. Objetiva-se, também, analisar o cenário jurídico brasileiro contemporâneo, a fim de observar como a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho e a jurisprudência nacional compreendem a dignidade, a saúde e a segurança das trabalhadoras e dos trabalhadores. No tocante à saúde da pessoa que trabalha, esta dissertação de mestrado pondera sobre a convenção do estresse como doença ocupacional.

Palavras-chave: Dignidade da pessoa humana; Meio ambiente de trabalho; Direitos Humanos; Direito do Trabalho; Estresse.

TOMASI, Daniela Bortoli. **The dignity of the human person and the decent, and balanced work environment: from philosophical origins to the contemporary legal perspective.** 2017. 118fls. Dissertação. Mestrado em Direito e Justiça Social. Universidade Federal do Rio Grande – FURG.

ABSTRACT

The human being spends a good deal of her/his life working. Thus, the labor activity is understood not just as a subsistence individuals' way of life, but also for themselves, for each other and for the society as a whole. Therefore, this dissertation aims to analyze the historical-philosophical evolution of the dignity of the human person and its relationship to work. Also, this theme is studied by the eyes of International Human Rights Law, and its contributions to have a decent, healthy and balanced work environment. In this study, other goal is to analyze the Brazilian contemporary legal scenario, in order to observe how the Federal Constitution of 1988, the Consolidation of Labor Laws, and the national jurisprudence understand the workers' dignity, health, and safety. In relation to the workers' health, this Master's Thesis analyses how the stress is considered as an occupational disease.

Keywords: Dignity of the human person; Work environment; Human Rights; Labor Law; Stress.

LISTA DE SIGLAS

CF/88 – Constituição Federal de 1988

CID – Classificação Internacional de Doenças

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CV – Cruz Vermelha

CSI – Confederação Sindical Internacional

DH – Direitos Humanos

DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos

MSF – Médicos Sem Fronteiras

OIT – Organização Internacional do Trabalho (Em inglês, ILO – *International Labour Organization*)

OMS – Organização Mundial da Saúde (Em inglês, WHO – *World Health Organization*)

ONU – Organização das Nações Unidas

PIDCP – Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos

PIDESC – Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais

TRT4 – Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região – Rio Grande do Sul

TST – Tribunal Superior do Trabalho

LISTA DE ANEXOS

ANEXO 1 – CID 10: definição do estresse como doença ocupacional.

ANEXO 2 – Em fevereiro de 2017, o meio ambiente do trabalho é o tema em destaque, na página oficial do TST.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1. A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O DIREITO AO TRABALHO: ORIGEM HISTÓRICO-FILOSÓFICA	13
1.1 Panorama histórico-filosófico antigo e medieval: o pensamento de Aristóteles e Tomás de Aquino	13
1.2 Panorama histórico-filosófico moderno: o pensamento de Kant, Hegel, Hannah Arendt e Axel Honneth.....	27
2. A INFLUÊNCIA DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA SEGUNDO O DIREITO INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS	42
2.1. A ONU e as organizações internacionais governamentais e não governamentais e a luta por Direitos Humanos.....	42
2.2 A OIT e a incondicional defesa do trabalho digno e da saúde da pessoa que trabalha	63
3. A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O DIREITO AO TRABALHO NO CENÁRIO JURÍDICO BRASILEIRO	71
3.1 Das origens escravocratas a um redimensionamento do trabalho e da saúde	71
3.2 A inadequação legal e a precária visão jurisprudencial sobre o entendimento do estresse como doença ocupacional.....	87
CONCLUSÃO	107
REFERÊNCIAS.....	110
ANEXOS.....	116

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa surgiu do interesse pelos estudos em Filosofia geral e jurídica, Direito do/ao Trabalho e Direitos Humanos. A primeira será utilizada como fundamento teórico para as indagações acerca do papel do Direito e, sobretudo, do Direito do Trabalho, no que concerne a dignidade da pessoa humana trabalhadora. A pauta das reflexões filosóficas sobre a dignidade humana e os Direitos Humanos é vastíssima, não obstante, serão analisados somente alguns pensadores significativos da tradição Filosófica Ocidental.

A segunda área temática alçará mão das contribuições do Direito Internacional dos Direitos Humanos, pois, ao longo da segunda metade do Século XX, é notório o fato de que os Direitos Humanos se converteram em um dos referentes mais destacados da vida política e jurídica global. Outrossim, cabe destacar sua universalização para todos os membros da família humana. Através desta perspectiva, pretende-se, igualmente, compreender o panorama desde uma visão holística e que seja capaz de ensejar fundamentos jurídicos para a ideia de meio do trabalho digno, saudável e equilibrado a ser plenamente cultivada.

Muito embora a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), apresenta-se de fundamental importância nessas páginas, ela será de extrema utilidade para defender a concepção de trabalho digno e que sirva de fundamento principiológico e normativo do que, convencionalmente, passou-se a chamar de Estado de Direito Democrático.

Ainda no Direito Internacional, serão destacadas as posturas adotadas pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ambas Organizações possuem o objetivo comum de promover a justiça social, colaborando para um futuro com mais acesso à qualidade de vida. Nesse sentido, entende-se que o meio ambiente de trabalho digno e saudável é uma preocupação não só dessas, mas de toda a Comunidade Internacional.

Alicerçando-se nas fontes filosóficas e de Direito Internacional, a última parte desta dissertação de mestrado, dedicar-se-á a analisar a sociedade contemporânea, onde a globalização e a Modernidade líquida geram fluidez social, consumismo e sentimentos de desrespeito, de não reconhecimento e de

desamparo social que também acarretam consequências no mundo do trabalho. Sentimentos globais que são percebidos na sociedade brasileira.

O foco de estudo da última seção desta dissertação de mestrado abrangerá o arcabouço jurídico nacional, bem como o posicionamento dos Tribunais do Trabalho, que tratam do meio ambiente do trabalho, da saúde e da dignidade da pessoa trabalhadora. Desse amplo cenário temático, opta-se por centrar os estudos no estresse, posto que, no Brasil, ele não é considerado por uma ampla maioria de profissionais da área da saúde e do Direito como doença, a despeito de estar relacionado pela Classificação Internacional de Doenças (CID) como tal. Este posicionamento se justifica porque os dados trazidos à tona pela OIT e a OMS em estudos recentemente realizados em âmbito mundial, demonstraram a gravidade desta doença que tem não somente impossibilitado a realização temporária de trabalho, mas, inclusive, o retorno definitivo ao mundo do labor, para milhares de pessoas.

1. A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O DIREITO AO TRABALHO: ORIGEM HISTÓRICO-FILOSÓFICA

Neste primeiro capítulo será tratada a relação entre a dignidade da pessoa humana e a sua evolução no pensamento filosófico ocidental. Para tanto, neste momento inicial, o conceito de dignidade da pessoa humana e a sua relação ao Direito ao Trabalho foi analisado perante dois grandes filósofos clássicos: Aristóteles e Tomás de Aquino. Como base filosófica moderna, foram estudadas as teorias de Immanuel Kant, Georg Wilhelm Friedrich Hegel, Hannah Arendt e Axel Honneth.

1.1 Panorama histórico-filosófico antigo e medieval: o pensamento de Aristóteles e Tomás de Aquino

Atualmente, pode-se perceber diversos debates, no cenário jurídico brasileiro, que envolvem, de alguma forma, o princípio da dignidade humana e direitos fundamentais, por exemplo. Eis que, as reflexões acerca da dignidade da pessoa humana não são consideradas, sob o ponto de vista histórico, como recentes. A exemplo de ilustração, há indícios de comentários formulados por Cícero, sobre a dignidade do homem¹, no tocante à sua liberdade e autonomia, já na Roma Antiga.

Assim, pode-se compreender que, na história do pensamento filosófico e político, a dignidade da pessoa humana fora incluída e estudada por pensadores, muito antes de a mesma ter sido consagrada no Direito nacional, como princípio fundamental. Haja vista a essência da importância do estudo da dignidade, esta escrita também focaliza a relação sócio-histórica, filosófica e procedimental em como o trabalho era percebido nas mais diferentes épocas – da Antiguidade à Contemporaneidade – sob a perspectiva dos autores aqui estudados: Aristóteles,

¹ Refere-se à dignidade do homem – e não dignidade da pessoa humana – pois, na Roma Antiga, assim como na Grécia, nem todos indivíduos eram considerados cidadãos. Para ser cidadão da *pólis*, o ser deveria preencher alguns critérios como, por exemplo, ser homem; ser adulto; e ser livre (não ser escravo).

Tomás de Aquino, Immanuel Kant, Friedrich Hegel, Hannah Arendt e Axel Honneth.

Todavia, antes mesmo de prosseguir a análise dos filósofos supracitados, interessante se faz refletir sobre a etimologia da palavra “dignidade”. Eis que, assim, apresenta Fábio Comparato (1999, p.17):

Dignus, na língua latina, é adjetivo ligado ao verbo defectivo *deceat* (é conveniente, é apropriado) e ao substantivo *decor* (decência, decoro). No sentido qualificativo do que é conveniente ou apropriado, foi usado tanto para louvar quanto para depreciar: *dignus laude*, *dignus supplicio*. O substantivo *dignitas*, ao contrário, tinha sempre conotação positiva: significava mérito e indicava também cargo honorífico no Estado. (Grifos do autor)

A partir da análise da palavra “dignidade”, percebe-se que a mesma poderia ser utilizada de formas diversas. Quando aplicada como adjetivo, para a descrição de algo, por exemplo, infere-se que a mesma remeteria à qualificação “apropriada” para uma ação ou sujeito. Eis que, outro sentido posto à “dignidade” também seria a de simbolizar mérito a alguém, por meio de seu trabalho. Nota-se que, nesta situação, o digno estaria relacionado a cargos especificamente estatais.

Interessante perceber que, desde a origem da palavra “dignidade”, esta se encontra referente tanto ao sujeito no qual é descrito – o ser humano – quanto à sua função ao trabalho. Em outras palavras, o trabalho já permeia grande ligação com a dignidade ao ser que o efetua – mesmo este trabalho (e dignidade) sendo, ao primeiro momento, vinculados ao Estado.

Realizada, então, a ponderação quanto a origem da palavra “dignidade”, nota-se que a busca etimológica da mesma, apenas representa uma tentativa de definição sobre um conceito de um princípio intrinsecamente importante, desde os primórdios da humanidade, até mesmo à atualidade. Justamente por se tratar de um princípio essencial à reflexão jusfilosófica, nota-se que a sua definição propriamente dita deve ser realizada com cautela.

Isto, pois, as concepções de “dignidade” e de “homem”/“humano” também sofreram mutações ao longo da história. Cada período histórico possui

marcas que simbolizam o pensamento humano no tocante a participação política e de direito dos indivíduos, bem como estes se comportam frente a sociedade. Para tanto, observa-se a complexidade em definir com exatidão o que é o princípio da dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, Ingo Sarlet (2009, p. 28-29, grifos do autor):

(...) o acordo a respeito das palavras ‘dignidade da pessoa humana’ infelizmente não se afasta a grande controvérsia em torno do seu conteúdo. Além disso, em se levando em conta que a dignidade, acima de tudo, diz com a condição humana do ser humano, cuida-se de assunto de perene relevância e atualidade, tão perene e atual for a própria existência humana. (Grifos do autor)

Assim, embora haja na dignidade humana teor altamente controverso – por ser de árdua significação –, pode-se perceber que tal temática possui elevado conteúdo simbólico para compreender a estrutura histórica, política e social de um determinado período – desde a Antiguidade até a Modernidade, por exemplo. Dessa forma, já na Antiguidade clássica, pode-se analisar algumas marcas nas quais infere-se o trabalho de reflexão acerca da dignidade.

Para tanto, cumpre salientar que, no pensamento histórico filosófico grego, a dignidade da pessoa humana muito se atrelava ao poder social que o indivíduo representava. Assim, nem todo ser humano era dotado de dignidade, pois não preenchia determinados requisitos.

Eis que, na Antiguidade, para ser considerado “digno”, o indivíduo deveria ser, obrigatoriamente, homem, adulto, e não ser escravo. Logo, percebe-se que grande parte da população – mulheres, crianças e escravos, por exemplo – eram, de forma geral, excluídos socialmente e não poderiam participar da vida política e nem filosófica. Neste sentido, Sarlet (2009, p.32) explica:

No pensamento filosófico e político da antiguidade clássica, verifica-se que a dignidade (*dignitas*) da pessoa humana dizia, em regra, com a posição social ocupada pelo indivíduo e o seu grau de reconhecimento pelos demais membros da comunidade, daí poder falar-se em uma quantificação e modulação da dignidade, no sentido de se admitir a existência de pessoas mais dignas ou menos dignas.

Com isso, pode-se observar que a posição social do homem cidadão e o seu grau de reconhecimento perante a comunidade, como proposto pelo autor, não apenas influenciavam na forma em que aquele era observado pela sociedade, mas também servia como grau de nivelamento de dignidade. Logo, quanto maior fosse a posição de prestígio social, maior era a sua dignidade; e como consequência, maior seria o seu reconhecimento perante os outros homens cidadãos.

Ainda, acerca de tal análise histórica, pode-se perceber que as pessoas consideradas como cidadãos, além de possuírem posição social de prestígio, também eram reconhecidos com grande privilégio, justamente por estarem vinculados às regras de convivência da *pólis*, como comenta Norberto Luiz Guarinello (2008, p.35):

Pertencer à comunidade-estado não era, portanto, algo de pouca monta, mas um privilégio guardado com zelo, cuidadosamente vigiado por meio de registros escritos e conferido com rigor. Como já ressaltava o filósofo grego Aristóteles, fora da cidade-estado não havia indivíduos plenos e livres, com direitos e garantias sobre sua pessoa e seus bens. Pertencer à comunidade era participar de todo um ciclo próprio da vida cotidiana, com seus ritos, costumes, regras, festividades, crenças e relações sociais. Não podemos, no entanto, entender a formação dessas comunidades apenas como um processo de inclusão, já que o fechamento da cidade-estado implicava, necessariamente, a definição do outro e sua exclusão. E o outro não era apenas o estrangeiro, mas muitos dos habitantes do próprio território das cidades-estado. Eles participavam da sociedade com seu trabalho e recursos, mas não integravam ao conjunto dos cidadãos.

Soma-se às observações de Guarinello, o fato de que o trabalho e/ou o direito humano ao trabalho, compreendido como algo que dignifica a pessoa que executa, não existia naquele período histórico.

Além de os cidadãos estarem vinculados às regras da *pólis* e de possuírem determinado prestígio social, o autor cita a ideia de Aristóteles (384 a.C – 322 a.C), em que, era na *pólis*, que os direitos e garantias dos homens se

perfectibilizavam. Por isso, não apenas pertencer à cidade-estado, mas também permanecer na mesma, era de extrema importância para os gregos, pois naquele espaço, a vida política e social se estabelecia como um todo, bem como o ideário clássico determinava.

Ademais, a partir deste pensamento, reflete-se sobre as barreiras estabelecidas nas cidades-estado. Assim sendo, o processo de reconhecimento do outro, na Antiguidade, era através das suas semelhanças, uma vez que o rol de características dos homens – para serem considerados cidadãos – deveria ser preenchido e, com isso, o *status* social e a dignidade humana seriam notórios.

Se a aceitação social se dava por meio das semelhanças, a exclusão social ocorria como justificativa ao ignorar o que o padrão normativo clássico determinava. Assim, o outro – sendo ele(a) escravo(a), idoso(a), mulher e/ou criança – não era percebido como cidadão e, portanto, não digno de frequentar os debates políticos da *pólis*. Nota-se que, mesmo estando *na pólis*, tal indivíduo não era reconhecido como cidadão, pois não possuía as características exigidas pela concepção de mundo da Antiguidade.

Observa-se que, por mais que os excluídos estivessem nas cidades-estado, e contribuíssem com seus trabalhos, ainda assim, não eram reconhecidos como cidadãos, e, como consequência, eram marginalizados. As atividades consideradas dignas/dignificadoras, para a Grécia Antiga, eram, por exemplo, as artes, a filosofia, e a intelectualidade.

No período Clássico, destaca-se o filósofo grego Aristóteles. O mesmo pode ser considerado como um pensador de grande contribuição filosófica não apenas à sua época, mas também, ao tempo contemporâneo; sendo, inclusive, percebido como o representante maior do pensamento grego. Ele influenciou, e influencia, diversas áreas do conhecimento, pois deteve-se, também, ao estudo, por exemplo, da biologia, medicina, psicologia, física, metafísica, ética, ciência política, entre outras.

Sua percepção permeava o pensamento grego, em geral, referente a tal temática. Na Antiguidade, o labor manual (relativo, por exemplo, ao cuidado com a terra e agricultura, bem como o doméstico) se contrastava ao intelectual

(filosófico). Assim, Aristóteles defendia que, aqueles que se dedicassem ao trabalho intelectual deveriam apenas permear tal campo, não devendo realizar atividades manuais, e vice-versa. De acordo com Eduardo Bittar (2003, p.1187):

Numa vida puramente dedicada à subsistência, em nada difere o homem de um animal; até mesmo por isso é que a *pólis* cumpre sua função primacial, ofertando ao homem algo mais do que puramente indispensável à sobrevivência. A *eudaimonía* humana se cumpre com a realização da natureza racional que lhe é consentânea. Então, a escravidão cumpre essa função de libertar o homem das amarras de seus afazeres domésticos mais elementares (cuidar do rebanho, moer grãos, apascentar o gado, etc.), libertando aquele que é livre para que possa exercer com desenvoltura duas demais atribuições na *vita activa* ou na *vita contemplativa*. A escravidão se justifica, e isto é claro em Aristóteles, enquanto os instrumentos não cumprem por si só suas funções. (Grifos do autor)

Nota-se que, para Aristóteles, os trabalhos manuais e intelectuais não deveriam se comunicar, na justificativa de manter a qualidade do trabalho crítico e filosófico. Eis que, em sua percepção, a escravidão era aceita e motivada, a fim de prosseguir com a organização da *pólis*. Os escravos, por meio de suas atribuições de *vida activa*, trabalhavam em prol de manter o fluxo doméstico dos lares dos filósofos, por exemplo, que possuíam atribuições de *vita contemplativa*.

No tocante ao uso do termo “atribuições”, vale observar que tal ideia faz parte do pensamento aristotélico, no qual o ser humano deveria perceber as suas virtudes e qualidades, com o objetivo de aperfeiçoá-las para segui-las, por meio do trabalho, em sua vida. Ainda, segundo Bittar (2003, p.1186):

Os escravos são instrumentos animados da casa. (...)
A teoria da escravidão aristotélica corresponde a um conjunto de premissas que procuram radicar na natureza o estado servil do homem. O problema da escravidão vem sendo explicado como necessidade para a ação (*práxis*), o escravo sendo possuído como propriedade para o seu senhor, e desempenhando função primordial na conjuntura da administração da casa (*oikonomía*). (Grifos do autor)

Dessa forma, os escravos, desde a perspectiva aristotélica, são “instrumentos”, como cita o autor referido, indispensáveis para a formação estrutural do lar. Assim, o escravo é visto como uma “propriedade” do senhor. Isto, pois, ele mantém, como referido anteriormente, a administração do lar e a organização da *pólis*. Nessa baila, complementa Bittar (2003, p.1188): “O Senhor e o escravo interagem como parte e todo de um só ser. O escravo é mesmo uma espécie de parte animada separada do corpo do senhor, de maneira que há um interesse comum e amizade recíproca entre senhor e escravo”.

Por fim, entende-se que, na Antiguidade, a percepção de trabalho estava muito atrelada à escravidão como forma de trabalho manual, a fim de auxiliar o Senhor, muitas vezes, intelectual e filósofo. Nessa relação Senhor/escravo, trazida ao âmago aristotélico, ambas partes são dependentes entre si.

Uma vez analisada a percepção do trabalho na Antiguidade, prossegue-se para o estudo filosófico de maneira a relacionar a dignidade da pessoa humana. Ao primeiro momento, são necessárias algumas explicações, a fim de melhor compreensão frente ao tema abordado. Uma delas parte do entendimento de dignidade da pessoa humana, para Aristóteles. Não há, em seus escritos, a demarcação explícita sobre tal assunto. Assim, de acordo com Paul-Eugène Charbonneau (1967, p. 91): “Aristóteles, assim como Platão, não dirigiu seu pensamento para semelhante problema”. Isso, pelo fato de estar locado na Grécia – em dado tal período histórico-social – infere-se que a referida dignidade da pessoa humana não era, pois, alvo principal de análise do pensamento grego², pois o exercício da cidadania na *pólis* já dava aos homens a sua plena integralidade como pessoa.

Exemplifica-se isso ao estudar a obra de Aristóteles. Aqui se destaca a obra “Ética a Nicômaco”, de sua autoria, na qual “desenvolve questões relacionadas à política, lógica, razão, felicidade e justiça, por exemplo” (TOMASI; GAUTÉRIO, 2015, p.111). Todavia, pode-se inferir determinados pontos de semelhança nos quais o filósofo analisa o ser humano, a natureza e a

² Os estudos antropológicos não eram objetos de análise primeira de Aristóteles. Tal pensador apenas aborda, na sua escrita quanto ao homem, a tentativa de aplicar conceitos filosóficos como natureza, essência e substância.

*pólis*³. Em outras palavras, mesmo que não explicitando e/ou analisando a dignidade humana, é possível, por exemplo, estabelecer determinadas relações entre ela e as categorias mencionadas.

Além de tais aspectos, percebe-se que Aristóteles também aborda a razão para explicar o homem. Embora o referido autor não tenha propagado, como ponto central de estudo, o homem sendo objeto de sua análise primeira, por exemplo, ele denota, em determinadas partes de seu trabalho, a percepção sobre o que forma o ser humano.

Para tanto, o ser humano se constitui de corpo e alma – algo muito similar à divisão “substância” e “essência”, que o autor realiza em suas demais literaturas. Nessa “categorização” do ser humano, o corpo pode ser considerado como a estrutura física do indivíduo, capaz de locomover-se, por exemplo, e a alma seria a essência individual do ser, responsável não pelo movimento físico, mas sim comportamental⁴.

Na obra “Ética a Nicômaco”, pode-se observar uma síntese ao pensamento organizacional grego, no qual os seres humanos estavam integrados ao universo; sendo, este, caracterizado como ordenado, cósmico e finito. Ao questionar o que a vida do ser humano deve seguir para poder ser considerada como boa, Aristóteles estrutura seus argumentos de forma em que o indivíduo deve conhecer a si mesmo, profundamente; deve, pois, perceber e saber qual é a sua finalidade de vida, na natureza, a fim de contribuir com o cosmos. De acordo com Aristóteles (2002, p.28):

Com respeito aos primeiros princípios, alguns descobrimos pela indução, outros pela percepção, outros pelo hábito, e outros de diferentes maneiras; entretanto devemos tentar investiga-los em conformidade com sua natureza e esforçar-nos para expressá-los com precisão, pois eles têm grande influência na sequência da investigação.

³ *Pólis* eram as Cidades-Estados gregas, nas quais quem possuía direitos e participava como cidadãos eram os homens adultos e livres.

⁴ A questão psicológica, embora presente nas obras de Aristóteles, não é objeto de estudo na escrita desta dissertação.

Em tal passagem, explica o filósofo que para a vida do ser humano poder ser considerada boa e, por consequência, digna, o indivíduo deve descobrir ou, em outras palavras, estar atento para a sua própria forma de comportamento social e como interage no meio. Isso ocorrerá, então, por meio de observação, investigação, ou percepção quanto às suas ações. Essas ações devem estar em conformidade com a natureza e, a partir disto, já conhecendo a sua finalidade, o ser deve exercitá-las.

Ademais, não basta apenas que o ser perceba as suas ações comportamentais perante a sociedade, mas deve também possuir um certo hábito em suas boas ações. Quanto ao “hábito” de ações, Aristóteles as denomina como “virtudes”. Define Aristóteles (2002, p.40): “há duas espécies de virtude, a intelectual e a moral. A primeira deve, em grande parte, sua geração e crescimento ao ensino, e por isso requer experiência e tempo; ao passo que a virtude moral é adquirida em resultado do hábito”. Ressalta-se que as virtudes – sobretudo as morais, aqui focalizadas – serão geradas e percebidas nos seres humanos através da natureza.

Seria, então, a natureza – o cosmos – que oferta para alguns indivíduos determinadas virtudes, e outras virtudes para outros. Sendo necessário, sempre, e independente da virtude “recebida”, a prática habitual de exercício àquela. Explica Aristóteles (2002, p.40): “Não é, portanto, nem por natureza nem contrariamente à natureza que as virtudes se geram em nós; antes devemos dizer que a natureza nos dá a capacidade de recebê-las, e tal capacidade se aperfeiçoa com o hábito”.

Ainda, para se viver bem, segundo Aristóteles, além de os indivíduos se autoanalisarem para descobrirem quais são os seus melhores atributos, é necessário trabalhá-los à excelência. Com isso, pode-se perceber que, de acordo com o pensamento grego, a natureza e o cosmos são fatores determinantes ao contexto de vida dos indivíduos. Estes, ao receberem e perceberem as suas melhores qualidades, têm o compromisso moral e ético de trabalhá-las à excelência. Isso, pois, segundo Aristóteles, fará o ser humano buscar a justa

medida em suas ações e, assim, viver bem e de forma digna perante o cosmos e a *pólis*.

Ao relacionar a vida boa e digna ao pensamento clássico, faz-se analisar, por último, a noção de virtude. Segundo Aristóteles (2002, p.39): “os hábitos dignos de louvor chamamos de virtudes”. Este afirma que virtude pode ser considerada como as ações que visam, não apenas o bem para si, mas também, o bem comum. Tais hábitos, então, devem ser realizados de forma contínua, e não esporádica.

Aristóteles compreendia a felicidade como a prática de uma virtude. Nesta o indivíduo deve objetivar, por meio de suas atividades, a fim de harmonizar a sua vida, por meio de boas ações – ações positivas – visando o bem para si e para a coletividade. Em outras palavras, Aristóteles (2002, p.29): “Outra crença que se harmoniza com a nossa concepção é a de que o homem vive bem e age bem, visto que definimos a felicidade como uma espécie de boa vida e boa ação”.

Logo, a felicidade é uma virtude a ser almejada e praticada à excelência pelos indivíduos, em suas vidas privadas e nas atividades sociais, por exemplo. Isto, pois, a felicidade e a prática de ações que evidenciem o bem são elementos da virtude humana; demonstrando, porquanto, a cautela aristotélica em destacar o ser humano em suas escritas. Quanto a tal questão, determina: “Sem dúvida alguma, a virtude que devemos examinar é a virtude humana, pois o bem e a felicidade que estamos buscando são o bem e a felicidade humanos” (ARISTÓTELES, 2002, p.37).

Já Tomás de Aquino (1225-1274), discípulo de Aristóteles, que nasceu em Lácio, no sul da Itália, e é considerado o principal filósofo da Idade Média, buscou, em seus escritos, trabalhar com a reformulação de algumas ideias aristotélicas, não obstante desde uma perspectiva cristã. No século XIII, período em que produziu seus pensamentos, Tomás de Aquino foi considerado um dos mais importantes representantes da escolástica, ao cerne em que foi o fundador da Escola Tomista de filosofia e teologia – Escola que estuda os escritos de Aquino.

Ao longo de sua vida, escrevera obras como a “Suma contra os gentis” e “Suma teológica”. Destaca-se a “Suma teológica”, por conter, ao todo, uma obra literária com três partes subdivididas, nos quais Aquino desenvolve suas percepções sobre o homem, a lei, a justiça e a fé, por exemplo.

Salienta-se que, historicamente, Tomás de Aquino foi o responsável por defender e explicar a relação entre a fé e a razão, e a conjugá-las a fim de conceituar e fornecer sentido a essas duas formas de conhecimento. Assim, pode-se compreender que o referido filósofo repensa a relação entre fé e razão que, até então, era concebida, na filosofia, como algo uno e indivisível.

Interessante perceber na obra tomista que, embora o autor separe as percepções de fé e de razão como forma de explicar diferentes questões vivacionais como, por exemplo, o que permeia a formação social de lei e justiça, Aquino não contrapõe tais elementos – fé e razão. Sobre a forma de construção de pensamento aquiniano no tocante à utilização de fé e razão, de forma em que ambos não se negam, afirma Fátima Gautério (2009, *online*, p.s/n):

A razão se constitui no primeiro princípio da atividade humana, e conseqüentemente, a lei que regula os atos humanos é regulada pela razão. Os atos serão bons ou maus, se estiverem conforme a razão divina e humana, fonte de sua e perfeição e bondade.

Dessa forma, percebe-se que a razão apresenta-se como um elemento de grande valia, como forma argumentativa no discurso de Tomás de Aquino. Tal razão se encontra como um princípio humano ao regulamentar os atos sociais dos seres. A partir de tais atos, inicia-se o estudo sobre a dignidade da pessoa humana e a sua relação com o trabalho, à luz do pensamento tomista. Para tanto, prossegue-se a reflexão sobre os atos humanos, pois estes, de acordo com tal pensamento, estão conectados com a dignidade dos indivíduos.

Eis que, inicialmente, analisa-se a escrita aquinate: “A regra e a medida de todos os atos humanos é a razão” (Summa, IIac, q 21, a3). Compreende-se, assim, que, a razão é elemento constitucional dos seres humanos e, a partir dela, devem ser guiados os seus atos. E, como atos humanos vivacionais em sociedade, a dignidade da pessoa humana também permeia os escritos tomistas.

No tocante à dignidade da pessoa humana, mais especificamente, Carlos Romeu Salles Corrêa (2013, p.s/n, grifos do autor) argumenta:

São Tomás de Aquino (1225-1274), no baixo medievo, defende em sua *Summa Theologiae* que ‘a dignidade é algo absoluto e pertence à essência’ e que ‘o corpo humano tem a máxima dignidade, uma vez que a forma que o aperfeiçoa, a alma racional, é a mais digna’.

Sob esta perspectiva, nota-se que Tomás de Aquino, assim como Aristóteles, como dito anteriormente, também trabalha com a importância da racionalidade para explicar o indivíduo e a sociedade. Eis que, para Aquino, o ser humano é dotado de racionalidade. Inclusive, tal fato é uma característica que o distingue dos demais seres da natureza. Dito de outra forma, a racionalidade é um elemento intrínseco ao ser humano, parte integrante da sua “essência” e | fundamental para sua existência.

O trabalho, no período medieval, o qual Tomás de Aquino desenvolveu suas obras filosóficas, permeava resquícios da importância do trabalho manual acreditado por Aristóteles, na Antiguidade. Todavia, acrescentava, agora, a influência do corpo e da alma. Partindo do pressuposto que o ser humano era composto de corpo e alma, o trabalho, então, deveria compor e auxiliar estas duas esferas dos indivíduos. No tocante ao trabalho manual, Tomás de Aquino (STh II-II, q.187, a.3) define:

Hay que decir: Son cuatro los fines del trabajo manual. El primero y principal, procurar el sustento, por lo cual se dijo al primer hombre (Gén 3,29): Comerás el pan con el sudor de tu frente. Y en el salmo 127,2: Te alimentarás con el trabajo de tus manos. El segundo es suprimir la ociosidad, fuente de muchos males. Por eso se dice en Eclo 33,28-29: Envía a tu siervo a trabajar para que no esté ocioso, pues la ociosidad enseña mucha malicia. El tercero es refrenar las pasiones, en cuanto que el trabajo castiga al cuerpo. Por eso se dice con 2 Cor 6,5-6: En los trabajos, los ayunos, las vigiliias, la castidad. Y el cuarto, el dar limosna. De ahí que se diga en Ef 4,28: El que robaba, que no robe más; antes bien, trabaje con sus manos en algo de provecho para tener de qué dar al necesitado. (grifos do autor, negrito da autora desta dissertação)

Dessa forma, entende-se que, para Tomás de Aquino, o trabalho manual era considerado muito importante, pois era uma forma de sustento do ser humano. Ainda, o mesmo contribuía para que os indivíduos ocupassem seu tempo realizando atividades relativas ao labor – uma vez que a “ociosidade” não era vista como o ócio grego de refletir sobre a *pólis*, mas sim de atividades desocupadas que poderiam trazer o mal para a comunidade.

Outras duas formas de se pensar nos benefícios do trabalho manual, segundo Aquino, eram o de combater as “paixões”, aqui compreendidas como os possíveis “vícios” dos indivíduos, como a ira, o ódio e a raiva. O filósofo assim compreendia pois, ao momento em que as trabalhadoras e os trabalhadores estavam em suas atividades laborativas, as mesmas e os mesmos não estavam se ocupando com “paixões”, ora maus sentimentos para com os outros. Ressalta-se que o negrito exposto na citação apresentada, refere-se à pessoa do servo como quem tem a obrigatoriedade do trabalho; dito de outra forma, o trabalho ainda não é pensado para todos os grupos sociais, mas para a parcela mais vulnerável da comunidade.

Por fim, a última benesse do trabalho manual seria a possibilidade de as servas e os servos receberem esmola. Esta era vista, na Idade Média, como uma contribuição positiva dos indivíduos que possuíam mais condições financeiras, para que os possuidores com menos condições pudessem melhorar sua situação e também prosseguir nas atividades de trabalho.

Prosseguindo na análise, há, como característica do período histórico do feudalismo, o fato de que as servas e os servos (camponesas e camponeses) eram subordinados aos seus senhores feudais. Os senhores ofereciam proteção, suas terras e espaço para que habitassem e trabalhassem nos campos agrícolas e, em troca, as camponesas e os camponeses realizavam todo o trabalho manual e braçal, cuidando do sustento agrícola. Por isso, ambos precisavam de uma determinada cooperação mútua, a fim de poderem viver harmoniosamente.

Assim, mesmo estando em extratos sociais radicalmente distintos, entre as camponesas e os camponeses e seus senhores não deveria haver uma demasiada oposição de *status*, entre os trabalhos que realizavam – manuais e intelectuais –

como era pressuposto na Antiguidade. Ao afirmar “*operatio intellectus praecedit*” (Summa contra gentiles II, 1), Tomás de Aquino aproxima os trabalhos de ambos, sugerindo que o trabalho manual sempre pressupõe uma atividade intelectual.

Assim sendo, tanto os senhores feudais, quanto suas servas e seus servos são, em primeira análise, seres humanos – e, portanto, dotados de razão. Tal fato define, segundo Aquino: “*Actiones autem sunt suppositorum*” (STh II-II, q.58, a.2), ou seja, que o trabalho precede a pessoa humana, o trabalho seria característica inerente dos indivíduos, sendo, portanto, um ato humano.

Uma última instância a ser estudada, segundo a percepção tomista de trabalho, é a necessidade do descanso e repouso a ser concedido à trabalhadora e ao trabalhador. Nas palavras de Tomás de Aquino (STh II-II, q.168, a.2):

De igual modo que el hombre necessita del descanso corporal para reconfortar el cuerpo, que no puede trabajar incesantemente porque su capacidad es finita y limitada a ciertos trabajos, eso pasa también en la alma, cuya capacidad es también limitada y determinada a ciertas operaciones.

Como referido anteriormente, Tomás de Aquino compreendia que o ser humano era a soma do corpo e da alma. Interessante perceber que, na visão do filósofo, se após a sua jornada de trabalho, o indivíduo sentia seu corpo cansado, natural que sentisse, também, sua alma fatigada; e necessitasse recuperá-los. Aquino afirma que o ser humano possui “capacidade finita e limitada”, por isso se faz necessário o descanso do corpo e da mente/alma.

Por fim, essa forma de pensar o ser humano se desfez ao longo da evolução histórica-filosófica; pois, em seguida, com o surgimento da burguesia – da formação dos burgos – e a aceleração do comércio, o capitalismo emerge e impõe um ritmo diverso ao indivíduo, à sociedade e ao trabalho, como será analisado a seguir, com os filósofos modernos e contemporâneos.

1.2 Panorama histórico-filosófico moderno: o pensamento de Kant, Hegel, Hannah Arendt e Axel Honneth

Immanuel Kant (1724-1804) nascido na Prússia (atual Alemanha), assim como os demais filósofos estudados até o momento – Aristóteles e Tomás de Aquino – também acredita que a razão é, pois, elemento essencial humano e, com isso, fator que o distingue dos outros seres do reino animal.

Kant, no século XVIII, aponta novas perspectivas filosóficas em campos como a ética e a moral. Tais perspectivas, cumpre ressaltar, são consideradas basilares para o pensamento moderno de vida como um todo, uma vez que concede a dignidade humana como essência de todos os seres humanos, bem como ressignifica a noção de trabalho, e, ainda, confere alguns elementos principiológicos ao Direito.

Antes mesmo de adentrarmos à ideia de dignidade da pessoa humana relacionada ao trabalho na visão kantiana, faz-se interessante permear o seu pensamento, em linhas gerais, sobre a ética. Para Kant, ética seria um conjunto de valores nos quais a sociedade deveria seguir para viver “bem” – de forma digna e evidenciando o bem comum.

Esta ética, a “ética do dever” está intrinsecamente relacionada ao conceito dever-ser, que pode ser exemplificado através das palavras do próprio filósofo através da máxima: “Age externamente de tal maneira que o uso livre do teu arbítrio possa coexistir com a liberdade de todos segundo uma lei universal” (KANT, 2003, p.232).

Dessa forma, o dever-ser também se relaciona ao “imperativo categórico” proposto pelo filósofo. Dito imperativo pode ser compreendido como o dever dos indivíduos em agir de forma ética para com o outro. Assim, na frase citada por Kant, o mesmo representa que os seres humanos são livres e as ações humanas devem seguir uma lei moral universal, respeitando a vontade e a liberdade não apenas de si, mas também dos demais.

Quanto à lei moral universal, Kant (1980, p.139) afirma: “A moralidade consiste pois na relação de toda a ação com a legislação, através da qual somente se torna possível um reino dos fins”. Com isso, o imperativo categórico é a ideia em que o indivíduo, por ser dotado de razão, deve agir em sociedade conforme as leis morais e escritas, no reino dos fins, ou seja, evidenciando, como fim, o bem – a ética – ao outro. Seguindo esse raciocínio, o ser humano deve ser visto como fim e não como meio para as ações, como determina Kant (1980, p.134-135):

O homem, e, duma maneira geral, todo o ser racional, existe, como fim em si mesmo, *não só como um meio* para o uso arbitrário desta ou daquela vontade. Pelo contrário, em todas as suas ações, tanto nas que se dirigem a ele mesmo como nas que se dirigem a outros seres racionais, ele tem sempre de ser considerado *simultaneamente como um fim*. (...)

Se, pois, deve haver um princípio prático supremo e um imperativo categórico no que se respeita à vontade humana, então tem de ser tal que, da representação daquilo que é necessariamente um fim para toda a gente, porque *é fim em si mesmo*, faça um princípio *objetivo* da vontade, que possa por conseguinte servir de lei prática universal. O fundamento desse princípio é: *A natureza racional existe como um fim em si*. É assim que o homem se representa necessariamente a sua própria existência; e, nesse sentido, esse princípio é um princípio *subjetivo* das ações humanas. Mas é também assim que qualquer outro ser racional se representa a sua existência, em virtude exatamente do mesmo princípio racional que é válido também para mim; é portanto simultaneamente um princípio *objetivo*, do qual como princípio prático supremo se tem de poder derivar todas as leis da vontade. O imperativo prático será pois o seguinte: *Age de tal maneira que uses a humanidade, tanto na tua pessoa como na pessoa de qualquer outro, sempre e simultaneamente como fim e nunca simplesmente como meio*. (grifos do autor)

Nas palavras de Kant, ao viver tanto individualmente, quanto em sociedade, os indivíduos devem praticar suas ações visando o fim em suas vontades; não se utilizando de recursos, através de meios, para que provenham vantagens que não envolvam o bem comum. Logo, percebe-se que os conceitos de lei universal, ética e imperativo categórico estão interligados ao compreender os próprios indivíduos e a dignidade da pessoa humana.

Utilizar, pois, a humanidade representa viver em sociedade como se as ações do próprio indivíduo pudessem ser consideradas leis universais. No tocante à própria pessoa, como na de qualquer outro, conforme elucida Kant, representa afirmar que todos os seres humanos, por serem dotados de razão, possuem autonomia, liberdade e dignidade. Ao afirmar não utilizar a pessoa como meio, mas como fim, Kant apresenta o olhar aos DH e à dignidade humana.

Outro aspecto de extrema importância, em “A Metafísica dos Costumes” de Kant, é a sua explicitação de que nenhum ser humano deve ser considerado como objeto, em nenhuma circunstância, como cita Kant (1980, p.136): “Mas o homem não é uma coisa; não é, portanto, um objeto que possa ser utilizado *simplesmente* como um meio, mas pelo contrário deve ser considerado sempre em todas as suas ações como fim em si mesmo”.

Por considerar o ser humano como um indivíduo, e não como um objeto, Kant explica, mais uma vez, sobre a importância de não utilizar o indivíduo como meio para conseguir um benefício ou alguma ação específica, a fim de auferir vantagem – de qualquer natureza. Entende-se tal fato, também, por analisar a ideia de que os indivíduos são dotados de razão, e a utilizam a em suas ações. De acordo com Kant (1980, p.136):

Mas o homem não é uma coisa; não é portanto um objeto que possa ser utilizado *simplesmente* como um meio, mas pelo contrário deve ser considerado sempre em todas as suas ações como fim em si mesmo. Portanto, não posso dispor do homem na minha pessoa para o mutilar, o degradar ou o matar (...) essa determinação pertence à moral propriamente dita. (grifos do autor)

Por compreender que as pessoas existem como fim em si mesmas, e não como meio para as ações e vontades; bem como por evidenciar que as pessoas são seres reais e racionais, não sendo, portando, objetos, o filósofo afirma que, por essas razões, o ser humano não possui um valor, mas sim, possui dignidade. Nas palavras de Kant (1980, p.140):

No reino dos fins tudo tem ou um **preço** ou uma **dignidade**. Quando uma coisa tem preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra como *equivalente*; mas quando uma coisa está acima de todo

o preço, e portanto não permite equivalente, então tem ela dignidade.

(...)

O que se relaciona com as inclinações e necessidades gerais do homem tem um preço venal (...) a destreza e a diligência no trabalho têm um preço venal

(...)

Aquilo que constitui a condição só graças à qual qualquer coisa pode ser um fim em si mesma, não tem somente um valor relativo, isto é, um preço, mas um valor íntimo, isto é, *dignidade*. (grifos do autor)

No reino dos fins, ou seja, no âmago das ações humanas, socialmente, conforme ilustra o pensamento kantiano, há divisão entre os objetos e as pessoas. Os objetos podem ser considerados como tudo o que não é pessoa, e portanto, não possui o poder – e nem utiliza – a razão. Assim sendo, os objetos possuem valor e podem ser substituídos inclusive por outro objeto equivalente.

Todavia, os indivíduos dotados da racionalidade, que possuem por características a convivência em sociedade, a liberdade, a moralidade e a ética, possuem dignidade. Não podem, por isso, serem trocados, e nem há um valor que equivalha a um bem/objeto. A dignidade, para Kant, não pode ser atribuída conforme um *quantum* econômico ou de qualquer natureza. Assim sendo, a dignidade não se mensura, não se quantifica, e possui, assim, um valor íntimo.

Interessante perceber, ainda, a importância do trabalho, de acordo com o pensamento kantiano. O filósofo determina, em sua obra aqui analisada, conforme cita na passagem que, o trabalho possui caráter de manutenção da vida do ser humano, já que demonstra que o labor faz parte de uma necessidade geral do indivíduo. Isto ocorre, pois é através do trabalho que os indivíduos conseguem manter as suas necessidades básicas de vida – moradia, alimentação e educação, por exemplo.

Porém, Kant acrescenta mais ideias sobre o trabalho em sua escrita. Como um dos principais autores modernos, ele introduz, ao mundo filosófico, novas perspectivas quanto à percepção do trabalho. Ele assim o faz ao propor a ideia

de “boa vontade”. Tal entendimento kantiano auxiliou a realizar a distinção entre o mundo Antigo e o Moderno.

Assim, percebe-se que, na Modernidade, é possível viver de forma digna sem desenvolver os talentos naturais, que a Antiguidade preconizava. Para ser feliz e viver de forma digna, este não é um requisito fundamental, como outrora se pensava. A consequência imediata dessa ruptura proposta por Kant é a reestruturação da ideia de trabalho.

Se, até então, o trabalho era visto como a divisão entre vida/trabalho ativa(o) e vida/trabalho contemplativa(o), na Modernidade, o trabalho não é mais restrito a estes dois grandes grupos, mas sim ao esforço, à dedicação e à energia que o ser humano realiza sobre tal atividade. A isso, Kant denomina de “boa vontade”. De acordo com Kant (1980, p.110):

A boa vontade não é boa por aquilo que promove ou realiza, pela aptidão para alcançar qualquer finalidade proposta, mas tão-somente pelo querer, isto é, em si mesma, e, considerada como si mesma, deve ser avaliada em grau muito mais alto do que tudo o que por seu intermédio possa ser alcançado em proveito de qualquer inclinação, ou mesmo, se se quiser, da soma de todas as inclinações.

Dessa forma, uma vez consolidada a dignidade da pessoa humana através da sua racionalidade e seguindo os conceitos de que todo indivíduo é dotado de razão, bem como de liberdade, e é sabedor moral e eticamente que pode realizar ações como um fim em si mesmo, o indivíduo, agora, possui a boa vontade, ou seja, o querer, em si mesmo, em realizar a sua vontade laboral, seja percebendo as suas inclinações naturais – “talentos” – ou não.

A dignidade para o ser humano pode estar atrelada ao seu trabalho, e a como se dedica para tal. Assim, os indivíduos não necessitam mais, obrigatoriamente, perceber e desenvolver seus talentos e dons naturais, já que são livres para escolherem a sua profissão. Por isso, no mundo Moderno, o trabalho manual, por exemplo, não mais é percebido como trabalho indigno, uma vez que há, neste momento e posteriormente quando do capitalismo, uma ressignificação moral do valor do trabalho.

As consequências de tal fato crescem ao longo do tempo, e serão discutidas pelos próximos autores aqui estudados. Todavia, ao primeiro momento, uma consequência interessante de ser analisada é a ideia de igualdade. Neste instante histórico, o ser humano não necessita mais seguir obrigatoriamente o seu talento ofertado pela natureza/cosmos, ou “chamado divino”. Ele possui liberdade e autonomia para escolher o rumo a seguir e qual profissão prefere – não obstante, recorda-se que estas noções estão no plano ideal e muito pouco ou, quase nada, têm equivalência ao mundo real. Todas e todos possuem a liberdade para decidir o seu talento, e se preferem segui-lo, ou não.

Esta igualdade laborativa idealizada por Kant era inimaginável e inconcebível tanto no período clássico de Aristóteles, quanto no feudalismo de Tomás de Aquino, pois as formas de perceber o indivíduo, a sua dignidade e o trabalho eram distintas. Mister analisar que muito do pensamento kantiano é vivenciado, em alguma medida, até aos dias atuais. A percepção de que os indivíduos são livres e autônomos tanto pelo seu direito fundamental de ir e vir, quanto à livre escolha de qual profissão seguir e à livre associação sindical, por exemplo, são presentes kantianos à sociedade ocidental, inclusive a brasileira, mas, sobretudo, tomados como fundamentos do capitalismo, como será estudado nos próximos capítulos.

Os pensamentos de Kant repercutiram no mundo. As novas propostas chamaram a atenção de vários filósofos, alguns que o seguiram, e outros que o criticaram. Georg Wilhelm Friedrich Hegel foi um grande leitor e crítico das obras de Kant. Este filósofo que nasceu em 1770, na Alemanha, também deu sua contribuição para os temas aqui tratados.

Uma das críticas realizadas por Hegel a Kant foi a de que o filósofo prussiano havia promovido muito a noção de dever-ser, em suas obras, sem, contudo, focalizar ao objeto primeiro da filosofia: o ser e a verdade. Ainda, no tocante à dignidade da pessoa humana, Sarlet (2009, p. 41) comenta que Hegel:

acabou por sustentar uma noção de dignidade centrada na ideia de eticidade (instância que sintetiza o concreto e o universal, assim como o individual e o comunitário), de tal sorte que o ser

humano não nasce digno – já que Hegel refuta uma concepção estritamente ontológica da dignidade –, mas torna-se digno a partir do momento em que assume a sua condição de cidadão.

Assim, enquanto Kant formulou a hipótese de que a dignidade da pessoa humana era inata aos indivíduos racionais, Hegel, por sua vez, defende a tese de que o ser humano é resultado de processos históricos, e, portanto, não se fala em dignidade inata. Para Hegel, a dignidade do indivíduo vai além do fato de ele ser um ser humano e, portanto, racional. Assim, em seu pensamento, a dignidade está correlacionada ao reconhecimento do outro.

Em outras palavras, o ser humano não nasce digno, pois ele necessita, em sociedade, se autocompreender e compreender o outro; deve, pois, em suas relações sociais na coletividade – e não individualmente, como propunha Kant – perceber/reconhecer o outro como indivíduo. Nas palavras de Hegel (1997, p.40): “É a personalidade que principalmente contém a capacidade do direito (...) O imperativo do direito é portanto: sê uma pessoa e respeita os outros como pessoas”.

Interessante perceber que, ao mesmo tempo em que Hegel afirma que é necessário respeitar e reconhecer o outro como pessoa, também determina que este reconhecimento – dignidade – é o “imperativo do direito”, ou seja, um princípio máximo do direito a ser seguido. Nessa esteira de pensamento, ao interpretar a obra de Hegel, afirma Kurt Seelman (2009, p.116):

Reconhecimento significa, então, em todos esses casos: a proteção jurídica da dignidade reside na obrigação do reconhecimento de determinadas possibilidades de prestação – da prestação da defesa de direitos, da prestação de desenvolvimento da individualidade e da prestação do auto-ordenar-se no processo de interação.

Com isso, conforme cita o autor, o pensamento hegeliano de reconhecimento e de dignidade da pessoa humana, muito está atrelado ao Direito. Os indivíduos devem ser protegidos juridicamente em seus direitos fundamentais, bem como os seus direitos também devem ser reconhecidos socialmente.

Outro direito fundamental abordado por Hegel é o trabalho. Para este autor, o trabalho é uma mediação entre pessoas e também fruto de processo histórico. Ao progresso histórico realizado até o momento, nesta dissertação, abordaram-se o escravagismo antigo, o sistema servil do feudalismo no período medieval, e ao cenário hegeliano há o capitalismo caracterizado pelo meio de produção industrial, em quem detém o capital e o proletariado que oferta a sua mão de obra pelo trabalho assalariado.

A fim de melhor ilustrar a sua visão sobre o trabalho e reconhecimento – conceito este muito presente na obra do autor –, Hegel realiza a metáfora do senhor *versus* escravo. A dialética do senhor e escravo é a representação do reconhecimento dos indivíduos através do conflito de suas consciências – outro conceito hegeliano – e da (inter)dependência deles para a manutenção do sistema laboral. Afirma Hegel (1992, p.132-133):

Mas o sentimento da potência absoluta em geral, e em particular o do serviço, é apenas a dissolução em si; e embora o temor do senhor seja, sem dúvida, o início da sabedoria, a consciência aí é para ela mesma, mas não é o ser-para-si; porém encontra-se a si mesma por meio do trabalho. No momento que corresponde ao desejo na consciência do senhor, parecia caber à consciência escrava o lado da relação inessencial para com a coisa, porquanto ali a coisa mantém sua independência. O desejo se reservou o puro negar do objeto e por isso o sentimento-de-si-mesmo, sem mescla. Mas essa satisfação é pelo mesmo motivo, apenas um evanescente, já que lhe falta o lado objetivo ou o subsistir. O trabalho, ao contrário, é desejo refreado, um desvanecer contido, ou seja, o trabalho forma. A relação negativa para com o objeto torna-se a forma do mesmo e algo permanente, porque justamente o objeto tem independência para o trabalhador. Esse meio-termo negativo ou agir formativo é, ao mesmo tempo, a singularidade, ou o puro ser-para-si da consciência, que agora no trabalho se transfere para fora de si no elemento do permanecer; a consciência trabalhadora, portanto, chega assim à intuição do ser independente, como [intuição] de si mesma.

A partir da metáfora senhor *versus* escravo, entende-se que o primeiro é a representação do indivíduo que detém o poder e os meios de produção, e exerce, aparentemente, a autoridade sobre o escravo. Este último é o sujeito que não detém os meios de produção e, por isso, trabalha de forma penosa e encontra-se submisso ao poder do senhor.

Ocorre que, sistematicamente, o senhor é tão dependente da existência do escravo, quanto o escravo do senhor. Ambos necessitam um da existência do outro para existirem e para se reconhecerem como indivíduos. Todavia, o cenário histórico capitalista fundamenta a alienação do escravo, pois ele não se reconhece como tal. Em outras palavras, o trabalho forma o indivíduo, embora o senhor e o escravo possam não perceber isso ao primeiro olhar.

O trabalho intelectual de Hegel influenciou, e continua influenciando, muitos autores dos mais diversos ramos do conhecimento como, sociologia, história, política e filosofia, por exemplo. Karl Marx foi discípulo de Hegel sendo, portanto, influenciado por ele. Além disso, outro autor contemporâneo que leu e baseou-se em Hegel é Axel Honneth.

Axel Honneth nasceu em 1949 e é um filósofo e sociólogo alemão, vinculado ao legado da Escola de Frankfurt. Como autor contemporâneo e embasado na filosofia social, Honneth trabalha implementando nova perspectiva sobre as temáticas do reconhecimento, dignidade e trabalho. O conceito de dignidade, na filosofia contemporânea, é ressignificado à ideia do reconhecimento ao outro e da alteridade. Assim, considerar um indivíduo como detentor de direitos e deveres e, portanto, como pessoa, é o que aborda esta nova dignidade, ou seja reconhecimento.

Como na filosofia política contemporânea, sobretudo, a noção de reconhecimento do outro vem sendo um tema de grande repercussão, na era multicultural, identitária e globalizada, a retomada ao clássico é primordial, para, então, pensar-se o presente. Honneth retoma de Hegel a ideia de reconhecimento e, ainda, ao realizar críticas a este, acrescenta argumentos quanto a importância do reconhecimento na construção da justiça social.

Assim, “a luta por reconhecimento é concebida como um processo social que leva a um aumento de comunitarização, no sentido de um descentramento das formas individuais da consciência” (HONNET, 2011, p.64). Ao explicar a luta por reconhecimento, o filósofo permeia a ideia do jovem Hegel e explica que fundamenta esta luta na experiência social dos indivíduos em possuir mais

um apelo e busca pelo social (ou seja, pelo outro), e não focalizando o olhar apenas no indivíduo (para si).

Ademais, a luta por reconhecimento tem como fato gerador o desrespeito à identidade e à dignidade do outro indivíduo. Ao momento em que isso ocorre, conseqüentemente, o passo seguinte é a violação de direitos fundamentais dos sujeitos – ora vítimas do desrespeito/não reconhecimento. Com isso, inicia-se uma discussão sobre como se dá o processo identitário do indivíduo para com o Direito, ao cumprimento das leis, como remonta Honneth (2011, p.197):

É o caráter público que os direitos possuem, porque autorizam seu portador a uma ação perceptível aos parceiros de interação, o que lhes confere a força de possibilitar a constituição do autorrespeito; com a atividade facultativa de reclamar direitos, é dado ao indivíduo um meio de expressão simbólica, cuja efetividade social pode demonstrar-lhe reiteradamente que ele encontra reconhecimento universal como pessoa moralmente imputável.

Nesse meio social, em que os seres humanos devem permear para que ocorram as suas experiências de reconhecimento, bem como as relações de identidades pessoais, o Direito se faz presente, visto que toda sociedade deve seguir leis e normas. Ao passo em que direitos fundamentais são violados, não apenas o indivíduo encontra-se abalado, mas sim todo o âmago social. É por isso que o caráter público do Direito oferta a informação e a defesa aos seres, sobre a possibilidade de reclamar direitos e, assim, lutarem por seus direitos, por sua dignidade – por reconhecimento.

Axel, assim como Hegel, acredita que a interação social é fundamental para a percepção do indivíduo. É, então, na sociedade, na interação com o outro, que é possível se conhecer, conhecer ao outro e se (auto)reconhecer. Honneth entende que esse reconhecimento se dá em três esferas da vida: no amor, no reconhecimento jurídico e na estima social. Todavia, nesta dissertação não será abordada a amplitude conceitual de Honneth, uma vez que esta não se justifica para o progresso focal da escrita. Abordar-se-ão, não obstante, a dignidade da pessoa humana e a sua relação com o trabalho.

Neste viés, sobre a dignidade, afirma Honneth (2011, p.217): “a ‘honra’, a ‘dignidade’ ou, falando em termos modernos, o ‘status’ de uma pessoa, refere-se à medida de estima social que é concedida à sua maneira de autorrealização no horizonte da tradição cultural” (grifos do autor). Assim, no mundo capitalista, a dignidade da pessoa humana, segundo o filósofo, está muito vinculada aos bens em que a pessoa possui. Em outras palavras, é a aproximação da coisificação do indivíduo e “como uma luta por reconhecimento, senão que é pensada conforme o padrão tradicional de uma luta por autoafirmação (econômica)”. (HONNETH, 2011, p.235).

Na sociedade contemporânea capitalista, os indivíduos são estimulados, pelos mais diversos meios, à intensa produção e ao intenso consumo de bens. Tanto para produzir, quanto para consumir, os indivíduos devem deter renda, que pela maioria das pessoas só é auferida por algum tipo de trabalho. O labor, então, passa a ser visto como um valor social e cultural, e é quantificado como nunca fora.

Quantificado no sentido de que o julgamento pessoal de um indivíduo é realizado pelo o que o mesmo possui como por exemplo, de ter carros do ano, casas bem estruturadas e mantidas, bem como roupas de marca. Se a pessoa detém e mantém determinados números e tipos de bens, infere-se que a mesma tem um excelente trabalho (no sentido de que recebe monetariamente muito bem pelo que faz), ou seja, que realiza algum tipo de trabalho que, em definitivo, lhe confere a possibilidade de ser alguém que se diferencia e supera aos demais pois tem a possibilidade de adquirir mais bens e, assim, sucessivamente. Tal julgamento pode ser entendido como uma forma de coisificação e valorização da pessoa e do seu trabalho.

Coisificação e valorização da dignidade, pois a dignidade, ao mundo contemporâneo, é percebida através das coisas as quais os indivíduos possuem e exibem. Surge, então, o “*status*”. E o trabalho oferta a renda para que esse sistema se mantenha cíclico, mantendo o valor social e o *status* do indivíduo. Assim, o reconhecimento e a tolerância se dão através do outro similar; e o repúdio e desrespeito ao outro diferente.

Por fim, a última filósofa a ser aqui analisada é Hannah Arendt, que nasceu na Alemanha, em 1906, mas, como judia perseguida pelo nazismo, acabou se exilando nos Estados Unidos, desde 1941. Em sua obra e, em particular, na notória “A Condição Humana” (1958), ela deu evidência a temática dos DH, privação de direitos, liberdade social e política, tolerância, retomando, outrossim, o conceito clássico de vida ativa e vida contemplativa e os utiliza para demonstrar como a transição e a evolução identitárias dos indivíduos se deu para a contemporaneidade em relação ao trabalho.

Inicia-se, então, a explanação sobre a vida ativa, na qual ela pretendeu “designar três atividades humanas fundamentais: trabalho, obra e ação. São fundamentais porque cada uma delas corresponde a uma das condições básicas sob as quais foi dada ao homem na Terra” (ARENDR, 2010, p.8). Estas três atividades são aquelas em que os seres humanos são capazes de produzir ao longo de sua vida, sendo comunicáveis entre si, *a priori*.

O trabalho, para a pensadora, é a arte, a técnica que o indivíduo realiza para fabricar e produzir algo que necessita. O labor é a atividade na qual os seres humanos retiram dos meios naturais a sua própria subsistência. Respeita-se a natureza, o clima e as estações, por exemplo. Já a ação é a atividade política propriamente dita; é a necessidade de interação do indivíduo em permanecer em grupo e de, através da palavra, do diálogo e da reflexão, realizar a mediação com os demais grupos.

Dessa forma, ao se fazer um comparativo entre a Antiguidade e a Modernidade, pode-se concluir que o ser humano antigo “priorizava” a vida contemplativa, enquanto o ser humano moderno, a ativa. Como já citado anteriormente, Aristóteles abordava, em suas escritas, a noção de que o filósofo, por ser considerado cidadão da *pólis*, tinha como ofício auxiliar o bom andamento e funcionamento da mesma. Ao filósofo, portanto, era ofertado todo o momento do ócio para refletir sobre – e realizar – a política. Esses momentos foram imprescindíveis para o surgimento da filosofia.

O refletir e o realizar a política eram praticados pelos cidadãos da *pólis*. Como estudado anteriormente, uma de suas peculiaridades era a liberdade; esta

característica era, provavelmente ou desde a perspectiva dos filósofos, a de maior importância aos gregos, pois os distinguiam das obrigações necessárias da atividade do trabalho manual dos escravos. A condição humana proposta por Hannah Arendt é, desde a Antiguidade, a liberdade. Arendt (2010, p.36-37) assim argumenta:

O domínio da *pólis* (...) era a esfera da liberdade (...) o que todos os filósofos tinham como certo (...) é que a liberdade situa-se exclusivamente na esfera política (...) Essa liberdade é a condição essencial daquilo que os gregos chamavam de felicidade, *eudaimonia*, que era um estado objetivo dependente, em primeiro lugar, de riqueza e de saúde.

Com isso, reflete-se que a liberdade, na Antiguidade, já estava vinculada ao pensar e ao refletir sobre a própria condição individual (incluindo nesta a boa saúde), bem como social política. Isso acontecia, pois, a lógica estrutural da *pólis* grega era a de que o cidadão possuiria, como atividade exclusiva, a manutenção da cidade. Sendo livre (não escravo), seu “ofício” era o da vida contemplativa, ora “ação”, no conceito de Arendt. Dessa forma, os cidadãos/filósofos deveriam socializar na *pólis*, refletir e estudar sobre a cidade, a arte e a natureza, por exemplo.

Logo, a figura do escravo era de extrema importância para a própria manutenção do sistema organizacional da sociedade, uma vez que ele solucionava os problemas da vida ativa dos cidadãos. Os trabalhos manuais eram de sua responsabilidade e, portanto, a eles eram incumbidos o dever de realizar práticas que os cidadãos não concretizavam. A escravidão, na Antiguidade, não era sinônimo de sacrifício, de pena e de dor. E a estrutura organizacional de cidadão e escravo era percebida, naquele tempo, como necessária, bem como para cumprir o objetivo da *eudaimonia*.

“Trabalhar significava ser escravizado pela necessidade, e essa escravização era inerente às condições da vida humana” (ARENDR, 2010, p.103). Essa “necessidade” citada era natural aos indivíduos, pois a ideia central grega era visada à boa manutenção da *pólis*. A escravidão antiga, portanto, não

possuía cunho moral, como na Modernidade, nem tampouco era percebida como falta de identidade dos indivíduos.

A identidade dos indivíduos, na Antiguidade, estava atrelada à *pólis*, ou seja, onde morava e o local de origem familiar de cada cidadão. Exemplo disso é o nome de alguns filósofos muito conhecidos como, Heráclito de Éfeso⁵ (Heráclito da *pólis* de Éfeso), e Tales de Mileto⁶ (Tales da *pólis* de Mileto).

Se, na Antiguidade, a construção identitária dos indivíduos era atrelada à *pólis*, na Modernidade, o trabalho é quem distingue e confere *status* social. Atualmente, reconhece-se a pessoa pela atividade que ela exerce na sociedade como, por exemplo, Maria, a advogada; João, o professor – bem como aos bens que os indivíduos possuem, ou aparentam possuir.

Na Antiguidade, a vida contemplativa era essencial para os cidadãos, e era fundamental para a organização estrutural da política e da sociedade. Na Modernidade, todavia, a vida ativa – pela atividade da *obra*, conforme Arendt – é que ocupa espaço privilegiado na vida dos indivíduos. Esse deslocamento e mudança ocorreram devido ao desencadear histórico, que culminou com o surgimento da Revolução Industrial (Século XVIII).

De forma sucinta, cabe recordar que antes da Revolução Industrial, as trabalhadoras e os trabalhadores possuíam conhecimento de todas as fases de produção. Com o surgimento da tecnologia – máquinas a vapor, energia elétrica, etc. que tiveram lugar durante a Revolução Industrial –, as trabalhadoras e os trabalhadores executavam seus ofícios auxiliados por máquinas e, sendo assim, participavam somente de etapas das distintas fases de produção, posto que esta mecanizou-se em grande escala.

Se a trabalhadora ou o trabalhador cansasse, se machucasse ou até mesmo morresse na produção, ela ou ele poderia ser “facilmente” descartado como mero objeto; sendo, assim, substituído por outra pessoa que estivesse em condição de trabalhar. Segundo Hannah Arendt, o fato histórico que demarcou com grande expressão essa “cultura do descarte”, foi o genocídio judaico praticado pelos

⁵ Heráclito de Éfeso é considerado o pai da Dialética.

⁶ Além de filósofo, Tales de Mileto era um matemático renomado. Formulou o “Teorema de Tales”, muito utilizado para o cálculo de pirâmides.

nazistas, durante a Segunda Guerra. Escreve Arendt (2011, p.315): “Na Alemanha, a completa destruição substituiu o inexorável processo de depreciação de todas as coisas mundanas, processo esse que caracteriza a economia de desperdício na qual vivemos agora”.

Com o genocídio judaico, o mundo foi abalado por imensa brutalidade, crueldade e desrespeito à dignidade da pessoa humana. Conforme Arendt (2011, p.315): “nas condições modernas, a conservação, e a não destruição significa ruína”. Esse processo de economia de desperdício fora o que levou os seres humanos a perderem a graciosidade e leveza humana, sendo implantada a cultura do descarte, em que é mais fácil e prático descartar os seres e as coisas, do que ajudá-los (pessoas, animais e natureza), ou consertá-los (coisas).

2. A INFLUÊNCIA DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA SEGUNDO O DIREITO INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS

Neste segundo capítulo, será realizada uma análise da importância do Direito Internacional dos Direitos Humanos, no tocante à construção das organizações internacionais governamentais e não governamentais, bem como tais entidades influenciam o Direito brasileiro, ao se falar em Direitos Humanos (DH), em um amplo sentido, e em DH sociais tais como o trabalho e a saúde no meio ambiente do trabalho.

2.1. A ONU e as organizações internacionais governamentais e não governamentais e a luta por Direitos Humanos

A Primeira Guerra Mundial (1914-1918), bem como a Segunda Guerra (1939-1945) representaram, para o Ocidente, dado o desenvolvimento científico e tecnológico, episódios marcantes e com uma inigualável capacidade de exclusão e de destruição do outro e do meio ambiente.

No cenário de calamidade pós II Guerra, diversos líderes políticos se reuniram em São Francisco (Estados Unidos), em 1945, e deram origem às bases fundacionais da ONU. Desde então a ONU objetiva zelar pela paz entre os Estados, a arbitrar possíveis conflitos entre os mesmos e/ou conflitos entre grupos, facções, etnias em âmbito interno. Ademais, busca contribuir para o desenvolvimento econômico e social dos Estados (sejam eles membros ou não da ONU) sobretudo aqueles em desenvolvimento. No tocante ao período histórico de criação da ONU, resume Jaime John (2008, p.7-8) que:

O desfecho dramático da Segunda Guerra Mundial expôs o quanto ainda eram incipientes os ideais humanistas promulgados século e meio antes. Como coroamento do processo esclarecedor do século XVIII, a consignação dos direitos humanos representou um dos mais ousados paradigmas frente aos 10 milênios de história cultural e aos 3 milhões de anos de história (filó) genética da Humanidade. Naquele momento privilegiado, diga-se, iluminado, vislumbrou-se pela primeira vez a noção de paz como conagraçamento permanente dos povos e não apenas como uma trégua temporária dos conflitos bélicos.

A partir das palavras do professor e filósofo desta Instituição de Ensino Superior (FURG), percebe-se, então, que o estado de calamidade mundial, devido às referidas Guerras, repercutiu de forma a exaltar a necessidade de paz e justiça social, e não mais uma trégua com tempo limitado entre os países. Era necessário repensar o comportamento tanto estatal como civilizatório. Para tanto, a formação da ONU foi um ponto crucial para assinalar a urgência de reconciliação e harmonia entre os povos e as pessoas, como para demarcar a importância dos Direitos Humanos.

Por consequência, como forma de organizar alguns dos preceitos e objetivos da ONU, assim como definir e assegurar os Direitos Humanos, foi publicada, em 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH). A DUDH é composta por preâmbulo e mais 30 artigos que determinam os direitos básicos e basilares de todos os seres, sem qualquer espécie de distinção ou discriminação.

A referida Declaração é considerada como um grande marco na história dos Direitos Humanos. Isto, porque foi pensada e elaborada por um pequeno grupo coordenado por Anna Eleanor Roosevelt e discutida e aprovada por grandes líderes e representantes mundiais, alicerçando, tanto quanto possível, o pluralismo jurídico e o multiculturalismo; no esforço de ser “uma norma comum a ser alcançada por todos os povos e nações. Ela estabelece, pela primeira vez, a proteção universal dos direitos humanos” (ONU/BR, 2012, p.s/n).

Possuindo caráter universalista, portanto, a DUDH pode ser considerada como uma norma geral, uma vez que tenta abarcar indivíduos em toda extensão global. Assim, enfoca as características iguais a todos os seres humanos, tais como a dignidade e a liberdade, por exemplo. Já no preâmbulo da Declaração, tais aspectos podem ser observados:

Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo,

Considerando que o desprezo e o desrespeito pelos direitos humanos resultaram em atos bárbaros que ultrajaram a

consciência da Humanidade e que o advento de um mundo em que os todos gozem de liberdade de palavra, de crença e da liberdade de viverem a salvo do temor e da necessidade foi proclamado como a mais alta aspiração do ser humano comum,

Considerando ser essencial que os direitos humanos sejam protegidos pelo império da lei, para que o ser humano não seja compelido, como último recurso, à rebelião contra a tirania e a opressão (DUDH, 1948, p.2, grifos do documento).

No preâmbulo da DUDH, nota-se que algumas considerações preliminares são realizadas. Observa-se que, inicialmente, a dignidade da pessoa humana é citada já no primeiro Considerando do texto. Eis que é a essência para o reconhecimento de Direitos Humanos, pois, através dela, todos os outros direitos decorrem.

Ao indicar “outros direitos”, tem-se em vigor, por exemplo, a igualdade de direitos, a liberdade e a paz. Paz, porque, como descreve o segundo Considerando, os atos – anteriormente realizados na história – de violência e desrespeito ao outro culminaram em conflitos armados, guerrilhas e guerras. Logo, deseja-se a promoção eficaz de respeito aos Direitos Humanos, para que, assim, a paz, a igualdade e a justiça estejam sempre socialmente vivos e salvaguardados.

Parte-se para a análise de alguns artigos contidos na DUDH (1948, p.4-6):

Artigo I

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Artigo II

1 - Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

2 - Não será também feita nenhuma distinção fundada na condição política, jurídica ou internacional do país ou território a que pertença uma pessoa, quer se trate de um território independente, sob tutela, sem governo próprio, quer sujeito a qualquer outra limitação de soberania.

Artigo III

Todo ser humano tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal.

Artigo IV

Ninguém será mantido em escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas.

(...) Artigo VI

Todo ser humano tem o direito de ser, em todos os lugares, reconhecido como pessoa perante a lei.

Artigo VII

Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

Inicialmente, o artigo I comenta sobre as características gerais dos seres, quais sejam, serem dotados de razão e consciência, trazendo para o âmbito internacional de defesa dos Direitos Humanos a tradicional concepção filosófica ocidental sobre o essencialmente humano⁷. Consequentemente, os indivíduos devem aproveitar as condições naturais de liberdade, de direitos e de dignidade para, com espírito fraterno, pensar no bem comum da sociedade, em âmbito local e global.

Ainda, o artigo I faz menção à dignidade, no tocante em que todas as pessoas – sem distinção, nascem iguais – inclusive quanto aos seus direitos, sendo, portanto, o princípio da dignidade da pessoa humana tacitamente assegurado. A liberdade também é abordada como direito fundamental no sentido de direito essencial, tanto que a partir deste(s) princípio(s), todos os demais decorrerão.

Exemplo disto é o artigo II, 1. o qual testifica que os direitos presentes na Declaração são de todas as pessoas independentemente de questões internas ou externas das mesmas. O Art. II, 2. define que ninguém será tratado de forma distinta dada a sua identidade, no que se refere à condição político-social.

⁷ Concepções ocidentais já estudadas no primeiro capítulo desta dissertação que tem em Kant seu principal expoente.

A dignidade e a liberdade também podem ser observadas como preceitos do direito fundamental da vida e da segurança (artigo III), bem como ao fato de que nenhum ser humano pode ser obrigado a praticar ações, senão da sua vontade própria. Estende-se tal pensamento, inclusive, ao trabalho (artigo IV) que deve ser exercido livremente como forma de elidir todos os modos de escravidão ou servidão.

Ademais, a dignidade, a liberdade e os Direitos Humanos são proclamados no artigo VI, o qual expressa tacitamente a obrigação dos indivíduos serem reconhecidos como tais, por suas características basilares, como também por seus direitos. Tal reconhecimento se dá, pois, perante a lei, ultrapassando, não obstante, as questões jurídicas.

No tocante ao artigo VII, a ideia do artigo anterior é complementada. O reconhecimento do indivíduo por meio da sua dignidade permite que a lei o trate de forma igual aos demais membros da sociedade a qual pertence. Lembrando que esse tratamento igual ocorre tanto em âmbito interno dos Estados como na jurisdição internacional. Ainda, esclarece a DUDH, que, mesmo o indivíduo cometendo alguma violação de direitos e deveres implementada na Declaração, aquele possuirá o direito de defesa e proteção.

Nestes artigos referidos, observa-se que os mesmos se complementam, pois em seu conjunto evidenciam os direitos fundamentais de todos os seres humanos. Sobre tal aspecto, argumenta Sheila Stolz (2008, p.70):

Elaborar um sistema de moralidade crítica válido em todo o mundo equivale a estabelecer, de maneira universal, quais as necessidades humanas devem ser consideradas básicas e, por conseguinte, salvaguardadas; quais devem ser os direitos a serem gozados; quais obrigações devem ser respeitadas e cumpridas; quais objetivos os seres humanos devem buscar e alcançar; e, quais os bens que todo e qualquer ser humano deve desfrutar.

Assim, a autora comenta sobre o interessante viés universalista que a DUDH possui. Em que pese tal perspectiva é, ainda, criticada por pensadores⁸, o mesmo tenta abarcar em seus escritos, não apenas o ideal de Direitos Humanos a

⁸ Embora seja criticado por alguns pensadores, tal viés universalista, ainda, é o que mais abarca a humanidade como um todo.

serem seguidos e estipulados, mas também, demonstrar quais são os direitos intrínsecos às pessoas, e como estes devem ser conservados.

Isto, pois, a DUDH, ao elaborar a maneira mais abrangente e universal de direitos essencialmente humanos, alerta a população mundial para quais necessidades humanas devem ser postas em primeiro plano quando se fala em indivíduo(s), em povo(s) e em sociedade(s). São estas, por exemplo, a dignidade da pessoa humana, a liberdade, a vida, condições dignas de vida, de trabalho e de saúde, como, ainda, o respeito para consigo e para com o próximo.

Ademais, também há três artigos – artigos XXIII, XXIV e XXV – na DUDH, que evidenciam, especificamente, sobre o trabalho, e como a importância deste se manifesta de forma à representação da dignidade da pessoa humana. DUDH (1948, p.12-13):

Artigo XXIII

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 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.

Artigo XXIV

Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.

Artigo XXV

1. Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar-lhe, e a sua família, saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle.

O artigo XXIII é subdividido em 4 partes interessantes a serem analisadas, e como se averiguará também são decorrentes da noção ocidental de trabalho, que, desde Hegel, conforme se demonstrou no primeiro capítulo, passou a ser entendido como um instrumento que confere, quando exercido, dignidade à pessoa que trabalha.

Conforme exposto no artigo XXIII, 1., a liberdade de escolha de qual trabalho é garantida aos indivíduos, cabendo-lhes optar por qual profissão ou ramo de atividade exercer. Não se fala, portanto, em trabalho imposto ou forçado.

O artigo XXIII, 2. determina a obrigatoriedade de igualdade de remuneração entre as pessoas que trabalham, independentemente de diferenciações entre outras de sexo, gênero, orientação sexual e afetiva, idade, religião, etnia. Assim, os países devem atentar para a igualdade entre as trabalhadoras e os trabalhadores, uma vez que não se deve remunerar de forma diferenciada as pessoas que exercem as mesmas atividades.

O artigo XXIII, 3. prossegue a menção ao direito de remuneração. Desta vez, com um viés econômico garantidor de proteção à pessoa que trabalha e a sua família. Ou seja, o valor da remuneração pelo trabalho deve ser compatível com o labor exercido, bem como fomenta a sustentação econômica de si e da família.

Neste aspecto, entende-se que a remuneração deve seguir um determinado equilíbrio – entendido aqui como a garantia de que o trabalho realizado coadune com a saúde, a segurança, o bem-estar, e demais direitos que necessariamente estão envolvidos em uma relação de trabalho. Por também definir outro direito basilar à trabalhadora e ao trabalhador, o artigo XXIII, 4. sustenta o direito fundamental destas pessoas em participarem e organizarem sindicatos. Isto, pois, apresenta-se para as pessoas que trabalham como mais uma forma de proteção de seus direitos, agora coletiva, já que os sindicatos desempenharam, e podem seguir desempenhando, um papel importante para a conquista, e para a manutenção de direitos sociais.

Ao analisar os três artigos juntos de forma macro, percebe-se que ambos

positivam e afirmam os direitos básicos dos indivíduos que trabalham. Tais direitos encontram-se, então, como fundamentais na prática laboral como, por exemplo, possuir um trabalho (artigo XXV) que aufera renda capaz de manter um padrão de vida digna que inclua saúde, habitação, alimentação e vestuário. Elementos mínimos que são tidos pela DUDH como essenciais para a vida e o trabalho dignos, direitos que, ademais, já haviam sido garantidos na Constituição e Convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho), como será abordado no próximo tópico.

Outros direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores são o repouso e o lazer (artigo XXIV), bem como a limitação da jornada de trabalho para que as pessoas consigam adequar sua vida pessoal e familiar à laborativa. Recordar-se que, as longas jornadas que desgastam física e mentalmente a trabalhadora e o trabalhador, desprivilegiam, e/ou causam danos, algumas vezes, irreparáveis à sua saúde e ao bem-estar. Entende, ademais, a Declaração que as férias remuneradas periódicas também devem ser asseguradas a todos as trabalhadoras e trabalhadores ao redor do globo, pois este direito também abarca a noção de bem-estar, e de saúde, e, em última instância, auferem um melhor rendimento laboral.

Dada a terminologia aberta e abrangente da DUDH, tanto a Comunidade Internacional, como a Comissão de Direitos Humanos da ONU entenderam por bem criar novos pactos vinculantes e que especificam com mais precisão os DH; nascendo, assim, e inclusive em decorrência da separação entre a parte capitalista e comunista do globo, a criação de dois pactos internacionais que, por um tempo, foram considerados antagônicos e inconciliáveis: o PIDESC (Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais) e o PIDCP (Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos). O primeiro representativo dos ideais comunistas e o segundo, do ideário capitalista. Com o fim da divisão do mundo nestes dois blocos, os referidos Pactos e mais dois Protocolos opcionais constituem a Carta Internacional dos Direitos Humanos⁹.

⁹ A Carta Internacional é o somatório de tais Pactos mais a Declaração, na qual objetiva promover, de forma ideal, os Direitos Humanos na totalidade universal, salvaguardando o

Para tanto, parte-se, então, para a análise dos artigos propriamente ditos do PIDCP (Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos). Este Pacto Internacional foi promulgado, no Brasil, através do Decreto número 592, de 6 de julho de 1992 (mesma data do PIDESC).

No tocante ao Direito Internacional, o referido Pacto apresenta a ampliação, o detalhamento e a consolidação dos direitos civis e políticos, ora positivados pela DUDH. Em que concerne o âmbito nacional, o legislador se utiliza do PIDCP, uma vez ratificado pelo Brasil, e o insere no ordenamento jurídico, com o intuito de alavancar e reconhecer os Direitos Humanos, na sociedade brasileira.

Selecionam-se alguns artigos do PIDCP:

Considerando que o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos foi adotado pela XXI Sessão da Assembléia-Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966;

(...)

Considerando que o pacto ora promulgado entrou em vigor, para o Brasil, em 24 de abril de 1992, na forma de seu art. 49, § 2º;

(...)

PACTO INTERNACIONAL SOBRE DIREITOS CIVIS E POLÍTIOS

PREÂMBULO

Os Estados Partes do presente Pacto,

Considerando que, em conformidade com os princípios proclamados na Carta das Nações Unidas, o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo,

Reconhecendo que esses direitos decorrem da dignidade inerente à pessoa humana,

Reconhecendo que, em conformidade com a Declaração Universal dos Direitos do Homem, o ideal do ser humano livre, no gozo das liberdades civis e políticas e liberto do temor e da miséria, não pode ser realizado e menos que se criem às condições que permitam a cada um gozar de seus direitos civis e políticos,

respeito à diversidade de povos, de culturas, por exemplo, sem qualquer manifesto de discriminação.

assim como de seus direitos econômicos, sociais e culturais,
(...)

PARTE I

ARTIGO 8

1. Ninguém poderá ser submetido à escravidão; a escravidão e o tráfico de escravos, em todas as suas formas, ficam proibidos.
2. Ninguém poderá ser submetido à servidão.
3. a) Ninguém poderá ser obrigado a executar trabalhos forçados ou obrigatórios; (BRASIL, 1992, p.s/n)

Assim sendo, pode-se perceber que na parte inicial do PIDCP, há referência da sua adoção pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 1966, e a sua promulgação no Brasil em 1992. Tais aspectos demonstram a busca brasileira da efetivação aos Direitos Humanos.

As liberdades civil e política são ressaltadas pelo PIDESC, com o intuito de exaltar a importância de tais direitos. Nessa perspectiva o Pacto também afirma a liberdade das trabalhadoras e dos trabalhadores (artigo 8) no tocante à escolha de seus labores, bem como assegura a vontade de assim permanecer; sendo, portanto, manifestada a violação aos DH e à dignidade da pessoa humana, caso não respeitada. Ademais, observa-se a preocupação do PIDCP em tutelar sobre a importância do trabalho, ao garantir que:

ARTIGO 22

1. Toda pessoa terá o direito de associar-se livremente a outras, inclusive o direito de construir sindicatos e de a eles filiar-se, para a proteção de seus interesses.
2. O exercício desse direito estará sujeito apenas às restrições previstas em lei e que se façam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da segurança e da ordem públicas, ou para proteger a saúde ou a moral públicas ou os direitos e liberdades das demais pessoas. O presente artigo não impedirá que se submeta a restrições legais o exercício desse direito por membros das forças armadas e da polícia.
3. Nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que Estados Partes da Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à

proteção do direito sindical, venham a adotar medidas legislativas que restrinjam ou aplicar a lei de maneira a restringir as garantias previstas na referida Convenção. (BRASIL, 1992, p.s/n)

No artigo 22 do PIDCP, pode-se perceber que o mesmo possui três aspectos relevantes. O primeiro (1) refere-se ao direito fundamental das trabalhadoras e dos trabalhadores em se associarem e a constituírem sindicatos, visando a proteção de seus objetivos e interesses. O segundo (2) direito fundamental abordado tem como embasamento o direito à greve e à livre associação; todavia, em tal aspecto do referido artigo, inferem-se determinadas “restrições” para tal direito, ou seja, expressa a real necessidade de realização de greve e de livre associação, com o objetivo de manter e proteger a saúde, a segurança e a ordem social, tanto pública, quanto dos demais indivíduos.

O último ponto a ser destacado faz referência a não possibilidade de restrição de direitos fundamentais. Nesse sentido, tais direitos recorrentes neste Pacto devem ser mantidos, e jamais suprimidos pelos Estados partes, nem pela OIT.

A seguir prossegue-se a análise do PIDESC. Este, especificamente, é considerado como um tratado multilateral, aberto à assinatura por parte dos Estados membros da ONU no ano de 1966. Eis que, o PIDESC fora assinado e ratificado por mais de 160 países – inclusive o Brasil, quando, em território nacional, o referido Pacto entrou em vigor em 6 de julho de 1992, por meio do Decreto número 591. Ressalta-se que a entrada em vigor de dito Pacto ocorreu após a democratização brasileira e a promulgação da CF/88, momentos políticos propícios a aceitação do ideário dos Direitos Humanos.

O PIDESC pode ser considerado como o principal documento internacional, cujo objetivo é a proteção aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais dos Estados. Interessante ressaltar que tal Pacto confirma e especifica alguns direitos fundamentais aos indivíduos já ora postulado na DUDH. Esta confirmação de direitos é de extrema importância ao organismo jurídico nacional, visto que positiva o compromisso do Brasil à observância dos Direitos Humanos.

Ao se referir quanto a compromisso do país, percebe-se que o PIDESC estipula, ainda, direitos aos cidadãos, como também obrigações do Estado a serem realizadas. Como cita Victor Abramovich e Christian Courtis (2011, p.48): “O complexo de obrigações que um direito pode alcançar é sumamente variado. Os direitos econômicos, sociais e culturais se caracterizam justamente por envolver um amplo aspecto de obrigações estatais”.

Assim, entende-se que o Pacto além de assegurar direitos às pessoas, também relaciona obrigações dos Estados a serem cumpridas. Tais direitos e deveres serão estudados a seguir, após a seleção do preâmbulo e de alguns artigos presentes no Decreto número 591/1992:

Preâmbulo

Os Estados Partes do presente Pacto,

Considerando que, em conformidade com os princípios proclamados na Carta das Nações Unidas, o relacionamento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo,

Reconhecendo que esses direitos decorrem da dignidade inerente à pessoa humana,

Reconhecendo que, em conformidade com a Declaração Universal dos Direitos do Homem. O ideal do ser humano livre, liberto do temor e da miséria. Não pode ser realizado a menos que se criem condições que permitam a cada um gozar de seus direitos econômicos, sociais e culturais, assim como de seus direitos civis e políticos,

Considerando que a Carta das Nações Unidas impõe aos Estados a obrigação de promover o respeito universal e efetivo dos direitos e das liberdades do homem,

Compreendendo que o indivíduo, por ter deveres para com seus semelhantes e para com a coletividade a que pertence, tem a obrigação de lutar pela promoção e observância dos direitos reconhecidos no presente Pacto, (BRASIL, 1992, p.s/n)

Nesta parte do preâmbulo, pode-se perceber a retomada de ideias presentes na DUDH, tais como o reconhecimento da necessidade de justiça e paz no mundo e, para tanto, a promoção da liberdade e dos direitos sociais devem

ser postulados e protegidos pelo Estado. Atenta-se para o importante fato primeiro, de que o passo inicial para que estes direitos fundamentais somados à justiça e à paz entre os países sejam assegurados, relaciona-se com a proclamação da relevância da dignidade da pessoa humana para o Direito.

Em outras palavras, não há que se falar em liberdade, direitos sociais, paz e justiça social, por exemplo, sem haver reconhecido, de pronto, o princípio da dignidade da pessoa humana. Ademais, o PIDESC estabelece a necessidade do Estado em garantir condições adequadas – nos mais diversos ramos organizacionais estatais, sejam elas em direitos econômicos, sociais, culturais, e também políticos e civis – para que os indivíduos possam usufruir de uma vida digna, em conformidade com o bem-estar social.

Prosseguindo com as avaliações do preâmbulo do PIDESC, este também explora a magnitude universal da Carta das Nações Unidas e da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Isso, porquanto, ao fato de que ambas são ferramentas de grande importância no cenário do Direito Internacional para o reconhecimento do mais amplo rol de DH. No que se refere os artigos do PIDESC, destacam-se:

PARTE I

ARTIGO 1º

1. Todos os povos têm direito a autodeterminação. Em virtude desse direito, determinam livremente seu estatuto político e asseguram livremente seu desenvolvimento econômico, social e cultural.

(...)

PARTE II

ARTIGO 2º

2. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir que os direitos nele enunciados se exercerão sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação.

(...)

ARTIGO 5º

1. Nenhuma das disposições do presente Pacto poderá ser interpretada no sentido de reconhecer a um Estado, grupo ou indivíduo qualquer direito de dedicar-se a quaisquer atividades ou de praticar quaisquer atos que tenham por objetivo destruir os direitos ou liberdades reconhecidos no presente Pacto ou impor-lhe limitações mais amplas do que aquelas nele previstas.

2. Não se admitirá qualquer restrição ou suspensão dos direitos humanos fundamentais reconhecidos ou vigentes em qualquer país em virtude de leis, convenções, regulamentos ou costumes, sob pretexto de que o presente Pacto não os reconheça ou os reconheça em menor grau. (BRASIL, 1992, p.s/n)

O artigo primeiro demarca a autodeterminação como um direito. Em outras palavras, todos os povos possuem a possibilidade de definirem as suas regras e leis, de acordo com os seus costumes, política, e identidade, por exemplo, desde que não sejam regras que infrinjam abertamente os direitos garantidos no Pacto.

Já na parte II, o artigo 2º estabelece que, os Estados que aderirem ao Pacto devem cumpri-lo, sem exceção, ou tratamento diferenciado por indivíduos, reforçando, dessa forma, a ideia de universalismo adiantada na DUDH. O artigo 5º, 1, viabiliza noção similar ao artigo 2º, quando, sustenta que nenhum dos preceitos ou cláusulas do Pacto devem ser interpretados a desfavor de alguma pessoa (ou grupo de pessoas), a fim de exaltar alguma vantagem ao Estado e/ou a um grupo privilegiado dentro do seu âmbito.

Assim, a ideia geral de direitos, uma vez expressa no Pacto, deve ser cumprida, não podendo o Estado impor qualquer tipo de restrição para se autobeneficiar e, conseqüentemente, violar direitos estabelecidos no PIDESC. A parte 2, do artigo 5º, prossegue a ordem de obrigatoriedade de assegurar os direitos fundamentais regidos pelo presente Pacto. Em outras palavras, uma vez reconhecidos os direitos pelo PIDESC, estes devem ser mantidos em suas configurações e determinações, a fim de manter a vigência da norma e estrutura internacionais de Direitos Humanos.

Percebe-se que o PIDESC, por se tratar de direitos de segunda geração¹⁰, evidenciando a igualdade econômica, social e cultural dos Estados membros, deve ser aplicado à nação em que vige o Pacto, de forma progressiva, ou seja, respeitando a lei já previamente posta, bem como a cultura e a economia da nação.

Conforme já fora mencionado, há, todavia, doutrinadores que divergem no posicionamento referente às gerações de direitos. Isto, pois, acreditam que os Direitos Humanos devem ser compreendidos como uma forma de contínua luta e conquista de direitos individuais e coletivos. Tal visão é defendida por Stolz (2013, p.34):

Não obstante, crê-se que os Direitos Humanos devem ser concebidos como um *continuum*, no qual os direitos civis e políticos são condições prévias necessárias, mas não suficiente da liberdade e igualdade/solidariedade, valores transfigurados em direitos que somente serão reais com sua extensiva garantia e efetividade, pelo que não devem existir, portanto, diferenças substanciais entre uns e outros direitos enquanto sua fundamentação, titularidade, necessidade de respeito e a gravidade de sua negação ou violação. Enfim, cabe ao Direito interno e Internacional não somente reconhecê-los (positivá-los), mas também criar os mecanismos jurídicos básicos para a sua proteção e eficácia. (Grifos da autora)

Assim, segundo as palavras da professora dessa Instituição de Ensino (FURG), faz-se necessário o reconhecimento dos Direitos Humanos de forma continuada, sem separação de tempo ou modo, na sociedade. Dessa forma,

¹⁰ Em que pese haja divergência doutrinária, há autores que dividem as conquistas de Direitos Humanos através de “gerações”/“dimensões”. A primeira geração de direitos pode ser considerada como os direitos referentes à liberdade, seja ela voltada à coletividade, ou ao indivíduo. Além da liberdade, os direitos civis e políticos também são ligados à primeira geração. Quanto ao papel do Estado, neste período, afirma-se ser limitado, pois se abstém de intervenção. Segundo alguns doutrinadores, o PIDCP seria um exemplo de Direitos Humanos da primeira geração.

Já na segunda geração de direitos, os direitos referentes à igualdade, seja ela econômica, social ou cultural, são exaltados. Os titulares de direitos da segunda geração são individuais, mas também às coletividades (exemplo, aos sindicatos de trabalhadores é conferida a liberdade de associação sindical e ao direito de greve). O Estado se mostra ativo, pois necessita que sua participação seja ativa, a fim de estipular e assegurar tais direitos. Segundo alguns doutrinadores, o PIDESC seria um exemplo de Direitos Humanos da segunda geração.

entende a autora que, tanto os direitos civis e políticos, quanto a liberdade, por exemplo, não devem ser compreendidos de maneiras distintas, ora separados em dimensões diversas, uma vez que ambos direitos são direitos fundamentais em sua essência e, portanto, devem ser igualmente respeitados e assegurados, sem variações ou distinções.

Ademais, a autora salienta a importância do Direito Internacional e do Direito interno. Ambos são formas de chamar a atenção da Comunidade Internacional para a necessidade de reconhecimento de Direitos Humanos, bem como da sua sustentação no ordenamento jurídico, através da sua devida positivação. Isto, pois, ocorre de forma a se ter por legítimo um direito humano no âmbito internacional que, a amplo senso, expande-se aos Estados, no momento em que o reconhecem e o inserem em seu sistema jurídico e protetivo.

Dessa forma, ao fazer referência sobre o Direito Internacional, remonta-se a reflexão no tocante à ONU e às organizações internacionais governamentais, e não governamentais. A ONU conta, em sua estrutura de funcionamento, com vários órgãos institucionais e também parceiros públicos e privados, que auxiliam a cumprir seus objetivos – o progresso social mundial, a manutenção da paz e a afirmação dos Direitos Humanos. Dentre os organismos internacionais governamentais fazem parte de tal estrutura a OIT e a OMS. A primeira, inclusive, de fundação anterior datada de 1919, tal como se averiguará nas próximas páginas (tópico 2.2. dessa dissertação) e a segunda (OMS), fundada em 1948.

Assim, a OMS, como base integracional da ONU, segue, por consequência, objetivos similares, nos quais visam a promoção da justiça e de paz em níveis globais. Neste quadro, a OMS, então, apresenta-se como uma Organização especializada da ONU, para tratar sobre a saúde no mundo. Dessa forma, a OMS se destaca por trabalhar combatendo doenças, incentivando pesquisas relacionadas à bioética e à saúde, e formulando protocolos e recomendações nestas áreas.

Logo, abarcam-se políticas públicas, gestão e educação à saúde, cujo objetivo da OMS é interligar os povos e indicar seguimentos de saúde

recomendáveis para as populações dos seis continentes, como indica WHO¹¹ (s/n, p.s/n):

Our goal is to build a better, healthier future for people all over the world. Working through offices in more than 150 countries, WHO staff work side by side with governments and other partners to ensure the highest attainable level of health for all people.

Dessa forma, na tentativa de ampliar o acesso à saúde no mundo, nota-se que a OMS está presente em mais de 150 países, incluindo o Brasil. A participação do Brasil é de grande valia na OMS, sendo um país que colabora com a referida Organização, possuindo escritório em Brasília, DF, e que está presente desde a sua criação.

Para tanto, como citado pela OMS, entre os seus objetivos está a colaboração para um futuro com mais (acesso à) saúde, bem como oferecer e manter os padrões de qualidade para uma vida (cada vez mais) saudável. Ademais, para definir melhor sobre seus propósitos, sua organização e consolidação, a OMS possui a sua Constituição. Formulada em 1946, a mesma serve de base para o adequado funcionamento da Organização Internacional, bem como para atentar os Estados, a fim de melhorar a qualidade de saúde dos indivíduos, como também assegurar a saúde como direito fundamental. A partir de tal aspecto, interessante analisar como a própria Organização define, em sua Constituição, a saúde:

A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade.

Gozar do melhor estado de saúde que é possível atingir constitui um dos direitos fundamentais de todo o ser humano, sem distinção de raça, de religião, de credo político, de condição econômica ou social. (CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 1946, p.s/n).

¹¹ *World Health Organization (WHO)*, em inglês, é a terminologia para Organização Mundial da Saúde (OMS).

Dada a definição de saúde, pode-se compreender que o conceito é amplo, ou seja, não trata somente da ausência de saúde, mas de sua completude para além da ideia de enfermidade/doença. Dessa maneira, nota-se que não apenas a condição da estrutura física do indivíduo pode ser afetada, mas também a sua condição psíquica e mental deve ser considerada. Assim, entende-se que a saúde psicológica também é de grande valia para compreender a saúde do ser humano.

Tal demonstração da OMS muito contribui para perceber que a saúde é – e assim deve ser compreendida – como direito fundamental de todo ser humano, independentemente da sua etnia, religião, crenças ou sexo. Assim sendo, a mesma deve ser assegurada nacional e internacionalmente pelos Estados.

Sobre a importância de perceber a saúde como direito, bem como de entender o ser humano além do tratamento apenas físico, estipula a Constituição da OMS (1946, p.s/n) que: “A extensão a todos os povos dos benefícios dos conhecimentos médicos, psicológicos e afins é essencial para atingir o mais elevado grau de saúde”.

Percebe-se que, em tal passagem da Constituição, a OMS, novamente, demonstra-se preocupada em estender para toda a humanidade a ideia de saúde. Ainda, tem-se a noção positiva da inserção da psicologia como forma de tratamento para doenças que firam a psique, em todo o âmbito clínico de doenças, não restringindo o conceito a doença física; isto, com o objetivo de alcançar a melhoria da saúde das pessoas.

Tratar a mente, e manter a saúde psicológica dos indivíduos é de fundamental importância, para haver equilíbrio no bem-estar individual e social dos mesmos. No que concerne o trabalho e o meio ambiente, tais ideias podem ser trazidas ao âmago desta discussão, pois a OMS também se preocupa e trabalha para a melhor qualidade de um ambiente de trabalho sadio e equilibrado. Constata-se esta ideia no artigo 2, presente no “Capítulo II – Funções” da Constituição da OMS:

Artigo 2

Para conseguir o seu objetivo, as funções da Organização serão:

(...)

i) Promover, em cooperação com outros organismos especializados, quando for necessário, o melhoramento da alimentação, da habitação, do saneamento, do recreio, das condições econômicas e de trabalho e de outros fatores de higiene do meio ambiente;

Assim, uma das funções da OMS estipuladas em sua Constituição é a de justamente primar pela melhoria da qualidade (entre tantos outros cenários, mas também) do trabalho e do meio ambiente. Nota-se no referido artigo que a OMS pode assim exercer sua função juntamente com o apoio e cooperação de outros entes e organismos especializados. Em parceria com a OIT, as instituições coletaram dados sobre a saúde e a segurança das pessoas que trabalham, de acordo com OMS (2010, p.1):

Atualmente, estima-se que dois milhões de pessoas morrem a cada ano como resultado dos acidentes de trabalho e de doenças ou lesões relacionadas ao trabalho. Outros 268 milhões de acidentes não fatais no local de trabalho resultam em uma média de três dias de trabalho perdidos por acidente, e 160 milhões de novos casos de doenças relacionadas ao trabalho ocorrem a cada ano. Além disso, 8% do ônus global causado por doenças oriundas da depressão são atualmente atribuídos aos riscos ocupacionais.

Esses dados, coletados pela Organização Internacional do Trabalho e pela Organização Mundial de Saúde, apenas demonstram lesões e doenças que ocorrem em ambientes de trabalho, formalmente registrados.

Os números de acidentes de trabalho (fatais e não fatais) são alarmantes. Os dados apresentados pela OMS em conjunto com a OIT, nos quais afirmam que dois milhões de pessoas morrem a cada ano por acidentes de trabalho e por doenças ou lesões relacionadas ao trabalho e 8% das doenças psicológicas são oriundas do estresse, são dados que chamam a atenção para toda a Comunidade Internacional. Com isso, infere-se o fato de que o estresse pode produzir os mais severos abalos mentais e doenças ocupacionais, afetando o meio ambiente de trabalho.

Além da parceria com a OIT, a OMS conta com o apoio e cooperação de outros entes e organismos especializados. Estes podem ser compreendidos como

demais Organizações Internacionais governamentais (como, por exemplo, a OIT) ou não governamentais, e até mesmo Estados.

Dentre as Organizações Internacionais não governamentais que interessam para o tema em debate nesta dissertação de mestrado, destacam-se os órgãos que se esforçam para manter, juntamente, com a ONU, a luta pelos Direitos Humanos, assegurando o direito ao trabalho digno e ao meio ambiente de trabalho equilibrado. Entre tais organizações, pode-se citar a Confederação Sindical Internacional (CSI), o Médicos Sem Fronteiras (MSF) e a Cruz Vermelha (CV), entre outras.

No tocante à CSI, esta se caracteriza por ser a maior entidade sindical do mundo, representando 180 milhões de trabalhadoras e trabalhadores e possuindo ligações e apoio com mais de 160 países¹². A CSI se apresenta como sendo a voz global das pessoas que trabalham, pois defende direitos e interesses delas. Ainda, em cooperação com Estados e instituições privadas e públicas das mais diversas nacionalidades, estimula a promover a proteção dos sindicatos e dos Direitos Humanos das trabalhadoras e dos trabalhadores¹³.

O MSF e a CV são Organizações Internacionais não governamentais voltadas à saúde e ajuda humanitária. Visam a melhoria da qualidade de vida dos indivíduos que, muitas vezes, estão em zonas de conflitos e que necessitam de assistência médica. Sendo associações civis independentes, de natureza filantrópica, ambas não possuem fins lucrativos e, juntamente com os poderes público e particular, atenuam “o sofrimento humano, sem distinção de raça, religião, condição social, gênero e opinião política” (Cruz Vermelha, s/n, p.s/n). Nota-se que ambas Organizações Internacionais não atuam somente em situações

¹² Dados extraídos do site da CSI, em inglês *International Trade Union Confederation*. Disponível em: <<https://www.ituc-csi.org/about-us?lang=en>> Acesso em: 5 nov. 2016.

¹³ Interessante chamar atenção ao fato de que, desde 2014, o brasileiro João Antonio Felício ocupa o posto de presidente da CSI. Assim, remonta-se a perspectiva internacional da Comissão, tendo em vista o novo olhar sobre a necessidade da urgência de cuidados quanto aos Direitos Humanos das trabalhadoras e dos trabalhadores ao longo do globo, bem como do Brasil.

de emergência, podendo contribuir para a diminuição da gravidade de doenças e de doenças em risco potencial, como o estresse¹⁴.

Quanto à OMS, além da sua Constituição, a Organização também atua na efetivação de DH no rol do direito ao trabalho digno. Eis que, em 2010, lançou, em parceria e diálogo com a OIT, um documento internacional denominado “Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais”, cujo objetivo é o alerta à Comunidade Internacional para o crescimento de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

De acordo com a OMS (2010, p.6), o ambiente de trabalho saudável pode ser considerado como:

(...) aquele em que os trabalhadores e os gestores colaboram para o uso de um processo de melhoria contínua da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os trabalhadores e para a sustentabilidade do ambiente de trabalho tendo em conta as seguintes considerações estabelecidas sobre as bases das necessidades previamente determinadas:

- Questões de segurança e saúde no ambiente físico de trabalho;
- Questões de segurança, saúde e bem-estar no ambiente psicossocial de trabalho, incluindo a organização do trabalho e cultura da organização;
- Recursos para a saúde pessoal no ambiente de trabalho; e
- Envolvimento da empresa na comunidade para melhorar a saúde dos trabalhadores, de suas famílias e outros membros da comunidade.

Na elaboração desse documento internacional, pode-se perceber que a OMS e a OIT consideram o meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado de forma em que haja, de maneira contínua, a observância e a cautela quanto à segurança, saúde e bem-estar das trabalhadoras e dos trabalhadores. Assim, pode-se pensar que não apenas a melhora da qualidade de vida dos que trabalham esteja assegurada, mas também haja melhoria no meio ambiente em que se relacionam.

¹⁴ O MSF, a CV, a OIT, a OMS e a ONU já traçaram parcerias a fim de melhorar a qualidade do meio ambiente do trabalho. Mais informações disponíveis em: <http://www.cvbsp.org.br/media/escola_strabalho.php> Acesso: 3 jan.2017.

Com isso, o meio ambiente do trabalho digno, equilibrado e saudável envolve o espaço no qual quem trabalha e quem emprega possui a promoção contínua de segurança e saúde. O bem-estar no meio ambiente laboral abrange o envolvimento de todos os indivíduos para a melhoria dos recursos que envolvam a organização e a segurança e saúde física e mental das pessoas que trabalham.

Para que tais fatores sejam estimulados e protegidos, ressalta o documento (em todos os tópicos), que a saúde da trabalhadora e do trabalhador deve ser respeitada. Dessa forma, a saúde mental/psicológica também é inserida como de grande importância para que o ambiente de trabalho sadio e equilibrado seja concretizado.

Logo, ao abordar questões referentes à saúde mental e psicológica no ambiente de trabalho, a OMS e a OIT incentivam as empresas (sejam elas do ramo público ou privado) a focalizarem esforços à prática do trabalho em condições dignas.

Portanto, empresas que proporcionam um meio ambiente saudável aceleram o crescimento e o rendimento geral, evitando, assim, exposição das pessoas que trabalham a riscos, sofrimentos, abalos psicológicos e estresse, por exemplo.

2.2 A OIT e a incondicional defesa do trabalho digno e da saúde da pessoa que trabalha

Tal como fora mencionado anteriormente, a OIT foi fundada no ano de 1919, sendo parte integrante do Tratado de Versalhes. Este documento fora o responsável por oficializar o final da Primeira Guerra Mundial. Assim, a OIT possui, desde suas origens, o objetivo de auxiliar na efetivação da paz entre os povos, bem como de promover a justiça social. Servindo este ideário de alicerce para a melhoria de condições dignas nas relações de trabalho, amplo sensu.

Dessa forma, entende-se que não apenas a criação da OIT, mas também o seu desenvolvimento como Organização Internacional ao longo dos anos, reforçam a tomada de consciência social, econômica e política de que não pode haver paz duradoura, sem a efetivação da justiça social. E, ao comentar sobre

justiça social, mister refletir, também, sobre a dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho e como esta se relaciona com a saúde da pessoa que trabalha.

Responsável pela regulamentação e aplicação de normas internacionais relacionadas ao trabalho, a OIT tem papel de grande importância para o Direito Trabalhista dos Estados. Isto, pois, é através de suas convenções e recomendações que auxilia os países a estabelecerem diretrizes a serem seguidas, visando a proteção e reconhecimento dos Direitos Humanos concernentes a esta seara.

Assim, a convenção e/ou recomendação, uma vez ratificada pelo país membro, passa a ser inserida como norma jurídica em seu âmbito interno; e deve, portanto, ser seguida e cumprida. Cabe ressaltar que o Brasil é membro fundador e, como tal, membro nato do Conselho da OIT. Desde então, o Brasil adota e assina convenções e recomendações deste organismo. Como agência das Nações Unidas, a OIT (s/n, p.s/n):

(...) tem por missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. O Trabalho Decente, conceito formalizado pela OIT em 1999, sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

O Trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

Assim sendo, pode-se afirmar que entre os objetivos da OIT, estão o de assegurar direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores ao longo do globo. O trabalho decente é aquele em que os princípios basilares como a dignidade da pessoa humana, a liberdade e igualdade entre os indivíduos – como estudados no primeiro capítulo desta dissertação de mestrado – são garantidos como supremos e invioláveis.

Desta forma, os objetivos da OIT para qualificar a atividade laborativa como digna – e, assim, se pensar como ambiente de trabalho saudável – seriam, pois, se a mesma possuísse algumas características, como a igualdade de condições de trabalho entre as pessoas, sem discriminação de qualquer natureza, e eliminação do trabalho forçado, bem como do trabalho infantil, e igualdade e ainda liberdade sindical e de negociação entre empregado e empregador. A proteção social também é informada como elemento de notável influência para o trabalho digno, uma vez que, através da proteção da atividade laborativa, o ambiente de trabalho pode ser mais prazeroso – e, conseqüentemente, mais saudável – às pessoas que nele convivem.

Pensando nisto, em junho de 1998, a OIT lançou, em Genebra, Suíça, uma “Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e no seu seguimento”, a fim de que os países membros respeitassem e se sentissem comprometidos com a referida declaração dos direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores, para que tais direitos fossem observados e inseridos em seus ambientes de trabalho. Tal aspecto pode ser observado em seu preâmbulo, segundo a OIT (1998, p.5-6):

Considerando que a criação da OIT procede da convicção de que a justiça social é essencial para garantir uma paz universal e permanente;

(...) confirma a necessidade de que a OIT promova políticas sociais sólidas, justiça e instituições democráticas;

Considerando, portanto, que a OIT deve hoje, mais do que nunca, mobilizar o conjunto de seus meios de ação normativa, de cooperação técnica e de pesquisa em todas as áreas de sua competência e, em particular, no emprego, a formação profissional e as condições de trabalho, para garantir que no âmbito de uma estratégia global de desenvolvimento econômico e social, as políticas econômicas e sociais se reforcem mutuamente

para a criação de um desenvolvimento sustentável de ampla base;
(...)

Considerando que, com o objetivo de manter o vínculo entre progresso social e crescimento econômico, a garantia dos princípios e direitos fundamentais no trabalho reveste-se de especial significado ao assegurar aos próprios interessados a possibilidade de reivindicar livremente e em igualdade de oportunidades uma participação justa na riqueza para a qual têm contribuído para gerar, assim como a de desenvolver plenamente seu potencial humano;

Considerando que a OIT é a organização internacional com mandato constitucional e o órgão competente para estabelecer Normas Internacionais do Trabalho e ocupar-se delas, e que conta com apoio e reconhecimento universais na promoção dos direitos fundamentais no trabalho como expressão de seus princípios constitucionais;

Nesta Declaração da OIT, atenta-se para a notável presença da justiça social, como elemento substancial para a efetivação da paz no mundo. Sem ela, segundo a OIT, não há em que se falar sobre as demais políticas sociais e tentativas de organização de direitos. É por meio da justiça social, então, que os demais direitos básicos decorrem, como a igualdade, a saúde, o trabalho, a educação e, em outros termos, a dignidade da pessoa humana que se faz real e concreta. Logo, a justiça social e a dignidade da pessoa humana muito entrelaçadas estão, visto que ambas são reflexos sociais e humanitários dos DH.

Portanto, a garantia de direitos a todos os indivíduos das mais diversas comunidades – inclusive internacionais – é a batalha proposta pela justiça social e buscada por diversos países que possuem, em suas constituições, a defesa pelos DH. Assim, para que tais direitos essencialmente humanos sejam reconhecidos em uma determinada comunidade, a um primeiro momento, esta deve perceber de que forma se dá o desenvolvimento de seu país. Eis que o desenvolvimento econômico e social é de grande relevância ao se trazer para o debate a realidade da justiça social, dos DH, e do ambiente de trabalho. A OIT percebe isso e manifesta, em sua Declaração, a importância do desenvolvimento econômico e social dos países para o desenvolvimento sustentável do planeta, e das/nas relações de trabalho (global e local, em ambas situações).

Partindo deste ponto de reflexão, entende a OIT que, além de o progresso dos setores sociais e econômicos serem observados pelas comunidades internacionais (inclusive em suas particularidades), mister atentar para a garantia dos direitos fundamentais no trabalho – e, como consequência, no(s) seu(s) ambiente(s). Isto se perfectibilizará, de acordo com a OIT, a partir do momento em que governos, empresas privadas, empregadores e também trabalhadoras e trabalhadores se envolverem e assumirem o compromisso de, em conjunto, criarem oportunidades de trabalhos e de ambientes de trabalhos dignos.

Cabe salientar que a noção da OIT sobre ambiente de trabalho digno e saudável, anteriormente citado, evoluiu, em alguns aspectos, de 1998/1999 para os tempos mais recentes. Como proposto pela OIT, em seus objetivos, encontra-se o fomento pela pesquisa e pelo debate crítico, acerca da melhoria da qualidade de vida e de trabalho da trabalhadora e do trabalhador. Ao longo desse período – 1998 até então, foi possível analisar que, diversas pesquisas, no tocante à saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores, foram realizadas.

A partir de 2011, a OIT realizou pesquisas sobre o que afetava a saúde da trabalhadora e do trabalhador. E uma das conclusões foi a de que a mesma muito está relacionada à qualidade do meio ambiente de trabalho. Valentina Forastieri, especialista da OIT em Saúde e Segurança no trabalho, comenta sobre os resultados da referida pesquisa, ILO (2016a, p.s/n):

For instance, we note a study from Japan that found 32.4 per cent of workers reported suffering from strong anxiety, worry and stress from work in the previous year (2015). In Chile, 2011 data shows 27.9 per cent of workers and 13.8 per cent of employers reported that stress and depression were present in their enterprises. Similar figures were found in practically every country we considered for this report.

No primeiro momento, ressalta-se que as pesquisas sobre a qualidade de vida das trabalhadoras e dos trabalhadores realizadas pela OIT, com parceria da OMS, *International Organisation of Employers* (IOE), *International Trade Union Confederation* (ITUC), *International Social Security Association* (ISSA),

Workplace Safety and Health Institute e *Workplace Safety and Health Council in Singapore*, chamaram tanta atenção da Comunidade Internacional que, ambas, em cooperação, publicaram, em 2016, o documento denominado *Workplace Stress: a collective challenge world day for safety and health at work*, cujo objetivo é alertar o mundo sobre o “novo” fenômeno que está ocorrendo em grande parte dos locais de trabalho, afetando o meio ambiente de labor: o estresse.

Assim, de acordo com as palavras referenciadas de Forastieri, é possível perceber que altos índices de trabalhadoras e trabalhadores, tanto no Japão, quanto no Chile (e demais partes do mundo), por exemplo, mostraram que os mesmos possuem sintomas de algum tipo de cansaço mental, ocorrendo ansiedade, estresse, e até mesmo depressão oriundos do meio ambiente de trabalho comprometido. Tal pesquisa, então, foi a pioneira a revelar que a saúde mental das trabalhadoras e dos trabalhadores estava sucumbindo – não apenas por doenças físicas, como acidentes de trabalhos, mas, sobretudo, por sintomas psicológicos que, quando agravados, transformam-se em síndromes, como o estresse.

O estresse pode afetar tão gravemente o estado mental da pessoa que trabalha, que, tal enfermidade dificilmente permanece ou se realiza apenas nos ambientes de trabalho. Não raramente, trabalhadores e trabalhadoras em ambientes não dignos possuem suas relações intersubjetivas afetadas, também, para além do trabalho. É o que defende Guy Ryder, o Diretor-Geral da OIT (2016, p.s/n):

O estresse relacionado ao trabalho afeta os trabalhadores de todas as profissões em países desenvolvidos e em desenvolvimento da mesma maneira. Ele pode seriamente prejudicar não apenas a saúde dos trabalhadores, mas também, e com frequência, o bem estar de suas famílias.

Ao defender que o estresse pode ocorrer em trabalhadoras e trabalhadores de todo o mundo – tanto em países desenvolvidos, quanto os em desenvolvimento – a própria OIT reconhece que o estresse, mais do que uma síndrome, é uma enfermidade alarmante e que pode causar danos na estrutura

perceptiva do indivíduo consigo mesmo, com o seu trabalho, com a sua família e com as demais pessoas.

Na tentativa de combater esse quadro de estresse e desgastes psicológicos, bem como de salvaguardar a saúde global das pessoas que trabalham, a OIT estipulou 2016, em sua campanha anual do Dia Mundial de proteção ao trabalhador, o ano da Saúde e de Segurança no Trabalho, focalizando, sobretudo, a proteção, a segurança e a saúde mental combatendo, veementemente, ao estresse no meio ambiente de trabalho. Durante o ano de 2016, essa campanha para estimular a reflexão e a prática do meio ambiente digno, equilibrado e saudável ocorreu de forma muito positiva e, conseqüentemente, a OIT já anunciou que, em 2017, seguirá com a campanha – adotando o dia 28 de abril de 2017 como o Dia Mundial¹⁵.

Além de estipular 2016 e 2017 como os anos do combate do estresse nos ambientes de trabalho, outro exemplo de atenção da OIT em defesa dos Direitos Humanos das pessoas que trabalham, foi a realização e publicação, em 2015, da Agenda 2030 da ONU¹⁶ para o desenvolvimento sustentável¹⁷. Esta agenda possui 17 objetivos a serem realizados até 2030, para que o planeta se torne mais sustentável.

Evidencia-se a Meta 8, do Objetivo 8 da Agenda, que trata especificamente sobre o trabalho:

Meta 8. Empregos dignos e crescimento econômico:
Objetivo 8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos. (ONU, 2015, p.s/n).

¹⁵ De acordo com a ILO (s/d, p.s/n): “The theme of the World Day for Safety and Health at Work Campaign for 2017 is ‘OPTIMIZE THE COLLECTION AND USE OF OSH DATA: Strengthening the foundations of a prevention culture’”. Disponível em: <<http://www.ilo.org/safework/events/safeday/lang--en/index.htm>> Acesso em: 25 set. 2016.

¹⁶ A Agenda é de publicação da ONU, e possui a participação e colaboração da OIT em sua formulação.

¹⁷ Esta agenda lançada em 2015 possui 17 ações envolvendo segurança, saúde, economia, trabalho e justiça social para que as pessoas das mais diversas sociedades, Organizações e Estados, de forma cooperada, se unam e lutem por um planeta mais sustentável. A meta geral proposta da Agenda é realizar os 17 objetivos até 2030.

Em tal meta, percebe-se a atenção que ambas Organizações conferem ao trabalho e à dignidade da pessoa que trabalha. O crescimento de uma nação – mesmo sob o ponto de vista local e global – está atrelado diretamente ao respeito à trabalhadora e ao trabalhador, bem como a manutenção de um ambiente de trabalho que seja fundamentado nas liberdades, dignidades, igualdades de oportunidade e de reconhecimento – de si e do outro.

Tal decisão da OIT representa um grande marco para a Comunidade Internacional, pois enfatiza a preocupação da Organização em, primeiramente, assumir que o quadro de estresse está cada vez mais preponderante entre as pessoas que trabalham (em todo o mundo, sem distinção), e também como forma de alerta para as demais instituições e indivíduos que não creem que o estresse pode afetar, de fato, a saúde, a vida e a qualidade de vida das trabalhadoras e dos trabalhadores, dentro e fora de seus ambientes de trabalho.

Ademais, a OIT rompe barreiras ao definir o ano de 2016 como o ano de combate às doenças psicológicas e ocupacionais advindas do trabalho, pois entende que as mesmas afetam diretamente os Direitos Humanos das trabalhadoras e dos trabalhadores, já que, na maioria das vezes, o estresse advém de condições não dignas de trabalho.

3. A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O DIREITO AO TRABALHO NO CENÁRIO JURÍDICO BRASILEIRO

Este capítulo tem como objetivo o estudo de como a noção sócio-histórica da dignidade da pessoa humana foi redimensionada, em relação ao trabalho e à saúde, no Brasil. Dessa forma, analisa-se o conceito de estresse e como este pode afetar o meio ambiente do trabalho. Ademais, alguns artigos da CF/88 e da CLT referentes ao meio ambiente do trabalho, à saúde e à medicina do trabalho também são estudados, juntamente com três casos jurisprudenciais, os quais sintetizam a representação da inadequação legal, bem como a precária visão atual da jurisprudência brasileira, em relação a tais temáticas.

3.1 Das origens escravocratas a um redimensionamento do trabalho e da saúde

Antes mesmo de aprofundar a análise jurídica sobre o presente tópico, interessante se faz permear sobre o campo etimológico da palavra “trabalho”. Stolz (2015, p.54-55) afirma:

Ainda que não exista unanimidade quanto ao fato de que a palavra *tripalium* tenha dado origem à palavra "trabalho", na sua acepção inicial, a ideia de “trabalho” se assemelha a de *tripalium*. Etimologicamente, *tripalium* significa “três paus”, ou seja, conjugação da expressão latina *tria* e de *palus* (pau). O *tripalium* era um tipo de tripé formado por três estacas cravadas no chão na forma de uma pirâmide, o qual era usado pelos romanos para ferrar os cavalos ou triturar os grãos, mas também foi empregado como meio de tortura. Outras palavras latinas têm um conteúdo mais atenuado para denotar o esforço humano dirigido a um fim, uma conotação implícita nas definições genéricas de trabalho, tal como aparecem nos verbos “*laborare*” e “*obrare*”. A ênfase no padecimento da atividade ou, alternativamente, em seu resultado e no caráter criativo da mesma, recolhe o sentido etimológico de ambas as expressões em que se traslada a maioria das línguas ocidentais, não apenas as de origem latina, e a definição mesma de trabalho em qualquer dicionário.

Como citado pela autora, *tripalium* servia como um tripé, no qual, entre funções de cuidar dos animais e triturar alimentos, também era utilizado como ferramenta de tortura. Na Roma Antiga, os escravos e a população pobre, que não possuíam bens para quitar suas despesas e taxas para com o Estado Romano, sofriam tortura no *tripalium*¹⁸. Assim, quem conseguia desenvolver suas atividades laborais e pagar todas as taxas impostas, não seria submetida(o) à tortura.

Ao desenvolver histórico, essa ideia de trabalho, como forma tortuosa, de suplício, castigo, dor e padecimento físico foi se alastrando, até mesmo culturalmente, em diversos países. No Brasil não foi diferente; pois fomos um dos países do mundo que mais demorou para abolir a escravatura em seu território¹⁹. Durante este período, o trabalho era visto como uma atividade inferior, pois quem o realizava eram apenas as(os) negras(os).

Assim, a população negra escrava era incumbida dos trabalhos manuais. Os homens seguiam nas atividades que relacionavam o cuidado das terras e da agropecuária. Ainda, havia escravos que trabalhavam com atividades vinculadas à manutenção da casa branca, como cuidar os animais, realizar carpintaria e lidar com ferro. Já as escravas atuavam como amas de leite, damas de companhia e cozinheiras, por exemplo.

Escravos e escravas eram vistos como mão de obra extremamente lucrativa, pois não era remunerada. Ademais, ressalta-se que tais trabalhos manuais eram realizados sem condições dignas de alimentação, proteção, higiene e saúde, posto que o trabalho era realizado sob muita pressão por parte dos senhores e capatazes, que os puniam, não raramente, com diversas formas de tortura e violência.

Nesse cenário de violência e de desconsideração à identidade negra, o trabalho foi sendo condicionado a ser realizado apenas pelos escravos. Assim, aos brancos – e seus herdeiros – que possuíam grandes rendas, lhes era

¹⁸UFRGS. **A Etimologia do Trabalho**. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/e-psico/subjetivacao/trabalho/etim_trab.htm> Acesso em: 5. jan. 2017.

¹⁹A escravidão, no Brasil, iniciou-se com a colonização portuguesa, em 1500, ao utilizarem o trabalho indígena como mão de obra escrava. Após, foi empregada a mão de obra negra; sendo que a “abolição total” só ocorreu em 1888, por meio da Lei Áurea.

oportunizado o estudo em escolas e universidades em influentes regiões brasileiras e europeias. Ademais, como forma organizacional histórica de direitos, o período escravocrata, no Brasil, possui grande importância ao cenário evolucionar jurídico, como define Mauricio Godinho Delgado (2012, p.105):

Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter justarabalista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sóciojurídica relação de produção incompatível com o ramo justarabalista (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força do trabalho; a relação de emprego.

Observa-se que, por haver, no Brasil do século XIX, uma economia rural, basicamente regulada pelo comércio de escravos e de alimentos, convencionou-se que a Lei Áurea pode ser compreendida como um marco para a evolução de direitos em solo nacional. Isto se justifica, uma vez que tal Lei possibilitou a efetivação, mesmo que somente positiva (no sentido de direito positivado), da liberdade dos indivíduos, outrora sujeitos à escravidão. E, assim, possibilitou que diversas relações comerciais e incipientes relações de trabalho se formassem.

A Doutrina realiza a divisão da evolução histórica do Direito do Trabalho, no Brasil. Contudo, não há consenso doutrinário sobre tal aspecto. A doutrina majoritária separa a História do Direito do Trabalho em três etapas. A primeira, como sendo o período que compreende da Independência do Brasil (1822) até a abolição da escravatura (1888). A segunda etapa abarca o período entre 1888 a 1930; e, a terceira, com início desde a Revolução de 1930 até os dias atuais²⁰.

Tão logo que mudanças ocorreram na evolução do Direito do Trabalho brasileiro, sobrevieram, lentamente, a inserção de políticas públicas de saúde, fazendo com que a prática do trabalho e da saúde, no país, fossem

²⁰ O aspecto da evolução do Direito do Trabalho no Brasil não será prolongado nesta dissertação, uma vez que este não se justifica como propósito central da mesma.

redimensionadas. Tem-se, então, por exemplo, em 1822, com a Proclamação da Independência, algumas políticas efetivadas para o controle de portos, a fim de que não ocorresse o alastramento de doenças contagiosas vindas de outros países.

Em 1889, com a Proclamação da República, Oswaldo Cruz e Carlos Chagas foram diretores da Diretoria Geral da Saúde Pública, e iniciaram o controle de serviços sanitaristas no país. Apenas no século XX é que a saúde foi trabalhada com mais atenção, e mais políticas públicas foram desenvolvidas, posto que criados os Ministério do Trabalho (1930) e, posteriormente, o Ministério da Saúde (1953), como também foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (1943) e, nos anos 1970, deu-se início, ademais, ao Movimento da Reforma Sanitária²¹. Após, a CF/88 de forma mais incisiva redimensionou a percepção teórica e prática, tanto do trabalho, quanto da saúde, no país. Salieta-se que a análise da importância da CLT e da CF/88, nesta ordem justralhista, bem como reflexões críticas a respeito serão ponderadas mais detalhadamente no próximo tópico desta dissertação.

Para melhor efeito do encadeamento de razões e argumentos aqui propostos, antes mesmo de prosseguir às reflexões supracitadas, mister analisar o conceito de estresse. De acordo com Ana Cristina Limongi e Avelino Luiz Rodrigues (2007, p.29):

O termo *stress*, na forma que tem sido utilizado, vem da Física e, nesse campo de conhecimento, tem o sentido do grau de deformidade que uma estrutura sofre quando é submetida a um esforço. Assim, ao pressionar com a ponta de meu lápis a borracha que está na minha frente, posso ver que se formará uma pequena depressão. Isso acontece com a grande maioria dos materiais, sendo a deformidade de maior ou menor grau, conforme a dureza deles e o esforço que são submetidos. Hans Selye utilizou esse termo para denominar *o conjunto de reações que um organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige esforço de adaptação*. (grifos da autora e do autor)

²¹ CORREIA, Bruna Siqueira. **Evolução Histórica das Políticas de Saúde no Brasil**. Campo Grande: Portal Educação, 2014. Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/enfermagem/artigos/56457/a-evolucao-historica-das-politicas-de-saude-no-brasil>> Acesso em: 4 jan. 2017.

Neste primeiro momento, Limongi e Rodrigues retomam a semântica utilizada atualmente para explicar o estresse. Como um conceito advindo da Física, é possível defini-lo como a deformidade que um objeto sofre, quando pressionado por uma força exterior; bem como o comportamento do objeto depois de ser submetido a essa força (a esse estresse). Não por acaso tal conceito físico é utilizado contemporaneamente ao se falar em estresse comportamental. Isto, pois, aproveitando-se desta definição, estar estressado é o “Estado do organismo, após o esforço de adaptação, que pode produzir deformações na capacidade de resposta, atingindo o comportamento mental e afetivo, o estado físico e o relacionamento com as pessoas” (LIMONGI e RODRIGUES, 2007, p.30).

Assim como o estresse da Física, em que a borracha é submetida a um esforço – força externa – aplicada pelo agente ao forçar o lápis sobre a mesma, o ser humano também é submetido a esforços físicos e mentais diariamente, seja no ambiente familiar, laboral, num simples locomover-se de casa para o trabalho, por exemplo. A era capitalista globalizada fomenta a aceleração da produção. A cultura do descarte e a Modernidade líquida são fatores que *estressam* os indivíduos. A consequência disto é a capacidade de resposta destes estímulos dos seres humanos sendo, cada vez mais, atingidos, e assim sofrendo deformações. Neste diapasão, comentam Limongi e Rodrigues (2007, p.23):

No corpo de cada ser humano, estão as marcas de sua história, de seu esforço, de suas perdas e de suas vitórias. Todo processo biopsicossocial desencadeia-se a partir de impactos internos e externos ao corpo. Essas manifestações também podem ser percebidas de forma inesperadas pelas pessoas com as quais convivemos.

Como seres únicos, as dimensões biológica, psicológica e social são totalmente ligadas, vividas e desencadeadas de forma simultânea.

Destaca-se na citação mencionada que o ser humano é a soma de fatores que ocorrem em sua vida, e como lidam os mesmos. O corpo, como representação da história de vida pessoal, é algo que chama a atenção do

indivíduo, uma vez que nele se pode reconhecer o quão saudáveis e dignos são os ambientes em que permeia – trabalho, casa, atividades extras, enfim.

Os agentes estressores (aqueles que promovem o estresse aos indivíduos), como fatores laborais de ambientes não dignos e não saudáveis, em que possuem altas taxas de tensão, de cobrança e de insalubridade, por exemplo, geram emoções como a angústia, o medo, a tristeza, e, conseqüentemente, o estresse nas pessoas que trabalham. No tocante às doenças ocupacionais causadas pelo estresse, afirmam Limongi e Rodrigues (2007, p.41) que:

(...) sem dúvida, a grande maioria das doenças, que hoje são estudadas dentro do capítulo da Medicina do Trabalho, tem íntima correlação com o *stress*. **Manter a vida, enquanto se luta para ganhar a vida, nem sempre é fácil.** O *desgaste a que as pessoas são submetidas, nos ambientes e nas relações com o trabalho, é um dos fatores na determinação das doenças dos mais significativos.* Cremos que esse fato não escapa ao conhecimento dos médicos, mas também é fato que o espaço dedicado à anamnese, à investigação desses aspectos, é pequeno em relação a sua importância. (grifos da autora e do autor)

Como salientado ao longo desta dissertação, a Modernidade trouxe consigo a simplificação (mas também a especialização) dos meios de produção o que, em grande medida, acarretou o descarte dos indivíduos – nas distintas esferas das atividades produtivas –, um motivo a mais para submeter as pessoas que trabalham ao estresse contínuo provocado pelo medo da perda do trabalho/emprego. Outrossim, cabe mencionar o estresse daqueles indivíduos que buscam trabalho e não são absorvidos pelo mercado, vivendo do subemprego e/ou somando as filas do desemprego.

Entendimento corroborado pela Medicina do Trabalho ao afirmar que o estresse é um dos fatores que mais causa doenças nas pessoas que trabalham, o que confronta a postura adotada pelo Estado que pouco ou quase nada realiza no que tange a prevenção e até mesmo o diagnóstico de tal doença ocupacional. Destaca-se, não obstante, que também os profissionais da área da saúde entendem a saúde humana de forma cartesiana e reducionista.

Tal noção surgiu historicamente deixando resquícios até os dias atuais, quando, todavia, compara o corpo humano ao funcionamento de uma máquina e

desconfigurando a pessoa do paciente. Dessa forma, argumenta Fritijof Capra (2003, p.116):

Ao concentrar-se em partes cada vez menores do corpo, a medicina moderna perde frequentemente de vista o paciente como ser humano, e, ao reduzir a saúde a um funcionamento mecânico, não pode mais ocupar-se como o fenômeno da cura.

Nesse aspecto, pode-se compreender que, segundo o autor, a abordagem biomédica da Modernidade é muito similar a do século XVI. Isto, pois, a proposta de Descartes (séc. XVI) em dividir o estudo do corpo humano em corpo e mente foi muito bem aceita pelo cenário científico daquele momento continuando a ser propagada em pleno século XXI. Ainda hoje, pode-se observar que há negligência médica quanto “os aspectos psicológicos, sociais e ambientais da doença” (CAPRA, 2003, p.119), pois destaca que:

O modelo biomédico está firmemente assente no pensamento cartesiano. Descartes introduziu a rigorosa separação de mente e corpo, a par da ideia de que o corpo é uma máquina que pode ser completamente entendida em termos da organização e do funcionamento de suas peças. Uma pessoa saudável seria como um relógio bem construído e em perfeitas condições mecânicas; uma pessoa doente, um relógio cujas peças não estão funcionando apropriadamente. As principais características do modelo biomédico, assim como muitos aspectos da prática médica atual, podem ter sua causa primeira nessa metáfora cartesiana. (CAPRA, 2003, p.123)

Prosseguindo, entende-se que o dito modelo biomédico está fortemente enraizado ao pensamento estrutural e mecânico de funcionamento do corpo. Nota-se que ao dividir corpo e mente, a ciência médica deixa de lado diversas formas de diagnosticar e refletir sobre questões psicológicas, inclusive, relacionadas ao meio ambiente e ao contexto em que estão inseridas. Exemplo disso seria o descaso de muitas instituições públicas e privadas em não respeitar a saúde e as demais condições de trabalho, em que suas trabalhadoras e os seus trabalhadores são expostas e expostos ao estresse gerado pelo labor.

Ao negligenciarem as condições psicológicas e emocionais das pessoas que trabalham, as empregadoras e os empregadores desrespeitam, basilarmente, a

dignidade daquelas e daqueles. Isso ocorre, inclusive, perante os profissionais da saúde, que, ao ignorarem fatores psicossomáticos de suas/seus pacientes, focalizam sua atuação apenas à terapia fármaca, para combater sintomas psicológicos que poderiam ser tratados de formas mais simplificadas.

Tais percepções e evolução do modelo biomédico podem ser compreendidos como uma forma de reprodução tanto do sistema capitalista (recordando que as grandes empresas farmacêuticas têm domínio do mercado internacional da venda de medicamentos, que, normalmente, são dirigidos a partes do corpo humano, ou seja, desprezando uma visão holística do mesmo) como também daquilo que se aprende na educação médica²².

Notoriamente, o sistema cartesiano separatista – assimilado pelo sistema capitalista – encontra-se em vigor até hoje, inclusive, o sistema educacional médico ajuda-o a ser sustentado. Capra (2003, p.133) afirma:

Os interesses da saúde pública estão geralmente isolados da educação e da prática médicas, as quais são severamente desequilibradas pela excessiva ênfase dada aos mecanismos biológicos. **Muitas questões que são fundamentais para a saúde – como nutrição, emprego, densidade populacional e habitação – não são suficientemente discutidas nas escolas de medicina; por conseguinte, há pouco espaço para assistência preventiva à saúde na medicina contemporânea.** (grifos da autora da dissertação)

A partir desse entendimento, nota-se que questões de saúde pública, que abordam não apenas o ser humano particular, mas como um todo, ou seja, um ser pertencente à comunidade, a um contexto sócio cultural, a uma realidade familiar e laboral determinada, não são devidamente tratadas na/pela educação médica. Isso contribui para reforçar o modelo biomédico atual, qual seja, mecânico e estruturado para lidar apenas com uma particularidade de um paciente, não considerando as medidas preventivas, inclusive, de uma sociedade.

²² O faturamento da indústria farmacêutica vem crescendo a cada ano. No Brasil, “Segundo dados da OMS, a projeção de mercado nos próximos cinco anos deve atingir os R\$90 bilhões. Mundialmente, o Brasil ocupa a sexta posição no ranking farmacêutico e a previsão é que ganhe uma posição até 2019, o que faz dele o motor de crescimento” (EGLE LEONARDI, s/d, p.s/n). Disponível em: <<http://www.ictq.com.br/industria-farmacaceutica/495-industria-farmacaceutica-projeta-crescimento-em-2016>> Acesso em: 1fev.2017.

Assim é com o estresse, por exemplo, uma vez que tal síndrome, na grande maioria das vezes, não é reconhecida como uma doença que deva ser, de fato, levada a sério, no meio ambiente do trabalho. Sobre o estresse relacionado ao trabalho e ao meio ambiente do trabalho, acrescentam Limongi e Rodrigues (2007, p.36):

O *stress* deve ser observado não só como uma reação do organismo, mas também como: **uma relação particular entre uma pessoa, seu ambiente e as circunstâncias as quais está submetida, que é avaliada pela pessoa como uma ameaça ou algo que exige dela mais que suas próprias habilidades ou recursos e que põe em perigo seu bem-estar ou sobrevivência.** Na situação particular, do *stress relacionado ao trabalho*, ele é definido como *as situações em que a pessoa percebe seu ambiente de trabalho como ameaçador* a suas necessidades de realização pessoal e profissional e/ou a sua saúde física e mental, prejudicando a interação desta com o trabalho e com o ambiente de trabalho, à medida que esse ambiente contém demandas excessivas a ela, ou que não contém recursos adequados para enfrentar tais situações. (grifos do autor)

Nota-se que o estresse, de forma branda, pode ser compreendido como a reação do indivíduo a uma determinada situação na qual se sente ameaçado, por determinada ação que, em sua percepção, o põe em perigo. Já o estresse ocorrido no trabalho, mais especificamente, seria a ameaça em que o indivíduo sentiria em seu próprio ambiente de trabalho. Assim, situações as quais envolvem o ambiente de trabalho não saudável e não digno, bem como colegas não comprometidos são exemplos de fatores que prejudicam a capacidade da pessoa que trabalha, em desenvolver por completo suas capacidades, suas habilidades e seu potencial laboral.

A fim de melhor sensibilização tanto das empregadoras, dos empregadores e dos profissionais da saúde, mister promover debates sobre o estresse e como este pode corroborar para o desencadear de outras doenças psicossomáticas. Ainda, em relação aos profissionais da saúde, estes devem lidar com o indivíduo como um todo e como este se relaciona no seu contexto vivacional.

Por isso, mencionou-se, no capítulo anterior, de forma explícita e recorrente, a importância das Organizações Internacionais, no que concerne a

chamar a atenção da Comunidade Internacional, para que o estresse seja reconhecido como uma forma grave de doença, visando tanto a melhoria na qualidade de vida dos indivíduos que trabalham, como também, a construção de um meio ambiente de trabalho digno e saudável.

Mesmo com todas as campanhas, pesquisas e relatórios internacionais que desenvolvem a ONU, a OIT, a OMS e demais Organizações, ainda há muito caminho a ser percorrido, no que diz respeito a melhoria plena da qualidade dos ambientes de trabalho. Com o intuito de esclarecer, mas sobretudo de fortalecer, o debate, o estresse, atualmente, é definido como uma doença ocupacional, que pode decorrer de outras doenças e/ou ser o patamar para o surgimento de outras enfermidades.

Em 23 de abril de 2013, a OIT lançou o relatório internacional²³, definindo este como o “Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho”²⁴. Tal relatório demonstrou que o enfrentamento do estresse é uma questão de políticas públicas nas quais devem estar envolvidas todas as partes. Com outras palavras, cabe aos Estados serem guardiões da saúde das pessoas que trabalham, mas também a parte empregadora e o empoderamento das trabalhadoras e dos trabalhadores sobre sua saúde, a segurança e adequação dos seus ambientes de trabalho é de suma importância.

O documento da OIT estima que, no mundo, mais de dois milhões de trabalhadoras e trabalhadores morrem por causa das doenças ocupacionais²⁵. Com este alerta, a OIT conseguiu chamar a atenção do mundo para um problema que desrespeita a vida das trabalhadoras e dos trabalhadores, independentemente de gênero, etnia ou local de trabalho (tanto em países desenvolvidos ou em desenvolvimento). O Relatório ILOc (2013, p.4), então, define o que é “doença ocupacional”:

An occupational disease is a disease contracted as a result of an exposure to risk factors arising from work. Recognition of the

²³ Em inglês, denominou-se o relatório como “The Prevention of Occupational Diseases”

²⁴ Em inglês: “World Day for safety and health at work”.

²⁵ Dado presente na capa do relatório da OIT. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_208226.pdf> Acesso em: 13 set.2016.

occupational origin of a disease, at the individual level, requires the establishment of a causal relationship between the disease and the exposure of the worker to certain hazardous agents at the workplace.

(...) Occupational diseases cause huge suffering and loss in the world of work. Yet, occupational or work-related diseases remain largely invisible in comparison to industrial accidents (...) Furthermore, the nature of occupational diseases is altering rapidly: technological and social changes, along with global economic conditions, are aggravating existing health hazards and creating new ones. Well-known occupational diseases, such as pneumoconioses, remain widespread, while relatively new occupational diseases, such as mental and musculoskeletal disorders (MSDs), are on the rise.

While much progress has been made in addressing the challenges of occupational diseases, there is an urgent need to strengthen the capacity for their prevention in national OSH systems. With the collaborative effort of governments and employers' and workers' organizations, the fight against this hidden epidemic will have to feature prominently in new global and national agendas for safety and health. This report for the World Day for Safety and Health at Work outlines the current situation concerning occupational diseases and presents proposals for addressing this serious Decent Work deficit.

Nesse sentido, percebe-se a conceituação da OIT de doença ocupacional como aquela em que, para ser diagnosticada, deve haver, obrigatoriamente, uma relação direta de exposição frequente de riscos à saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores, em seus ambientes de trabalho. Assim, esses, ao colocarem-se em riscos em seus ambientes de trabalho, têm, como consequência, a segurança laboral violada. Deve, também, restar comprovado o nexo de dano à situação laboral da trabalhadora e do trabalhador, para que a doença ocupacional seja diagnosticada como tal.

Interessante perceber que, muitas vezes, as doenças ocupacionais mais reconhecidas e diagnosticadas são aquelas vinculadas ao corpo, em que trabalhadoras e trabalhadores sofrem acidentes que as/os inviabilizam prosseguir no trabalho, sendo reajustadas e reajustados, ou então, permanecendo períodos sem a realização do trabalho em si – e em situações mais extremas, alguns acidentes podem ocasionar, até mesmo, o afastamento permanente do

trabalho e a morte da pessoa.

Todavia, mais do que as referidas doenças ocupacionais relacionadas ao corpo físico, também há doenças ocupacionais que ferem, principalmente, a mente/psicológico. Muitas dessas, como se refere a OIT, ainda hoje, permanecem “invisíveis”, sob os olhares profissionais e leigos. Ou seja, muitas pessoas, inclusive os profissionais da saúde, não as reconhecem como doenças que necessitam de auxílio profissional.

Ademais, pessoas leigas como as/os colegas de trabalho, as empregadoras e os empregadores – e sua família –, por exemplo, possuem dificuldade de reconhecerem que alguns sintomas e síndromes podem e devem ser admitidas como doenças mais graves, e que merecem, portanto, maior atenção.

Independentemente da situação de risco, ou da gravidade da doença ocupacional – inclusive da sua consequência – as ditas doenças devem ser tratadas, seguindo o protocolo médico adequado. O primeiro passo para isso é, então, reconhecê-las como doenças. Por isso, a percepção da OIT em declarar o estresse, e demais doenças psicossomáticas como sendo perturbações mentais, é de grande valia para os Direitos Humanos das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Após a OIT identificar que as perturbações mentais, dentre elas o estresse, são consideradas como doenças ocupacionais, deve-se analisar os motivos pelos quais o estresse, propriamente dito, vem crescendo nos ambientes de trabalho. Segundo a própria Organização Internacional, aspectos como as mudanças tecnológicas, econômicas e sociais podem ser citadas como alteradoras das formas em se perceber o mercado e os ambientes de trabalho.

Além dos avanços tecnológicos, a cultura do descarte – como analisado anteriormente – e a ideia de que o indivíduo é reconhecido e “avaliado” pelo que possui, ou aparenta possuir socialmente, são fatores que influenciam no conviver em sociedade e, como consequência, auxiliam os indivíduos a viverem permanentemente em competição e em estado de alerta – “perigo”/ estresse – uns com os outros, nos ambientes de trabalho. No tocante aos distúrbios ocasionados pelo estresse no trabalho, tem-se os distúrbios músculo-esqueléticos e mentais, conforme o Relatório ILOc (2013, p.6):

Musculoskeletal and mental disorders

Work-related stress and its health consequences have emerged as a matter of great concern. Enterprises are increasingly confronted with psychological harassment, mobbing, bullying, sexual harassment and other forms of violence. Workers may turn to unhealthy behaviours, such as the abuse of alcohol and drugs, in an attempt to cope with stress. Links have been found between stress and musculoskeletal, heart and digestive conditions. If prolonged, work-related stress can contribute to serious cardiovascular disorders. Moreover, the economic crisis and recession have led to an increase in work-related stress, anxiety, depression and other mental disorders, even bringing people to the extreme of suicide.

Entende-se, portanto, que, o estresse é considerado como um distúrbio mental, que, quando gerado em ambientes de trabalho, ganha a terminologia da patologia de doença ocupacional. De acordo com o Relatório da ILO sobre doenças ocupacionais, o estresse relacionado ao trabalho tem ganhado espaço de debate dentro e fora das empresas, sobretudo nos países desenvolvidos²⁶. Isto, pois, uma vez iniciada a doença no ambiente laboral, não raramente as trabalhadoras e os trabalhadores buscam maneiras de fuga não saudáveis – exemplo disto é o uso não moderado de álcool, tabaco e outras drogas – para o estresse, agravando, ainda mais, o quadro clínico.

Dessa forma, ao se intensificar o quadro clínico, este pode contribuir para o ocasionamento de doenças de maior gravidade, como doenças cardiovasculares, depressão, índices altos de ansiedade e até mesmo o suicídio. Ademais, isto se intensifica em períodos de recessão e de crises política e econômica dos países das trabalhadoras e dos trabalhadores, visto que em momentos de incerteza e instabilidade econômico-financeira, os indivíduos tendem a somatizar os problemas, agravando o quadro de estresse.

A psicossomatização do estresse no ambiente de trabalho gera, como consequência, a tensão, preocupação e competitividade no próprio mercado de trabalho e nas relações sociais, como um todo; obrigando o ser humano a

²⁶ O estresse relacionado ao trabalho tem ganhado espaço de debate dentro e fora das empresas, sobretudo nos países desenvolvidos, como em países na América do Norte e no continente Europeu.

fomentar e externalizar a sua versão mais capacitada para o labor. Zygmunt Bauman (2001, p.160-161) explana sobre o trabalho na Modernidade líquida:

O trabalho adquiriu – ao lado de outras atividades da vida – uma significação principalmente estética. Espera-se que seja satisfatório por si mesmo e em si mesmo, e não mais medido pelos efeitos genuínos ou possíveis que traz a nossos semelhantes na humanidade ou ao poder da nação do país, e menos ainda à bem-aventurança das futuras gerações. Poucas pessoas apenas – e mesmo assim raramente – podem reivindicar privilégio, prestígio ou honra pela importância e benefício comum gerados pelo trabalho que realizam. Raramente se espera que o trabalho ‘enobreça’ os que o fazem, fazendo deles ‘seres humanos melhores’, e raramente alguém é admirado e elogiado por isso. A pessoa é medida e avaliada por sua capacidade de entreter e alegrar, satisfazendo não tanto a vocação ética do produtor e criador quanto as necessidades e desejos estéticos do consumidor, que procura sensações e coleciona experiências.

Conforme Bauman, o trabalho também sofreu alterações por meio dessa nova maneira de analisar – e viver – a sociedade, típico da Modernidade líquida. Nesta, os indivíduos e as suas relações interpessoais e inter-relacionais ao ambiente de trabalho foram modificadas. Como característica da Modernidade líquida, os indivíduos estão, cada vez mais, centrados em si e em suas individualidades. Com a globalização, a tecnologia, a ciência e o conhecimento se tornaram mais velozes, voláteis e fluidos; influenciando, também, as relações de trabalho.

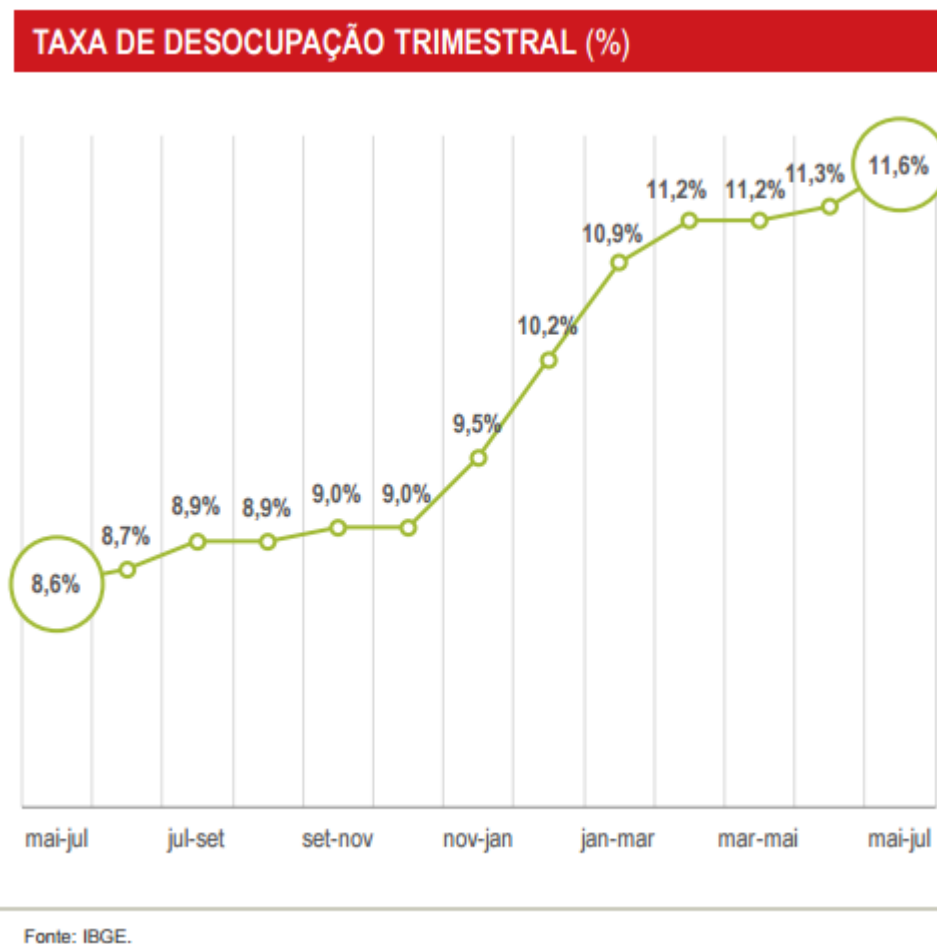
As incertezas e as inseguranças são características progressivas da Modernidade líquida e do trabalho. O ser humano vive, neste meio com a incerteza de qual carreira seguir, ou se vai, de fato, ser admitido no mesmo cargo, durante determinado período contínuo de tempo. Sem muitos referenciais de códigos sociais, dada a grande universalização dos ambientes e do consumo global, a trabalhadora e o trabalhador buscam, esteticamente, alguma forma de se autosatisfazer em seu trabalho, inclusive pela moeda de troca de seu tempo e sua saúde – o dinheiro, na forma salarial, promovendo o consumo de bens.

Evidenciando este cenário humano de consumismo e de moeda de troca – tempo, saúde e dinheiro –, as trabalhadoras e os trabalhadores são mais cobrados

por eficiência e supremacia em suas ações laborais. Nesse laboratório experimental de sensações fluidas, somada à cultura do descarte – como visto no primeiro capítulo desta dissertação – as pessoas que trabalham são mais exigidas em seus ambientes corporativos. Logo, o estresse não apenas se apresenta, mas fixa território como uma síndrome de extrema relevância, que perturba as relações sociais, na nova sociedade individualizada e líquida do trabalho.

Seguindo este viés, a dignidade da pessoa humana também sofre abalos. O consumismo, as incertezas, as inseguranças, bem como a fluidez das inter-relações faz com que os indivíduos tenham a profunda e real sensação de desamparo social, de inadequação, de descaso das instituições e do Estado. Os Direitos Humanos tais como a liberdade, igualdade, dignidade, saúde, entre outros, aparentam, ao olhar das comunidades, como distantes e também voláteis.

Focalizando a análise no cenário brasileiro, percebe-se que, seguindo esse fluxo de incertezas, tanto as relações interpessoais, como também aquelas que dizem respeito ao mercado de trabalho são afetadas. Assertiva corroborada, por exemplo, quando se leva em conta a taxa de desemprego medida pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que analisando os últimos doze meses (maio a julho de 2015 a maio a julho de 2016), aumentou em 3%, conforme o gráfico a seguir.

GRÁFICO 1. TAXA DE DESOCUPAÇÃO TRIMESTRAL % (2015-2016)²⁷

Em outras palavras, até a análise trimestral de maio a julho de 2016, 11,6% da população economicamente ativa estava desempregada,

o que representa um contingente de 11,847 milhões de trabalhadores desocupados. Em relação ao mesmo trimestre do ano anterior, o aumento da desocupação foi de 3,0 p.p., ou seja, um acréscimo de 3,225 milhões de pessoas em situação de desemprego.

Ainda sobre os dados estatísticos de desemprego, no Brasil,

Outro indicativo que sinaliza a piora no mercado de trabalho é o movimento de contínua redução dos empregados com carteira assinada no setor privado, desde o 2º semestre de 2014.

²⁷ SISTEMA FIEMG, 2016, p.15.

De acordo com os dados do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, nos últimos 12 meses, foi registrado um saldo negativo de cerca de 1,7 milhão de vagas no mercado formal, sendo quase 60% no setor industrial. (Sistema FIEMG, 2016, p.15).

Assim, a referida progressão na taxa de desempregos no Brasil chama a atenção, já que uma das primeiras e mais graves consequências do aumento da desocupação laboral é a não movimentação do mercado econômico e financeiro, como um todo. Isto ocorrendo, tem como efeito a diminuição do poder de compra e de investimento das trabalhadoras e dos trabalhadores, abalando as estruturas dos mercados econômico e trabalhista nacionais.

Essa desestrutura política-econômica-social em um Estado, como o Brasil, contribui para que o estresse seja fomentado socialmente e instigado, inclusive, nos ambientes de trabalho. Com o estresse e a inconstância sendo observados dentro e fora dos locais de trabalho, os distúrbios músculo-esqueléticos e mentais tendem a aumentar, sobretudo, na forma de outras doenças ocupacionais – dado que o estresse por si só não é considerado, sob o ponto de vista dos profissionais da saúde, uma doença como tal.

3.2 A inadequação legal e a precária visão jurisprudencial sobre o entendimento do estresse como doença ocupacional

Após analisar a dignidade da pessoa humana, no tocante à evolução histórica no cenário brasileiro, quanto ao redimensionamento do trabalho e da saúde, interessante perceber como tais aspectos se dão no sistema jurídico nacional, em relação à CF/88 e à CLT.

A CF/88, também conhecida como “Constituição Cidadã”, assegura, em seu texto, a dignidade da pessoa humana, o direito ao trabalho e à saúde. Sendo mais recente do que a CLT (em vigor desde 1943), a CF/88 tenta promover os direitos sociais e a justiça social como base estrutural da sociedade brasileira.

As garantias e os direitos fundamentais de cada cidadã e cidadão brasileira(o) como a própria dignidade da pessoa humana, a liberdade nas mais diversas formas – organização sindical, trabalhista, contratual e de expressão,

por exemplo –, somada aos princípios democráticos de autodeterminação e o pluralismo foram reformas legítimas instituídas pelo Poder Originário que configurou a CF/88. Em outras palavras e seguindo a Paulo Ricardo Opuszka (2009, p.62):

O Direito Constitucional é uma das afirmações das conquistas modernas no que tange a possibilidade política do homem *zoom politicon* aristotélico ou do sujeito civilizado de comportamento *típico* eliasiano. Uma assertiva tipicamente canotilhana diria que a constituição – e ao mesmo o constitucionalismo – serve para organizar o poder e, simultaneamente, limitar o poder.

O Estado, portanto, estaria ao mesmo tempo, organizando, quando o texto constitucional especifica cada tarefa do ente da federação, cada função dentro do Poder (em especial a Executiva, Legislativa ou Judiciária), e também limitando, no que tange a escolha do Poder Constituinte Originário de definir os direitos e garantias fundamentais ou o que historicamente se eleva a condição de direito fundamental no decurso do movimento do sistema aberto de regras e princípios. (grifos do autor)

Como leciona Opuszka, o valor-princípio-norma fundamental da República Federativa do Brasil, a dignidade da pessoa humana, que se encontra no Artigo 1º, inciso III da CF/88. “Art. 1º 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: (...) III - a dignidade da pessoa humana” (BRASIL, 1988, *online*, p.s/n), deve servir de base organizativa, orientadora e limitadora do Estado brasileiro.

Essa declaração originária e legítima da dignidade da pessoa humana, como norteadora do Direito nacional, é de extrema importância para o reconhecimento dos DH. Significa, pois, que toda a legislação nacional vigente ou futura deve seguir esse preceito fundamental.

Seguindo neste viés, o trabalho também ocupa posição cardeal na CF/88, pois, naquele momento histórico, o Brasil vivenciava uma transição da Ditadura para a democracia permeado, outrossim, por uma profunda crise econômica onde a valorização do trabalho se apresentava como uma possível forma de distribuição de renda e, conseqüentemente, de justiça social e de esperança do nascimento de uma sociedade livre e igualitária.

Tendo como preocupação as necessidades individuais e sociais da cidadania, a CF/88 apresenta, em seus artigos 6º e 7º, o trabalho e a saúde como Direitos Sociais Fundamentais. A expressão Direitos Fundamentais é entendida aqui na seguinte acepção: Direitos Humanos adotados no âmbito interno de um Estado²⁸. Assim, ditos direitos, além de serem obrigações do Estado, no sentido de “fornecer”, implementar e garantir tais direitos o trabalho e a saúde são formas de reforço da dignidade humana, tanto que assim se pronuncia a CF/88:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

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

(...)

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; (BRASIL, 1988, *online*, p.s/n).

Enquanto o artigo 6º apresenta o trabalho e a saúde como direitos sociais, o artigo 7º, inciso XXII da CF/88, promove a normativa de tal direito social à trabalhadora e ao trabalhador, como forma de redução de riscos inerentes do trabalho e prevenção à saúde plena. Assim, a Medicina e a Segurança do Trabalho são de grande relevância para a efetivação do meio ambiente de trabalho equilibrado e sadio. Em outras palavras, a CF/88 demonstra, nesse momento, a preocupação com a saúde de todas as pessoas que trabalham.

O trabalho e a saúde são direitos fundamentais, pois sem eles não há como se falar em promoção de DH, da dignidade da pessoa humana e da justiça social. Desta forma, uma vez relacionados, discute-se a saúde ocupacional. Nesse contexto, ao prosseguir o pensamento aqui proposto, fala-se, então, em meio ambiente de trabalho.

²⁸ Segue-se aqui a costumeira definição utilizada, entre outros, por Antonio Enrique Perez Luño, de Direitos Humanos para os direitos proclamados em âmbito internacional e Direitos Fundamentais para os Direitos Humanos proclamados em âmbito interno. PEREZ LUÑO, Antonio Enrique. Concepto y concepción de los derechos humanos. **Doxa**. Cuadernos de Filosofía del Derecho, n.4, p47-66, Alicante, 1988.

O meio ambiente de trabalho apresenta-se ao Direito com um viés pluralista, dinâmico e interdisciplinar. Isto, pois, compreende noções tanto do Direito ao/do Trabalho, do Direito Ambiental e do Direito à Saúde. Na tentativa de melhor explanação, analisam-se os artigos 196; 200, inciso VIII e 225, parágrafo 1º, inciso V, ambos da CF/88:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

(...)

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

(...)

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

(...)

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

§ 1º Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público:

(...)

V - controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente; (BRASIL, 1988, *online*, p.s/n).

Dos artigos da Constituição selecionados, pode-se observar que a saúde é percebida como direito de todas e todos e dever do Estado (artigo 196); devendo, portanto, implementar, fiscalizar e gerenciar a saúde, nos seus mais diversificados contextos. O Estado também deve colaborar na proteção universal e universalizante do meio ambiente, inclusive no meio ambiente do trabalho especificamente (artigo 200, inciso VIII), já que ditos direitos são indispensáveis, tanto para a manutenção da biodiversidade e da sustentabilidade, como também da qualidade de vida (artigo 225, *caput* e inciso V).

O meio ambiente de trabalho equilibrado consiste nas práticas conscientes dos indivíduos, as quais promovam o respeito para com os colegas, envolvendo, assim, um cenário tranquilo e de reconhecimento da(o) outra(o) e dos seus direitos. Essa relação entre os indivíduos e o meio ambiente de trabalho se baseia em vínculos e hábitos entre as próprias pessoas, uma vez que esta interação com o ambiente produz alterações no espaço e no tempo, bem como entre os próprios indivíduos, segundo Dinara Bortoli Tomasi (2004, p.123): “As relações que o ser humano estabelece consigo, com os outros e com o ambiente, produzem alterações no espaço e no tempo, não só da paisagem, como de si próprio. Essa interação (...) repercute na constituição de sua consciência”.

Interagir com o meio ambiente de trabalho é não apenas transformá-lo, mas também um processo de reconhecimento de si, da(o) outra(o) e do próprio ambiente laboral. Com isso, infere-se que o ser humano também é resultado das relações realizadas na sociedade – consigo e com outros indivíduos – como também nos meios em que perpassa. O ambiente, assim, é determinante para o reconhecimento dos seres humanos. Nessa perspectiva, ao refletir que grande parte da vida, as pessoas passam em seus ambientes de trabalho, faz-se imperativo concluir que o meio ambiente de trabalho influencia nas relações que as pessoas terão umas com as outras – dentro do espaço de labor – como, ainda, fora desse recinto, ao interagir em outros ambientes.

Com sentido semelhante, na tentativa de proteção de direitos trabalhistas – agora compreendidos como direitos fundamentais –, a CLT²⁹ apresenta o Capítulo V “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, que abrange os artigos 154 a 201. Alguns artigos desse rol foram aqui selecionados:

DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO
SEÇÃO I
DISPOSIÇÕES GERAIS
(...)

Art. 157 - Cabe às empresas:

²⁹ Cabe recordar que, em 1943, época de publicação da CLT, a ideia de direitos fundamentais era inexistente; por isso a utilização do termo “Direitos trabalhistas”.

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Art. 158 - Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

(...)

Art. 159 - Mediante convênio autorizado pelo Ministro do Trabalho, poderão ser delegadas a outros órgãos federais, estaduais ou municipais atribuições de fiscalização ou orientação às empresas quanto ao cumprimento das disposições constantes deste Capítulo.

SEÇÃO II

DA INSPEÇÃO PRÉVIA E DO EMBARGO OU INTERDIÇÃO

Art. 160 - Nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.

(...)

SEÇÃO IV

DO EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Art. 166 - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

SEÇÃO V

DAS MEDIDAS PREVENTIVAS DE MEDICINA DO TRABALHO

Art. 168 - Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas

instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho:

I - a admissão;

II - na demissão;

III - periodicamente.

§ 1º - O Ministério do Trabalho baixará instruções relativas aos casos em que serão exigíveis exames:

a) por ocasião da demissão;

b) complementares.

§ 2º - Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer.

(...)

SEÇÃO XIII

DAS ATIVIDADES INSALUBRES OU PERIGOSAS

Art. . 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

(...)

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

(...)

SEÇÃO XVI

DAS PENALIDADES

Art. 201 - As infrações ao disposto neste Capítulo relativas à medicina do trabalho serão punidas com multa de 3 (três) a 30 (trinta) vezes o valor de referência previsto no artigo 2º, parágrafo único, da Lei nº 6.205, de 29 de abril de 1975, e as concernentes à segurança do trabalho com multa de 5 (cinco) a 50 (cinquenta) vezes o mesmo valor.

Parágrafo único - Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, a multa será aplicada em seu valor máximo. (BRASIL, 1943, *online*, p.s/n).

Os artigos 157 e 158, da CLT, estipulam as obrigações das empresas e das empregadas e dos empregados, respectivamente. Enquanto às empresas é devido adotar e cumprir as medidas de segurança e saúde determinadas pelo órgão regional competente, e instruir as empregadas e os empregados a executarem as normas, a elas e eles é devida a observância das normas de segurança e medicina do trabalho, bem como auxiliar a empresa para a efetivação das normas presentes ao longo do capítulo da Consolidação, que trata desta temática.

Já no artigo 159 da CLT, pode-se perceber a atuação do Ministério do Trabalho, pois a ele também incumbe-se a possibilidade de delegar a outros órgãos a realização das fiscalizações concernentes à saúde, à higiene e à medicina do trabalho. Essa é uma questão a ser observada com atenção na CLT e na sistemática tanto do Direito material, quanto do Direito Processual do Trabalho. Isto, porque, devido ao fato da CLT estar vigente no ordenamento jurídico pátrio, desde o ano de 1943, muitas de suas normas de legislação e cumprimentos legais são realizados pelo Ministério do Trabalho e, até mesmo, por vias jurisprudenciais. Constata-se, então, a inadequação legal da CLT, pois nela não consta grande parte da bagagem legal necessária aos estudiosos e aplicadores do Direito, bem como às empregadas e aos empregados que deveriam possuir, *a priori*, a CLT como fonte de estudo e noções jurídicas.

Já o artigo 160 determina que para o estabelecimento – de qualquer natureza – iniciar suas atividades, deve, obrigatoriamente, antes, realizar todas as “inspeções” necessárias para que, após a aprovação da autoridade regional, ocorra a liberação para o início da prática laborativa. Observa-se que essa “inspeção” realizada dita a norma da organização, higiene, segurança e demais condições para que o estabelecimento funcione. Todavia, questiona-se a função efetiva da qualidade do meio ambiente de trabalho, inclusive, psicológico. Isto posto, uma vez que o meio ambiente de trabalho saudável não é apenas aquele em que o ambiente físico se apresenta em boas condições, mas também, envolve

o meio ambiente como um todo, abrangendo o bem-estar emocional e psicológico. Para este, a CLT, por exemplo, não demonstra expressamente preocupação, nem reconhecimento do mesmo.

O artigo 166 define que os Equipamentos de Proteção Individual (EPI), devem ser fornecidos gratuitamente pelas empresas às suas empregadas e aos seus empregados, bem como fiscalizar sua utilização. Os “riscos de acidentes e danos à saúde” das pessoas que trabalham, segundo o referido artigo, encontra-se muito atrelado à saúde física da pessoa que trabalha.

Ressalta-se que a saúde física é realmente importante e deve ser protegida nos mais diversos níveis laborais. Todavia, a saúde física não é a única forma de saúde do indivíduo, uma vez que nela também é englobada a saúde psicológica, como estudada anteriormente. E é sobre essa negativa e/ou pouco aprofundamento das questões de saúde mental, que cabe a crítica aqui realizada.

Em fatores da sociedade em que a globalização, a aceleração e os níveis de (auto)cobrança e produtividade têm aumentado, o estresse é fator condicionante para muitas ações das pessoas que trabalham. Estas, então, são muito afetadas por tal síndrome. Ocorre que a CLT não acompanhou – e não acompanha – essa “tendência” psicossomática patológica, e não engloba, por exemplo, o estresse como doença ocupacional; ainda que, conste na CID 10 (Classificação Internacional de Doenças) como doença ocupacional.

No artigo 168, da CLT, abordam-se as medidas preventivas de medicina do trabalho. Ocorre que, tais medidas preventivas inserem-se apenas como exames (de análise sanguínea) para algumas doenças. Muito embora os incisos (I, II e III) do artigo 168, CLT determinem que esses exames são obrigatórios na admissão (inciso I), na demissão (inciso II) e periodicamente (inciso III), na prática, tais exames tendem a ocorrer na admissão e, algumas vezes, na demissão. Reflete-se, aqui, sobre a periodicidade de exames e, sobretudo, de acompanhamento psicológico nas empresas. Dito acompanhamento poderia prevenir e até mesmo auxiliar no tratamento de doenças ocupacionais advindas não obrigatoriamente do corpo físico, mas da mente do indivíduo que trabalha. Ainda, o parágrafo segundo do artigo 168 define que outros exames

complementares podem ser realizados, a fim de apurar a capacidade ou aptidão mental. Salienta-se que o Ministério do Trabalho, através de Normas Regulamentadoras, tem sanado o déficit legal da CLT, no que diz respeito às normas protetivas da saúde de todas as pessoas que trabalham.

Ademais, cabe salientar que as atividades insalubres ou perigosas (presentes nos artigos 189 e 193, por exemplo) abarcam apenas o risco da trabalhadora e do trabalhador quanto à saúde física. O rol apresenta-se taxativo, mas é o Ministério do Trabalho que pode inserir novas atividades consideradas insalubres ou perigosas, ou não. Observa-se que neste rol não se encontra abarcado como doença ocupacional o estresse. Mesmo a referida síndrome sendo considerada, atualmente, como uma das causas que mais promove doenças e perturbações no meio ambiente de trabalho, nada consta na CLT sobre ela. Por fim, o artigo 201 refere-se às penalidades às empregadoras e aos empregadores, uma vez não realizadas as normas de segurança e medicina do trabalho expostas na CLT. Assim, as punições são de natureza pecuniária, sendo o *quantum* indenizatório atualizado de acordo com os valores vigentes do salário mínimo nacional.

Sobre tal aspecto, Eduardo Gabriel Saad (2012, p.241) reflete:

Hoje, a segurança, higiene e a medicina do trabalho, como meios de proteção do homem no trabalho, na garupa do intervencionismo estatal, penetram cada vez mais nas cidadelas do direito da propriedade e da liberdade de trabalho, para exigir maior respeito, maior cuidado com a saúde daqueles que movimentam as máquinas e dão vida às nossas empresas.

(...) Se o Direito do Trabalho é um dos meios mais eficazes usados pelo Estado moderno para aliviar tensões e para valorizar o trabalho do homem, seu Capítulo reservado à segurança e medicina do trabalho é uma das mais significativas expressões desse intervencionismo oficial nas relações do Capital e do Trabalho.

(...) Pouco a pouco, o Estado moderno reforça as defesas do essencial à dignidade da pessoa humana, não porque os princípios desta ou daquela ideologia lhe inspirem a ação, mas porque no mundo moderno surgiram forças assaz poderosas que precisam ser contidas para que o homem não seja o meio para isto ou para aquilo.

(...) Estamos na crença de que, em um futuro próximo, todas as noções do globo ordenarão sua economia de conformidade com o que se inscreve no art. 41 da Constituição Italiana: ‘Não se

admite o desenvolvimento da economia privada à custa da saúde do trabalhador'. (grifos do autor)

Frisa-se que os argumentos de Saad estão na base teórica de todas as análises desenvolvidas nas páginas desta dissertação. Uma sociedade justa tal como se propõe e requer a CF/88, deve assentar-se na realização de trabalho que seja capaz de promover a satisfação e o reconhecimento de quem o executa.

Uma vez realizadas tais ponderações e estudos legais, cumpre desenvolver algumas análises jurisprudenciais. A pesquisa jurisprudencial empreendida foi ampla e profunda. Diversos foram os julgados encontrados tanto no Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região – Rio Grande do Sul (TRT4³⁰) quanto no Tribunal Superior do Trabalho (TST³¹), e dentre estes, três jurisprudências foram selecionadas. Ambas expõem a relação entre a (in)dignidade da pessoa que trabalha e como a sua saúde psicológica é tratada no meio ambiente do trabalho.

A primeira jurisprudência trata-se de uma decisão do TRT4:

INTERVALOS INTRAJORNADA. IMPOSSIBILIDADE DE DESLIGAMENTO DO TRABALHO. CONCESSÃO IRREGULAR. Não obstante a maior parte dos dias trabalhados tenham registrado o intervalo de pelo menos 02 horas, verifica-se, pela prova oral, que a reclamante era a única enfermeira responsável pela UTI Adulto no turno da noite, sendo praticamente inerente à atividade que seus intervalos, até mesmo por serem longos, fossem constantemente interrompidos em razão de intercorrências de todas as ordens. O intervalo intrajornada é medida de saúde e segurança do trabalhador, sendo ínsito ao seu conceito a possibilidade de desligamento completo das atividades profissionais desempenhadas, sob pena de se frustrarem alguns de seus principais objetivos, que é o descanso e a recuperação física, mental e - especialmente no caso de trabalhos de maior complexidade emocional, como o da reclamante - emocional. ACIDENTE DO TRABALHO. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO CONCAUSAL. Verificados todos os elementos ensejadores do dever de indenizar, quais sejam, o dano, o nexo de causalidade entre a lesão sofrida e as atividades prestadas, e, ainda, a culpa

³⁰ Seguindo o exposto no artigo 112 da CF/88, em que estabelece que “haverá pelo menos um TRT em cada Estado e no Distrito Federal” (BRASIL, 1988, p.s/n), o TRT4 engloba a quarta região, do Brasil, a ser implementada a presença de um TRT, qual seja, o Rio Grande do Sul.

³¹ Em fevereiro de 2017, o meio ambiente do trabalho foi o tema em destaque do mês para o debate jurídico contemporâneo no

do empregador, surge a obrigação de reparar os prejuízos materiais e morais causados à obreira. **Em que pese as conclusões periciais não tenham reconhecido nexos de causalidade ou concausalidade entre a enfermidade manifestada pela autor e o acidente de trabalho sofrido ainda em 2002, nada impede o Julgador de adotar entendimento diverso, desde que haja elementos nos autos suficientes para tanto** (CPC, art.436). ENFERMEIRA DE UTI COM SOBRECARGA DE TRABALHO E EXCESSO DE RESPONSABILIDADES. BIPOLARIDADE AFETIVA MISTA. SÍNDROME DE BURNOUT. Comprovada a existência de moléstia psiquiátrica, o trabalho como concausa da patologia, e detectada, ainda, a culpa da ré, é devida a indenização por danos morais e materiais, não obstante o fato de a autora estar em gozo de benefício previdenciário, o qual não exclui a possibilidade de percepção de pensionamento, porquanto este decorre de ato ilícito, enquanto o benefício possui cunho social, não sendo óbice ao recebimento de indenização por danos materiais, e não sendo devida qualquer forma de compensação entre esses valores, de naturezas diversas. ENTIDADE BENEFICENTE. JUSTIÇA GRATUITA. A pessoa jurídica comprovadamente sem condições financeiras equipara-se à pessoa natural e, portanto, com amparo no princípio constitucional de ampla defesa previsto no inciso LV do artigo 5º da Constituição Federal, lhe é garantido o benefício da justiça gratuita. Contudo, há a necessidade de que a hipossuficiência seja demonstrada por meio de prova robusta, ônus do qual a reclamada, no caso, não se desincumbiu, não bastando a demonstração de ela constituir entidade beneficente de assistência social. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 2014. Acórdão 0000568-95.2012.5.04.073, 8ª Turma, Relator: Des. Francisco Rossal de Araújo. 2014, p.s/n, grifos da autora da dissertação).

Esta primeira jurisprudência se baseia nos fatos sobre a ora reclamante, que foi contratada pelo hospital reclamado, para trabalhar como enfermeira da UTI do local. Na decisão, através da leitura contida da petição inicial, foi constatado que a reclamante encontrava-se em bom estado de saúde e que, no decorrer dos anos, tornou-se a única enfermeira a cuidar dos enfermos da UTI do hospital.

Desde pronto, nota-se a má gestão do hospital em não administrar adequadamente a gestão da mão de obra contratada, assim como o próprio ambiente de trabalho, pois, a partir de tais fatos, ocorrera a sobrecarga de trabalho da reclamante. Não obstante, por mais que a mesma possuísse duas horas de intervalo para descanso, dada a circunstância em que era a única

enfermeira atendendo no local, não conseguia descansar tranquilamente em dito período. Logo, o intervalo não era devidamente cumprido.

Além dos desgastes físico e mental da reclamante por tais fatos, ainda, o hospital reclamado começou a inserir reuniões dentro e fora do horário de trabalho da reclamante, o que agravou o quadro de preocupações com o trabalho e com o seu compromisso para com os seus pacientes. Assim, “passou a trabalhar excessivamente e (...) passou a sofrer cobranças de metas inatingíveis e participar de mais reuniões” (TRT 4, 2014. p.s/n).

O hospital reclamado solicitava, ademais, plantões de 12 horas (entre dias alternados: um dia de trabalho e outro de descanso), o que ocasionou na reclamante inquietude, ansiedade, em outros termos, estresse em grau elevado a ponto de sofrer, dentro do hospital, surto maníaco com sintomas psicóticos e transtorno bipolar afetivo; o que a levou receber, durante determinado tempo, auxílio-doença por acidente de trabalho.

Depois da sua aparente melhora no quadro clínico, a reclamante retornou ao trabalho; todavia, após algum tempo transcorrido, foi diagnosticada com “Síndrome de *Burnout*”, ou seja, “síndrome do esgotamento profissional, em razão da pesada carga de trabalho sujeito a fortes experiências emocionais, com alto nível de estresse ou consumição” (TRT 4, 2014, p.s/n). Sobre o estresse especificamente, cumpre analisar com atenção o referido trecho do acórdão:

Ao avaliar se a reclamante tem condições de trabalhar, a perita conclui haver incapacidade laborativa "ainda mais para o seu antigo cargo de enfermeira de UTI, que exige alta concentração, rapidez de raciocínio e equilíbrio emocional" (fl. 313), bem como sugere ser possível o seu retorno ao trabalho no futuro "com algumas adaptações como por exemplo não trabalhar mais nos turnos da noite" (fl. 313) e, indagada sobre a existência de nexos causal, a perita afirmou que "se for comprovado por provas testemunhais ou outras cabíveis que as exigências extrapolaram o limite do razoável para com a autora, pode ter havido nexos causal com a patologia do reclamante, mas ainda assim não seria a única causa, visto que a etiologia é multifatorial" (fl. 314). "a sobrecarga de trabalho e as exigências por metas inatingíveis ocasionaram sua doença" (fl. 744), já que a UTI estava sempre lotada, trabalhando em regime de 12x36 sem respeito ao intervalo de 2 horas a que fazia jus

Não obstante a ciência médica, de acordo com o laudo técnico produzido no feito, apontar majoritariamente para o transtorno bipolar afetivo como sendo doença de causas precipuamente biológicas, pode-se depreender desse mesmo laudo médico que se trata de doença de etiologia ainda consideravelmente desconhecida, ainda se considerando o fator ambiental como importante elemento desencadeador da enfermidade. **Nota-se que o perito médico adere a corrente mais naturalista e conservadora não apenas ao concluir pela inexistência de nexo de causalidade entre a doença da autora e suas atividades profissionais, mas também ao desconhecer a catalogação da chamada "síndrome de burnout" no CID-10 (Z 73.0).** A controvérsia médica a respeito da situação de saúde da autora e, conseqüentemente, da relação de causalidade entre as patologias psiquiátricas desenvolvidas pela autora e suas atividades junto à reclamada também se verifica quando, nas onze perícias realizadas pelo INSS, seis recomendaram a concessão de auxílio-doença e cinco não, bem como quando se observa ter sido deferida a antecipação dos efeitos da tutela em feito ajuizado perante a Justiça Estadual para conceder o benefício acidentário (fl. 261), a qual foi revogada em sede de agravo de instrumento (fls. 282/285) e, posteriormente, reimplantada através de nova decisão antecipatória (fl. 326) e confirmada na sentença (fls. 767/769).

Dito isso, **conclui-se ser possível atribuir a doença do trabalho, ao menos a título de concausalidade, ao ambiente de trabalho, se excessivamente estressante e exigente, com sobrecarga de trabalho que demande níveis de concentração e responsabilidade acima do normal, em ritmo constante e com pouco tempo para recuperação física e mental - como popularmente se diz, trabalho "sob pressão" excessiva.** (Grifos da autora da dissertação)

No referido trecho da decisão do TRT4, interessante perceber como houve, ao longo do processo, divergência entre os peritos sobre o real estado de saúde da reclamante. Isso porque a primeira perita médica condicionou a possibilidade de haver estresse da reclamante, ao definir que se a mesma realizasse suas atividades laborais em turnos matinais, provavelmente teria um comportamento positivo e melhoraria da sua doença. Ainda, pelo estresse laboral não ser, no Brasil, reconhecido como uma doença ocupacional por si só – mas sim, uma concausa – a perita afirmou que deveria haver outras provas nos autos que confirmassem o seu estado mental abalado, e que só afirmar ser seu estresse advindo de seu labor não seria o argumento resistente para suas “alegações”.

O outro perito médico questionou se o transtorno bipolar afetivo da reclamante seria causado por causa de seu labor, pois, de acordo com o referido médico, o ambiente seria um fator a ser levado em consideração. Tal médico, portanto, não engloba o meio ambiente de trabalho como um “ambiente”. Já os desembargadores da decisão, de igual forma, mesmo decidindo pela defesa de direitos da reclamante, reconhecem apenas a Síndrome de *Burnout* como um fator de relevância a ser definido diagnosticamente.

Portanto, mesmo salvaguardando os direitos da enfermeira reclamante, há um possível desconhecimento e/ou não reconhecimento do estresse como doença mental e psicológica, mas somente como uma síndrome menor ou um mero fator de risco que pode ser somado a outros quadros clínicos já incorporados no Brasil, como a própria Síndrome de *Burnout*.

Ao final dessa análise jurisprudencial, ressalta-se que a reclamante foi submetida a onze perícias – com alto grau de divergência entre elas – para que o benefício acidentário fosse concedido. Isto, pois, como estudado anteriormente, a CLT define objetivamente as doenças físicas como aquelas que geram a possibilidade de indenização, sendo as doenças mentais e psicológicas relegadas a um segundo plano ou até mesmo desconsideradas.

Prosseguindo, a segunda jurisprudência estudada trata do caso do TST, em que uma bancária, ora reclamante, interpõe em face aos bancos, reclamados:

REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO. R\$ 30.000,00 (TRINTA MIL REAIS), A TÍTULO DE DANOS MORAIS, REDUZIDO PARA R\$ 10.000,00 (DEZ MIL REAIS) PELO TRIBUNAL REGIONAL. STRESS OCUPACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. MAJORAÇÃO DEVIDA. R\$ 60.000,00 (SESSENTA MIL REAIS). Dallegrave Neto define o burnout como “um esgotamento profissional provocado por constante tensão emocional no ambiente de trabalho”, ocasionado por um sistema de gestão competitivo, com sujeição do empregado às agressivas políticas mercantilistas da empresa. Segundo Michael P. Leiter e Christina Maslach “a carga de trabalho é a área da vida profissional que está mais diretamente associada à exaustão. Exigências excessivas de trabalho provenientes da qualidade de trabalho, da intensidade dos prazos ou da complexidade do

trabalho exaurem a energia pessoal”. Os autores também identificam que, do ponto de vista organizacional, a doença está associada ao absenteísmo (faltas ao trabalho), maior rotatividade, má qualidade dos serviços prestados e maior vulnerabilidade de acidentes no local de trabalho. A síndrome de burnout integra o rol de doenças ocupacionais do Ministério do Trabalho e Emprego. Está inserida no Anexo II do Regulamento da Previdência Social. O mencionado Anexo identifica os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsão do artigo 20 da Lei nº 8.213/91. Entre os transtornos mentais e de comportamento relacionados ao trabalho (Grupo V da CID-10) consta, no item XII, a síndrome de burnout – “Sensação de Estar Acabado (Síndrome de Burnout, Síndrome do Esgotamento profissional)”, que na CID-10 é identificado pelo número Z73.0. No caso específico dos autos, a gravidade do distúrbio psicológico que acometeu a reclamante é constatada pelas informações de natureza fática registradas no acórdão regional: longo período de afastamento do trabalho, com a concessão de benefício acidentário pelo INSS e o consumo de medicamentos antidepressivos, além de dois laudos periciais reconhecendo que a incapacidade laboral da autora é total, a doença é crônica e não há certeza sobre a possibilidade de cura. Por oportuno, este Relator já teve a oportunidade de se manifestar em matéria semelhante, em que se reconhece como passível de reparação por dano moral a exigência excessiva de metas de produtividade, isso porque o sentimento de inutilidade e fracasso causado pela pressão psicológica extrema do empregador não gera apenas desconforto, é potencial desencadeador de psicopatologias, como a síndrome de burnout e a depressão, o que representa prejuízo moral de difícil reversão ou até mesmo irreversível, mesmo com tratamento psiquiátrico adequado. Atenta-se ao fato de que, além da observância ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável, conforme assegura a Constituição Federal de 1988, imprescindível considerar, ainda, que cada indivíduo deve ser respeitado em sua singularidade, daí a necessidade de se ajustar o contexto ocupacional à capacidade, necessidade e expectativas razoáveis de cada trabalhador. O Tribunal Regional de origem, ao fixar o valor da reparação por danos morais em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), não atentou para as circunstâncias que geraram a psicopatologia que acarretou a invalidez da reclamante, oriunda exclusivamente das condições de trabalho experimentadas no Banco reclamado, período em que sempre trabalhou sob a imposição de pressão ofensiva e desmesurada, com o objetivo de que a trabalhadora cumprisse as metas que lhe eram impostas. Portanto, cabível a majoração do valor da indenização por dano moral para R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais). Recurso de revista **conhecido e provido**. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº TST-RR-959-33.2011.5.09.0026. 2ª Turma, Ministro Relator José Roberto Freire Pimenta, 2015)

A reclamante trabalhou como bancária no Banco Itaú, que sucedeu o Banco Banestado, por isso a justificativa de indenização subsidiária a ambos empregadores. Eis que, nessa sucessão entre as instituições, houve, segundo a decisão do TRT4:

mudanças dos métodos de trabalho, a imposição progressivamente crescente de metas de trabalho, a exigüidade de prazos, a cobrança diuturna e constante para atingimento de resultados, a fixação de prazos exíguos e insuficientes para a realização de várias atividades e tarefas simultâneas, a sensível redução do número de empregados, entre outros, circunstâncias estas que fizeram com que o labor, ao longo dos anos, “se tornasse altamente estressante e nocivo à sua saúde”. (TST, 2015, p.7)

Assim, uma vez constatada a realidade laborativa a que estava submetida a reclamante, evidenciou-se a não moderação no rol de tarefas exigidas, bem como a competição excessiva e as ações agressivas que visavam, somente, mais lucratividade para o banco; gerando, em consequência, o desgaste físico e emocional da reclamante: estresse profundo. Tais fatores demonstram a complexidade do trabalho e as violações de direitos praticadas pela empresa. Não obstante, a decisão do TST inclinou-se, seguindo as perícias médicas, em reafirmar a Síndrome de *Burnout*, como doença ocupacional do caso.

No tocante à indenização por danos morais, houve, neste processo, uma interessante majoração do *quantum*. Porque, uma vez diagnosticada a doença ocupacional da reclamante e a sua total impossibilidade de retomar ao trabalho, o juízo *a quo* compreendeu que a reclamante possuía tal síndrome, porém estipulou a importância de R\$10 mil reais como indenização. De forma diversa, entendeu o TST, majorando a indenização para R\$60 mil reais, com base na argumentação de que a reclamante sempre trabalhou sob estresse e imposição ofensiva para cumprir metas que o reclamado impunha. Além disso, os bancos reclamados já possuíam inclusive uma cartilha na qual o estresse era considerado como uma doença ocupacional, entretanto, não promoviam ações e hábitos compatíveis com um meio ambiente de trabalho saudável e digno.

Interessante perceber que, no acórdão, o Relator comenta sobre o sentimento de fracasso, cansaço e inutilidade que as trabalhadoras e os trabalhadores possuem, quando expostos a meios ambientes de trabalho não saudáveis e não dignos. Essa situação de excessivo desempenho e não adaptação ao meio ambiente de trabalho, uma vez que este não se encontra em situações adequadas, gera o estresse da pessoa que trabalha e pode causar danos irreparáveis à sua saúde física e mental.

Ademais, ressalta-se que o TST vem seguindo as problemáticas acionadas pelo Direito Internacional dos Direitos Humanos – como estudado no capítulo passado –, no tocante ao meio ambiente do trabalho digno, equilibrado e saudável. Porquanto, o mês de fevereiro de 2017³² foi a data escolhida para o debate jurídico contemporâneo, do TST, acerca do meio ambiente do trabalho. Isso demonstra a preocupação do Tribunal Superior, em trazer à baila o assunto referente à necessidade em se manter ativa a saúde e a dignidade da pessoa que trabalha.

Por fim, eis a última jurisprudência do TRT4 a ser, aqui, analisada:

Doença ocupacional. Transtorno de estresse pós-traumático. A influência do ambiente de trabalho degradado na saúde da reclamante restou comprovada pela perícia psiquiátrica, que não foi infirmada pelo assistente técnico da reclamada. Este perito diagnosticou a doença da empregada como sendo transtorno de adaptação, ao invés de estresse pós-traumático, ou seja, uma má adaptação a uma situação comum da vida ocupacional. Todavia, as demais provas dos autos não permitem o acolhimento desse diagnóstico no caso em tela, já que se trata de um ambiente de trabalho no qual diversos empregados, inclusive a reclamante, são tratados com grosserias e falta de respeito, em afronta ao primado constitucional da dignidade humana, o que não se pode tolerar. Não é, portanto, uma situação comum que enseje a adaptação da trabalhadora. Correta a sentença ao acolher a conclusão do perito nomeado pelo Juízo. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Acórdão – Processo 0017400-86.2009.5.04.0030 RO, 7ª Turma, Relator: Juiz convocado Marcelo Gonçalves de Oliveira. 2010, p.s/n)

³² Vide Anexo 2.

A reclamante ocupava a função de professora da instituição de ensino privada, sendo que seu desempenho profissional a alçou ao cargo de coordenadora. Eis que, no início de sua carreira, possuía bom relacionamento com o corpo discente e seus familiares e demais professoras e professores da escola. Todavia, ao passo em que mudara o diretor da escola, as alterações no meio ambiente de trabalho foram sentidas por todas(os) indistintamente, sentindo-se a reclamada diminuída e ofendida pelas agressões e abusos, impetrados, sobretudo, pelo diretor.

De acordo com o acórdão, o diretor era desrespeitoso com o trabalho e a identidade da reclamante, uma vez que a agredia com palavras inadequadas:

Ora, não se pode admitir como normal e aceitável que o diretor de uma escola se refira ao trabalho e dedicação de uma empregada como “palhaçada”, que lhe diga que não confia nela, que ela não é boa no que faz, que chame outra trabalhadora de “baleia”, ou que xingue um técnico de som diante de alunos, professores e funcionários. Essa forma ofensiva e grosseira de tratar os empregados por certo degrada o ambiente de trabalho, tornando-o hostil, insuportável. Evidentemente as pessoas que estão inseridas nesse tipo de ambiente não se sentirão tão bem quanto as que trabalham em lugares onde são tratadas com o devido respeito. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Acórdão – Processo 0017400-86.2009.5.04.0030 RO, 7ª Turma, Relator: Juiz convocado Marcelo Gonçalves de Oliveira. 2010, p.s/n, grifos da autora da dissertação)

Assim, além de agredir a reclamante, o diretor da instituição reclamada também a impedia de participar de certas reuniões pedagógicas, bem como de atender algumas/alguns alunas(os) – funções estas essenciais para o cumprimento do exercício de coordenação escolar. Tais fatos culminaram em preocupações excessivas, angústia, aflição, nervosismo, tristeza, e em definitivo, estresse.

Tal como mencionado no parágrafo anterior, dos sintomas relacionados decorreram a doença ocupacional estresse. Houve, ao longo do processo em análise, dificuldade do perito em reconhecer a real doença ocupacional da reclamante. Embora o Brasil reconheça o estresse como doença (CID 10,

especificação da doença), as visões legal, médica e jurisprudencial ainda se encontram comprometidas.

Assim, ao passo em que o primeiro laudo do perito tenha diagnosticado a reclamante com a doença de transtorno de adaptação (situação em que o meio ambiente de trabalho pode ser adequado, mas a pessoa que trabalha não consegue se adaptar ao mesmo), a decisão do TRT4 entende que a reclamante possui estresse pós-traumático, uma vez que as situações do meio ambiente de trabalho não eram viáveis e adequadas para um bom desempenho das funções da reclamante. Dito de outra forma, seu meio ambiente de trabalho não era saudável, não era digno. Logo, a decisão do TRT4 foi a de reverter o entendimento do perito médico primeiro e de conceber a pensão à reclamante no valor de 30% de seu salário, mais R\$40mil reais em valores extrapatrimoniais.

CONCLUSÃO

No decorrer desses estudos foi possível analisar mais profundamente a evolução histórico-filosófica de um dos fundamentos da República Federativa do Brasil: a dignidade da pessoa humana. Ao compreender a sua importância, dado o fato de que todos os atos dos Legislativo, Executivo e Judiciário devem ser realizados sob a ótica do respeito da dignidade da pessoa humana, torna-se mais instigante seu conhecimento aprofundado.

Dessa forma, compreender como a dignidade da pessoa humana foi tratada ao longo da evolução do pensamento filosófico, desde os pensadores Clássicos, até os contemporâneos é de grande valia para refletir sobre a situação presente da dignidade e, por isso, a pesquisa foi desenvolvida com a atenção máxima de respeito aos DH.

Ao refletir sobre os Direitos Humanos e a Justiça Social, temática de essência deste Curso de Pós-Graduação em Direito, imperativo o (re)pensar sobre questões tão presentes na vida de todas e de todos, como o trabalho, a saúde e o meio ambiente. Por isso, justifica-se o estudo do Direito desde a perspectiva interdisciplinar que seja capaz de perceber o humano desde sua diversidade e natural complexidade.

Tal posicionamento não é adotado como mero modismo, pois, compreender o ser humano de forma holística e entender o Direito de uma forma plural, possibilita uma melhor compreensão da realidade e, assim sendo, quiçá uma melhor adequação do Direito aos anseios da sociedade.

Logo, relacionando a análise filosófica do Direito e os seus preceitos contemporâneos, chama a atenção o estudo dos Direitos Humanos conexos com o Direito do/ao Trabalho, uma vez que o labor possibilita, mesmo na sociedade capitalista, muito mais do que o próprio sustento do indivíduo e de sua família, já que abrange também o reconhecimento de si e da(o) outra(o), sua inserção como sujeito, como cidadã(ão).

Para tanto, ao seguir esta lógica, é imprescindível analisar como se dão as condições de trabalho, em outras palavras, como a dignidade da pessoa humana se perfaz no meio ambiente do trabalho – tanto no cenário do Direito Nacional, quanto Internacional. Foi, por isso, então, a preocupação em trazer à baila o pensamento das Organizações Internacionais, no tocante a visão de meio ambiente do trabalho digno, equilibrado e saudável.

Nessa monta, pode-se perceber a incondicional defesa da OIT, da OMS, e das demais Organizações Internacionais Governamentais e Não Governamentais, dos Direitos Humanos das trabalhadoras e dos trabalhadores, no que diz respeito ao trabalho digno e à saúde dos mesmos, já que, promovem pesquisas, publicam documentos, fomentam o debate e proclamam instrumentos normativos dedicados a estas temáticas analisadas nesta dissertação de mestrado.

Então, ao observar que a OIT definiu os dias 26 de abril de 2016 e 28 de abril de 2017, como os dias de paralisação para refletir sobre como o estresse pode afetar as relações entre os indivíduos em seus ambientes de trabalho; que a OMS estima que dois milhões de pessoas morrem a cada ano por acidentes de trabalho e doenças ou lesões relacionadas ao trabalho e que, 8% das doenças psicológicas como o estresse produzem os mais severos abalos mentais, podendo ocasionar doenças como a depressão e outras tantas doenças ocupacionais, sinaliza-se a preocupação em demonstrar que não apenas o risco de acidentes físicos devem preocupar as pessoas que trabalham, as que empregam, mas também a sociedade e os Estados.

Ao pensar no global, sobretudo em países mais desenvolvidos, pode-se perceber que o debate sobre meio ambiente de trabalho digno e saudável já vem sendo estimulado – inclusive por ações como a da OIT e OMS, por exemplo. Todavia, ao pensar no local, percebe-se que muito ainda deve ser feito. O estresse, no Brasil, é notado como algo de menos valia. Na teoria da Medicina do Trabalho, o estresse já se encontra positivado como uma doença ocupacional (CID 10). Entretanto, na prática médica, por exemplo, muitos profissionais não reconhecem os reais danos ao corpo e à mente e o tratam como uma “síndrome”, que pode ser fato gerador de doenças mais graves.

Em casos da prática legal, o descaso e o desconhecimento também ocorrem. Como analisado, a CF/88 aborda sobre meio ambiente, sobre dignidade da pessoa humana e sobre saúde, entretanto, a inobservância e a não vigilância sobre tais aspectos ainda é recorrente. De forma similar, ocorre com a CLT. Com o seu Capítulo V especialmente voltado para a Saúde e Medicina do Trabalho, a CLT é vaga e imprecisa, tratando a saúde do indivíduo com foco apenas no corpo físico. Com isso, ocorre o tangenciamento do estresse como doença ocupacional, e é tratado, na grande maioria da jurisprudência, como concausa a outras doenças relacionadas ao meio ambiente do trabalho.

Por fim, reflete-se sobre o necessário estímulo ao debate sobre o meio ambiente do trabalho digno, equilibrado e saudável. O reconhecimento do indivíduo para consigo, com o outro e com o meio ambiente pode transformar a sua percepção como ser político e social. Transformando assim, a percepção de saúde da sociedade, e, conseqüentemente do Direito, eis a visão primeira da justiça social e da dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

ABRAMOVICH, Victor; COURTIS, Christian. **Direitos sociais são exigíveis**. Tradução de Luis Carlos Stephanov. Porto Alegre: Dom Quixote, 2011.

AQUINO, Tomás de. **Suma Teológica**. vs. II, III e IV. 2 ed. Tradução de Alexandre Correia Rio Grande do Sul: Livraria Sulina Editora e Grafosul Indústria Gráfica Editora, 1980.

_____. **Suma de Teologia IV. Parte II-II (b)**. Tradução de Manuel Morán Flecha e Antonio Osuna Fernández-Largo. 2 ed. Madrid: Biblioteca de Autores Cristianos, 1997.

ARENDDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução de Roberto Raposo. 11 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2010.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução de Pietro Nasseti. São Paulo: Martin Claret, 2002.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Tradução Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BIBLIOTECA VIRTUAL DE DIREITOS HUMANOS DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. **Constituição da Organização Mundial da Saúde em 1946**. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3oMundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-daorganizacao-mundial-da-saudeomswho.html>>. Acesso em: 1. nov. 2016.

BITTAR, Eduardo C. **Curso de filosofia aristotélica: leitura e interpretação do pensamento aristotélico**. São Paulo: Manole, 2003.

_____. **Curso de Filosofia do Direito**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 22 mar. 2016.

_____. **Decreto-Lei n. 591, de 6 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Brasília, DF, 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 25 out. 2016.

____. **Decreto-Lei n. 592, de 6 de julho de 1992.** Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. Promulgação. Brasília: Planalto, 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm>. Acesso em: 25 out. 2016

____. **Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Senado Federal, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 19 jan.2017.

____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão 0000568-95.2012.5.04.073**, 8ª Turma, Relator: Des. Francisco Rossal de Araújo. Porto Alegre, TRT4, 2014. Disponível em: <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:fy06jPw03kkJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcppsp.baixar%3Fc%3D52120135+stress+sindrome+de+burnout+enfermeiro+meio+ambiente+de+trabalho+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2000-01-01..2017-02-15++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8> Acesso em: 8 mai.2016.

____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão – Processo 0017400-86.2009.5.04.0030 RO**, 7ª Turma, Relator: Juiz convocado Marcelo Gonçalves de Oliveira. Porto Alegre, TRT4, 2010. Disponível em: <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:xCEJWPBhfpwJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpi.baixar%3Fc%3D35657624+Doen%C3%A7a+ocupacional.+Transtorno+de+estresse+p%C3%B3s-traum%C3%A1tico.+A+influ%C3%Aancia+do+ambiente+de+trabalho+degradado+na+sa%C3%BAde+da+reclamante+restou+comprovada+pela+per%C3%ADcia+psiqui%C3%A1trica+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2000-01-01..2017-02-15++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8> Acesso em: 2 dez.2016.

____. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo nº TST-RR-959-33.2011.5.09.0026**. 2ª Turma, Ministro Relator José Roberto Freire Pimenta. Brasília, TST, 2015. Disponível em: <https://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TST/attachments/TST_RR_9593320115090026_f35fb.pdf?Signature=IJx4eq1yks3waF81U0j8V0ZdBPI%3D&Expires=1487189978&AWSAccessKeyId=AKIAIPM2XEMZACAXCMB&response-content-type=application/pdf&x-amz-meta-md5-hash=f9d6bcbd03b5a732c47e9a7f896457af> Acesso em: 2 dez.2016.

CÂMARA DOS ESPECIALISTAS EM MEDICINA INTEGRATIVA. **Conceito de Saúde segundo OMS/WHO**. Porto (Portugal): CEMI, 2016. Disponível em: <<http://cemi.com.pt/2016/03/04/conceito-de-saude-segundo-oms-who/>> Acesso em: 5 nov. 2016.

CAPRA, Fritijof. **O ponto de mutação. A ciência, a sociedade e a cultura emergente**. 24 ed. Tradução de Alvaro Cabral. São Paulo: Cultrix, 2003.

CHARBONNEAU, Paul-Eugène. **Cristianismo, sociedade e revolução**. 2 ed. São Paulo: Herder, 1967.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos Direitos Humanos**. 1 ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

CORRÊA, Carlos Romeu Salles. **Evolução da doutrina da dignidade da pessoa humana**. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XVI, n. 109, fev., 2013. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12788&revista_caderno=9>. Acesso em 6 out 2016.

CRUZ VERMELHA BRASILEIRA. **Institucional**. Brasília: CVB, s/d. Disponível em: <<http://www.cruzvermelha.org.br/pb/institucional/>> Acesso em: 2. jan. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e Trabalho: Uma Abordagem Psicossomática**. 4 ed. 2 reimp. São Paulo: Atlas, 2007.

GAUTÉRIO, Maria de Fátima Prado. **O conceito de lei segundo Santo Tomás de Aquino**. *Âmbito Jurídico*, 2009. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6279>. Acesso em: 27 de abr. 2016.

GUARINELLO, Norberto Luiz. Grécia: Cidades-estado na Antiguidade Clássica. In: PINSKY, Jaime; PINSKY, Carla Bassanezi. **História da Cidadania**. São Paulo: Contexto, 2008. p. 28-49.

HEGEL, G.W.F. **Fenomenologia do Espírito**. Parte I. Tradução de Paulo Meneses. 2 ed. Petrópolis: Vozes, 1992.

_____. **Princípios da Filosofia do Direito**. Tradução de Orlando Vitorino. São Paulo: Martins Fontes, 1997.

ILO. **The Prevention of Occupational Diseases**. Genebra: ILO, 2013. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_208226.pdf> Acesso em: 13 set. 2016.

____. **Why workplace stress is a collective challenge and what to do about it.** Genebra: ILO, 2016a. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_475077/lang--pt/index.htm> Acesso em: 25 set. 2016.

____. **World day for safety and health at work.** ILO: s/d, p.s/n. Disponível em: <<http://www.ilo.org/safework/events/safeday/lang--en/index.htm>> Acesso em: 25 set.2016.

____. **Workplace Stress: a collective challenge world day for safety and health at work.** Genebra: ILO, 2016b. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf> Acesso em: 25 set. 2016.

INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION. **About us.** Cidade de Bruxelas: ITUC, s/n. Disponível em: <<https://www.ituc-csi.org/about-us?lang=en>> Acesso em: 5 nov. 2016.

JOHN, Jaime. Prefácio. In: STOLZ, Sheila e VERÁS NETO, Francisco Quintanilha (orgs.). **A ONU e os Sessenta Anos de Adoção da Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Rio Grande: Editora da FURG, 2008. p.6-10.

KANT, Immanuel. **A Metafísica dos Costumes.** Tradução de Edson Bini. Bauru, SP: EDIPRO, 2003.

____. Fundamentos da Metafísica dos Costumes. Tradução de Paulo Quintela. **Coleção Os Pensadores.** São Paulo: Abril Cultural, 1980.

LEONARDI, Egle. **Indústria farmacêutica projeta crescimento em 2016, mesmo na crise.** São Paulo: ICTQ, s/d. Disponível em: <<http://www.ictq.com.br/industria-farmacautica/495-industria-farmacautica-projeta-crescimento-em-2016>> Acesso em: 1 fev.2016.

OIT/BRASIL. **Conheça a OIT.** Brasília: OIT/BRASIL, s/n. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>> Acesso em: 2 nov. 2016.

____. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento.** 86ª sessão. Genebra, junho de 1998. Brasília: OIT/BRASIL, 1998. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/international_labour_standards/pub/declaracao_oit_293.pdf> Acesso em: 3 nov. 2016.

____. **Estresse no local de trabalho: É hora de aliviar o fardo.** Brasília: OIT/BRASIL, 2016. Disponível em:

<http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_475248/lang--pt/index.htm>
Acesso em: 25 set. 2016.

OMS. Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais. Tradução do Serviço Social da Indústria. – Brasília: SESI/DN, 2010. Disponível em: < > Acesso em: 5 nov. 2016.

ONU/BRASIL. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Comentários sobre a DUDH. Brasília: ONU/BRASIL, 2012. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/declaracao-universal-dos-direitos-humanos/>>. Acesso em: 13 mai. 2016.

____. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** 1948. Brasília: ONU/BRASIL, 2014. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em: 1 nov. 2016.

____. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável: 17 objetivos para transformar nosso mundo.** Brasília: ONU/BRASIL, 2015. Disponível em: < <https://nacoesunidas.org/pos2015/ods8/>> Acesso em: 26 set. 2016.

OPUSZKA, Paulo Ricardo. Agamben e o Estado de Exceção: uma mediação entre o Direito Constitucional e o vazio. In: STOLTZ, Sheila; KYRILLOS, Gabriela (Orgs.), **Direitos Humanos e Fundamentais: o necessário diálogo interdisciplinar.** Pelotas: Editora Universitária da UFPEL, 2009. p.61-68.

PEREZ LUÑO, Antonio Enrique. Concepto y concepción de los derechos humanos. **Doxa.** Cuadernos de Filosofía del Derecho, n.4, p47-66, Alicante, 1988.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho: Comentada.** 45 ed. São Paulo: LTr, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional.** 11 ed. Porto Alegre: Editora do Advogado, 2012.

____. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição de 1988.** 7 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SEELMAN, Kurt. Pessoa e dignidade da pessoa humana na filosofia de Hegel. Tradução de Rita Dostal Zanini. In: **Dimensões da Dignidade: Ensaios de Filosofia do Direito e Direito Constitucional.** 2 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009. p.105-118.

SISTEMA FIEMG. **Monitor Econômico**. Belo Horizonte, Sistema FIEMG, Setembro 2016. Disponível em: <http://www7.fiemg.com.br/Cms_Data/Contents/central/Media/Documents/Biblioteca/PDFs/EPE/2016/MonitorEconomico/09_MonitorSet16_200916.pdf> Acesso em: 4 jan. 2017.

STOLZ, Sheila. O relativismo e/ou universalismo dos Direitos Humanos frente à Declaração Universal dos Direitos Humanos. In: STOLZ, Sheila; VERÁS NETO, Francisco Quintanilha. **A ONU e os sessenta anos de adoção da Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Rio Grande: FURG, 2008. p.59-73.

_____. A Organização das Nações Unidas (ONU) e a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH): significado e consequências. In: STOLZ, S.; MARQUES, Clarice Pires; MARQUES, Carlos Alexandre. Disciplinas formativas e de fundamentos: diversidades nos Direitos Humanos. **Coleção Cadernos de educação em e para os Direitos Humanos**, v.7, FURG: Rio Grande, 2013. p.29-36.

_____. **A Odisseia dos Direitos Fundamentais: Sobre a Igualdade entre Mulheres e Homens e a Conciliação da Vida Laboral e Familiar no Direito Espanhol**. Tese de Doutorado. Programa em Pós-Graduação em Direito. Orientador Draiton Gonzaga de Souza. Porto Alegre: Pontifícia Universidade Católica do RS, 2015.

TOMASI, Daniela Bortoli; GAUTÉRIO, Maria de Fátima Prado. **A contribuição da teoria da justiça aristotélica ao pensamento tomista de justiça social**. In: 9º Colóquio Internacional Inovação, Conhecimento e Tecnologias, 2015, São Luiz Gonzaga, Rio Grande do Sul, RS. Anais. ISSN 2316-8129. p.110-114.

TOMASI, Dinara Bortoli; PANSERA DE ARAÚJO, Maria Cristina. **As vertentes da educação ambiental: a ocupação de São Luiz Gonzaga (RS), a preservação dos banhados e dos recursos hídricos**. São Luiz Gonzaga: Gráfica A Notícia & Martins Livreiro Editor, 2004.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **About WHO**. Genebra: WHO, s/n. Disponível em: <<http://www.who.int/about/en>>. Acesso em: 5 nov. 2016.

ANEXOS

Anexo 1 – CID 10: definição do estresse como doença ocupacional.

O estresse é considerado como doença ocupacional, segundo a CID 10:

www.medicinanet.com.br/cid10/1539/f43_quotreacoes_ao_stress_grave_e_transtornos_de_adaptacao.htm

MedicinaNET

Busque doenças, remédios, artigos...

Você está em: Inicial > CID 10

CID 10

F43 - "Reações ao stress grave e transtornos de adaptação"

Resultado(s) encontrado(s): 6

- CID 10 - F43 "Reações ao stress grave e transtornos de adaptação"
- CID 10 - F43.0 "Reação aguda ao stress"
- CID 10 - F43.1 "Estado de stress pós-traumático"
- CID 10 - F43.2 Transtornos de adaptação
- CID 10 - F43.8 "Outras reações ao stress grave"
- CID 10 - F43.9 "Reação não especificada a um stress grave"

Disponível em:

<http://www.medicinanet.com.br/cid10/1539/f43_quotreacoes_ao_stress_grave_e_transtornos_de_adaptacao.htm> Acesso em: 14 fev. 2017.

A Síndrome de *Burnout* também está presente como doença ocupacional na CID 10 (número Z73.0):

www.medicinanet.com.br/cid10/3103/z73_problemas_relacionados_com_a_organizacao_de_seu_modos_de_vida.htm

MedicinaNET

Busque doenças, remédios, artigos...

Você está em: Inicial > CID 10

CID 10

Z73 - Problemas relacionados com a organização de seu modo de vida

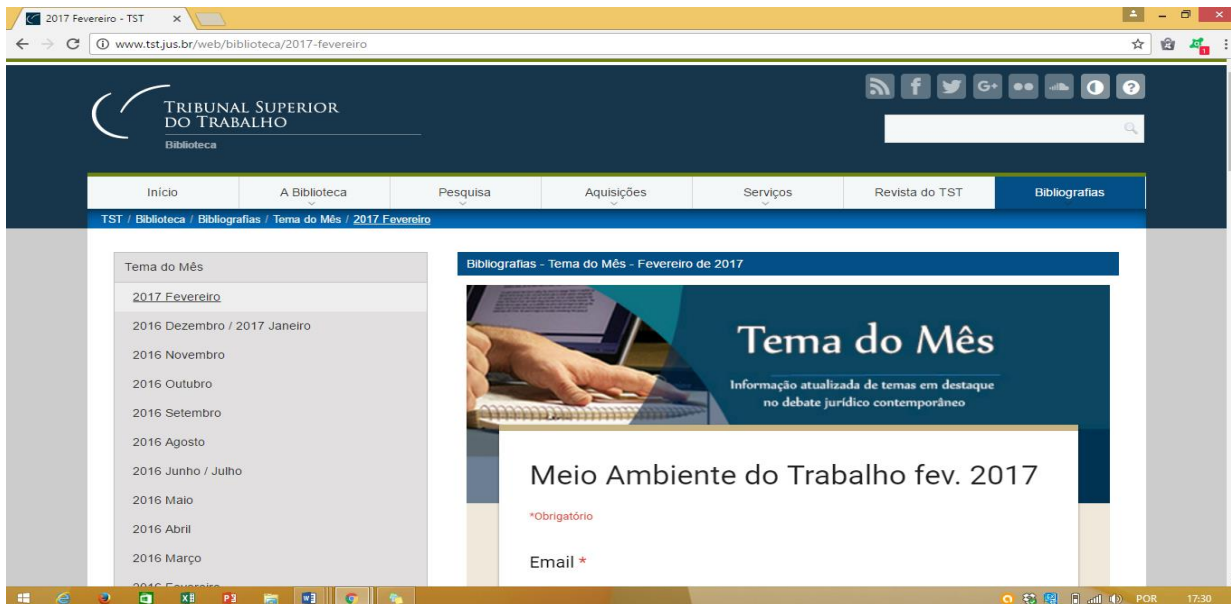
Resultado(s) encontrado(s): 10

- CID 10 - Z73 Problemas relacionados com a organização de seu modo de vida
- CID 10 - Z73.0 Esgotamento
- CID 10 - Z73.1 Acentuação de traços de personalidade
- CID 10 - Z73.2 Falta de repouso e de lazer
- CID 10 - Z73.3 Stress não classificado em outra parte
- CID 10 - Z73.4 Habilidades sociais inadequadas não classificadas em outra parte
- CID 10 - Z73.5 Conflito sobre o papel social, não classificado em outra parte
- CID 10 - Z73.6 Limites impostos às atividades por invalidez
- CID 10 - Z73.8 Outros problemas relacionados com a organização do seu modo de vida
- CID 10 - Z73.9 Problema relacionado com a organização de seu modo de vida não especificado

Disponível em:

<http://www.medicinanet.com.br/cid10/3103/z73_problemas_relacionados_com_a_organizacao_de_seu_modos_de_vida.htm> Acesso em: 14 fev. 2017.

Anexo 2 – Em fevereiro de 2017, o meio ambiente do trabalho é o tema em destaque, na página oficial do TST.



Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/>> Acesso em: 14 fev. 2017.