



A DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS PESSOAS ADOECIDAS PELA DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Cirlene Luiza Zimmermann¹

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo analisar o cenário brasileiro dos adoecimentos relacionados ao trabalho decorrentes da não observância das normas de saúde e de segurança no ambiente laboral e a consequente discriminação negativa que assola as pessoas adoecidas no trabalho, que são dispensadas, rebaixadas de função com a consequente redução da remuneração, colocadas em condição de ócio, entre outras condutas arbitrárias violadoras da dignidade da pessoa humana. O método utilizado consistiu no levantamento e na análise das normas constitucionais, internacionais, nacionais e infralegais existentes sobre a temática, além de revisão bibliográfica e exploração de doutrina e jurisprudência sobre a matéria. A aplicação conjugada de metodologia interpretativa literal, sistemática e teleológica aponta para a suficiência da regulamentação existente para rechaçar qualquer discriminação em face das pessoas adoecidas no trabalho e a necessidade de ampliação de sua proteção que, além de assegurar o direito à não discriminação, estimula a promoção das necessárias melhorias nas medidas de prevenção por meio da revisão das condições, dos processos e da organização do trabalho.

¹ Procuradora do Ministério Público do Trabalho – MPT desde 2016. Atualmente, é Coordenadora Nacional da Coordenação de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora – CODEMAT; Gerente dos Projetos Nacionais da CODEMAT de Promoção da Regularidade das Notificações de Acidentes e Doenças do Trabalho e Segurança e Saúde nas Escolas; Membro da Comissão Permanente de Defesa da Saúde do GNDH/CNPH e da Comissão de Saúde do CNMP; Coordenadora da Comissão Permanente do MPT de Acompanhamento do Processo de Elaboração e Revisão das Normas Regulamentadoras; Representante do Brasil no Grupo de Trabalho sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores na Associação Ibero-Americana de Ministérios Públicos (AIAMP). Procuradora Federal (Advocacia-Geral da União - AGU) de 2007 a 2016. Coordenadora da Revista Juris Plenum Previdenciária (JPP) de 2013 a 2020. Professora e autora de livros e artigos jurídicos. Currículo: <http://lattes.cnpq.br/8479316729680785>. E-mail: cirlene.zimmermann@mpt.mp.br.

Palavras-chave: Meio ambiente do trabalho. Saúde e Segurança. Prevenção. Doença relacionada ao trabalho. Discriminação.

Introdução

A Agenda 2030 do Desenvolvimento Sustentável estabelece 17 objetivos a serem alcançados no âmbito global até 2030. Destaca-se o objetivo 8, que dispõe sobre o trabalho decente e o crescimento econômico, com o propósito de promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos (ONU, 2015). O objetivo 8.8 nos interessa especialmente, pois estabelece a imprescindibilidade da proteção dos direitos trabalhistas e da promoção de ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores. Mas o que é um ambiente de trabalho seguro e protegido? É aquele que dignifica a vida, a saúde e a integridade física e psíquica das pessoas que trabalham, que é vital na concretização dos projetos de vida, que não adocece, que não discrimina e que remunera adequadamente.

É com esse direito e propósito bem estabelecido que será analisado o cenário brasileiro do adoecimento no trabalho, que representa verdadeira afronta ao direito constitucional a ambientes de trabalho decentes, saudáveis e seguros; o direito à não discriminação no ambiente de trabalho e a sua prática recorrente que atinge a dignidade dos trabalhadores e das trabalhadoras adoecidos em razão do trabalho, mas também acaba sendo cortina de fumaça para manter a degradação do meio ambiente do trabalho e, por consequência, a afetação da saúde das pessoas que trabalham.

O cenário brasileiro do adoecimento no trabalho: afronta ao direito constitucional a ambientes de trabalho decentes, saudáveis e seguros

A Constituição da República de 1988 assegura a todos, em seu art. 225, o 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. Nos termos do art. 200, incisos II e VIII, compete ao sistema único de saúde executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador, além de colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. O art. 7º, inciso XXII, por sua vez, garante a todos os trabalhadores urbanos e rurais o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 1988).

A norma constitucional assegura aos trabalhadores o risco mínimo de exposição a danos no meio ambiente do trabalho (MAT). Logo, deve haver busca constante da redução dos riscos ambientais pelos meios conhecidos como efetivos: nos casos de riscos acerca dos quais se têm segurança científica, incidirá o princípio da prevenção; ou pelos melhores meios conhecidos e disponíveis diante de riscos ainda envoltos em incertezas científicas, dando vazão ao princípio da precaução. Não se trata, logicamente, de impor um ônus desproporcional ao empregador, mas de assegurar que as medidas de prevenção e precaução científica e economicamente viáveis, estejam ou não previstas em normas regulamentadoras, sejam efetivamente implementadas, sendo inconstitucional qualquer iniciativa que incremente os riscos ou não os reduza em razão da omissão do empregador quanto ao seu dever de manter um meio ambiente do trabalho seguro e salubre.

A Sugestão Legislativa nº 12/2018 (SENADO, 2018), que propõe a instituição do Estatuto do Trabalho, define meio ambiente do trabalho como “o microsistema de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica ou psicológica que incidem sobre o homem no seu local de trabalho ou em razão de sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem”.

Na nossa Constituição, o meio ambiente do trabalho está previsto no capítulo da Seguridade Social, mais especificamente, na seção da Saúde (art. 200, VIII), como atribuição do SUS, do que se deduz que o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, que deve ser garantido pelo

empregador, visa manter sob controle causas determinantes e condicionantes da saúde, quais sejam, as condições, os processos e a organização do trabalho (art. 3º, Lei n. 8.080/90) (BRASIL, 1990).

Silva Junior *et. al.* (2021) explicam que:

[...] o trabalho pode produzir saúde, bem-estar e sensação de pertencimento a um grupo social, mas, com frequência, representa um fator de risco, ocasionando o adoecimento e a morte antecipada dos trabalhadores. As doenças e os agravos à saúde relacionados ao trabalho (Dart) são danos à integridade física ou mental do indivíduo em consequência ao exercício profissional ou às condições adversas em que o trabalho foi realizado. A morbimortalidade desses quadros tem altos custos sociais, decorrentes do sofrimento individual, da perda de produtividade e de uma maior utilização dos serviços de saúde e de previdência social.

A Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que dispõe sobre a saúde e a segurança no trabalho e o MAT, conceitua o local de trabalho como sendo “todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto do empregador”. Essa Convenção também elenca os fatores considerados determinantes para a verificação das condições no ambiente do trabalho, quais sejam, os agentes químicos, biológicos, físicos, as operações e processos, a organização do trabalho, equipamentos, ferramentas, e outros que possam causar danos à saúde do trabalhador; além de explicar que o termo saúde, em relação com o trabalho, abrange não somente a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho (art. 3º, alínea e) (OIT, 1981).

Zimmermann (2015, p. 31-32) explica que a preocupação com o MAT advém da presença humana, sendo justamente essa presença que o transforma em ambiente laboral, enquanto o comportamento humano é que faz surgir os riscos labor-ambientais. Nesse sentido, diante de determinadas decisões tomadas pelo empregador ou seus prepostos, passa a existir uma perspectiva sobre os resultados maléficos e benéficos ao MAT e à saúde das pessoas que nele trabalham.

Diversas doenças, incluindo o câncer, as lesões musculoesqueléticas, os transtornos mentais, as doenças respiratórias, cardiovasculares e dermatológicas, podem ser causadas ou agravadas pelo trabalho em razão da exposição aos agentes nocivos no ambiente laboral. Podemos citar os riscos psicossociais decorrentes da forma como o trabalho é organizado; as substâncias perigosas e cancerígenas, consistentes em agentes químicos e biológicos, as radiações ionizantes e ultravioletas; os riscos físicos, como ruídos e vibrações; ou a associação de dois ou mais desses riscos, que podem trazer resultados ainda mais desastrosos para a saúde das pessoas a eles expostas.

A última revisão da lista de doenças relacionadas ao trabalho da OIT ocorreu em 2010 e incluiu, pela primeira vez, os transtornos mentais e de comportamento (OIT, 2010). Os critérios utilizados para revisão da lista são: que exista uma relação causal entre o agravo à saúde e um agente, uma exposição ou um processo de trabalho específicos; que a doença ocorra em relação com o ambiente de trabalho e/ou em atividades de trabalho específicas; que o agravo ocorra entre grupos de trabalhadores afetados com uma frequência que excede à incidência média em comparação ao restante da população; e que haja evidência científica de um padrão bem definido da doença decorrente da exposição e da verossimilhança da causa.

As estimativas globais de um estudo conjunto da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da OIT (OMS; OIT, 2021) sobre doenças e lesões no local de trabalho relativas ao período de 2000-2016 apontam que as doenças não transmissíveis foram responsáveis por 81% das mortes relacionadas ao trabalho. As maiores causas de óbitos foram doença pulmonar obstrutiva crônica (450.000 óbitos); acidente vascular cerebral (400.000 mortes) e doença isquêmica do coração (350.000 mortes). Lesões ocupacionais causaram 19% das mortes (360.000 mortes). O estudo considerou 19 fatores

de risco ocupacionais, incluindo exposição a longas jornadas de trabalho e exposição à poluição do ar no local de trabalho, asmagênicos, cancerígenos, fatores de risco ergonômicos e ruído. O principal risco foi a exposição a longas jornadas de trabalho – associadas a aproximadamente 750.000 mortes. Já a exposição no local de trabalho à poluição do ar (partículas, gases e fumos) foi responsável por 450.000 mortes.

Segundo Dembe, *apud* Silva-Junior *et. al.* (2022), o reconhecimento da relação entre o adoecimento e o trabalho é um processo social, que ultrapassa a dimensão técnica e as evidências científicas. Isso porque “as doenças são processos vividos pelos trabalhadores”, enquanto os acidentes típicos são eventos únicos (FILGUEIRAS; CARVALHO, 2017, p. 82).

E é por isso que as mortes de adoecidos no trabalho estão invisibilizadas no Brasil. As pessoas que adoeceram em razão do trabalho no nosso país não aparecem nos números.

Essa afirmativa tem por base o perfil das Comunicações de Acidentes do Trabalho - CATs (lesões mais frequentes) disponível no Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho - SST (SMARTLAB, 2023a), onde verificamos que, dos 26.417 óbitos registrados em CAT no Brasil de 2012 e 2022, o número de óbitos por doença é de apenas 568². Esse número representa 2,15% dos óbitos relacionados ao trabalho no período. Se fosse aplicado o percentual médio indicado no estudo da OMS/OIT (81%), teríamos 139.037 óbitos relacionados ao trabalho no período, dos quais 112.620 seriam decorrentes de doenças do trabalho, evidenciando uma subnotificação de mais de 112 mil adoecimentos de trabalhadores com resultado morte no período.

Os dados da Pesquisa Nacional de Saúde - PNS de 2019³ ratificam as estimativas de subnotificação de doenças e acidentes relacionados ao trabalho no Brasil (IBGE, 2020).

Segundo a PNS 2019 (IBGE, 2020), 2,6 milhões de pessoas acima de 18 anos relataram ter sofrido algum acidente do trabalho nos últimos 12 meses anteriores à entrevista. Isso significa que 2,6% das pessoas que trabalhavam na semana de referência, sofreram algum acidente laboral no mesmo período. Entre as pessoas que informaram ter sofrido algum acidente do trabalho, 48% deixaram de realizar quaisquer de suas atividades habituais (cerca de 1,24 milhão) e 2,7% tiveram seqüela física permanente em decorrência do acidente ocorrido (aproximadamente 70 mil pessoas).

Já os dados do Observatório de SST (SMARTLAB, 2023) apontam que foram emitidas 639.325 CATs em 2019, ou seja, a PNS apresentou casos de acidentes do trabalho superiores aos registros do INSS em índice que ultrapassa a marca de 400%.

A PNS 2019 estimou ainda que 8,1% (16,9 milhões) das pessoas residentes em domicílios particulares permanentes deixaram de realizar atividades habituais por motivo de saúde nas duas últimas semanas anteriores à data da entrevista. Dessas, 12,7% deixaram de realizar suas atividades habituais por motivo de saúde relacionado ao trabalho, ou seja, mais de 2 milhões de pessoas.

Conclui-se, facilmente, que os milhões de adoecidos no trabalho não são identificados na seara da saúde ocupacional/empresarial, já que as notificações não aparecem por meio das CATs. Ambientes de trabalho continuam causando agravos à saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras sem que as empresas assumam essa responsabilidade, porque não notificar o agravo é o mesmo que não reconhecer a necessidade de melhorias nas medidas de prevenção. Com isso, as empresas limitam-se a transferir sua responsabilidade, não assumindo o ônus do seu negócio. Acionam o

2 Foram 83 óbitos por covid-19, 8 por dermatoses (doenças de pele), 159 por doenças contagiosas ou infecciosas, 309 por doenças relacionadas ao trabalho em geral e 9 por pneumoconiose (silicose, asbestose etc).

3 A Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) é realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), sendo fruto de convênio com o Ministério da Saúde. Foi a campo, pela primeira vez, em 2013, com o propósito de ampliar o escopo temático dos Suplementos de Saúde da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) investigados pelo IBGE até 2008.

“exército de reserva” (milhões de desempregados), dispensando os adoecidos antes mesmo que adquiram qualquer estabilidade, entregando-os aos cuidados da sociedade, por meio do SUS, e contratando pessoas sadias disponíveis no mercado, mas que em breve também estarão doentes.

Filgueiras e Carvalho (2017, p. 80) explicam que “a subnotificação dificulta a análise, a avaliação, o planejamento e a adoção de políticas públicas eficazes” e que “os empregadores tendem a não notificar os infortúnios como estratégia de conservação do padrão de gestão predatório, ou seja, para manter a forma como gerem sua força de trabalho” (p. 81), com custos reduzidos e elevada flexibilidade da gestão do trabalho (p. 95), sendo constatado “haver uma hierarquia da ocultação proporcional às possibilidades de encobrir os agravos, ou seja, quanto menos visíveis, maior a chance de serem omitidos” (p. 81). Os autores ainda apontam que o surgimento do nexo técnico epidemiológico previdenciário - NTEP⁴ convive com o recrudescimento da ocultação, especialmente das doenças. Ilustram com os casos de sinovite, tenossinovite e dorsalgia (p. 103-104).

“Enquanto não reconhecermos o trabalho como determinante e condicionante social do processo saúde-doença e não lidarmos com as questões de meio ambiente do trabalho, segurança no trabalho e saúde do trabalhador na perspectiva da vigilância em saúde e da promoção da saúde coletiva das pessoas que trabalham continuaremos tendo atuações pontuais e limitadas.”

A dispensa da multa imposta à empresa pela não emissão da CAT em casos de aplicação do NTEP pela Previdência (art. 22, § 5º da Lei n. 8.213/91), evidentemente, estimula a omissão empresarial, seja não reconhecendo/notificando os adoecimentos, seja não revisando as medidas de prevenção que não foram suficientes para evitar o agravo à saúde do trabalhador.

Para Filgueiras e Carvalho (2017, p. 115), “a atenuação do atual cenário de subnotificação depende de uma política que torne a ocultação mais custosa do que a divulgação do adoecimento, ou de iniciativas que efetivamente tirem das empresas o monopólio da comunicação dos acidentes e do encaminhamento dos trabalhadores ao INSS”.

A saúde do trabalhador e da trabalhadora é um problema de saúde pública e deve ser encarado com seriedade, punindo exemplarmente empresas que buscam contornar o direito da sociedade de conhecer o real cenário de acidentalidade e de adoecimento imposto pelas atividades produtivas. Enquanto não reconhecermos o trabalho como determinante e condicionante social do processo saúde-doença e não lidarmos com as questões de meio ambiente do trabalho, segurança no trabalho e saúde do trabalhador na perspectiva da vigilância em saúde e da promoção da saúde coletiva das pessoas que trabalham continuaremos tendo atuações pontuais e limitadas.

Breve contextualização do direito à não discriminação no ambiente de trabalho

A promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação consta entre os objetivos do nosso país na Constituição da República

⁴ Disciplinado no art. 21-A da Lei 8.213/91, prevê que a perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento (Decreto n. 3.048/91) (BRASIL, 1991).

de 1988 (art. 3º, IV). Para concretizar esse objetivo numa sociedade assentada nos valores sociais do trabalho, na dignidade da pessoa humana e na função social da propriedade (arts. 1º, III e IV e 170, III e VIII, da CF/88), o constituinte elencou a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, entre os direitos fundamentais de todos os brasileiros e estrangeiros residentes no País (art. 5º, caput), assegurando às pessoas trabalhadoras, tanto no meio ambiente do trabalho urbano quanto rural, o direito de não serem discriminadas na contratação, na manutenção e na extinção do contrato, bem como na definição do salário e das funções por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX), vedando qualquer discriminação em relação às pessoas trabalhadoras com deficiência (inciso XXXI), além de proibir qualquer distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (inciso XXXII) (BRASIL, 1988).

Montanhana e Costa (2022, p. 89) destacam que o direito à não-discriminação “é derivado de um direito humano que perpassa intrinsecamente por todas as gerações/dimensões que já foram estudadas: o direito à igualdade”.

Todas essas disposições constitucionais seguem na linha da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948, que fixou que “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” (art. 7). E no tocante ao direito ao trabalho sem discriminação, o art. 23 dispôs que “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” e “sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho” (ONU, 1948).

A DUDH forma a Carta Internacional dos Direitos Humanos junto com dois Pactos e seus respectivos Protocolos Opcionais. O Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos de 1966, aprovado no âmbito da Organização das Nações Unidas - ONU e promulgado no Brasil por meio do Decreto n. 592/1992, assegura no art. 26 que “[...] a lei deverá proibir qualquer forma de discriminação e garantir a todas as pessoas proteção igual e eficaz contra qualquer discriminação 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” (BRASIL, 1992a).

Já o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, igualmente aprovado na ONU e promulgado no Brasil por meio do Decreto n. 591/1992, reforça o direito à não discriminação de qualquer natureza nas relações de trabalho, dispondo no art. 2º que os Estados Partes “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” e, no art. 7º, reconhecem “o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente: [...] b) À segurança e a higiene no trabalho; c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade; [...]” (BRASIL, 1992b).

A Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem de 1948, instituída no âmbito da Organização dos Estados Americanos - OEA, dispõe sobre a essencialidade dos direitos nela elencados por terem como base os atributos da pessoa humana e não pelo fato da pessoa ser cidadã de determinado Estado. Tais direitos, que sempre devem ser lidos em conjunto, asseguram que “todas as pessoas são iguais perante a lei [...], sem distinção de raça, língua, crença, ou qualquer outra” (art. II) e têm “direito ao trabalho em condições dignas e o de seguir livremente sua vocação, na medida em que for permitido pelas oportunidades de emprego existentes. [...] de receber uma remuneração que, em relação à sua capacidade de trabalho e habilidade, lhe garanta um nível de vida conveniente para si mesma e para sua família” (art. XIV) (OEA, 1948).

Logo, as oportunidades de emprego existentes devem ser fundadas no direito à não discriminação, enquanto a definição da “capacidade de trabalho e habilidade” da pessoa trabalhadora não pode ser avaliada a partir de critérios distintivos vedados pelos ordenamentos.

A Convenção Americana sobre Direitos Humanos de 1969 (Pacto de São José da Costa Rica), adotada pela OEA e promulgado no Brasil por meio do Decreto n. 678/1992, assevera, outra vez, o direito de não ser discriminado por qualquer motivo ou condição social (arts. 1.1 e 24), além de contemplar o compromisso dos Estados-Partes de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos (art. 26) (BRASIL, 1992c).

O Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1988 (Protocolo de San Salvador), adotado na XVIII Assembleia-Geral da OEA e promulgado no Brasil por meio do Decreto n. 3.321/1999, robustece o direito à não discriminação em todas as circunstâncias (art. 3), inclusive no meio ambiente do trabalho, que deve ser digno (arts. 6 e 7), somente podendo estabelecer restrições e limitações na medida em que não contrariem o propósito e a razão dos direitos estabelecidos (art. 5).

Verifica-se, pois, que o meio ambiente do trabalho saudável, seguro e equilibrado e os direitos sociais das pessoas que trabalham, neles incluídos o da não discriminação por quaisquer motivos, carregam o dever de efetividade progressiva. A investida contra esses direitos humanos fundamentais expõe o Brasil a sanções internacionais. Direitos sociais admitem a justiciabilidade em face dos Estados-Partes, conforme assentado em decisão da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) de setembro de 2022, em que se afirmou que os direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais, são equivalentes, indivisíveis e interdependentes dos direitos civis e políticos contidos na Convenção Americana de Direitos Humanos e sua efetividade plena deve ser buscada progressivamente pelos Estados Partes.



A Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998, atualizada na 110ª Assembleia em 2022 (OIT, 2022), agora prevê cinco grupos de princípios e direitos, associados a dez convenções mais relevantes, na seara da proteção e da dignidade das pessoas que trabalham e que, portanto, devem ser respeitadas, promovidas e implementadas por todos os Estados-membros, fazendo pleno uso de seus recursos constitucionais, de funcionamento e orçamentários, mesmo que não tenham ratificado as aludidas convenções. São eles: a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil; a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação; e um ambiente de trabalho seguro e saudável.

A Convenção n. 111 (OIT, 1958) é uma dessas convenções fundamentais da OIT e trata da “discriminação em matéria de emprego e ocupação”. Foi ratificada pelo Brasil em 1965 e dispõe que qualquer Membro “compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar

toda discriminação nessa matéria (art. 2).

Montanhana e Costa (2022, p. 92) explicam que:

[...] a licitude da contratação de mão de obra em todas as suas fases, como exercício de um direito fundamental (liberdade de contratar), é considerado ato lícito desde que não haja violação de todos os demais direitos previstos constitucional e infraconstitucionalmente, como a igualdade de oportunidades. Ou seja, da mesma forma que se garante a segurança jurídica no âmbito contratual, é imprescindível assegurar ao trabalhador que seus direitos fundamentais serão respeitados desde a seleção até após o término do contrato.

No ordenamento jurídico interno, o art. 1º da Lei n. 9.029/1995 veda a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros (BRASIL, 1995).

Verifica-se, pois, que tanto o ordenamento jurídico nacional, quanto o supranacional, consagram o direito à igualdade de condições entre os trabalhadores em todas as fases do contrato: pré-contratual, contratual e pós-contratual. Assim, assegurar um ambiente de trabalho seguro, salubre, equilibrado, decente e inclusivo a todas as pessoas, independentemente da natureza do vínculo, do porte da empresa, da atividade realizada, das condições e das características pessoais do indivíduo é direito/dever que se impõe.

Daniel Sarmiento e Fábio Gomes (2011, p. 96) explicam que toda e qualquer restrição a direito fundamental do trabalhador tem de ser compatível com o princípio da proporcionalidade, sob pena de caracterizar discriminação:

[...] a restrição a um direito do empregado, para ser considerada válida, deve pelo menos contribuir para a promoção de interesse legítimo do empregador (adequação); deve ser o meio mais suave para a pro-moção, com a mesma intensidade, daquele interesse (necessidade); e, numa relação de custos e benefícios, pautada não pela lógica econômica, mas por parâmetros extraídos da Constituição, a promoção do objetivo visado pelo empregador não pode implicar em sacrifício superior ao direito do emprega-do (proporcionalidade em sentido estrito).

As condutas discriminatórias baseadas em um “processo de categorização” que “permite que as pessoas façam deduções sobre membros de outros grupos” para “tomar decisões e se comportar em relação às demais [...] de forma imediata”, de modo a “ordenar o mundo de forma adequada” costumam ter “consequências negativas para as pessoas que estão sendo julgadas” (MOREIRA, 2020, p. 354, 357, 359).

No mundo do trabalho, se essas consequências negativas impuserem restrições a direitos fundamentais dos trabalhadores, limitando de qualquer forma o acesso ao trabalho ou a manutenção da relação de trabalho, estar-se-á diante de conduta notoriamente discriminatória.

A discriminação em face de trabalhadores e trabalhadoras adoecidos em razão do trabalho como subterfúgio para manutenção de ambientes de trabalho degradantes

Os princípios e as normas constitucionais, convencionais e legais citados no primeiro subtítulo fundamentam a Súmula 443 do TST, que estabelece que “presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego”.

Moreira (2020, p. 362-365) explica que o preconceito designa “uma opinião negativa em relação a certas classes de indivíduos” ou “um julgamento irracional e negativo sobre um membro de um determinado grupo, envolvendo um julgamento prematuro que prescinde da existência de

evidências concretas”. Já os estereótipos “designam os modelos mentais que dirigem a percepção das pessoas, expressando a internalização de valores e códigos culturais construídos por aqueles que possuem poder”; são “opiniões baseadas em crenças que expressam falsas generalizações sobre membros de grupos sociais”, podendo ser descritivos, quando designam supostos traços de todos os membros de um grupo, ou prescritivos, quando indicam os supostos lugares que as pessoas podem ocupar na sociedade. Em ambas as situações, as teorias formuladas naturalizam divisões sociais para manter relações hierárquicas de poder e motivam comportamentos discriminatórios pelo simples fato de a pessoa pertencer a certos grupos.

Do julgamento do Ag-AIRR-20244-56.2019.5.04.0871 pela 3ª Turma do TST, em que foi reconhecida a dispensa de trabalhadora com nanismo, três dias depois de retornar de licença previdenciária após uma cirurgia da coluna, como discriminatória, é possível extrair um provável caso de estereótipo descritivo e prescritivo, qual seja, o de que trabalhadores afastados da atividade por motivo de doença não retornam com a mesma produtividade, logo, merecem ser dispensados. Com decisão desfavorável na primeira instância, a trabalhadora havia interposto recurso ao TRT-4, para quem o fato de ela ter sido dispensada logo após o término do afastamento era um indício de ato discriminatório. O TRT ainda citou prova oral que indicava que a trabalhadora era “tratada com descaso e de forma desrespeitosa e concluiu que o empregador não tinha interesse em manter o posto de trabalho” (BRASIL, 2023a).

No caso, a 3ª Turma do TST ainda lembrou que a Convenção n. 159 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1990, determina que o empregador adote medidas adequadas de reabilitação profissional e “essas medidas não foram observadas, pois a trabalhadora foi dispensada tão logo retornou da licença médico-previdenciária”, tornando a incidência do estereótipo ainda mais grave.

Esse dever é reforçado diante de inabilitação/incapacidade decorrente de acidente ou adoecimento relacionado ao trabalho, o que significa que a empresa deve adotar todas as ações necessárias à efetiva reintegração do trabalhador à atividade produtiva, sendo certo que a demissão logo após o retorno de licença-saúde ou afastamento previdenciário não supre esse dever, pelo contrário, torna inconteste a conduta discriminatória.

No julgamento do RR-1000934-94.2017.5.02.0702, também pela 3ª Turma do TST, o ministro Mauricio Godinho Delgado referiu que, de acordo com a Súmula 443 do TST, presume-se discriminatória a ruptura arbitrária do contrato de trabalho, tornando inviável a preservação de seus efeitos jurídicos, quando não houver motivo justificável, diante de circunstancial debilidade física do empregado. Segundo ele, o fato de a doença não ser classificada como grave ou que suscite estigma ou preconceito não impede, por si só, a caracterização da dispensa como discriminatória, quando as provas do processo indicarem a prática ilícita (BRASIL, 2023b).

Entendimento semelhante foi adotado pela juíza substituta Lorena de Mello Rezende Colnago, da 17ª Vara do Trabalho de São Paulo, ao decidir a reclamatória trabalhista n. 1000376-38.2020.5.02.0017, declarando a nulidade da dispensa de uma trabalhadora por ser discriminatória, eis que, apesar de estar capaz para o trabalho na data da dispensa, estava doente (depressão grave) e em tratamento médico, tendo o INSS reconhecido o nexo das moléstias que acometeram a trabalhadora com as atividades desenvolvidas na empresa em afastamentos anteriores (BRASIL, 2022).

Em outro caso, contudo, a 1ª Turma do TRT-4 não reconheceu a despedida discriminatória de empregada de frigorífico que sofria de síndrome do manguito rotador, degeneração que causa perda de força e mobilidade no ombro, mesmo que precedida de doenças comprovadamente relacionadas ao trabalho, conforme reconhecido em ação judicial anterior, quais sejam, a doença do ombro e a síndrome do túnel do carpo no punho direito. No caso concreto, a trabalhadora atuou durante seis anos em setor de desossa de frangos, atividade que exigia a desossa de, aproximadamente, 15 sobrecoxas por minuto, demandando cerca de 100 movimentos repetitivos nesse intervalo de tempo. O juiz do Trabalho que havia prolatado a sentença, Evandro Luís Urnau, da 4ª Vara do Trabalho de Passo Fundo, apontara que “não sendo a autora portadora de doença estigmatizante, era seu ônus comprovar que a dispensa se deu em decorrência de alguma discriminação por parte do empregador, uma vez que a empregadora a dispensou sem justa causa”. Na mesma linha, o

relator do acórdão, juiz convocado Edson Pecis Lerrer, destacou que não se tratando de doença que, por si só, cause discriminação e estigma, a situação não se enquadra na previsão da Súmula 443 do TST.

A decisão do Tribunal gaúcho, nas palavras de Dutra (2017, p. 241), “acaba por tolerar formas de gestão do trabalho conducentes ao adoecimento”. A autora explica:

Ainda que focado na perspectiva reparatória, quando demandado por meio de ações indenizatórias individuais, a forma como se desenvolve essa atuação regulatória do Judiciário, seja com relação ao reconhecimento do dever de indenizar, seja com relação ao valor fixado para as condenações, tem o potencial de figurar como estímulo positivo ou negativo a que as empresas revejam, em suas dinâmicas produtivas, as causas do adoecimento. Assim, as decisões judiciais também contribuem, em grande medida, para que a supressão de fatores de risco nos ambientes de trabalho torne-se ou não conveniente às empresas (DUTRA, 2017, p. 240).

Montanhana e Costa (2022, p. 91 e 94) esclarecem que a intenção e o propósito do agente não são elementos necessários para a configuração da prática discriminatória, ou seja, “o ato de diferenciação entre pessoas/grupo de pessoas que resulta na discriminação pode ou não ser intencional”, sendo sempre necessário aferir os efeitos do ato, havendo discriminação quando dificultam ou impossibilitam o exercício de direitos fundamentais por adoção de critérios que marcam diferenças socioeconômicas, políticas e históricas. E prosseguem:

A solidariedade, para os fins de combate às práticas discriminatórias, impõe a adoção de meios de prevenção e de eventual reparação. Nas relações de trabalho, ser solidário é ser capaz de promover a garantia de um convívio harmônico e empático entre os envolvidos no processo produtivo, em um meio ambiente de trabalho, que, por si só, já os expõe a vários riscos ocupacionais, entre eles os psicossociais. Evitar os riscos ou minimizar ao máximo os efeitos daqueles que não podem ser evitados, em um contexto solidário, passa a ser o papel de todos os que trabalham para a consecução de uma atividade econômica para determinada empresa: desde trabalhadores, gerentes, diretores até prestadores de serviço. (MONTANHANA; COSTA, 2022, p. 93).

Nos termos da Súmula 443 do TST, é possível presumir que a dispensa de trabalhador que seja portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito, como discriminatória, com a consequente inversão do ônus da prova. Entretanto, num cenário em que as pessoas acometidas de doenças decorrentes de condições inseguras ou insalubres de trabalho são categorizadas pelas empresas com estereótipos que as classificam como ameaças à produtividade (continuidade regular das atividades, ainda que em um meio ambiente do trabalho adoecedor) e riscos à estabilidade financeira dos negócios (custos com licenças, tratamentos e outros), havendo um “exército de reserva” à disposição, é possível e necessário ir além na presunção já estabelecida pela Súmula. Entendimento diverso do Judiciário demonstra o fechamento dos olhos para a cruel realidade que se apresenta de forma escancarada, ainda mais quando a Lei n. 9.029/95 proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de deficiência, reabilitação profissional, idade ou outros.

Ademais, o que é uma doença estigmatizante aos olhos da sociedade? O rol seria o mesmo aos olhos do empregador? Ou do trabalhador? O fato de um trabalhador não requerer a tramitação da ação sob sigilo de justiça poderia permitir ao Magistrado deduzir que não se trata de doença estigmatizante, como já alegado em caso concreto (TST-RR-1000934-94.2017.5.02.0702)? Ou o estigma pode ser atenuado ou agravado de acordo com o caso concreto e seus reflexos no meio ambiente de trabalho? De todo modo, a doença estigmatizante é apenas uma possibilidade de discriminação no trabalho, sendo certo que a Lei n. 9.029/95 permite caracterizar a discriminação em quaisquer práticas limitativas de manutenção do emprego, como ocorre nas dispensas, imposições de ócio, rebaixamentos de função etc. decorrentes do fato da pessoa estar acometida de doença causado pelo trabalho e/ou da necessidade de reabilitação profissional.

Filgueiras e Carvalho (2017 p. 114-115 apud Valente 2011,) referem que “tem crescido a

prática empresarial de, ao invés de encaminhar o trabalhador adoecido à previdência, evitar o afastamento ou mesmo dispensar o empregado” e que essa última hipótese “pode ser um dos fatores que contribuíram para o incremento da rotatividade nas últimas décadas. No teleatendimento, a rotatividade e descarte dos adoecidos é evidente (FILGUEIRAS; DUTRA, 2014)”. Apontam, ainda, que “são comuns os casos em que os atestados médicos são deliberadamente emitidos para menos de 15 dias ou que, ao invés de afastar o trabalhador, a empresa o obriga a comparecer ao estabelecimento, mesmo sem condições de trabalho”.

A conduta discriminatória da empresa com relação aos adoecidos no trabalho pode ser demonstrada a partir de um simples levantamento de dados de benefícios previdenciários e da Guia de Recolhimento de FGTS e de Informações à Previdência Social - GFIP, em geral acessíveis por meio de convênios institucionais mantidos pelo MPT e pelo Judiciário com o INSS. Nesse contexto, é importante que o MPT atue como fiscal da ordem jurídica nessas reclamações trabalhistas individuais, produzindo provas que demonstrem a discriminação pela ótica da coletividade, da conduta reiterada da empresa em tais casos no sentido de violar os direitos dos trabalhadores acometidos de doenças cujas CIDs possuam NTEP com as atividades empresariais, como, por exemplo, as doenças osteomusculares nos frigoríficos (caso supracitado julgado pelo TRT-4).

Para Dutra (2017, p. 260), “a questão do adoecimento enfrenta no Poder Judiciário um desafio de compreensão do caráter coletivo do problema e de sua processualidade em relação às dinâmicas de trabalho”. Em aprofundado estudo sobre as decisões do TST em ações que envolviam trabalhadores adoecidos no setor de teleatendimento (infecções urinárias e problemas renais pelo excessivo controle da necessidade de urinar são comuns entre os teleoperadores – SILVA, 2010 apud DUTRA, 2017, p. 258), a autora concluiu que a Corte Superior não considera o adoecimento massivo dessa categoria em seus julgamentos, “inexistindo entendimento consolidado a respeito da produção sistemática de trabalhadores doentes e inválidos pelo modelo de organização produtiva desse setor” (p. 262). Destaca que o reiterado uso da Súmula n. 126 para deixar de enfrentar a questão do nexo causal “informa uma preconcepção do TST de que a doença não é, em regra, fator decorrente de condições gerais de trabalho, que podem ser consideradas a partir de dados estatísticos e científicos” (p. 264) e que podem ser ponderadas pelo magistrado em seu julgamento com base em regras da experiência. Esclarece que essa lógica individualista do Poder Judiciário, inclusive, vai de encontro com o instrumento do NTEP, sendo que, na ótica da autora, a “desconexão entre o caso individual de adoecimento e o quadro geral de lesões que uma determinada atividade vem potencialmente causando aos seus empregados contribui sobremaneira para a deficiência da regulação judicial do trabalho e para a isenção de responsabilidades” (p. 265). E conclui afirmando que a linguagem que o capital compreende é a expressa em números: as empresas poderão rever ou não práticas de gestão prejudiciais à saúde dos trabalhadores a depender de quão pífiyas ou vultosas, inexpressivas ou expressivas forem as condenações impostas, independentemente de “quão duros ou quão progressistas sejam os discursos jurídicos em torno da proteção ao meio ambiente do trabalho” (p. 279).

Em 02/06/2023, foi publicado o acórdão do RRAg-AIRR-11692-89.2017.5.03.0034, em que a 3ª Turma do TST, em voto de lavra do ministro Maurício Godinho Delgado, sinalizou para uma guinada nessa perspectiva individualista. Verificando que a atividade econômica da empregadora possuía relação com a patologia que acometeu o obreiro, a Turma afastou a decisão da regional, que entendia, em síntese, que “o fato de haver uma ‘chance em potencial do amianto ser o fator causador’ não autoriza o acolhimento da pretensão do autor”. Nas palavras do relator:

[...] conquanto referidos **preceitos [do NTEP] sejam voltados a nortear a atuação do INSS na realização de perícias**, pode-se extrair que a mencionada decisão do STF [ADI nº 3931/DF] também adquire impacto nos julgamentos realizados pela Justiça do Trabalho em sede de controvérsias afetas à infortunistica do trabalho, **como uma diretriz a ser sopesada em cada caso concreto** - o que, inclusive, deve ser observado na hipótese vertente. Não se desconhece que o NTEP possui presunção relativa (*juris tantum*), elidível pela produção de outras provas em sentido contrário (art. 21-A, § 1º, da Lei 8.213/1991), entretanto, entende-se que, no presente caso, o NTEP restou confirmado, considerando-se as premissas constantes do acórdão regional [...] (grifos nossos) (BRASIL, 2023c).

Assim, é imperioso que o MPT atue para fortalecer esse posicionamento, para que a questão da saúde ocupacional deixe de ser tratada pelo Judiciário pela perspectiva da individualização, transferindo aos trabalhadores os ônus probatórios do adoecimento notoriamente coletivo.

A comprovação de adoecimento supostamente relacionado ao trabalho, especialmente nos casos em que há previsão de NTEP no Decreto n. 3.048/99 (exceto quando afastado, de forma fundamentada e específica, pela perícia médica federal), ou na Lista de Doenças e Agravos Relacionados ao Trabalho – LDART do Ministério da Saúde, permite presumir a conduta discriminatória da empresa, notoriamente quando a dispensa ocorre logo após o fim do período de afastamento (com mais ou menos de 15 dias) e o retorno à atividade, sinalizando que a empresa “quis se livrar do problema” de uma vez por todas.

Nesse cenário, inclusive, se mostra necessária alteração legislativa e a consequente revisão da Súmula 378, item II do TST⁵, para assegurar que o segurado que tenha se afastado da atividade por qualquer período por motivo de incapacidade de natureza acidentária, assim considerados os adoecimentos em que constatada a ocorrência de NTEP entre o trabalho e o agravo, tenha garantida a estabilidade, exceto nos casos em que a empresa comprove de forma cabal a ausência de relação do adoecimento com o trabalho por meio de investigação do nexu tempestivamente realizada por médico do Trabalho e devidamente registrada no prontuário de saúde do trabalhador.

“(...) a identificação da ocorrência de agravos que possuam CID com NTEP com o CNAE da empresa acaba gerando, em muitas situações, dispensas discriminatórias de trabalhadores antes mesmo que venham a ser encaminhados ao INSS, tornando o revolucionário instrumento do NTEP inefetivo, mantendo a omissão da empresa quanto ao dever de melhorar as condições de segurança e as medidas de prevenção e frustrando o direito do empregado à aquisição da estabilidade acidentária”.

Isso porque os adoecimentos que geram incapacidade e que são presumidamente relacionados ao trabalho, assim considerados aqueles que possuam NTEP entre a atividade da empresa (CNAE) e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), assim como quaisquer outras doenças, costumam apresentar sinais de limitação ou incapacidade que, inicialmente, levam a afastamentos do trabalho de curta duração. O empregador é conhecedor dos agravos à saúde dos empregados que possuem NTEP com sua atividade, especificados na Lista C do Anexo II do Decreto n. 3.048/99. Por outro lado, também toma conhecimento dos motivos dos afastamentos de até 15 dias por meio dos atestados médicos que o empregado deve apresentar, obrigatoriamente, para ter as faltas abonadas (art. 60, § 3º da Lei n. 8.213/91), os quais podem e devem ser submetidos ao médico do Trabalho da empresa para efetivo controle da saúde dos trabalhadores (vigilância ativa e passiva da saúde ocupacional prevista no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO da Norma Regulamentadora 7 e na Convenção 161 da OIT).

E, na prática, a identificação da ocorrência de agravos que possuam CID com NTEP com o CNAE da empresa acaba gerando, em muitas situações, dispensas discriminatórias de trabalhadores

5 I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. [...] (BRASIL, 2012)

antes mesmo que venham a ser encaminhados ao INSS, tornando o revolucionário instrumento do NTEP inefetivo, mantendo a omissão da empresa quanto ao dever de melhorar as condições de segurança e as medidas de prevenção e frustrando o direito do empregado à aquisição da estabilidade acidentária.

Moreira (2020, p. 374) explica que quando o empregador trata um membro de uma minoria (pode ser integrante de qualquer grupo exposto, em razão de características próprias, ao risco de sofrer discriminação, como ocorre com os trabalhadores adoecidos no trabalho) com impolidez “provoca reações emocionais negativas” na pessoa, que podem provocar um baixo desempenho, que acaba por confirmar preconceitos que o empregador já possuía. No mesmo sentido, esclarece que “tratamento desfavorável sistemático também afeta a vida mental das vítimas porque estimula processos de internalização das atitudes negativas dirigidas a elas” e os comportamentos decorrentes acabam por legitimar as práticas discriminatórias dos grupos dominantes (MOREIRA p. 378).

Com esse cenário em mente, verifica-se facilmente que, quando a chefia trata o trabalhador adoecido com rispidez ou indiferença em relação aos demais trabalhadores do setor, esse trabalhador tende a ficar abalado com a situação e sua produtividade, que já pode ter sido afetada pela doença, poderá ser ainda mais impactada negativamente, a ponto de o trabalhador assumir uma condição de incapacidade para execução adequada das atividades. Logo, a forma como ocorre o retorno de um trabalhador adoecido ao ambiente de trabalho pode ser indutora da dispensa por baixa produtividade. Um critério aparentemente objetivo, mas que é provocado pelo tratamento hostil da chefia, sem a oferta de uma reabilitação e recolocação profissional digna.

Em sentença prolatada em 11/06/2023 pela Juíza do Trabalho Adriana Paula Domingues Teixeira, nos autos da ACP n. 0100832-24.2019.5.01.0066, ajuizada pelo MPT em face do Banco Bradesco S.A., a instituição foi condenada a abster-se de “prática discriminatória com relação a empregados que retornarem de afastamentos laborais por motivo de saúde ou em decorrência de reintegração ao trabalho por decisão judicial, garantindo que o empregado retorne ao mesmo posto de trabalho, ou em posto de igual complexidade e responsabilidade”. Isso porque, no curso da investigação ministerial e da instrução judicial, foi constatada uma “modalidade de assédio, praticada em face de empregados afastados para tratamento de saúde, consistente na realocação desses trabalhadores em setores onde acabam ficando ociosos ou com poucas responsabilidades.” (BRASIL, 2023).

A instituição financeira não notificava os adoecimentos dos empregados, não reconhecia a ocorrência do NTEP, nada fazia para melhorar as condições psicossociais do ambiente de trabalho e trocava os empregados adoecidos de função quando do retorno ao trabalho após o afastamento ao argumento da mera aplicação do poder diretivo do empregador que autoriza o jus variandi. Tudo isso “para o fim de mascarar autêntica discriminação”, motivo pelo qual a prática foi classificada pela Magistrada, como “desleal e abusiva”.

O banco ainda tentou minimizar os números expressivos de afastamentos por transtornos mentais ou vinculá-los a causas externas ao trabalho. Contudo, como bem explicou a Magistrada:

A existência de Nexo Técnico Epidemiológico entre os transtornos e doenças em questão e a atividade e ambiente laborais do bancário, como o próprio nome já permite saber, é um método que utiliza como base dados epidemiológicos, a partir do cruzamento complexo de informações técnicas pertinentes à doença/lesão e a atividade/ambiente laboral, através do qual é possível identificar um nexos, relação de causa e efeito. Não se trata de uma análise individualizada, mas sim um dado epidemiológico, realidade que parece negar a reclamada. A relação entre a doença/lesão e a atividade laboral do bancário, neste caso, é estatística e não pontual, como faz parecer a ré quando diz “(...) problema familiar (...) pode ser, sem dificuldades, imputado às condições de trabalho”.

Nas ações indenizatórias individuais movidas por trabalhadores, a questão costuma limitar-se em valorar a perda da capacidade laboral, como se a pessoa trabalhadora se limitasse ao valor do produto do trabalho que pode produzir, desprezando todas as demais dimensões da vida que são afetadas pelo adoecimento, como se fosse possível compartimentar o ser humano dessa forma.

Nesse contexto, o trabalhador só tem valor enquanto está apto a produzir. Quando perde essa capacidade, mesmo que por total responsabilidade da organização e dos processos de trabalho, é assediado, humilhado e dispensado com assustadora naturalidade. A aceitação desse *iter* pela sociedade convalida a inaceitável omissão da gestão predatória empresarial com a saúde das pessoas. As externalidades negativas da atividade produtiva, como é o caso do adoecimento do trabalhador, deveriam ser internalizadas pelas empresas, mas a primeira e única atitude é enxotar o adoecido, deixando o encargo social do adoecimento para a sociedade.

A discriminação negativa contra as pessoas adoecidas em razão do trabalho também pode caracterizar dano existencial ou dano à existência da pessoa.

Amaro Alves de Almeida Neto (2005, p. 68) explica que o dano existencial:

[...] consiste na violação de qualquer um dos direitos fundamentais da pessoa, tutelados pela Constituição Federal, que causa uma alteração danosa no modo de ser do indivíduo ou nas atividades por ele executadas com vistas ao projeto de vida pessoal, prescindindo de qualquer repercussão financeira ou econômica que do fato da lesão possa decorrer.

Rúbia Zanotelli de Alvarenga e Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho (2013) esclarecem que:

[...] decorre da conduta patronal que impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade [...]; ou que o impede de executar, de prosseguir ou mesmo de recomeçar os seus projetos de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal.

Verifica-se que a doutrina costuma associar o conceito de dano à existência a dois elementos: a) o projeto de vida; e b) a vida de relações. No que se refere à frustração do projeto de vida, Júlio César Bebbber (2009, p. 28) explica que o ser humano, por natureza, busca sempre extrair o máximo das suas potencialidades, o que o leva, permanentemente, a projetar o futuro e realizar escolhas visando à realização do projeto de vida. Logo, qualquer fato injusto que frustrasse esse destino, impedindo a sua plena realização e obrigando a pessoa a resignar-se com o seu futuro, deve ser considerado um dano existencial.

Almeida Neto (2005) reforça ainda que “o ser humano tem o direito de programar o transcorrer da sua vida da melhor forma que lhe pareça, sem a interferência nociva de ninguém”, o que, evidentemente, é prejudicado diante de um adoecimento causado pelo trabalho e agravado pela discriminação decorrente da fragilidade e da incapacidade provocadas pela doença.

Assim, o adoecimento do trabalhador não gera apenas danos materiais e morais, mas principalmente danos existenciais. Não há projeto de vida que se sustente diante de uma doença que limita ou incapacita para as atividades cotidianas.

Exemplificativamente, Flaviana Rampazzo Soares (2009, p. 76) destaca os graves danos à saúde física e mental do trabalhador causados pela lesão por esforços repetitivos (LER), cujos sintomas o impedem de manter a rotina de atividades profissionais e pessoais existente no período anterior à lesão: “Uma alteração prejudicial nos hábitos de vida, transitória ou permanente: eis o dano existencial”.

Importante observar que os estigmas que são impostos sobre as pessoas adoecidas no trabalho visam caracterizá-las como pessoas que não foram fortes ou não estavam suficientemente preparadas para as “dificuldades” inerentes ao trabalho. Logo, conforme explica Moreira (2020, p. 378), são vistas como “pessoas diferentes e não merecedoras do mesmo apreço social destinado às outras”, mesmo que os elementos qualificadores, como ocorre no caso da doença, não estejam sob o controle do indivíduo, que não consegue atuar para mudar a omissão do mantenedor do ambiente de trabalho sobre a vigilância da saúde do trabalhador.

Dutra (2017, p. 249-250) reporta que há uma “censura social quanto à doença”, que acaba constringendo e desencorajando os trabalhadores a relatarem seu sofrimento e suas dores ocasionadas pelo trabalho e, quando discriminados pelas empresas pelas mais diversas formas, de deduzir perante o Poder Judiciário pretensões reparatórias por adoecimento. Essa negação, segundo Dejours *apud* Dutra, é vista como a demonstração da coragem dos “vencedores”, tão cara à ideologia individualista do sucesso pelo empenho, e reflete em mecanismo de neutralização de qualquer mobilização coletiva contra o sofrimento.

Esses estigmas, continua Moreira (2020, p. 379), “impõem danos consideráveis às pessoas porque limitam oportunidades individuais, limitam a possibilidade dos indivíduos escolherem e buscarem projetos de vida”, comprometendo a sua imagem pessoal. Contudo, o dano não se resume a aspectos psicológicos, já que os “estigmas comprometem as chances de as pessoas conseguirem acesso a oportunidades materiais para sobreviver socialmente, motivo pelo qual eles impõem um dano duplo às suas vítimas” (MOREIRA, 2020, p. 380).

Logo, os danos existenciais visam indenizar os impactos que o trabalhador sofre para além da impossibilidade de continuar exercendo o seu trabalho e da discriminação que possa ter sofrido em razão do adoecimento, seja por meio de assédio, imposição de ócio, rebaixamento de função, redução de renda ou dispensa, mas também pela inviabilização do usufruto de outras formas de relações ou atividades pessoais ou sociais.

Considerações finais

O Projeto Regularidade das Notificações de Acidentes e Doenças do Trabalho, que vem sendo implementado pela Codemat/MPT desde outubro de 2021, buscar atuar para mudar a realidade dos acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho, objetivando obter um retrato fiel do cenário degradante dos ambientes de trabalho e seus impactos sobre a saúde e a integridade dos trabalhadores e das trabalhadoras, com o conseqüente reconhecimento da situação pelas empresas e a assunção do dever de promover a implementação de medidas corretivas para aumentar a eficiência das ações de prevenção e assegurar a saúde e a segurança das pessoas que trabalham, aumentando o compromisso com a proteção da dignidade das pessoas eventualmente adoecidas no trabalho.

Conhecer a realidade da acidentalidade e dos adoecimentos relacionados ao trabalho permitirá direcionar adequadamente a definição e a implementação de políticas públicas relacionadas à vigilância da saúde do trabalhador e à inspeção do trabalho, além de efetivar o dever de publicação de estatísticas relacionadas às lesões e às enfermidades provocadas pelo trabalho, assumido pelo Brasil ao ratificar a Convenção n. 160 da OIT.

O adoecimento é um processo de sofrimento para o trabalhador: se ocultar, trabalha com dor para não perder o emprego; se publicizar, é estigmatizado, discriminado, dispensado e, muitas vezes, descartado definitivamente do mercado de trabalho por passar a integrar “listas sujas”.

É necessário mudar esse cenário: os acidentes e os adoecimentos relacionados ao trabalho precisam parar de ser naturalizados, como se efeitos colaterais do progresso fossem. Estamos falando de vidas sendo ceifadas (de forma literal e figurada, no caso dos danos existenciais). A aceitação desse *iter* pela sociedade convalida a inaceitável omissão da gestão predatória empresarial com a saúde das pessoas. As externalidades negativas da atividade produtiva, como é o caso do adoecimento de trabalhadores, precisam ser internalizadas pelas empresas, especialmente para conduzir a uma mudança nas políticas de produtividade e de sustentabilidade da nossa economia.

Referências

ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 6, n. 24, out/dez 2005.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. O dano existencial e o Direito do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 79, n. 2, abr/jun 2013. Disponível em: <https://link.mpt.mp.br/apKmxRg>. Acesso em: 19 jun. 2023.

BEBBER, Júlio César. Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial): breves considerações. **Revista LTr**, São Paulo, v. 73, n. 1, jan. 2009.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 31 jan .2024.

BRASIL. Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. **Diário Oficial da União**, 06 nov. 1992. . Disponível em: <https://link.mpt.mp.br/OuJ1Xye>. Acesso em: 27 jun. 2023.

BRASIL. Lei 9.029/1995, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 13 abr. 1995 Disponível em: <https://link.mpt.mp.br/2MUjdJQ>. Acesso em: 27 jun. 2023.

BRASIL. Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. **Diário Oficial da União**, 6 jul. 1992b. Disponível em: <https://link.mpt.mp.br/Pu6bYUx>. Acesso em: 27 jun. 2023.

BRASIL. Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. **Diário Oficial da União**, 6 jul. 1992a. Disponível em: <https://link.mpt.mp.br/O6lay29>. Acesso em: 27 jun. 2023.

BRASIL. Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. **Diário Oficial da União**, 06 nov. 1992c. Disponível em: <https://link.mpt.mp.br/OuJ1Xye>. Acesso em: 27 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº TST-Ag-AIRR-20244-56.2019.5.04.0871. Relator: Maurício Godinho Delgado. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: 8 fev. 2023a. Disponível em: <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2022&numProclnt=238126&dtaPublicacaoStr=17/02/2023%2007:00:00&nia=8035896>. Acesso em: 21 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº TST--RR-1000934-94.2017.5.02.0702. Relator: Maurício Godinho Delgado. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: 29 mar. 2023b. Disponível em: <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2019&numProclnt=97453&dtaPublicacaoStr=31/03/2023%2007:00:00&nia=8088303>. Acesso em: 21 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº TST-RRAg-AIRR 0011692-89.2017.5.03.0034 Relator: Maurício Godinho Delgado. **JusBrasil**: 31 maio. 2023c. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1853354705>. Acesso em: 21 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 378 do TST. **Pesquisa de Jurisprudência**: 27 set. 2012. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 21 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo nº ACPCiv 0100832-24.2019.5.01.0066. Relatora: Ana Paula Domingues Teixeira. **Consulta Processual TRT 1**: 11 jun. 2023. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100832-24.2019.5.01.0066>

24.2019.5.01.0066/1#009fe5c Acesso em: 21 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº ATOrd 1000376-38.2020.5.02.0017. Relatora: Lorena de Mello Rezende Colnago. **Consulta Processual TRT 2: 23** nov. 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000376-38.2020.5.02.0017/1?timeline=false#bcc044f>. Acesso em: 21 maio 2024.

DUTRA, Renata Queiroz. A atuação da Justiça do Trabalho em relação ao adoecimento profissional: proteção ou banalização? *In*: FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.) **Saúde e segurança do trabalho no Brasil**. Brasília: Gráfica Movimento, 2017.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; CARVALHO, Sarah de Araújo. A ocultação do adoecimento laboral no Brasil. *In*: FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Saúde e segurança do trabalho no Brasil**. Brasília: Gráfica Movimento, 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional de Saúde 2019**: acidentes, violências, doenças transmissíveis, atividade sexual, características do trabalho e apoio social. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://www.pns.icict.fiocruz.br/volumes-ibge/>. Acesso em: 16 jan. 2023.

MONTANHANA, Beatriz C.; COSTA, Sandra Morais de B. Os motivos e efeitos da discriminação nas relações de trabalho sob a ótica de uma teoria de direitos humanos. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**. Ano 6, jan./dez. 2022, Brasília, ENIT, 2022.

MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem**. Bogotá. OEA, 1948. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>. Acesso em: 27 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 111. Sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão**. Genebra, OIT, 1958. Disponível em: [https://www.oas.org/dil/port/1958%20Convenção%20sobre%20a%20Discriminação%20em%20Matéria%20de%20Emprego%20e%20Profissão%20\(Convenção%20OIT%20%20n%20%20111\).pdf](https://www.oas.org/dil/port/1958%20Convenção%20sobre%20a%20Discriminação%20em%20Matéria%20de%20Emprego%20e%20Profissão%20(Convenção%20OIT%20%20n%20%20111).pdf). Acesso em: 27 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Lista de enfermidades profesionales de la OIT (revisada en 2010)**. Suíça, OIT, 2010. Disponível em: <https://www.ilo.org/es/media/335641/download>. Acesso em: 04 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. CIT acrescenta segurança e saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Brasília, **OIT**, 2022. Disponível em: <https://link.mpt.mp.br/0QEecBS>. Acesso em: 27 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Quase 2 milhões de pessoas morrem a cada ano de causas relacionadas ao trabalho. Genebra, **OMS**, 16 set. 2021. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/16-9-2021-omsoit-quase-2-milhoes-pessoas-morrem-por-causas-relacionadas-ao-trabalho-cada#:~:text=Em%20maio%20de%202021%2C%20a,de%20doen%C3%A7as%20relacionadas%20ao%20trabalho..> Acesso em: 16 jan. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Genebra, 1948. Disponível em: <https://link.mpt.mp.br/ejOS01I>. Acesso em: 27 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Genebra, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 27 jun. 2023.

SARMENTO, Daniel; GOMES, Fábio Rodrigues. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 77, n. 4, out./dez. 2011.

SENADO FEDERAL. **Sugestão Legislativa 12/2018**. Institui o Estatuto do Trabalho e regulamenta os Arts. 7º a 11 da Constituição Federal. Brasília, 2018. Disponível em: <https://link.mpt.mp.br/wsrnqud>. Acesso em: 15 mai. 2023.

SILVA-JUNIOR, João Silvestre; *et. al.* Atualização 2020 da Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho no Brasil. *In: Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, n. 47. Disponível em: <https://link.mpt.mp.br/wWbJYu5>. Acesso em: 04 jun. 2023.

SMARTLAB. **Frequência de Notificações - CAT**. SMARTLAB, 2023. Disponível em: <https://link.mpt.mp.br/SZTGFws>. Acesso em: 16 jan. 2023.

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

ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. **A ação regressiva acidentária como instrumento de tutela do meio ambiente de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

Imagem capa: Lukas no prexels
Imagem 1: Darko Stojanovic por pixabay