



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO ACADÊMICO EM DIREITO**

CYNTHIA CAMPELLO RODRIGUES DE ALMEIDA

**TRABALHO INTERMITENTE E RISCOS PSICOSSOCIAIS: análise da lei brasileira à
luz do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado**

**BELÉM
2020**

CYNTHIA CAMPELLO RODRIGUES DE ALMEIDA

TRABALHO INTERMITENTE E RISCOS PSICOSSOCIAIS: análise da lei brasileira à luz do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado

Dissertação de mestrado apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará (Área de Concentração: Direitos Humanos), sob a orientação do Prof. Dr. Ney Stany Morais Maranhão, na Linha de Pesquisa de Direitos Humanos e Meio Ambiente.

BELÉM
2020

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) de acordo com ISBD
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Pará
Gerada automaticamente pelo módulo Ficat, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)**

R696t Rodrigues de Almeida, Cynthia Campello
TRABALHO INTERMITENTE E RISCOS PSICOSSOCIAIS :
análise da lei brasileira à luz do direito fundamental ao meio
ambiente do trabalho equilibrado / Cynthia Campello Rodrigues de
Almeida. — 2020.
X, 141 f.

Orientador(a): Prof. Dr. Ney Stany Moraes Maranhão
Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em
Direito, Instituto de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do
Pará, Belém, 2020.

1. trabalho intermitente. 2. riscos psicossociais. 3. meio
ambiente do trabalho. 4. reforma trabalhista. I. Título.

CDD 340

CYNTHIA CAMPELLO RODRIGUES DE ALMEIDA

TRABALHO INTERMITENTE E RISCOS PSICOSSOCIAIS: análise da lei brasileira à luz do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado

Dissertação de mestrado apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará (Área de Concentração: Direitos Humanos), sob a orientação do Prof. Dr. Ney Stany Morais Maranhão, na Linha de Pesquisa de Direito Ambiental do Trabalho.

Data da avaliação: ___/___/___.

Conceito: _____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Ney Stany Morais Maranhão
(Orientador – PPGD/UFPA)

Profa. Dra. Gisele Santos Fernandes Góes
(Avaliador – PPGD/UFPA)

Prof. Dr. José Claudio Monteiro de Brito Filho
(Avaliador – PPGD/CESUPA)

BELÉM
2020

Dedico este trabalho aos meus pais, Márcia e Orlando, meus grandes incentivadores e maiores inspirações.

AGRADECIMENTOS

Foram quase três anos trilhando o prazeroso, porém árduo percurso para a obtenção do título de Mestre em Direito, do qual gozarei se aprovada em sessão pública de defesa da dissertação. Por esta razão, a tarefa de expressar gratidão é custosa, pois foram muitas as pessoas que me incentivaram e que merecem os melhores dos meus sentimentos (e eu sou naturalmente esquecida). Peço perdão desde já se, porventura, alguém muito importante me fugir à memória.

Agradeço a Deus, que me abençoou com a oportunidade de voltar para a minha tão amada Universidade para desenvolver a pesquisa ora apresentada. Também agradeço aos meus pais, Márcia e José Orlando. Foram eles que me apontaram o caminho transformador do aprendizado desde criança, e que dedicaram suas vidas ao meu futuro, sem, com isto, cercear a minha liberdade e os meus objetivos.

Agradeço a minha melhor amiga, Érica Lins, uma grande incentivadora dos meus sonhos e a verdadeira revisora dos meus trabalhos acadêmicos. São quase dez anos de muita cumplicidade, companheirismo e diversão. Mora em mim a certeza de que ela faz parte da minha família, afinal, os laços afetivos são tão importantes quanto os biológicos. Agradeço, também, as amigas Roberta Dinelly e Adriane Matos, que me ajudaram de todas as formas possíveis quando necessitei, com carinho, palavras de incentivo, apoio e momentos de descontração.

Agradeço a minha sócia, Lanny Brasil, que aceitou o desafio diário de trabalhar comigo em busca de uma advocacia humanizada e em defesa da Constituição, dos Direitos Humanos, da Justiça Social e do Estado Democrático de Direito. A sensação de ter uma amiga leal, dedicada, esforçada e verdadeira laborando todos os dias comigo é um alívio. Usando da fundamentação desta dissertação, certifico que pelo menos as relações interpessoais estão em perfeito equilíbrio no nosso meio ambiente do trabalho.

Estendo meus agradecimentos à Lorena Bulhões e Gabriela Ohana, amigadas profundas conquistadas no mestrado, que dividiram comigo além dos momentos divertidos, as madrugadas em claro estudando, a companhia nas aulas, a escrita de artigos, os choros pós puxões de orelhas e inseguranças diárias. O apoio de vocês foi fundamental para que esse processo fosse menos solitário.

Agradeço aos meus cachorros Billie, Duda e Belinha, por todo o amor incondicional e pela companhia nas noites em claro. Apesar de não saberem ler, precisam ter seus nomes

gravados nas páginas da minha história. Me transmitem, ao longo dos últimos quatorze anos, a mais pura e profunda forma de amor.

Agradeço ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará na pessoa do vice-diretor e professor Saulo Monteiro Martinho de Matos, ilustre professor que é, para mim, um espelho de como devo exercer a profissão de pesquisadora e docente. Tenho orgulho de ter integrado e desenvolvido este trabalho em tão renomada instituição de pesquisa jurídica da região norte do nosso país.

Por fim, para fechar com chave de ouro esta cadeia de agradecimentos, minha sincera gratidão ao professor e ilustre jurista Ney Stany Moraes Maranhão, pela paciência, respeito, ensino, e pela orientação acadêmica enriquecedora. Agradeço por todo o carinho e auxílio. Sua pesquisa é fonte de inspiração diária para minha prática advocatícia.

“A saúde mental não é, seguramente, a ausência de angústia, nem o conforto constante e uniforme. A saúde é a existência da esperança, das metas, dos objetivos que podem ser elaborados. É quando há o desejo. O que faz as pessoas viverem é o desejo e não só as satisfações. O verdadeiro perigo é quando o desejo não é mais possível”.

(OLIVEIRA, 2011, p. 189).

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo identificar se a regência jurídica do trabalho intermitente, introduzida no ordenamento jurídico brasileiro por intermédio da Lei nº 13.467/2017 implica em riscos psicossociais intoleráveis aos trabalhadores submetidos a esta modalidade contratual. Para tanto, é feito um apanhado inicial acerca da intersecção entre o Direito Ambiental e o Direito do Trabalho, para que se defina a importância de um meio ambiente de trabalho equilibrado como garantia de tutela da saúde mental das pessoas expostas a determinados contextos jurídico-laborais. Em seguida, é analisada a regência jurídica do trabalho intermitente em experiências estrangeiras, como na Itália, no Reino Unido e em Portugal, e comparada às escolhas do legislador brasileiro, para que se perceba quais as motivações das alterações na norma, se houve flexibilização de direitos trabalhistas e se as mudanças importam em consequências para o equilíbrio do meio ambiente do trabalho e saúde dos trabalhadores intermitentes. Por fim, são analisados os riscos psicossociais implicados à regência jurídica do trabalho intermitente, qual o tratamento jurídico dispensado a estes potenciais agressores à saúde mental na legislação nacional, e quais as implicações à saúde mental dos trabalhadores intermitentes. Trata-se de um trabalho teórico, sendo que a abordagem utilizada foi a hipotético-dedutiva. A pesquisa, do tipo descritiva, foi estruturada por meio do método monográfico, utilizando técnicas de levantamento bibliográfico e legislativo, tendo os dados sido alvo de análise de conteúdo qualitativa. Os resultados alcançados evidenciaram que a regência jurídica do contrato de trabalho intermitente pela Lei nº 13.467/2017 implica em riscos psicossociais intoleráveis a esta classe de obreiros. Analisada a Reforma Trabalhista, percebe-se que a rapidez em sua aprovação e falta de estudos criteriosos sobre as mudanças a serem implementadas promoveu repercussões diretas ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho e à saúde mental dos trabalhadores, tornando difícil a efetivação dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores constantes da Constituição da República de 1988. Assim, concluiu-se que a regência jurídica do trabalho intermitente brasileiro importa riscos psicossociais intoleráveis ao meio ambiente do trabalho dos obreiros que laboram exclusivamente sob a modalidade.

Palavras-chave: Trabalho intermitente. Riscos psicossociais. Meio Ambiente do Trabalho. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

This present research aims to identify if the legal regulation of intermittent work introduced into the Brazilian legal order by the Law number 13.467/2017 implies in intolerable psychosocial risks to the workers submitted to this contractual modality. Therefore, it is made an initial overview about the intersection between Environmental Law and Labor Law to define the importance of a balanced work environment as guarantee of mental health protection to the people who are exposed to certain legal and labor contexts. Then, it is analyzed the legal order of intermittent work in foreign experiences, such as Italy, United Kingdom and Portugal, and then compared to the Brazilian legislator choices, to realize what are the motivation to the rule alteration, if there was flexibilization in the labor rights, and if the changes matter in consequences for the balance of the work environment and health of the intermittent workers. Finally, the psychosocial risks involved in the legal regulation of intermittent work are analyzed, what legal treatment is given to these potential attackers of mental health in national legislation, and the implications to the mental health for the intermittent worker. This is a theoretical work, and the hypothetical-deductive approach was used. The research was the descriptive type and was structured through the monographic method, using bibliographic and legislative research, and the data were analyzed by the qualitative content. The achieved results show that the legal order of the intermittent work contract by the Law number 13.467/2017 implies in intolerable psychosocial risks to these workers. As the analysis of Labor Reform shows that the speed in its approval and the lack of discerning studies about the changes to be implemented brought direct repercussion for the balance of the work environment and the workers' mental health, making it difficult to enforce the fundamental workers' social rights presents in the Republic Constitution of 1988. Thus, it is concluded that the Brazilian legal order about the intermittent work can bring intolerable psychosocial risks to the workers who are inserted in a working environment ruled by this modality.

Key words: Intermittent work. Psychosocial risks. Work environmental. Labor reform.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Riscos Psicossociais (OMS).....	89
---	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACAS	Serviço de Orientação, Conciliação e Arbitragem do Reino Unido
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
art.	Artigo
BBC	British Broadcasting Corporation
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
CLS	Center for Longitudinal Studies
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNI	Confederação Nacional da Indústria
DORT	Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
HSA	Healthy and Safety Authority
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IN	Instrução Normativa
INAMPS	Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social
ISTAS	Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud
LER	Lesão por Esforço Repetitivo
MP	Medida Provisória
MPT	Ministério Público do Trabalho
MS	Ministério da Saúde
MTB	Ministério do Trabalho do Brasil
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
MTPS	Ministério do Trabalho e Previdência Social
nº	Número
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
OPS	Organização Pan-Americana da Saúde
PEC	Proposta de Emenda à Constituição
PLC	Projeto de Lei da Câmara
PLS	Projeto de Lei do Senado
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PNMA	Política Nacional do Meio Ambiente
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
SRT	Secretaria Regional do Trabalho
SUS	Sistema Único de Saúde
STF	Supremo Tribunal Federal
TAs	Transtornos de Ansiedade
TUC	Trades Union Congress
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 A INTER-RELAÇÃO ENTRE O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A SAÚDE MENTAL DA PESSOA TRABALHADORA	15
2.1 O desenvolvimento do conceito jurídico de meio ambiente no Brasil	15
2.2 Meio ambiente do trabalho: Conceituação contemporânea	21
2.3 O direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado	28
2.4 O direito fundamental à saúde mental no meio ambiente do trabalho	34
2.5 Os riscos psicossociais implicados ao meio ambiente laboral	37
3 TRABALHO INTERMITENTE: REGÊNCIA JURÍDICA NACIONAL E INTERNACIONAL	50
3.1 O advento da Lei nº 13.467/2017 e os reflexos de suas motivações à regulamentação do trabalho intermitente	50
3.2 O trabalho intermitente: Definição e experiências estrangeiras	62
3.2.1 O contrato de trabalho intermitente italiano.....	63
3.2.2 O contrato zero-hora britânico	69
3.2.3 O contrato intermitente português.....	76
3.3 Trabalho intermitente no Brasil: análise crítica e comparativa	80
4 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO, RISCOS PSICOSSOCIAIS E A REGÊNCIA JURÍDICA DA INTERMITÊNCIA NO BRASIL	91
4.1 Trabalho intermitente e os riscos psicossociais implicados	91
4.2 As patologias mentais relacionadas aos riscos psicossociais intoleráveis do trabalho intermitente	96
4.3 O tratamento jurídico dispensado aos riscos psicossociais no ordenamento jurídico brasileiro	108
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	122
REFERÊNCIAS	125

1 INTRODUÇÃO

Em 23/12/2016, foi apresentado pelo Poder Executivo o Projeto de Lei nº 6.787/2016, cuja ementa inicial versava sobre alterações no Decreto-Lei nº 5.452/1943 – a Consolidação das Leis do Trabalho e na Lei nº 6.019/1974. O objetivo inicial da proposição era dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, dentre outras pequenas providências. Todavia, sob o discurso de que a legislação trabalhista deveria ser adequada às novas relações de trabalho, o projeto inicial sofreu mais de 850 (oitocentos e cinquenta) emendas, que flexibilizavam muitos direitos da classe trabalhadora.

Em rápida tramitação, mais de 400 (quatrocentas) emendas foram incorporadas ao texto, e o projeto fora encaminhado para o Senado Federal sob o nº 38 de 2017. Nesta fase, também foi alvo de mais de 800 (oitocentas) emendas. Entretanto, não houve qualquer alteração ao texto disposto, pois o objetivo era a aprovação mais breve possível de seu conteúdo. A norma foi aprovada sem modificações no dia 11 de julho de 2017, pouco mais de seis meses desde a propositura do projeto inicial. No dia 14 de julho de 2017, fora sancionada já sob a nomenclatura de Lei nº 13.467/2017, popularmente referida como a Reforma Trabalhista. A legislação alterou as normas laborais de forma expressiva, buscando diminuir a atuação estatal e flexibilizar direitos em prol do crescimento econômico do país.

A *vacatio legis* da normativa foi de 120 dias, e durante este período, juristas e doutrinadores criticaram suas disposições de forma incisiva. Um dos pontos considerados mais polêmicos foi a introdução do trabalho intermitente ao ordenamento jurídico, modalidade contratual que rompeu com um dos requisitos da relação empregatícia dispostos no artigo 3º da CLT: a continuidade. A lei passou a admitir uma forma de trabalho em que o empregado é convocado para períodos de prestação de serviços que são intercalados por períodos de inatividade. E ao romper com a continuidade, rompeu também com a noção de tempo à disposição do empregador. Passou a ser aceitável no Brasil que alguém seja empregado e não possua garantia mínima de remuneração, pois o tempo entre as prestações de serviço não é considerado como tempo a ser remunerado.

Em um contrato dessa natureza, o empregador fica liberado de qualquer obrigação contratual durante o período da inatividade. E o empregado, por sua vez, fica desprovido de

qualquer proteção, inclusive a securitária. Enquanto não for convocado, nada receberá a título de remuneração, e, conseqüentemente, não haverá recolhimento para a Previdência Social (o que impactará seus direitos previdenciários), nem na sua conta vinculada de FGTS (o que repercutirá no seu futuro) (FRANCO FILHO, 2017, p. 122).

Em face de todas as críticas, apenas três dias após a entrada em vigor da Reforma, o Poder Executivo apresentou uma série de novas disposições e retificações através da Medida Provisória nº 808/2017. As alterações ao texto da Lei nº 13.467/2017 visavam reparar diversos pontos duramente criticados, dentre eles, as próprias disposições do trabalho intermitente. Todavia, o texto, ainda com caráter flexibilizante, não fora submetido ao Congresso para aprovação. A MP só produziu efeitos jurídicos entre 14/11/2017 e 22/04/2018, o que fez com que a Reforma Trabalhista voltasse a vigorar na totalidade, e implica, até o presente momento, na aplicação de todas as suas disposições originais no tocante ao trabalho intermitente.

A introdução desta forma contratual ao ordenamento juslaboral brasileiro prescindiu de estudos técnicos de qualidade que avaliassem os seus efeitos para a vida dos trabalhadores, e as disposições da legislação diante dos direitos sociais fundamentais insculpidos na Constituição da República de 1988. O trabalho intermitente, apesar de novidade no Brasil, não é algo novo no mundo. Diversos países, sobretudo da Europa, possuem experiências com a regulamentação da intermitência, que produziu diversos efeitos para o meio ambiente do trabalho.

Dentre os efeitos observados, se destacam as afetações à saúde mental dos trabalhadores expostos a este contexto laborativo. A imprevisibilidade de chamados, a ausência de renda fixa, o fato de estarem submetidos a mais de um emprego, que comportam riscos ergonômicos, sociais e condicionais diversos, dentre outros, implicou no aumento de doenças como o estresse, a ansiedade e a depressão. Por esta razão, faz-se necessário avaliar se o legislador brasileiro estava munido das mesmas motivações dos legisladores estrangeiros para a introdução do trabalho intermitente no Brasil, e, pela carência de estudos, acabou por importar regras que ferem os direitos e garantias fundamentais conferidos pela Constituição, e que são um entrave para a sua dignidade no trabalho.

Diante do exposto, a presente pesquisa visa a responder ao seguinte questionamento: a regência jurídica brasileira do trabalho intermitente incorre em riscos psicossociais intoleráveis aos trabalhadores expostos a essa modalidade contratual?

A hipótese norteadora da análise é a de que a Lei nº 13.467/2017, por seu caráter flexibilizante e precarizante, promoveu a regulamentação do trabalho intermitente sob um viés

que fere o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado e, máxime, o direito fundamental à saúde mental no trabalho.

Neste sentido, o objetivo geral do estudo é identificar se a regulamentação brasileira do trabalho intermitente pela Reforma Trabalhista fere o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado e incorre em riscos psicossociais intoleráveis aos obreiros expostos a esta modalidade contratual. A pesquisa é teórica e tem como método de abordagem o hipotético-dedutivo, pois a partir da identificação de uma brecha no conhecimento, identificou-se um problema e formulou-se uma hipótese dotada de conteúdo informativo, que será testada à luz de uma análise crítica dos dispositivos legais, para que se identifique se a tese será refutada ou corroborada (MARCONI; LAKATOS, 2003, p. 98).

Quanto ao procedimento, a pesquisa será realizada no método monográfico, pois objetiva analisar alterações legislativas determinadas, para obter uma generalização, que corresponda à identificação sobre suas implicações ao ordenamento jurídico, que podem ou não incorrer em riscos psicossociais intoleráveis aos trabalhadores intermitentes. A pesquisa será descritiva, pois considera duas variáveis inicialmente não relacionadas: o trabalho intermitente e a saúde mental dos obreiros. Ademais, busca identificar como estas variáveis, quando relacionadas, trazem repercussões ao ordenamento juslaboral capazes de afetar a efetivação do direito fundamental ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho e à saúde mental no trabalho.

As técnicas utilizadas pelo estudo são: (i) levantamento bibliográfico, realizado junto ao acervo das bibliotecas de universidades de Belém, bancos virtuais de dissertações e teses de universidades brasileiras e estrangeiras, e de acervos virtuais de periódicos; (ii) e documental, realizada nos sítios eletrônicos do Planalto, da Câmara dos Deputados e do Senado, que contém as normativas e projetos de lei que façam referência ao campo de estudo. A interpretação dispendida aos dados coletados no estudo se dará por meio da análise qualitativa deste conteúdo, realizada de forma interativa para que as repercussões do trabalho intermitente à saúde mental dos trabalhadores sejam explicadas a partir das possíveis inter-relações entre a regência jurídica pátria e o direito fundamental ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho.

O trabalho ora desenvolvido será estruturado em três seções. A primeira trará um apanhado sobre o Direito Ambiental do Trabalho e a importância de seu reconhecimento enquanto um ramo jurídico autônomo em prol da defesa dos interesses da classe trabalhadora. O objetivo central será identificar qual a relação existente entre o meio ambiente do trabalho da pessoa que trabalha e sua saúde mental.

A segunda seção possui como objetivo apresentar um apanhado histórico, legislativo e crítico do trabalho intermitente em âmbito internacional e nacional. Serão

consideradas as motivações do legislador pátrio para a edição da Reforma Trabalhista, e quais as repercussões destes motivos para a regência jurídica deste novo instituto. Ademais, se explanará as experiências estrangeiras com a modalidade para identificar as disposições importadas pelo legislador pátrio ao nosso ordenamento jurídico. Após o apanhado, será possível analisar as disposições da Lei nº 13.467/2017 de forma crítica e comparativa e identificar se a normativa possui controvérsias no tocante ao respeito à saúde mental dos trabalhadores no meio ambiente do trabalho.

Por fim, a terceira e última seção tratará propriamente dos riscos psicossociais do trabalho. O objetivo será explicitar o que são os riscos psicossociais e sua tutela jurídica em âmbito internacional e nacional, identificar quais os riscos psicossociais intoleráveis implicados ao trabalho intermitente, bem como oferecer medidas preventivas a estes riscos no âmbito do trabalho intermitente pautadas nos princípios do direito ambiental.

2 A INTER-RELAÇÃO ENTRE O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A SAÚDE MENTAL DA PESSOA TRABALHADORA

2.1 O desenvolvimento do conceito jurídico de meio ambiente no Brasil

Quando os seres humanos se deparam com a expressão meio ambiente, seu imaginário costuma ter dificuldades de gerar a interpretação do conceito. Isto porque quando se fala em problemas ambientais, normalmente se relaciona a questões ecológicas que acontecem distante de suas realidades, como a extinção de animais, o buraco da camada de ozônio, desmatamentos, derretimento de calotas, dentre outros fatores.

Este distanciamento dos indivíduos das questões ambientais remonta ao desenvolvimento da ciência e à Revolução Industrial iniciada no século XVIII¹. O paradigma anterior era de comunhão do ser humano com a natureza. Os indivíduos se enxergavam como seu centro, e contemplavam todo o seu poderio e seus mistérios. Todavia, quando a técnica se desenvolveu e a ciência explicou muitos dos seus fenômenos, o ser humano, racionalista e dotado de uma visão antropocêntrica, passou a se ver como um agente externo ao meio ambiente. A partir de então, passou a enxergá-lo enquanto provedor de recursos para a produção de bens de consumo nas fábricas (BAUMAN, 2007).

As consequências do distanciamento da natureza e da desvinculação ética em relação à sua conservação refletiram de forma drástica no futuro da humanidade. Àquela época, se acreditava na inesgotabilidade dos recursos naturais, e a exploração desprezava quaisquer limites. Com o passar do tempo, já no século XX, os movimentos sociais ambientalistas passaram a chamar atenção para as consequências da exploração desenfreada. A ciência, através de seus estudos, demonstrou como o “buraco” na camada de ozônio, o efeito estufa e diversas tragédias ambientais tinham a ver com o processo de industrialização e com o modo de exploração da natureza até aquele momento. Esse processo alavancou discussões internacionais acerca da necessidade de proteção jurídica dos bens ambientais. Desta maneira, uma intensa mobilização popular consolidou-se em defesa do meio ambiente.

¹ A certa altura da década de 1780, pela primeira vez na história da humanidade, a multiplicação rápida, constante e ilimitada de homens, mercadorias e serviços se tornou possível. O desenvolvimento da técnica desembocou na Revolução Industrial, que deu início a uma nova relação travada entre os seres humanos e o acúmulo de riquezas. A partir daquele momento, a agricultura não seria mais o motor da sociedade, e sim o trabalho no interior das fábricas, com um maquinário pertencente a um ou mais investidores, que exploravam a mão-de-obra de homens, mulheres e crianças em prol do lucro (HOBSBAWN, 2012, p. 57-80).

Após muita pressão dos ambientalistas, os governantes de cento e treze Estados decidiram se reunir para discutir a problemática ambiental. A reunião internacional, promovida pela Organização das Nações Unidas, ocorreu no ano de 1972 na cidade de Estocolmo, na Suécia, e é considerada um marco das discussões internacionais sobre o meio ambiente.

O debate resultou na publicação da Declaração sobre o Meio Ambiente. Todos os princípios elencados no documento são considerados prolongamentos da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Além disso, destacam o ser humano enquanto resultado e artífice do meio que o circunda. Neste sentido, proclama que cidadãos, empresas e instituições devem atuar de forma efetiva em prol da preservação ambiental, com o fim último da melhoria da qualidade de vida das gerações atuais e futuras (THOMÉ, 2019, p. 32-42).

Ao dispor os critérios e princípios para preservar e melhorar o meio ambiente humano, a Declaração de Estocolmo deixa evidente que o meio ambiente é formado não somente pela natureza, mas também por tudo que o ser humano construiu. A normativa destaca que essas duas dimensões devem estar sempre em equilíbrio para o bem-estar dos seres humanos e para o gozo dos direitos fundamentais, inclusive do direito à vida.

Da leitura do documento, percebe-se que apesar de não formular um conceito do que é meio ambiente, trata dele de maneira ampliativa ao colocar o contexto socioeconômico sob o enfoque da sustentabilidade. O desenvolvimento econômico e social deve sempre estar em harmonia com a preservação ambiental, fazendo face às necessidades das gerações atuais sem comprometer a capacidade das gerações futuras de satisfazer suas próprias necessidades e viver com qualidade de vida (THOMÉ, 2019, p. 58-59).

Inclusive, a declaração chega a revelar tímida preocupação com a qualidade da ambiência laboral, pois no princípio nº 8, refere que o desenvolvimento econômico e social é indispensável para assegurar ao homem um ambiente de vida e trabalho favorável (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1972).

A Conferência de Estocolmo inseriu a temática ambiental na agenda política internacional, e seus princípios produziram diversas consequências para a tutela dos bens ambientais nos ordenamentos jurídicos internos dos Estados. Suas reflexões abriram caminho para que as Constituições supervenientes reconhecessem que o direito à vida, que é matriz de todos os demais direitos fundamentais, deve orientar todas as formas de atuação no campo da tutela jusambiental (SILVA, 2003, p. 69).

Todavia, diversas foram as divergências ao se conceituar doutrinária e juridicamente a expressão meio ambiente no âmbito interno dos Estados. Maranhão (2017) destaca que alguns conceitos jurídico-doutrinários de meio ambiente são restritivos,

considerando como bens ambientais apenas aqueles ligados aos fundamentos naturais da vida (ar, águas, solo, fauna, flora etc.), enquanto outros são ampliativos, e consideram, além das condicionantes naturais, as condicionantes sociais e culturais².

Quando um conceito doutrinário ou jurídico de meio ambiente se refere apenas às questões puramente naturais, deixando de se reportar aos seus aspectos sociais, acaba silenciando sobre interações que são de extrema relevância para o meio ambiente e que, de igual modo, influenciam sobremaneira na qualidade de vida dos seres humanos.

A questão ambiental emergiu porque os indivíduos, ao agirem de forma irresponsável para com a natureza, fizeram com que ela perdesse o controle do seu equilíbrio natural. Portanto, todos os seus elementos, sejam eles naturais ou artificiais, estão em permanente e profundo estado de solidariedade. Toda essa interação entre o meio ambiente natural e o meio ambiente humano é experimentada pelos seres vivos, e os condiciona de modo positivo ou negativo:

O nível de entrelaçamento entre os ambientes natural e humano é de tal profundidade que seus fatores se imbricam em variadas interações, gerando um sistema constituído de “unidades autônomas, manifestando uma solidariedade interna e possuindo leis próprias, donde resulta que o modo de ser de cada elemento depende da estrutura do conjunto e das leis que o regem, não podendo nenhum dos elementos preexistir ao conjunto” (MARANHÃO, 2017, p. 31).

Desse modo, o meio ambiente deve ser compreendido como uma *gestalt*³, por ser um todo complexo e indissociável. Toda análise do ponto de vista ambiental precisa ser sistêmica, em atenção aos múltiplos fatores envolvidos no ambiente e ao resultado da interação desses elementos. Portanto, para atender a proteção dos bens ambientais de maneira integral, o conceito jurídico de meio ambiente só cumprirá sua função social se for ampliativo, e é através deste parâmetro que analisaremos o desenvolvimento do conceito de meio ambiente no Brasil.

O primeiro diploma legal que tratou da política ambiental como um todo articulado e sistêmico foi a Lei nº 6.938/1981, a Política Nacional do Meio Ambiente⁴. A normativa,

² Segundo Maranhão, a tese restritiva estaria mais ligada ao direito alemão, pois o artigo 20^a da Lei Fundamental Alemã, ao tratar da temática ambiental, se refere apenas à proteção dos fundamentos naturais da vida. Já a tese ampliativa estaria mais conectada ao direito norte-americano, que, no Clean Air Act (1970) e na Natural Environmental Policy Act – NEPA (1970), ao tratar do significativo impacto ambiental, se refere a questões que envolvem as dimensões humana, social e cultural do meio ambiente (2017, p. 33).

³ Maranhão destaca que o meio ambiente deve ser compreendido juridicamente como uma *gestalt*, expressão importada da psicologia, porque é “uma entidade intrinsecamente complexa em que cada dimensão ambiental se expressa à luz da interação que marca o todo e cuja resultante é dinamicamente percebida e experienciada pelos seres vivos nele integrados, condicionando-os de modo positivo ou negativo (2017, p. 28).

⁴ Segundo Santilli, até então as leis tratavam os bens ambientais de forma isolada e desarticulada – águas, florestas, fauna: cada recurso ambiental era regulado em um instrumento jurídico separado: Código de Águas, Código

sancionada quase dez anos depois da Conferência de Estocolmo, trouxe consigo o primeiro conceito jurídico pátrio de meio ambiente. Segundo o artigo 3º, inciso I, meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas (BRASIL, 1981).

Maranhão (2017) refere que o conceito jurídico da PNMA é, ao mesmo tempo, restritivo e ampliativo. Restritivo porque elenca fatores de interação comumente ligados apenas à biosfera (químicos, físicos e biológicos), e ampliativo porque fala da vida em todas as suas formas. Apesar de tratar de todas as formas de vida, o conceito, ao resumir as influências e interações a fatores de ordem física, química e biológica, acaba se revelando insuficiente porque não está voltado para o aspecto fundamental do problema ambiental: a ação humana (ANTUNES, 2012, p. 70).

Logo em seguida, o processo de redemocratização do Brasil culminou em uma nova Constituição, que rompeu com o paradigma de ausência de disciplinamento constitucional sobre a temática ambiental no país. Marcada pela ampla participação popular em sua elaboração, sobretudo dos movimentos sociais ambientalistas, a Constituição da República de 1988 deu um verdadeiro salto qualitativo relativamente às normas de proteção ambiental.

Ao constitucionalizar o meio ambiente, a nova Carta promoveu o Direito Ambiental enquanto ramo jurídico autônomo, cujas regras jurídicas passaram a ser não somente instrumentos de preservação do equilíbrio ecológico dos recursos naturais, mas, também, de promoção do equilíbrio propiciador da qualidade de vida dos seres humanos frente a qualquer contexto natural ou construído (MARANHÃO, 2017, p. 39).

A inauguração de uma ordem pública ambiental constitucionalizada repercutiu diretamente na atuação do Poder Público. A partir da Constituição de 1988, a atuação estatal tem a obrigação de estar sempre voltada à implementação do princípio do desenvolvimento sustentável e à promoção do meio ambiente saudável (THOMÉ, 2019, p. 119).

A amplitude da expressão meio ambiente na Carta Magna foi tamanha que ela não trouxe consigo um conceito jurídico fechado. Coube, ao intérprete da norma, preencher o seu conteúdo, e no texto constitucional foram reconhecidas quatro dimensões ambientais que englobam elementos tanto da biosfera quanto da sociosfera: a artificial, a natural, a cultural e a laboral. A partir de agora, realizar-se-á a identificação destas dimensões no texto legal.

Florestal, Lei de Proteção à fauna, etc., não havendo um instrumento jurídico que considerasse a política ambiental como um todo articulado e sistêmico (SANTILI, 2005, p. 30).

A primeira dimensão integrante do meio ambiente constante da Constituição é a natural. O meio ambiente natural é aquele constituído pelos elementos bióticos (fauna e flora) e abióticos (ar, solo, água) que compõem a biosfera. Segundo Fiorillo (2019), é mediamente tutelado pelo caput do artigo 225 da Constituição, e imediatamente pelo §1º, I, III e VIII do mesmo dispositivo:

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:

I – preservar e restaurar os processos ecológicos essenciais e prover o manejo ecológico das espécies e ecossistemas;

[...]

III – definir, em todas as unidades da Federação, espaços territoriais e seus componentes a serem especialmente protegidos, sendo a alteração e a supressão permitidas somente através de lei, vedada qualquer utilização que comprometa a integridade dos atributos que justifiquem sua proteção;

[...]

VII – proteger a fauna e a flora, vedadas, na forma da lei, as práticas que coloquem em risco sua função ecológica, provoquem a extinção de espécies ou submetam os animais a crueldade. (BRASIL, 1988, s/p).

Portanto, o meio ambiente natural é aquele integrado pelos bens e recursos disponíveis na natureza, originalmente recebidos pelo ser humano (MARANHÃO, 2017, p. 42).

A segunda dimensão reconhecida pela Carta Magna foi o meio ambiente artificial. Composto pelo espaço urbano aberto e fechado, está diretamente relacionado ao conceito de cidade. Engloba, portanto, as edificações humanas, como casas, prédios, ruas, praças, etc.

Na Constituição da República, visualizamos a proteção ao meio ambiente artificial em diversas passagens, sobretudo no artigo 182. O dispositivo versa que a política de desenvolvimento urbano deve ser executada pelo Poder Público municipal conforme diretrizes gerais fixadas em lei, e tem como objetivo ordenar o pleno desenvolvimento das funções sociais da cidade e garantir o bem-estar de seus habitantes (BRASIL, 1988, s/p). Portanto, está diretamente relacionado ao conceito de cidade, e no âmbito infraconstitucional, goza da proteção especial conferida pela Lei nº 10.257/2001 – o Estatuto da Cidade.

A terceira dimensão identificada na Constituição foi o meio ambiente cultural. Integrado pelo patrimônio histórico, artístico, arqueológico, científico, paisagístico e turístico, é resultado de expressões diretas do espírito humano (MARANHÃO, 2017, p. 44). Seu conceito é oriundo da interpretação do artigo 216 da Carta Magna:

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

I – as formas de expressão;

II – os modos de criar, fazer e viver;

III – as criações científicas, artísticas e tecnológicas;

IV – as obras, objetos, documentos, edificações e demais espaços destinados às manifestações artístico-culturais;

V – os conjuntos urbanos e sítios de valor histórico, paisagístico, artístico, arqueológico, paleontológico, ecológico e científico (BRASIL, 1988, s/p).

Embora consubstanciado por elementos artificiais, difere da dimensão anterior porque possui um valor especial. Os bens elencados no dispositivo traduzem a história de um povo, a sua formação, cultura, e, portanto, os próprios elementos identificadores de sua cidadania (FIORILLO, 2019).

Por fim, a quarta dimensão expressa no texto constitucional foi o meio ambiente do trabalho. A discussão sobre o conceito não se esgotará neste momento, pois, diante da temática ora abordada, merece análise criteriosa no próximo tópico. Todavia, cumpre destacar que a Constituição se referiu a ele quando dispôs sobre as competências do Sistema Único de Saúde, o que por si só já denota a preocupação do constituinte em ordenar ao Poder Público que zelasse pela qualidade de vida e saúde do ser humano na relação laborativa:

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 (BRASIL, 1988, s/p).

Percebe-se, neste sentido, que a salvaguarda do ser humano no meio ambiente deve integrar a proteção da sua qualidade de vida na relação laboral, proteção esta que deve englobar condições de exercício saudável do trabalho (THOMÉ, 2019, p. 194).

Todas as dimensões do meio ambiente identificadas pela doutrina foram ratificadas pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. O pretório excelso, ao julgar a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.540-1, no ano de 2006, confirmou que a expressão meio ambiente no nosso ordenamento jurídico deve englobar as quatro dimensões supramencionadas. O acórdão, de relatoria do Ministro Celso de Mello, refere que:

[...] a **atividade econômica**, considerada a disciplina constitucional que a rege, **está subordinada**, dentre outros princípios gerais, àquele que privilegia a “defesa do meio ambiente” (CF, art. 170, IV), **que traduz** conceito amplo e abrangente das noções de meio ambiente natural, de meio ambiente cultural, de meio ambiente artificial (espaço urbano) e de meio ambiente laboral, consoante ressalta o magistério doutrinário [...].

Daí os instrumentos jurídicos – de caráter legal e de natureza constitucional – que, previstos no ordenamento positivo, **objetivam viabilizar a tutela efetiva** do meio ambiente, **para que não se alterem** as propriedades e os atributos que lhe são inerentes, **o que provocaria** inaceitável comprometimento da saúde, segurança, cultura, trabalho e bem-estar da população, **além de causar** graves danos ecológicos ao patrimônio ambiental, **considerado** este em seu aspecto físico **ou** natural (STF, 2005).

Da análise, inferimos que o conceito legal de meio ambiente disposto na Lei nº 6.938/91 não é adequado porque não abrange a totalidade dos bens jurídicos protegidos pela Constituição de 1988. Entretanto, isto não quer dizer que a PNMA deva ser revogada. Pelo contrário: ela foi recepcionada pela Carta Magna e deve ser interpretada à sua luz. Seu conceito muito bem se adequa ao que a Constituição refere enquanto meio ambiente natural.

A alteração legislativa proporcionada pela Constituição Federal, segundo Maranhão (2017), produziu impactos relevantes ao conceito de meio ambiente constante do nosso ordenamento jurídico. Além de a alteração ser quantitativa, por reconhecer outros elementos ambientais além dos da biosfera, foi também qualitativa, pois reflete a complexidade socioeconômica que permeia a discussão ambiental.

Por esta razão, dentre os diversos conceitos de meio ambiente constantes da doutrina brasileira, destaca-se o do autor, que entende o meio ambiente como a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, artificiais, culturais e laborais que influencia as condições de vida, em todas as suas formas (MARANHÃO, 2017, p. 49).

Esta descrição jurídico-conceitual proposta pelo doutrinador é reconhecida enquanto constitucionalmente adequada porque, além de destacar todas as dimensões jusambientais referidas pelo texto constitucional, dialoga com uma assimilação gestáltica do ente ambiental. Quando reconhece a dinamicidade do ente ambiental, atende à máxima de que os problemas ambientais não são limitados à degradação sistemática do meio ambiente natural, pois atingem os seres humanos em todos os ambientes artificialmente construídos, inclusive no espaço laboral das atividades produtivas (PADILHA, 2011, p. 234).

Por fim, ao se referir a todas as formas de vida, o conceito não está fazendo menção apenas aos elementos naturais, mas também aos elementos humanos e sociais, o que denota a integração sistêmica entre o natural e o artificial, que produz resultados positivos e negativos para a sociedade.

2.2 Meio ambiente do trabalho: Conceituação contemporânea

Que o ser humano passa a maior parte de sua vida útil no labor não é novidade. Tomando como exemplo uma jornada de trabalho de oito horas por dia, isto significa dizer que sobra à pessoa, somando hipotéticas duas horas de deslocamento de ida e volta para o trabalho, quatro ou cinco horas para realizar atividades pessoais e interagir com seus amigos e sua família antes de dormir. Portanto, o reconhecimento do meio ambiente laboral enquanto uma dimensão do meio ambiente artificial é salutar para a proteção da pessoa que trabalha, pois se o ser humano integra o meio ambiente, todas as suas dimensões devem estar em condições de garantir a sua sadia qualidade de vida.

No tópico anterior, destacou-se que a gênese da problemática ambiental está diretamente relacionada à Revolução Industrial, pois com o racionalismo, o ser humano passou a se ver como um agente externo a natureza, e visualizou seus insumos enquanto recursos a serem explorados em prol da acumulação de capital. Todavia, não se pode esquecer que este processo, além de afetar o meio ambiente natural, também repercutiu no próprio ser humano.

O mundo do trabalho sofreu intensa transformação com o processo de industrialização. Até então, toda a produção era realizada diretamente pelo trabalhador de modo artesanal e este controlava todas as etapas de desenvolvimento do produto. A partir da Revolução Industrial, os bens de consumo passaram a ser produzidos com celeridade pelas máquinas dentro do ambiente fabril.

A centralização da produção nas indústrias fez com que milhares de famílias migrassem para próximo das fábricas em busca de empregos e melhor qualidade de vida. Todavia, a realidade foi diferente: Formou-se uma imensa concentração de mão de obra disponível e essas pessoas foram submetidas a condições precárias de vida e trabalho. As máquinas não tornaram o trabalho mais leve, tinham de operar constantemente para gerar mais e mais capital. Por isso, os dias de trabalho eram longos, de dezesseis horas por dia, sem períodos para descanso. Quando conquistaram o direito de trabalhar em dois turnos de doze horas, os operários consideraram essa modificação uma benção (HUBERMAN, 1986, p. 191).

A exploração sistemática do trabalhador naquele período se dava, sobretudo, porque os Estados eram regidos por políticas liberais. O poder público não intervinha na maneira como a indústria explorava os recursos naturais, tampouco ditava regras sobre as relações travadas entre patrão e operário. Neste sentido é que Maranhão (2017) destaca que se a dominação da natureza para fins de criação de riquezas artificiais se dá pelo trabalho, e o

trabalho, por sua vez, é um fenômeno humano, a primeira grande vítima dessa tônica ambiental abusiva foi, diretamente, o próprio ser humano⁵.

Assim sendo, a exploração da natureza e dos operários caminhavam de mãos dadas para atender aos interesses do capital. A indústria operava sob o binômio alta produtividade versus redução dos custos de produção. E por conta da ausência de intervenção estatal, gastar o mínimo possível no processo produtivo significava submeter os trabalhadores a condições de labor extremamente precárias. Os ambientes de trabalho eram extremamente perigosos, e as doenças incapacitantes e acidentes com o maquinário eram rotineiros:

Além de todas essas enfermidades e deformações, há outros fatores que causam grandes danos físicos aos operários. O trabalho em meio às máquinas está sujeito a numerosos acidentes mais ou menos graves, cuja consequência é a incapacidade parcial ou total do operário para seu trabalho. Muito frequente é o esmagamento de uma falange ou mesmo de um dedo; menos comum, mas ocorrente, é metade da mão, a própria mão ou um braço ficarem presos nas engrenagens e serem esmagados. De tais acidentes, mesmo os menos graves, geralmente resulta o tétano, que provoca a morte. Em Manchester, pode-se ver, além dos muitos deformados, um grande número de operários mutilados: falta a uns parte do braço ou todo o braço, a alguns o pé, a outros uma porção da perna – é como se estivéssemos em meio a um exército que regressa de uma batalha. Mas a parte mais perigosa nas instalações fabris são as correias que transmitem a força motriz do eixo para as diferentes máquinas (sobretudo se dotadas de argolas, o que pouco a pouco vai desaparecendo): quem é apanhado por essas correias é levado com a rapidez de um raio, tem o corpo lançado ao teto, depois cai com tal violência que morre instantaneamente, não raro ficando sem nem um só osso intacto (ENGELS, 2010, p. 200-201).

Neste contexto, cabia ao próprio obreiro zelar pela sua defesa diante do ambiente de trabalho agressivo e perigoso. As engrenagens aceleradas e expostas do maquinário de então estavam acima da saúde e da vida desprezível do operário. As concepções da época eram de que os acidentes, as lesões e as enfermidades eram subprodutos da atividade empresarial, e a prevenção de sua ocorrência era de responsabilidade do próprio trabalhador (OLIVEIRA, 2011, p. 55-56).

O ato de trabalhar significava garantir a subsistência em detrimento da própria dignidade. A relação travada entre os empresários e os trabalhadores era puramente econômica

⁵ Uma das vantagens da ausência de intervenção estatal era a garantia, aos industriais, de ampla liberdade na contratação de pessoas. Estes empresários não faziam distinção entre mãos e máquinas. Seu único objetivo era o máximo de produtividade pelo mínimo pagamento possível. A fome pelo lucro, inclusive, culminou na utilização da meia-força (trabalho de mulheres crianças) para dispendir menos gastos com mão-de-obra (HOBSBAWN, 2012; HUBERMAN, 1986).

e alheia a qualquer aspecto humano⁶, e os obreiros se submetiam a essas condições de trabalho insalubres e perigosas porque era a única forma de custear suas necessidades básicas⁷.

A inexistência de um sistema de leis que garantisse a proteção da integridade dos operários culminou no advento da luta de classes. Os obreiros, cansados da intensa exploração de suas vidas e das péssimas condições de trabalho, uniram-se para buscar melhorias. Seu anseio era alcançar patamares mínimos de proteção por intermédio da intervenção estatal⁸.

E esses patamares mínimos de proteção diziam respeito à qualidade do meio ambiente do trabalho. Temos como exemplo as *Factory Acts* inglesas. Foram as primeiras leis que versaram sobre diretrizes básicas na relação laborativa, e objetivavam proteger a saúde dos trabalhadores mais jovens e mais fracos de lesões por trabalho excessivo ou em condições prejudiciais.

Uma das *Factory Acts* foi a “Lei de Saúde e Moral de Aprendizizes”, que previu a limitação de jornada de trabalho em doze horas, descontinuou o trabalho noturno e determinou que as fábricas deveriam conter ventilação adequada e ser lavadas duas vezes no dia. Apesar de ser voltada aos aprendizizes, por força de seu preâmbulo a lei foi aplicada à todas as fábricas de algodão e lã que possuíssem mais de vinte empregados (HUTCHUNS e HARRISON, 1911, p. 14-17).

Neste momento, resta evidente a “pedra de toque” entre as questões ambiental e laboral. Como afirma Maranhão (2017), a intervenção jurídica do Estado nas relações de trabalho foi inaugurada não para tutelar a dimensão natural do meio ambiente e os impactos da indústria à natureza, mas sim a sua dimensão social, no caso, a saúde dos seres humanos vulneráveis no contexto do trabalho.

A Revolução Industrial, portanto, foi o ponto de partida para profundos questionamentos sobre a exploração desenfreada do meio ambiente e suas consequências tanto

⁶ “A relação entre o industrial e o operário não é uma relação humana: é uma relação puramente econômica – o industrial é o “capital”, o operário é o “trabalho”. E quando o operário se recusa a enquadrar-se nessa abstração, quando afirma que não é apenas “trabalho”, mas um homem que, entre outras faculdades, dispõe da capacidade de trabalhar, quando se convence que não deve ser comprado e vendido enquanto “trabalho” como qualquer outra mercadoria no mercado, então o burguês se assombra. Ele não pode conceber uma relação com o operário que não seja a da compra-venda; não vê no operário um homem, vê mãos (*hands*), qualificação que lhe atribui sistematicamente” (ENGELS, 2010, p. 308).

⁷ “Inclusive, os empregadores britânicos constantemente reclamavam da “preguiça” do operário ou de sua tendência a trabalhar até que tivesse recebido um salário tradicional de subsistência semanal, e então parar. Assim, através dos incentivos monetários, os empregadores passaram a controlar os trabalhadores. Sempre que possível, pagavam tão pouco ao operário para que ele tivesse de trabalhar de forma incansável durante toda a semana para obter uma renda mínima” (HOBBSAWN, 2012, p. 92).

⁸ Foram as lutas sociais da classe trabalhadora que romperam o domínio privado praticado nas relações existentes entre empregadores e empregados. A interferência do Estado para o reconhecimento e a legalização de direitos e deveres dos sujeitos sociais envolvidos na relação trabalhista deu origem a uma ampla esfera de direitos sociais públicos atinentes ao trabalho, que se materializaram em serviços e políticas sociais (IAMAMOTO, 1999, p. 17).

para a natureza quanto para o próprio ser humano. Como destaca Padilha (2011), a degradação do meio ambiente e da qualidade de vida do trabalhador estão inseridas no mesmo contexto econômico-social. Enquanto para a natureza essa degradação resulta na poluição dos ecossistemas, para o trabalhador significa a poluição do seu ambiente de trabalho, que causa doenças ocupacionais e acidentes laborais.

Enquanto a proteção jurídica do meio ambiente teve como marco a Conferência de Estocolmo de 1972, que afirmou o Direito Ambiental enquanto um ramo autônomo, a proteção jurídica dos trabalhadores no contexto laboral teve como marco a criação da Organização Internacional do Trabalho mais de cinquenta anos antes, em 1919. A OIT é um braço da Organização das Nações Unidas que busca acompanhar as nações na execução de diversos programas próprios à realização de uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as suas ocupações⁹.

São diversas as convenções da OIT que conectam a proteção do meio ambiente do trabalho e a proteção do meio ambiente geral desde a sua fundação. Vale destacar a Convenção nº 148, aprovada em 1977, e que passou a vigorar no plano nacional em janeiro de 1983. Ela trata da contaminação do ar, ruído e vibrações nos locais de trabalho, cujas consequências são graves para a saúde dos obreiros. Segundo Maranhão (2017), em seu texto podemos compreender a importância de se conferir atenção ao meio ambiente do trabalho como fator de prevenção de danos ambientais em geral.

A OIT, ainda em período anterior à Constituição de 1988, utilizou a expressão meio ambiente do trabalho na Convenção nº 155, que dispõe sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores. A normativa internacional, ao tratar da temática, refere que:

Art. 14 — Medidas deverão ser adotadas no sentido de promover, de maneira conforme à prática e às condições nacionais, a inclusão das questões de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho em todos os níveis de ensino e de treinamento, incluídos aqueles do ensino superior técnico, médico e profissional, com o objetivo de satisfazer as necessidades de treinamento de todos os trabalhadores (OIT, 1981) – grifo nosso.

Daí se infere que a interseção entre o Direito Ambiental e o Direito do Trabalho não é elucubração da doutrina, tampouco do constituinte. Ao recomendar que os empregadores

⁹ “Sua primeira conferência respondia a uma das principais reivindicações do movimento sindical e operário do final do século XIX e começo do século XX: a limitação da jornada de trabalho a oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais. À primeira vista parece que o tempo dispendido no trabalho nada tem a ver com o labor-ambiente. Entretanto, a qualidade da saúde física, mental e social dos trabalhadores está diretamente relacionada com a jornada de trabalho praticada” (MARANHÃO, 2017, p. 64).

promovam treinamento em prol da segurança e higiene dos obreiros, a OIT confirma a importância do reconhecimento do meio ambiente do trabalho enquanto dimensão do meio ambiente geral. Isto porque esta faceta é um dos principais focos de nascimento e irradiação de poluição. Portanto, políticas públicas sérias de prevenção à degradação do meio ambiente não podem deixar de considerar o labor-ambiente como verdadeira fonte de riscos.

Daí o mérito do constituinte em incluir a temática labor-ambiental ao título que trata da saúde. Quando o artigo 200, inciso VIII da Constituição da República dispõe que é competência do Sistema Único de Saúde, além de outras atribuições, colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho, destaca ao tema, segundo Maranhão (2017), estatura de questão de saúde pública.

O alinhamento axiológico entre meio ambiente, trabalho e saúde vincula o Direito Ambiental ao Direito do Trabalho porque a proteção e promoção da saúde humana depende que o meio ambiente laboral seja sadio e equilibrado. Como o ambiente de trabalho é, historicamente, um *locus* de exploração humana e exploração da natureza, toda a poluição gerada no ambiente empresarial irradia para considerável parcela da sociedade. Veja-se o entendimento de Mendes sobre a temática:

Conclui-se, portanto, que a extensão da nocividade potencial originada no interior de processos produtivos não se limita aos trabalhadores diretamente envolvidos. Pode estender-se aos membros de suas famílias, aos moradores das comunidades circunvizinhas, às pessoas envolvidas na cadeia completa de produção-comercialização/distribuição e eventual aplicação, aos ‘consumidores’, no seu sentido mais amplo, levando as fronteiras da nocividade potencial a áreas geográficas e grupos populacionais remotos e desconhecidos. Tal compreensão, construída a partir de distintos exemplos utilizados nesta seção, ajuda-nos, também, a situar o problema da nocividade do trabalho para além da ‘patologia do trabalho’, no estrito senso, indo para a ‘patologia ambiental’, e, mais corretamente, para o âmbito da saúde pública (MENDES, 2013, p. 74).

Por esta razão, não se pode tratar a expressão meio ambiente do trabalho, tão rica de significado, como sinônimo de local da prestação dos serviços. O *locus* laboral é, na verdade, um dos elementos que compõem a tríade basilar do meio ambiente do trabalho: o ambiente, a técnica e o ser humano¹⁰. Somente a conjugação dos elementos ambientais e técnicos com a ação humana laborativa é capaz de fazer nascer o meio ambiente do trabalho (MARANHÃO, 2017, p. 104).

¹⁰ Enquanto o ambiente engloba o local da prestação dos serviços e seus itens móveis e imóveis, naturais e/ou construídos pelos seres humanos, a técnica é a fórmula empregada com o fim último de alcançar um fim último pré-estabelecido, e o ser humano é a figura central que, investido no papel de trabalhador, convola a interação destes elementos em meio ambiente do trabalho (MARANHÃO, 2017, p. 104).

Entretanto, como disciplina Maranhão (2017), não é cabível que se conheça somente os elementos que integram o labor-ambiente. A variedade de interações que ocorrem entre o ambiente, a técnica e o obreiro no meio ambiente do trabalho, e que suscitam risco à segurança e saúde dos obreiros, vinculam-se ou têm origem em três fatores de risco: nas condições de trabalho, na organização do trabalho e/ou nas relações interpessoais. É salutar, portanto, que se entenda cada um desses fatores para, ao final desta dissertação, se perceba como suas interações podem implicar em consequências à saúde mental dos seres humanos.

Segundo o autor, as condições de trabalho têm a ver, diretamente, com a relação que os obreiros travam com seu local de trabalho. Neste sentido, dizem respeito às condições físico-estruturais existentes, como a incidência de elementos físicos, químicos, biológicos, além das condições estruturais e de mobiliário do ambiente.

Já a organização do trabalho diz respeito à relação travada entre os obreiros e a técnica. Nesta esteira, engloba o arranjo técnico-organizacional estabelecido para a execução do trabalho, que incluem: (a) as normas de produção; (b) o modo de produção; (c) o tempo do trabalho; (d) o ritmo de trabalho; (e) o conteúdo das tarefas; (f) a jornada de trabalho; (g) a remuneração do trabalho; (h) o conhecimento do trabalho; (i) as técnicas de gerenciamento do trabalho e (j) as técnicas de cobrança de resultados.

Por fim, as relações interpessoais se referem à relação travada pelos obreiros entre si. Engloba a qualidade das interações socioprofissionais que ocorrem no cotidiano do trabalho, em todos os níveis (colegas de trabalho, clientes, superiores hierárquicos etc). Neste âmbito, o meio ambiente do trabalho está diretamente ligado à ideia de convivência de trabalho de forma mais acentuada que os outros fatores de risco, com ênfase na saúde mental dos trabalhadores.

Diante de todo o abordado, percebe-se que a descrição jurídica e conceitual de meio ambiente do trabalho, assim como a de meio ambiente, deve ser ampliativa, sem restringir-se ao local da prestação dos serviços, às interações labor-ambientais exclusivamente naturais ou à realidade do contrato de emprego¹¹.

O conceito de meio ambiente do trabalho deve girar em torno da figura do obreiro, e não do trabalho, pois a interação dos fatores de risco produzirá consequências à sua qualidade de vida, atingindo-o diretamente na esfera imaterial de sua dignidade.

¹¹ A própria OIT, na Convenção nº 155, versa ao artigo 3º, “c” que a expressão local de trabalho abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador (OIT, 1981, s/p). Se pensarmos na perspectiva do tempo à disposição do empregador e na continuidade do contrato de trabalho nos períodos de descanso, isto implica dizer que o ambiente externo ao laboral também perfaz o meio ambiente do trabalho, pois a relação laboral reflete seus efeitos à vida do trabalhador todas as horas do dia, inclusive quando ele estabelece relações de outra natureza que não a trabalhista.

Por esta razão, é notável que o conceito constitucionalmente adequado e que abarca todos os fatores aqui destacados é o de Maranhão, que define o meio ambiente do trabalho como “a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo” (MARANHÃO, 2017, p. 126).

A proposta conceitual do autor é fundamental para a presente pesquisa, pois é uma construção jurídico-doutrinária que se alinha aos vetores existenciais que regem a ordem constitucional pátria. Quando centra sua estrutura em torno da qualidade de vida e reconhece as nocividades labor-ambientais que podem acarretar o adoecimento dos indivíduos, inclusive na esfera psicossocial, deixa evidente a necessidade da tutela jurídica para a busca da concretização da dignidade humana no campo das relações de trabalho.

2.3 O direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado

Conforme afirmou-se anteriormente, a Constituição da República de 1988, ao incorporar os ideais da Conferência de Estocolmo, consolidou um novo paradigma de proteção ao meio ambiente. Seus preceitos detêm status de prolongamentos da DUDH por serem considerados essenciais à manutenção da vida do ser humano na terra. Neste sentido, logo ao primeiro princípio, a Declaração define que:

2. O homem tem o direito fundamental à liberdade, à igualdade e ao desfrute de condições de vida adequadas em um meio ambiente de qualidade tal que lhe permita levar uma vida digna e gozar de bem-estar, tendo a solene obrigação de proteger e melhorar o meio ambiente para as gerações presentes e futuras (ONU, 1972).

Portanto, se os preceitos da Declaração de Estocolmo são considerados prolongamentos da DUDH, isto implica dizer que o direito destacado no princípio – o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado – é um puro e verdadeiro direito humano.

Brito Filho (2015) refere que os direitos humanos constituem o conjunto de direitos indispensáveis para que qualquer pessoa possa praticar os atos necessários ao cumprimento do seu plano de vida. Desse modo, são direitos inerentes a todos, independentemente de raça, gênero, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição.

Na mesma esteira, Santos (2004), ao tratar da temática, disciplina que o conceito de direitos humanos corresponde aos valores ou direitos inatos e imanentes à pessoa humana, pela

simples razão de esta, desde o nascimento, deter esta qualificação jurídica. Consequentemente, são direitos que pertencem à essência de todos os indivíduos.

O fim último dos direitos humanos compreende a proteção da dignidade a todos os indivíduos de igual maneira. A Constituição de 1988, neste sentido, elenca desde o seu primeiro artigo os valores eleitos como os mais relevantes para o Estado brasileiro¹², e dentre estes valores fundamentais está a dignidade. Ela possui relevância tamanha que é referida em diversas outras passagens do texto constitucional enquanto norteadora das ações estatais e também de toda a sociedade (PAES, 2018, p. 76).

Sarlet (2002) leciona que onde não houver respeito à vida, à integridade física e à moral do ser humano, e onde condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, não haverá espaço para dignidade. O autor a conceitua como:

[...] a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (SARLET, 2002, p. 62).

Isto posto, a dignidade pode ser entendida enquanto razão justificadora dos Direitos Humanos, eis que é um atributo do ser humano, algo que lhe faz parte e o faz merecedor de um mínimo de direitos. Não é, neste sentido, um enunciado desprovido de conteúdo. É um mandamento que obriga o Estado a garantir condições mínimas para todos, e que deve produzir efeitos no plano material, impondo obrigações não só ao Estado, mas à toda a sociedade (BRITO FILHO, 2010, p. 37-38).

E essas condições mínimas decorrem da fundamentalidade do princípio da dignidade humana. Brito Filho (2010) adverte que nem sempre os direitos humanos coincidirão com os direitos fundamentais. Por isso, apenas quando um direito humano é reconhecido pelo Estado, é que se torna um direito fundamental, necessário à dignidade da pessoa humana na ordem interna.

¹² A redação do dispositivo nos diz que: 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: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político. Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

A dignidade foi reconhecida como um valor fundamental do Estado brasileiro, e irradia e imanta todo o ordenamento jurídico para que os indivíduos que se encontram em situações de exclusão ou carência possam, através da atuação positiva do Estado, gozar de liberdades básicas (TORRES, 2002, p. 14). Isto significa dizer que os direitos humanos reconhecidos no âmbito interno do Brasil são fundamentais para que o ser humano alcance o que é essencial para uma vida digna.

Quando esta discussão se aproxima ao campo do Direito Ambiental, percebe-se que este é um ramo jurídico que surgiu pautado nos postulados de harmonia e solidariedade. Quando trata da relação recíproca travada entre os seres humanos e o meio ambiente, trata simultaneamente de ecologia e equilíbrio, em um projeto de direitos para toda a humanidade (CARVALHO, 2017, p. 34).

A Constituição da República de 1988, munida dos ideais da Conferência de Estocolmo e pautada na dignidade humana, reconheceu o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado enquanto um direito fundamental. O artigo 225, constante do Capítulo VI, refere no caput que:

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 (BRASIL, 1988, s/p).

Em suma, quando o dispositivo reconhece o meio ambiente ecologicamente equilibrado enquanto um bem jurídico diferenciado e direito de “todos”, das presentes e futuras gerações, recepcionou-o no ordenamento jurídico pátrio enquanto um direito fundamental.

A leitura principiológica dos valores protegidos pelo artigo 225 da Carta Magna denota que dentre “todos” inclui-se o ser humano em sua qualidade de trabalhador, pois no exercício diário de suas atividades de subsistência submete, diariamente, a sua saúde e sua energia vital a um ambiente que, apesar de artificialmente construído, também deve ser dotado de equilíbrio para que a sua saúde não seja afetada (PADILHA, 2011, p. 246).

Neste sentido, confira-se o apanhado de Maranhão:

Com isso, o Direito Ambiental passa, a um só tempo, a ser importante instrumento não só de preservação do equilíbrio ecológico dos recursos naturais, mas também de promoção do equilíbrio propiciador de qualidade de vida ao ser humano frente a qualquer contexto ambiental “natural” ou “construído” – incluído, por óbvio, o laboral [...] (MARANHÃO, 2017, p. 39).

Diante de todo o exposto, e conforme versam as lições de Maranhão (2017), no plano constitucional brasileiro há um incontestável alinhamento axiológico entre os temas meio ambiente, trabalho e saúde. Isto revela, segundo o doutrinador, a profunda interconexão entre os artigos 1º, 3º, 7º, 170, 186, 193, 200 e 225 da Constituição da República Federativa do Brasil, eis que todos sinalizam a importância de se promover sadia qualidade de vida, o que se aplica ao contexto labor-ambiental.

E da interpretação sistemática destes dispositivos, destaca-se mais uma vez o paradigma constitucional disposto no artigo 200, VIII da Carta Magna. Se a temática labor-ambiental está inserida no capítulo que dispõe sobre a saúde e compete ao SUS colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho, isto implica dizer que a saúde e a qualidade de vida do trabalhador são dependentes de toda estrutura sistêmica ambiental, e especialmente do meio ambiente do trabalho, local onde passa a maior parte do seu dia.

Portanto, o Direito Ambiental do Trabalho exsurge como ramo jurídico porque a problemática ambiental suscitada pelo capitalismo predatório¹³ e pela sociedade de risco global¹⁴ evidentemente não se limita à degradação do meio ambiente natural, pois atinge os seres humanos no meio ambiente artificial, sobretudo no meio ambiente do trabalho. A busca incessante pelo lucro, por muitas vezes se dá em detrimento da saúde e da dignidade do obreiro, desconsiderando a preservação da dignidade e da saúde enquanto prioridades da relação de trabalho.

E se o objetivo do Direito do Trabalho deve ser a proteção¹⁵ do trabalhador vulnerável na relação jurídica travada com seu empregador, este também deve ser o objetivo maior do Direito Ambiental do Trabalho. Na relação contratual trabalhista, as partes estão em situação de desigualdade, seja em nível econômico, pois o dinheiro está em um polo e a

¹³ Bauman (2009) define o capitalismo como um sistema parasitário, que prejudica o hospedeiro, destruindo suas condições de prosperidade e sobrevivência em prol da acumulação do capital. Nesse sentido, o fenômeno da globalização foi um importante aliado do capitalismo. O termo, cunhado em meados dos anos 80, explicita a intensificação do avanço e do desenvolvimento tecnológico que culminou em uma nova fase para esse sistema. A partir de então, o capital foi reestruturado e a economia passou, sob uma ótica liberal, a ser privatizada, o que incorre em uma tendência de maior desregulamentação dos mercados, dos processos de trabalho e da própria força de trabalho. Ao Estado foi relegada a função de mero espectador da realidade social e dos eventuais conflitos decorrentes dos abusos cometidos pelos detentores dos meios de produção sobre aqueles que são submetidos a eles (como os consumidores e trabalhadores, conforme veremos adiante).

¹⁴ A sociedade de risco global é a expressão cunhada por Ulrich Beck para descrever as consequências do desenvolvimento científico e industrial, que refletem uma intensa precarização das condições existenciais, individualizando as condições de incerteza quanto às condições de emprego, dentre outros fatores. Segundo ele, elas perfazem um conjunto de riscos que não podem ser contidos no espaço e no tempo, sendo um espaço intermediário entre a segurança e a destruição (BECK, 2011).

¹⁵ O princípio da proteção orienta o direito do trabalho em prol de assegurar a igualdade substancial e verdadeira entre as partes. Seu fundamento, portanto, está ligado a própria razão de ser dos direitos trabalhistas, que é a criação de um sistema de proteção ao obreiro (RODRIGUEZ, 1993, p. 32).

necessidade de subsistência, no outro, seja mesmo em nível jurídico, pois o contrato faz nascer um vínculo de subordinação (CAMPELLO *et al*, 2020, p. 90).

Portanto, diante da ordem constitucional estabelecida e da vulnerabilidade¹⁶ do trabalhador em relação ao empregador, o Estado tem a responsabilidade social de fiscalizar, promover e reparar, através de sua atuação, o equilíbrio do meio ambiente do trabalho.

O meio ambiente laboral, conforme nos ensina Maranhão (2017), é uma dimensão ambiental diferenciada, na medida em que propicia, paralelamente, o resguardo do equilíbrio ecológico e a preservação da vida humana. E mais: além disto, entende-se que também possibilita a promoção da dignidade.

O ato de trabalhar, no Brasil, é tratado pelo texto constitucional como um direito fundamental de todos os indivíduos que compõem a nação brasileira¹⁷. Do mesmo modo, também é um direito fundamental da classe trabalhadora a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança¹⁸.

Partindo do entendimento de que o equilíbrio do meio ambiente laboral, por força da interpretação sistemática dos artigos 200, VIII e 225, *caput*, da CRFB/1988, é um direito fundamental, isto implica dizer que para que se resguarde a dignidade humana dos trabalhadores, a interação sistêmica dos seus fatores de risco devem, ao invés de causar problemas de saúde, permitir que floresçam as melhores qualidades dos obreiros.

Padilha (2011) ressalta que quando as atividades laborativas prejudicam a segurança, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, isto pode caracterizar a poluição¹⁹ daquele

¹⁶ O conceito de vulnerabilidade surgiu na pós-modernidade, quando se percebeu que a legislação amparava a exploração de grupos mais fracos econômica e socialmente nas relações privadas, e, em especial, nas relações consumeristas. A vulnerabilidade, segundo a doutrina, deve ser entendida como uma situação em que o indivíduo, de forma provisória ou permanentemente, individualmente ou coletivamente, está exposto a uma confrontação excessiva de interesses no mercado ou a um estado inerente de risco que o enfraquece enquanto sujeito de direitos, desequilibrando a relação travada entre as partes. Portanto, ela não é o fundamento das regras de proteção do sujeito mais fraco, e sim a noção instrumental que guia e ilumina a aplicação das normas protetivas e reequilibradoras, à procura do fundamento da Igualdade e da Justiça equitativa (MARQUES; MIRAGEM, 2012, p. 117). Essa situação de fragilidade de determinados grupos sociais na pós-modernidade transformou o direito privado, que em constante interação com o direito público e com outras fontes do direito, passou a valorizar o status formal e material dos sujeitos nas relações privadas, sejam elas consumeristas, comerciais, familiares ou mesmo trabalhistas. A interpretação da norma, sobretudo com o advento da Constituição Federal de 1988, passa a ser solidária em busca da concretização da igualdade, assegurando a efetividade de proteção diante da existência de um pluralismo de sujeitos na sociedade, que devem ser valorados em suas diferenças.

¹⁷ 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 (BRASIL, 1988, s/p).

¹⁸ 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, s/p).

¹⁹ Norma Sueli Padilha adotou, em seu texto, o conceito de poluição do meio ambiente do trabalho de Júlio Cesar de Sá da Rocha, que a define como “a degradação da salubridade do ambiente que afeta diretamente a saúde dos próprios trabalhadores. Inúmeras situações alteram o estado de equilíbrio do ambiente: os gases, as poeiras, as

meio ambiente do trabalho. Este também é o entendimento de Maranhão (2017), que ressalta que o labor-ambiente, em sua estruturação interna e independentemente das vulnerabilidades psicossomáticas ou heranças genéticas individuais, pode configurar uma inaceitável fonte de dor e angústia à classe trabalhadora.

Ao sentir do doutrinador, o meio ambiente laboral equilibrado ou sadio pode ser definido como “o estado de alinhamento dos fatores labor-ambientais de risco continuamente propiciador de sadia qualidade de vida ao ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo”. Por corolário, o autor entende a degradação labor-ambiental como “qualquer alteração ambiental que torna o meio ambiente de trabalho impróprio para a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo” (MARANHÃO, 2017, p. 231).

Desta maneira, infere-se que a natureza não é o único ente que detém um equilíbrio a ser respeitado. O ser humano também possui um equilíbrio que precisa ser resguardado, e que, caso violado, pode se alastrar sistemicamente de forma bem semelhante à poluição que incide sobre o meio ambiente natural. E essa poluição, que também é dotada de um caráter irradiante, pode afetar não somente a saúde obreira, mas também a saúde de outros seres humanos que não necessariamente façam parte daquele contexto laboral de forma direta.

Logo, o conceito adequado de poluição labor-ambiental a define como:

[...] o desequilíbrio sistêmico no arranjo das condições de trabalho, da organização do trabalho ou das relações interpessoais havidas no âmbito do meio ambiente laboral que, tendo base antrópica, gera riscos intoleráveis à segurança e à saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo – arrostando-lhe, assim, a sadia qualidade de vida [...] (MARANHÃO, 2017, p. 234).

Faz-se importante salientar que os agentes de risco labor-ambientais devem ser analisados sob a perspectiva gestáltica e sistêmica abordada desde o início desta pesquisa. Não é porque as condições de trabalho são relacionadas à interação dos trabalhadores com as condições físico-estruturais do meio ambiente do trabalho, que irão produzir consequências danosas apenas à saúde física da pessoa trabalhadora. A dinâmica relacional “ser humano-

altas temperaturas, os produtos tóxicos, as irradiações, os ruídos, a própria organização do trabalho, assim como o tipo de regime de trabalho, as condições estressantes em que ele é desempenhado (trabalho noturnos, em turnos de revezamento), enfim, tudo aquilo que prejudica a saúde, o bem estar e a segurança dos trabalhadores” (ROCHA *apud* PADILHA, 2011, p. 251). Diante da doutrina ora apresentada, este conceito de poluição labor-ambiental insuficiente porque, à luz do conceito constitucionalmente adequado de meio ambiente do trabalho, ainda é centrado em uma perspectiva ecológica, e não considera que os riscos à saúde mental do trabalhador também são formas de poluição.

máquina” e “ser humano-técnica” também pode produzir efeitos que concorrem para o adoecimento mental dos obreiros.

É a partir desta perspectiva que o presente trabalho, ao longo dos próximos capítulos, tratará acerca da regência jurídica do trabalho intermitente no Brasil pela Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista. O objetivo central é destacar seus possíveis efeitos para o equilíbrio do meio ambiente do trabalho, e, conseqüentemente, para a saúde mental do trabalhador intermitente.

2.4 O direito fundamental à saúde mental no meio ambiente do trabalho

Da análise ora empreendida, denota-se que a Constituição, ao incorporar um conceito ampliativo de meio ambiente, possibilitou a compreensão de que não somente a biosfera é digna de proteção. Segundo a Carta Maior, o meio ambiente é a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, artificiais, culturais e laborais que influencia as condições de vida, em todas as suas formas. Por esta razão é que se justifica o presente estudo. Se o meio ambiente do trabalho é uma faceta reconhecida do meio ambiente no ordenamento jurídico brasileiro, isto implica dizer que toda a proteção albergada aos bens ambientais também deve ser aplicada em prol de sua tutela.

Desta forma, o direito fundamental ao meio ambiente ecologicamente equilibrado disposto no artigo 225 da CRFB/1988, que impõe ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as atuais e futuras gerações, também irradia seus efeitos ao meio ambiente do trabalho, sua faceta integrante. O direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado é indispensável não somente para o bem-estar e saúde daqueles que nele desenvolvem suas atividades de subsistência. É uma questão de saúde pública, porque a poluição nele produzida irradia seus efeitos para a sociedade.

Por esta razão é que a Constituição elencou como atribuição do Sistema Único de Saúde a colaboração na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. Antes da Carta Maior de 1988, a saúde só era prestada pelo Estado aos trabalhadores ou seus dependentes que possuíam vínculo com o Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social. A partir dela, o Estado tornou-se responsável por prestar serviços de saúde a todos, de forma indistinta, por meio do SUS (BARROSO, 2008).

A saúde, neste sentido, recebeu o tratamento constitucional de direito social fundamental. Segundo o artigo 6º da CRFB/1988:

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 (BRASIL, 1988, s/p).

Se a saúde, assim como o trabalho e o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado é um direito humano reconhecido como um direito fundamental na ordem jurídica interna, isto implica dizer que ela faz parte do mínimo existencial de todos os cidadãos brasileiros e é indispensável para a busca pela dignidade humana e para o exercício de liberdades básicas. A dignidade implica um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem condições existenciais mínimas para uma vida saudável e plena.

Mas o que seria a saúde?

O conceito de saúde mais conhecido é aquele disciplinado pela OMS. Sua carta de princípios, datada de 1948, entende ser a saúde “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de afecções e enfermidades” (OMS, 1946, s/p).

Apesar de o conceito ter sido um avanço para a época, sobretudo porque a OMS trouxe em sua Constituição a ideia de que a saúde é um direito fundamental de todos, esta definição tem sido alvo de diversas críticas. Segundo Dejours *et al* (1993), a saúde não deve ser entendida como um objetivo a ser alcançado, e sim enquanto algo que muda o tempo todo e que demanda uma constante aproximação.

Na mesma esteira, Oliveira (2011) destaca que a saúde não é um ponto determinado que se atinge, nem mesmo um estado que se alcança. Na verdade, é a direção que se empreende a caminhada. O complexo bem-estar referido pela OMS representa, portanto, uma constante melhoria a ser buscada sempre.

Se a Constituição elencou uma série de obrigações dirigidas ao Estado, e essas obrigações são ditadas pelas normas instituidoras dos direitos fundamentais, quer sejam eles os direitos e garantias individuais, quer sejam eles os direitos sociais fundamentais, dentre essas obrigações está o direito fundamental à saúde e ao meio ambiente do trabalho equilibrado. E estes direitos estão em profunda conexão, porque a busca pela saúde implica que as relações laborais, que fazem parte da vida dos seres humanos, sejam saudáveis. É por esta razão que a saúde laboral pode ser entendida enquanto um direito fundamental na ordem interna. Ela é uma subespécie do direito à saúde:

O direito à saúde como gênero, e o direito à saúde do trabalhador, como espécie, trata-se de um direito humano. Como tal é inalienável, imprescritível e irrenunciável. E é

um direito natural de todos os trabalhadores, em todos os tempos e lugares, ainda que sua positivação tenha ocorrido tardiamente, como se viu. Se a saúde do trabalhador é algo a ele inerente, imanente, em respeito à sua dignidade essencial e até mesmo para uma boa prestação de serviços ao empregador, trata-se de um direito natural, no sentido intrínseco à conformação de sua personalidade e de seu desenvolvimento enquanto pessoa. Essa, pois, a sua natureza jurídica: trata-se de um direito humano, fundamental [...] (SILVA, 2008, p. 67).

Portanto, uma boa qualidade de saúde, em sentido amplo, só é alcançada se estes indivíduos possuem uma boa qualidade de saúde laboral. E a saúde laboral, por sua vez, é alcançada se estes indivíduos estiverem inseridos em um meio ambiente de trabalho equilibrado.

Dejours *et al* (1993) ressalta que o trabalho deveria ser um dos elementos citados na própria definição de saúde, porque ele ocupa um lugar muito importante na luta contra a doença. Neste sentido, o autor refere que o trabalho nem sempre é fonte de doença e infelicidade, pelo contrário, também atua como operador de saúde e de prazer.

No contexto desta pesquisa, o conceito de saúde mais adequado a servir de subsídio é o preconizado pela OIT na Convenção nº 155 de 1981, que versa sobre saúde e segurança laboral. Segundo o tratado internacional, que foi incorporado ao nosso ordenamento jurídico por intermédio do Decreto nº 1.254/1994, a saúde do trabalhador “abrange não só a ausência de afecções ou doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho” (OIT, 1981, s/p).

Percebe-se que o conceito de saúde do trabalho disciplinado pela OIT, que faz parte do complexo de normas laborais do Brasil, tem completa consonância com o texto constitucional no que tange ao direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado. Conforme mencionou-se, o conceito constitucionalmente adequado de meio ambiente laboral considera-o:

[...] a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo (MARANHÃO, 2017, p. 126).

Ademais, enquanto o conceito de saúde preconizado pela OIT dispõe que a saúde no trabalho abrange todos os elementos físicos e mentais que afetam a saúde dos obreiros, o conceito constitucionalmente adequado de meio ambiente do trabalho, na mesma esteira, defende que a interação sistêmica de seus fatores de risco é que condiciona a saúde física e mental do ser humano. Daí, infere-se que a saúde laboral no ordenamento jurídico brasileiro é

um direito fundamental, que deve ser garantido aos trabalhadores em seus três pilares: saúde biológica, psicológica e social, ou biopsicossocial.

O modelo de saúde biopsicossocial busca romper com o paradigma curativista. É uma compreensão que entende o corpo do ser humano enquanto reflexo de suas condições de vida e marcas das experiências vividas e/ou desejadas. O corpo humano é considerado um organismo biológico, psicológico e social, e a prevenção e o tratamento de doenças deve considerar as contribuições especiais e diferenciadas destes três conjuntos de variáveis (BELLOCH; OLABARRIA, 1993).

Por esta razão, o adoecimento laboral nada mais é do que o reflexo do desequilíbrio dos fatores de risco do meio ambiente do trabalho refletindo na vida do trabalhador. E apesar de as condições de trabalho estarem mais ligadas à saúde física, a organização do trabalho à saúde psicofísica e as relações interpessoais à saúde mental, isto não significa que cada uma irá gerar consequências estritamente à apenas uma “área” da saúde do trabalhador.

Neste sentido, Maranhão adverte que:

[...] seguindo por esta senda, exsurge como minimamente razoável, claro, fazer referência aos tradicionais riscos físicos, químicos, e biológicos, de regra presentes em qualquer das manifestações do meio ambiente. Todavia, à luz de tudo o que até aqui se expôs, cumpre ir mais longe, admitindo fatores de risco outros, também diretamente relacionados à sensível questão da saúde (física e mental) do ser humano e quiçá até peculiares ao meio ambiente do trabalho, tais como os traiçoeiros riscos ergonômicos e psicossociais. Trata-se, é claro, de uma lista *numerus apertus*, ou seja, de um rol conscientemente não exaustivo. A complexidade e dinamicidade do meio ambiente não permite enunciações absolutas e taxativas, sob pena de se incorrer em infantilidade científica e crasso erro técnico (MARANHÃO, 2017, p. 203).

Portanto, há notória interdependência firmada entre os direitos ao meio ambiente do trabalho equilibrado e a saúde integral. O legislador, ao referir no artigo 7º, XXII da CRFB/1988 ser um direito fundamental dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, impôs ao Estado a obrigação de legislar, promover e fiscalizar o cumprimento das normas sobre saúde laboral, e ao empregador a obrigação de cumprir essas normativas em prol da minimização dos fatores de risco do meio ambiente do trabalho, dentre eles, os chamados riscos psicossociais.

2.5 Os riscos psicossociais implicados ao meio ambiente laboral

Conforme destacou-se ao longo da abordagem, diferentes tipos de riscos coexistem e interagem no meio ambiente do trabalho com maior frequência do que em qualquer outro

lugar. O labor-ambiente, enquanto espaço que integra a vida humana mais intensamente que o próprio lar, é um grande hospedeiro dos agentes que interagem sistemicamente e incorrem nos mais diversos danos à saúde do trabalhador. Apesar de sua fundamentalidade e da proteção conferida pela Constituição, o direito à saúde no trabalho ainda sofre certa negligência dos dois agentes que tem dever de responsabilidade para com seu cumprimento: o Estado e os empregadores. Imperiosa, portanto, a abordagem sobre os riscos psicossociais e suas consequências à saúde dos obreiros.

Segundo Teixeira (2018), o modo de produção capitalista, ao longo dos anos, teve novos rearranjos, que resultaram na criação de formas de organização do trabalho inspiradas na lógica econômica, alheias à capacidade física e psíquica da pessoa trabalhadora. E conforme exposto, quando os fatores de risco do meio ambiente do trabalho estão em desequilíbrio sistêmico, sua resultante reflete resultados à saúde biopsicossocial dos trabalhadores.

Por esta razão, a proteção jurídica à saúde de quem trabalha deve estar, obrigatoriamente, alinhada à concretização de direitos fundamentais, como o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado e o direito à saúde. Sua função, primordialmente, deve ser imprimir esforços através da atuação do Estado de forma a limitar os abusos do poder econômico.

E este processo ocorreu com a emergência da questão social e com a necessidade de tutela jurídica das relações laborais. Segundo Maranhão e Ferreira, (2020), no século XX, buscou-se, no campo da saúde ocupacional, proteger os trabalhadores dos riscos físicos, químicos e biológicos, de forma a promover a manutenção da integridade física dos trabalhadores. Todavia, nos dias atuais, esta busca se voltou a associar estes fenômenos a outra modalidade de riscos que, durante o processo histórico da saúde do trabalho, foram negligenciados, como os riscos psicossociais.

A discussão acerca dos riscos psicossociais espalhou-se rapidamente quando diversas empresas francesas foram palco de suicídios de trabalhadores. Muitos casos noticiados ocorreram em grandes empreendimentos, como Peugeot, Sodexo, Renault e France Télécom entre os anos de 2006 e 2010. Após investigações, percebeu-se que o ponto de convergência entre todos os suicídios ocupacionais seriam a pressão da hierarquia, a desvalorização dos empregados e os objetivos inatingíveis impostos pelas empregadoras.

Inclusive, os riscos psicossociais podem interferir até mais do que os riscos físicos, químicos e biológicos no desempenho do trabalho. Segundo Guimarães (2006), estes riscos são menos estudados e raramente considerados capazes de causar doenças ocupacionais ou

relacionadas com o trabalho. Entretanto, o desconhecimento e a desatenção a estes fatores não reduzem seus efeitos deletérios.

Por esta razão é que se nota que o entendimento sobre o que é um risco psicossocial vai muito além das características de determinado ambiente de trabalho. Mais do que atentar para a forma com que o trabalho é organizado, também se faz necessário voltar-se ao seu caráter subjetivo, ou seja, para a interação entre o trabalhador e tudo que perfaz seu meio ambiente de trabalho.

O meio ambiente do trabalho, enquanto espaço que integra a vida humana intensamente, é um grande hospedeiro dos agentes que interagem sistemicamente e incorrem nos mais diversos riscos à saúde do trabalhador. À luz da definição da HSA (2020), um risco no meio ambiente do trabalho diz respeito à probabilidade de um obreiro sofrer efeitos em sua saúde se exposto a um perigo laboral.

Já o termo psicossocial indica a relação que se estabelece entre a psique do indivíduo e seu entorno social. A abordagem, que emergiu da incapacidade de a sociologia ou a psicologia, sozinhas, explicarem a integralidade das condutas humanas concretas, revela a interação social entre um indivíduo e outro, um indivíduo e um grupo e um indivíduo e ele próprio. No sentido da pesquisa ora empreendida, significa falar do entorno social dentro do contexto laborativo (BARUKI, 2010, p. 25-26).

Diante de uma abordagem labor-ambiental, como definir a expressão riscos psicossociais do trabalho?

Segundo a OIT, no relatório intitulado de “Fatores Psicossociais do Trabalho: Natureza, Incidência e Prevenção”, publicado no ano de 1984 em parceria com a OMS, existem diversos fatores psicossociais implicados ao trabalho. Estes fatores referem-se a interações entre o ambiente de trabalho, o conteúdo do trabalho, as condições organizacionais e as capacidades dos trabalhadores, as necessidades, a cultura e os fatores extra-laborais que podem, através de percepções e experiência, influenciar a saúde, o desempenho e a satisfação no trabalho (OIT, 1984, p. 03).

Na mesma esteira, o ISTAS, no guia intitulado de “Organização do Trabalho, Saúde e Riscos Psicossociais”, publicado em 2006, referiu que os riscos psicossociais são condições de trabalho derivadas da organização do trabalho, para as quais há estudos científicos suficientes que mostram que eles prejudicam a saúde dos trabalhadores. PSICO porque os afetam através da psique (conjunto de atos e funções da mente) e SOCIAL porque sua origem é social: reflete determinadas características da organização do trabalho (ISTAS, 2006, p. 11).

Para Alvarez Briceño (2010), riscos psicossociais são aquelas características das condições de trabalho e, sobretudo, de sua organização, que afetam a saúde das pessoas através de mecanismos psicológicos e fisiológicos.

Já Maria Maeno *et al* (2006) refere que os fatores psicossociais do trabalho são as percepções subjetivas que o trabalhador tem dos fatores de organização do trabalho, como, por exemplo, considerações acerca da carreira, da carga e do ritmo de trabalho, e do ambiente social e técnico do trabalho. Neste sentido, a percepção psicológica que o indivíduo tem das exigências do trabalho é o resultado das características físicas da carga, da personalidade do indivíduo, das experiências anteriores e da situação social do trabalho.

Por sua vez, Liliana Guimarães (2006) define os riscos psicossociais no trabalho como aquelas características do trabalho que funcionam como ‘estressores’, ou seja, implicam em grandes exigências laborais, combinadas com recursos insuficientes para o enfrentamento das mesmas. Também podem ser definidas como as percepções subjetivas que o trabalhador tem dos fatores de organização do trabalho.

Fischer (2012) ressalta que os fatores psicossociais do trabalho são relativos às interações entre meio ambiente e condições de trabalho, organizacionais, funções e conteúdo do trabalho, esforços, bem como às características individuais e familiares dos trabalhadores. Neste sentido, a autora entende que a natureza dos riscos psicossociais é complexa, pois abrange questões associadas aos trabalhadores, meio ambiente geral e meio ambiente do trabalho.

Percebe-se, da análise dos conceitos, que existem dois polos em constante interação: de um lado está o meio ambiente do trabalho, composto pela organização do trabalho, pelas condições de trabalho e pelas relações interpessoais. Do outro, conforme as lições de Baruki (2010), estão as habilidades, necessidades e circunstâncias pessoais de cada obreiro, que, por meio de suas experiências e percepções, irá resultar em uma interação que influenciará não somente a saúde, mas também seu desempenho e sua satisfação no trabalho.

Segundo a autora, quando estes dois polos estão em equilíbrio, o resultado é uma situação psicossocial laboral que influencia de forma positiva a saúde do trabalhador. Entretanto, nem todas as interações constantes entre as condições labor-ambientais e os fatores humanos são positivas. E isto incorrerá, conforme se destaca, em desequilíbrio do meio ambiente do trabalho, refletindo negativamente na saúde do trabalhador, na satisfação do trabalho e em seu desempenho nas atividades realizadas.

Destaque-se o entendimento de Baruki sobre as influências negativas dos riscos psicossociais:

Conforme exposto, pode-se dizer que dois cenários distintos poderiam ocorrer, pois o trabalho pode ser fonte de saúde e de doença, de pertença e de exclusão. [...] Ocorrendo tal situação, podem aparecer distúrbios emocionais, problemas comportamentais, mudanças bioquímicas e neuro-hormonais, além de riscos adicionais de que o indivíduo venha a desenvolver doenças físicas e/ou mentais em um momento posterior. Podem-se esperar também efeitos adversos no desempenho, bem como na satisfação percebida com o trabalho (BARUKI, 2010, p. 31).

Percebe-se, neste sentido, que os fatores ou riscos psicossociais são implicados a todo e qualquer contexto laborativo. Isto porque todo meio ambiente de trabalho faz exigências físicas e mentais do trabalhador. O objetivo da proteção jurídica, portanto, é para que esses riscos psicossociais não alcancem níveis intoleráveis a ponto de causar doenças ocupacionais ou relacionadas ao trabalho.

Isto posto, importante destacar-se que os fatores psicossociais do trabalho, sobretudo os que tangem as interações humanas com o meio ambiente laboral, são tão importantes quanto suas características físicas. Estas interações, quando negativas, diminuem a motivação dos obreiros e contribuem para o desenvolvimento de enfermidades. Além disso, um trabalhador desmotivado ou adoecido prejudica a organização como um todo, irradiando legítima poluição labor-ambiental para os colegas com quem interage rotineiramente, poluição esta que incorre em queda na produção, absentismo e aumento de acidentes de trabalho e doenças incapacitantes.

Neste sentido, Guimarães destaca que:

Os fatores psicossociais afetam o comportamento. Por exemplo, pessoas frustradas ou irritadas são muito mais passíveis de usar uma grande força mecânica desnecessária ao executar uma tarefa, ao invés de trabalhar pacientemente de uma maneira mais fácil na execução da tarefa. Pessoas mais controladas podem utilizar esforço intelectual para encontrar formas mecanicamente mais fáceis de executar tarefas. Em tarefas repetitivas, a diferença pode ser o desenvolvimento de um fator de risco psicossocial no trabalho entre aqueles que fazem uma análise do momento de desenvolver maneiras ergonômicas corretas de executar a tarefa, e aqueles que não. Novas habilidades ou participação de decisões da organização podem ser fatores de risco psicossocial específicos que influem as dimensões de controle no trabalho (GUIMARÃES, 2006, p. 101).

Neste diapasão, importante salientar que os riscos psicossociais não são decorrentes única e exclusivamente da percepção subjetiva dos obreiros. Segundo Alves *et al* (2015), os trabalhadores nem sempre percebem de forma fidedigna os riscos reais a que estão submetidos diariamente durante a jornada laboral. Isto porque (i) a percepção pode estar desajustada da realidade; (ii) porque os obreiros podem vir a realizar uma subavaliação ou sobreavaliação dos riscos e dos potenciais efeitos negativos sobre a saúde; (iii) porque existem riscos invisíveis e ilegíveis à percepção dos obreiros; (iv) porque os próprios trabalhadores estabelecem diferentes

limites de tolerância em face destes riscos; (v) porque quanto mais baixos forem os níveis de percepção de exposição ao risco, maior será a tendência de adotar menos comportamentos de prevenção, e, conseqüentemente, as probabilidades de acidentes de trabalho e desenvolvimento de doenças ocupacionais serão maiores.

Baruki (2010) leciona que os problemas emergentes do reconhecimento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho emergem como verdadeira questão de saúde pública. Seu entendimento converge com o de Maranhão (2017), que aduz que a poluição labor-ambiental irradia seus efeitos não somente entre as pessoas pertencentes ao contexto laborativo, mas também para todo o entorno. Se os problemas psicossociais relacionados ao trabalho atingem níveis intoleráveis e incorrem em adoecimento dos trabalhadores, estas serão irradiadas para dentro dos seus lares, para as suas interações sociais, para as suas relações de consumo, dentre outras. Todas as relações travadas entre o obreiro adoecido e demais setores da sociedade estarão permeadas pelas conseqüências deste adoecimento.

Por isto, é essencial que se avalie quais os riscos psicossociais implicados ao meio ambiente do trabalho e suas possíveis conseqüências. Segundo Maranhão (2017), deve-se migrar o foco individual/clínico para o coletivo/epidemiológico em prol de se buscar soluções adequadas para problemas historicamente invisibilizados que são vivenciados no contexto labor-ambiental e que produzem efeitos em toda a sociedade²⁰.

Diversos estudos buscaram classificar os riscos psicossociais de forma sistemática ao longo dos últimos anos. Dentre eles, um dos pioneiros foi o “Fatores Psicossociais do Trabalho: Natureza, Incidência e Prevenção” que fora citado anteriormente quando foi definido o que é risco psicossocial. Esta pesquisa, encabeçada por Lennart Levi, trouxe consigo a divisão dos riscos psicossociais em quatro grupos: (i) sobrecarga quantitativa; (ii) carga qualitativa insuficiente; (iii) falta de controle sobre o trabalho; (iv) falta de apoio social em casa e por parte da chefia e dos colegas de trabalho (OIT, 1984).

Todavia, o pesquisador atualizou sua classificação quando escreveu o capítulo “Fatores Psicossociais, Estresse e Saúde”, parte integrante da Enciclopédia de Saúde e Segurança do Trabalho da OIT. Naquela ocasião, Levi referiu que os riscos psicossociais, além

²⁰ Segundo Dejours, essas questões talvez tenham sido negligenciadas por razões históricas. O autor leciona que “O projeto revolucionário nasceu numa época em que a relação saúde mental-trabalho era invisível, em comparação à prioridade que era preciso dar à análise da exploração do corpo físico. Deve-se, talvez, à positividade da História a revelação, mesmo na ausência de mudança social, de questões novas e fecundas, em relação a um projeto que não pode permanecer sem evoluir. De outra ordem é a tradicional desconfiança para com as questões da vida psíquica. O terreno da psique sempre foi ocupado por especialistas denunciados por uma posição ambígua na evolução social” (DEJOURS, 1992, p. 138)

das divisões retromencionadas, também podem ser enquadrados em: (v) papéis/funções conflitantes e (vi) estressores físicos (LEVI, 1998).

Segundo as lições de Baruki (2010), pode-se entender cada uma das classificações de Levi como:

A **sobrecarga quantitativa** corresponde à soma de determinados fatores típicos como ter muita coisa para fazer, sofrer a pressão do tempo e ainda lidar com um fluxo de trabalho repetitivo. Estas são, em larga medida, as características típicas de grande parte da tecnologia de produção em massa e do trabalho de escritório baseado em rotinas nos dias atuais.

A **carga qualitativa** insuficiente diz respeito ao conteúdo do trabalho que é muito limitado e monótono. Trata-se de situações nas quais faltam: variações nos estímulos, demandas que exijam o uso da criatividade ou que requeiram solucionar problemas. Além destas circunstâncias, acrescenta-se o fato de a carga qualitativa insuficiente referir-se também a uma situação na qual existem poucas oportunidades de interação social. Lennart Levi observa que empregos com estas características tem se tornado cada vez mais comuns com a automação que não foi projetada de forma otimizada, com maior uso dos computadores em escritórios e processos de manufatura, embora possa haver casos em sentido contrário.

O **conflito de papéis e funções** pode surgir facilmente entre os diferentes papéis exercidos pelo indivíduo. Todo ser humano tem várias funções atribuídas ao mesmo tempo, como por exemplo: ser superior e subordinado, filho ou filha e pai ou mãe, marido ou esposa, amigo e membro de um clube, de um sindicato ou de um órgão de classe. Não raras vezes, os conflitos levam ao surgimento de estresse, como ocorre, por exemplo, quando o trabalho exige confronto com um pai ou filho doente ou quando um supervisor é dividido entre a lealdade para com seus superiores e lealdade para com colegas e subordinados.

A **falta de controle sobre a situação** instala-se quando é outra pessoa quem decide o que fazer, quando e como. É o que acontece, por exemplo, em relação ao calendário e aos métodos de trabalho quando o trabalhador não tem qualquer influência, controle ou voz. Ou ainda quando há incertezas porque não existe um padrão evidente na situação de trabalho.

A **falta de apoio social** em casa e por parte da chefia e dos colegas de trabalho é um fator autoexplicativo. Diversas são as situações enfrentadas na família que demandam apoio do chefe e dos colegas de trabalho e vice-versa, pois são igualmente comuns as situações enfrentadas no trabalho que demandam apoio da família. Qualquer deficiência nesta rede de solidariedade na qual se baseia o equilíbrio psicossocial do indivíduo qualifica-se como interação social negativa e, nesta qualidade, como um risco psicossocial no trabalho, quando relativa a este.

Os **estressores físicos** são fatores que podem afetar o trabalhador física e quimicamente. Em psiquiatria ocupacional há uma diferenciação entre síndromes psiquiátricas relacionadas ao trabalho, entre as não-orgânicas, de um lado, e as orgânicas, de outro. Lennart Levi menciona os efeitos diretos causados no cérebro pelos solventes orgânicos. Lembra o autor que é possível a ocorrência de efeitos secundários psicossociais cuja origem reside no contato com substâncias que produzem cheiros, luzes brilhantes, extremos de temperatura, ruído ou umidade, dentre outros. Estes efeitos também podem resultar do fato de o trabalhador estar consciente, suspeitar ou mesmo temer a possibilidade de estar exposto a perigos químicos que podem comprometer a sua vida diretamente ou indiretamente, provocando acidentes (BARUKI, 2010, p. 33-34).

Portanto, para Levi (1998), uma doença ocupacional ou acidente de trabalho pode ser decorrente de um fator aparentemente trivial, mas que incidiu sobre um indivíduo que já suportava uma carga ambiental anterior bastante considerável. Confirma-se, nesse sentido, o

entendimento de Maranhão (2017) que refere em seus estudos que a poluição do meio ambiente do trabalho tem efeito sinérgico. Os riscos psicossociais, que em níveis intoleráveis incorrem em afetações à saúde do trabalhador, só produzem efeitos porque interagem de forma sistêmica entre si ou com outros fatores de risco do meio ambiente do trabalho. Por isto, a classificação ora apresentada é importante para compreender a elaboração de medidas de prevenção. As doenças decorrentes dos riscos psicossociais são o resultado de exposições cumulativas, cujas associações são infinitas (BARUKI, 2010, p. 35).

Já o estudo intitulado de “Organização do Trabalho, Saúde e Riscos Psicossociais: Guia de Prevenção do Delegado e da Delegada”, publicado pelo ISTAS no ano de 2006 e citado alhures, classifica os riscos psicossociais do trabalho em quatro divisões. Segundo o documento, são elas: (i) o excesso de exigências psicológicas no trabalho; (ii) a falta de influência no desenvolvimento do trabalho; (iii) a falta de suporte social e a baixa qualidade de liderança e (iv) a baixa remuneração do trabalho (ISTAS, 2006, p. 11). Baruki, sobre o guia, comenta que:

O excesso de exigências psicológicas no trabalho configura-se de várias maneiras. Ocorre por exemplo, quando se tem que trabalhar de forma rápida ou irregular, ou ainda quando o trabalho impõe que se escondam os sentimentos e as opiniões ou obriga o empregado a tomar decisões difíceis e de forma rápida.

A falta de influência no desenvolvimento do trabalho caracteriza-se por algumas situações típicas. Uma delas é quando o empregado não tem autonomia para escolher a forma pela qual irá conduzir o trabalho ou ainda quando fazer uma pausa. Igualmente, também se tem a “falta de influência” quando o trabalho não oferece oportunidades para que as habilidades e conhecimentos do indivíduo possam ser aplicadas, quando não tem sentido ou não pode ser conciliado com as necessidades da família.

A falta de suporte social e a baixa qualidade da liderança dizem respeito às situações em que o empregado tem que trabalhar sozinho, sem apoio de superiores hierárquicos ou de colegas, com tarefas mal definidas ou sem a informação adequada e oportuna.

A pouca compensação do trabalho ocorre quando há insegurança contratual. Isto ocorre quando é dispensado ao empregado um tratamento injusto e por vezes desrespeitoso, ou quando não há reconhecimento pelo trabalho realizado (por exemplo, o salário é baixo). Outra causa típica que pode ser citada é o fato de o empregado estar sujeito a trocas de posto ou de função rotineiramente, ainda que contra sua vontade (BARUKI, 2010, p. 35-36).

A classificação do ISTAS também denota que dentro do meio ambiente do trabalho as possibilidades existentes de riscos psicossociais são inúmeras, e o trabalhador pode ser exposto a riscos sinérgicamente associados. Entretanto, não é tão completa como a lecionada pela OIT, daí a opção de se seguir a linha mais ampliada possível para analisar os riscos psicossociais da regência jurídica brasileira do trabalho intermitente e suas possíveis afetações à saúde destes trabalhadores.

Por fim, é chegada a hora de se analisar as fontes e os efeitos dos riscos psicossociais implicados ao meio ambiente do trabalho.

Segundo Maranhão e Ferreira (2020), as fontes dos riscos psicossociais podem ser laborais ou extralaborais. Os autores disciplinam que são laborais quando são diretamente relacionadas à realidade vivenciada no contexto laborativo, como em eventos de assédio (moral ou sexual), falta de autonomia, jornadas extensas, trabalho repetitivo, ausência de suporte social, ritmo acelerado, contato contínuo com clientes ou sujeição sistemática à violência urbana. E, em contrapartida, são extralaborais quando guardam relação com fatores não diretamente relacionados com o meio ambiente do trabalho, como os vícios pessoais, doenças congênitas, processo de luto ou uma separação conjugal.

Sobre a temática, a OMS publicou, no ano de 2008, o estudo intitulado “Orientações sobre o Quadro Europeu de Gestão de Riscos Psicossociais: recursos para empregadores e representantes dos trabalhadores”. O documento apresentou uma tabela organizada sobre as fontes dos riscos psicossociais do trabalho, que fora replicada em 2010 no relatório “Impactos dos riscos psicossociais no trabalho: uma visão geral”. Segundo seu conteúdo, traduzido por Maranhão e Ferreira (2020), são fontes de riscos psicossociais:

Quadro 1 – Riscos Psicossociais (OMS)

CONTEÚDO DO TRABALHO	Falta de variedade ou ciclos de trabalho curtos; trabalho fragmentado ou insignificante, baixo uso de habilidades, alto nível de incerteza, exposição pessoal contínua durante o trabalho.
CARGA E RITMO DE TRABALHO	Sobre carga ou baixa carga de trabalho, ritmo de máquina, altos níveis de pressão no tempo de trabalho, sujeição contínua a prazos.
CRONOGRAMA DE TRABALHO	Trabalho em turnos, trabalho noturno, jornadas de trabalho inflexíveis, horas imprevisíveis, horas não sociáveis.
CONTROLE DO TRABALHO	Baixa participação na tomada de decisões, falta de controle sobre as sobrecargas e ritmo de trabalho, etc.
AMBIENTE E EQUIPAMENTOS	Disponibilidade, funcionalidade e manutenção de equipamentos inadequadas, condições de trabalho precarizadas (como falta de espaço, baixa iluminação, barulhos excessivos).
CULTURA E FUNCIONAMENTO ORGANIZACIONAL	Falta de comunicação, baixos níveis de suporte para solução de problemas e desenvolvimento pessoal, falta de definição ou de consenso quanto a objetivos organizacionais.

RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO TRABALHO	Isolamento físico ou social, baixa relação com superiores, conflitos interpessoais, falta de apoio social, bullying, assédio.
PAPEL NA ORGANIZAÇÃO	Ambiguidade do papel no trabalho, conflitos quanto a funções, responsabilidade pessoal.
DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA	Estagnação e incerteza na carreira, falta de promoção ou alto índice de promoções, falta de pagamento, insegurança do trabalho, baixo valor social do trabalho.
DESEQUILÍBRIO TRABALHO-CASA	Demandas conflitantes de trabalho com a realidade familiar, falta de suporte familiar, problemas duais na vida privada e profissional.

Fonte: OMS, 2010 (Adaptado de Leka, Griffith e Cox, 2003).

Conforme se depreende da interpretação da tabela, cujo rol é meramente exemplificativo, o entendimento da OMS converge com as lições de Maranhão quando este afirma todos os fatores labor-ambientais de risco são possíveis de implicar, quando em desequilíbrio, em riscos psicossociais.

Percebe-se que conforme fora referido anteriormente, as condições de trabalho dizem respeito às condições físico-estruturais existentes na ambiência laboral, como a incidência de elementos físicos, químicos e biológicos, além das condições estruturais e de mobiliário do ambiente. Na tabela da OMS, é possível visualizar que, de fato, o ambiente de trabalho e seus equipamentos são fontes de riscos psicossociais.

Além disso, observa-se que a organização do trabalho diz respeito à relação imbricada entre os obreiros e a técnica, incluindo as normas de produção, o modo de produção, o tempo de trabalho, o ritmo do trabalho, o conteúdo das tarefas, a jornada de trabalho, a remuneração, o conhecimento, as técnicas de gerenciamento e as técnicas de cobrança de resultados. A tabela também deixa claro que estas são fontes de riscos psicossociais quando trata do conteúdo do trabalho, da carga e ritmo de trabalho, do cronograma de trabalho, do controle do trabalho, da cultura e funcionamento organizacional, do papel na organização e no desenvolvimento de carreira.

Por fim, destacou-se que as relações interpessoais se referem à relação existente entre os obreiros com seus colegas de trabalho, clientes, superiores hierárquicos, e estão diretamente ligadas à ideia de convivência no trabalho. A OMS também evidencia serem estas diretamente relacionada à existência de riscos psicossociais quando destaca no quadro as relações interpessoais no trabalho e o desequilíbrio trabalho-casa. A qualidade das relações familiares é diretamente relacionada à qualidade das relações socioprofissionais, eis que se

passa muitas horas do dia no trabalho e o trabalhador é diretamente influenciado por todas as dinâmicas nele travadas.

Neste sentido é que em novo estudo, Maranhão conclui que todos os elementos da tríade de fatores labor-ambientais de risco são possíveis de engendrar riscos psicossociais. Confirma-se, portanto, que os riscos psicossociais são inerentes ao meio ambiente de trabalho e emergem tanto de suas dimensões materiais quanto das imateriais. O problema, portanto, não reside na existência dos riscos psicossociais, mas sim em sua intensidade (MARANHÃO; FERREIRA, 2020, p. 10). Confirma-se o entendimento do Ministério da Fazenda sobre a temática:

Hoje, trabalhadores de todo o mundo enfrentam mudanças significativas na organização e nas relações de trabalho; eles estão sob grande pressão para atender às demandas da vida laboral moderna. Com a velocidade do trabalho ditada por comunicações instantâneas e altos níveis de competição global, as linhas que separam trabalho e vida pessoal estão se tornando cada vez mais difícil de identificar. Os riscos psicossociais, como competição crescente, expectativas mais altas quanto à performance e longas jornadas de trabalho estão contribuindo para um ambiente laboral mais estressante. Além disso, devido à atual recessão econômica que está intensificando o ritmo das mudanças e reestruturações organizacionais, trabalhadores estão experimentando cada vez mais trabalhos precarizados, oportunidades de trabalho reduzidas, medo da perda do emprego, demissões em massa, desemprego e estabilidade financeira reduzida, o que resulta em sérias consequências para sua saúde mental e seu bem-estar (MINISTÉRIO DA FAZENDA, 2017, p. 06).

Percebe-se, neste sentido, que os riscos psicossociais são inerentes a todo e qualquer meio ambiente do trabalho. Todavia, quando em desequilíbrio, atingem níveis intoleráveis que impactam tanto a saúde mental como a saúde fisiológica dos trabalhadores.

É notório o aumento cada vez mais amplo de problemas de saúde ocupacional relacionados aos riscos psicossociais. No Brasil, o 1º Boletim Quadrimestral Sobre Benefícios por Incapacidade de 2017 teve como tema o adoecimento mental e trabalho. Segundo o relatório, os transtornos mentais eram a terceira causa de incapacidade para o trabalho no país, correspondendo a 9% da concessão de auxílios-doença e aposentadoria por invalidez no período compreendido entre 2012 e 2016.

Naquela ocasião, o próprio Ministério da Fazenda ressaltou que a prevenção de acidentes e de danos à saúde do trabalhador vai muito além da identificação e eliminação de ameaças visíveis, alcançando a percepção dos chamados riscos psicossociais, capazes de afetar a saúde mental do indivíduo.

Ao apresentar os resultados da pesquisa empreendida, o órgão destacou que o agravo mental enseja de modo mais frequente o afastamento temporário e não relacionado de

forma oficial à atividade do trabalhador, quando observado o panorama geral de concessão dos auxílios-doença. Isto tem origem na intangibilidade do adoecimento mental, pois a determinação de sua relação com o trabalho é muito mais complexa do que a do adoecimento físico, que pode se basear com maior frequência em lesões visíveis e exames conclusivos. Além disso, destaca-se a resistência ao reconhecimento da relação estabelecida entre o trabalho e o adoecimento mental, pois, segundo o Ministério, é sempre difícil para o empregador reconhecer que sua atividade tem sido disfuncional e implica no desenvolvimento de agravos psíquicos pelos trabalhadores (MINISTÉRIO DA FAZENDA, 2017, p. 11-12).

Neste sentido, pode-se afirmar que o sofrimento psicológico decorrente da interação negativa dos riscos psicossociais (ou do seu desequilíbrio sistêmico), de alguma forma, poderá desencadear afetações à saúde mental trabalhadores. Entretanto, não somente à saúde mental, pois os riscos psicossociais e os transtornos mentais e comportamentais não se encerram no adoecimento psicológico dos indivíduos. Quando a saúde mental é acometida, as práticas de trabalho se tornam inseguras, e aumentam-se as probabilidades de acidentes típicos no local de trabalho. Além disso, o adoecimento mental concorre para o surgimento de doenças físicas, como as cardiovasculares e as musculoesqueléticas.

Percebe-se, neste sentido, que o adoecimento causado pelos riscos psicossociais é, de acordo com sua conceituação e com a análise ora realizada, psicossomático. Segundo o Instituto de Psiquiatria Paulista (2019), as doenças psicossomáticas são causadas por problemas emocionais do indivíduo e representam uma ligação direta entre a saúde emocional e a física. Neste sentido, o adoecimento psíquico, de alguma forma, acaba causando ou agravando uma doença física.

O IPP destaca que geralmente, os sintomas intensificam quando a pessoa se encontra em situações de estresse e/ou pressão emocional, como, por exemplo, em situações ligadas à esfera laboral, como a sobrecarga de trabalho. O desenvolvimento das doenças depende de uma predisposição pessoal e orgânica, em como o corpo e o psicológico interagem e reagem frente a certas condições e situações da vida cotidiana.

O adoecimento psicossomático, segundo o Instituto, pode iniciar no desenvolvimento de doenças como depressão, ansiedade e estresse, incorrendo no desenvolvimento do transtorno de somatização, em que os indivíduos, além das doenças de ordem mental, passam a apresentar queixas diversas relacionadas à sua saúde física, em diferentes locais do corpo, que não são explicadas por nenhuma doença ou alteração orgânica.

Por esta razão, entende-se que os riscos psicossociais do meio ambiente do trabalho são os agentes implicados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações

interpessoais, que quando estão em equilíbrio refletem um meio ambiente do trabalho psicologicamente saudável, e ao atingirem níveis intoleráveis, incorrem em afetações à saúde biopsicossocial dos seres humanos expostos a determinado contexto jurídico-laborativo.

É a partir desta premissa que, ao longo do trabalho, será analisada a regência jurídica do trabalho intermitente no Brasil. Para entender como regras jurídicas podem ser fontes de adoecimento, foi preciso conhecer os riscos psicossociais implicados às suas disposições.

3 TRABALHO INTERMITENTE: REGÊNCIA JURÍDICA NACIONAL E INTERNACIONAL

3.1 O advento da Lei nº 13.467/2017 e os reflexos de suas motivações à regulamentação do trabalho intermitente

No ano de 2012, a Confederação Nacional da Indústria elaborou e apresentou ao governo brasileiro um estudo intitulado “101 propostas para modernização trabalhista”. Este projeto sustentava um discurso de que o sistema trabalhista do país não atendia às necessidades da sociedade brasileira contemporânea, e tecia duras críticas tanto à legislação, quanto à jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Segundo sua apresentação, o regime legalista pátrio era rígido e dava pouco espaço para a negociação, a regulação teria uma escassa conexão com a realidade produtiva, e, por isto, o trabalho formal no Brasil teria um alto grau de conflito e de insegurança jurídica, seria excessivamente onerado e configurava uma barreira ao crescimento da produtividade (CNI, 2012, p. 13).

Segundo Alves (2007), ao longo dos últimos anos, criou-se um discurso de culpabilização do direito do trabalho no Brasil. O autor defende que sempre que há crises econômicas tanto em nosso país como mundo afora, o primeiro a ser responsabilizado tende a ser o patamar civilizatório mínimo inafastável e imperativo construído em torno das relações capital-trabalho. As crises econômicas seriam resultantes, principalmente, da pressão do custo da mão-de-obra sobre o investimento produtivo, e a solução para alavancar a economia seria diluir os conteúdos protetivos da norma. Essa ameaça de ruptura do modelo legislado de Direito do Trabalho pátrio seria uma retórica tendente a imobilizar a classe trabalhadora, que preocupada em manter seus conteúdos protetivos mínimos, acabaria por manter o *status quo* de estagnação da atuação coletiva dos obreiros por medo de perder o emprego.

Fato é que desde a CLT, datada de 1943, não houve no Brasil qualquer atualização no conteúdo básico das normas trabalhistas. Como destaca Franco Filho (2017), a carta celetista reuniu os diversos textos legais esparsos que existiam em nosso país, sistematizando-os para facilitar o entendimento e a aplicação por parte da sociedade. Com o passar do tempo, as relações trabalhistas se transformaram profundamente, sobretudo em razão da facilidade de comunicação, melhor formação profissional e modernização dos meios produtivos. E a legislação reguladora, por permanecer inerte, passou a apresentar sinais de superação.

As legislações trabalhista, sindical e previdenciária de fato, precisam de atualizações. Brito Filho (2017) leciona que uma roupagem mais contemporânea à proteção do

meio ambiente do trabalho é necessária, pois, atualmente, a temática é regulamentada em uma perspectiva monetizada, o que é incompatível com a noção que se tem de proteção do meio ambiente e, em especial, de proteção do atributo maior da pessoa humana, que é sua dignidade.

Todavia, muitas das propostas da CNI foram em esteira contrária e se mostraram extremamente flexibilizantes e atentatórias aos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores. Dentre elas, as mais polêmicas foram: a “valorização” da negociação coletiva, maior espaço para negociação individual das condições de trabalho, revogação do regime de sobreaviso, flexibilização do trabalho em prazo determinado, extinção do salário mínimo regional, revogação do intervalo de descanso para a mulher, exclusão dos adicionais de periculosidade e insalubridade da base de incidência das contribuições previdenciárias, provimento de seguro de vida ao invés de adicional de periculosidade e a contratação de pessoas físicas em serviço eventual (CNI, 2012).

Segundo Alves e Alves (2017), as críticas e propostas do estudo surtiram efeitos, e muitas das suas disposições consubstanciaram o Projeto de Lei nº 6.787/2016. Inicialmente, o PL era composto de nove páginas, mas após a relatoria do Deputado Rogério Marinho foi substituído por um texto de quarenta e quatro páginas que sugeriam a alteração de oitenta e um artigos da CLT. O projeto tramitou de forma veloz tanto na Câmara dos Deputados quanto no Senado, e em menos de seis meses fora sancionado.

A pressa para a aprovação, segundo Souto Maior (2017), demonstra que o conteúdo não resistiria a um debate democrático amplamente difundido. Da mesma forma, pensa Betramelli Neto:

A tramitação da reforma trabalhista, em si, é a maior evidência de seu profundo *déficit* democrático. Isso porque não se trata de mera alteração legislativa, mas de completa modificação dos paradigmas de regulamentação das relações de trabalho, levada a efeito sem amplo conhecimento e debate pela população brasileira, impedida por um acordado processo legislativo. Cumpre notar que o projeto em análise não foi, de fato, levado ao debate público, porquanto as audiências públicas, seminários e reuniões havidas no interregno de dois meses tiveram por base um texto que veio a ser descartado por um substitutivo que altera por completo as bases da proposta, subvertendo-a.

Neste contexto, urge a conscientização da sociedade brasileira acerca do conteúdo e das consequências do novo panorama legal das relações de trabalho no Brasil, para que discussões permaneçam sendo travadas e interpretações e reivindicações sejam formuladas com base informacional mais sólida (BETRAMELLI NETO, 2017, p. 185).

A Reforma Trabalhista fora aprovada contendo diversos pontos criticáveis e contraditórios quando postos em xeque com o arcabouço jurídico protetivo ao trabalhador que se possui no país. Franco Filho destaca doze deles:

1. quitação anual perante o sindicato de classe com eficácia liberatória (art. 507-B), considerando a condição do trabalhador que tudo poderá aceitar para não perder o emprego;
2. trabalho intermitente sem maiores garantias (art. 452-A);
3. desrespeito às condições das mulheres gestantes ou lactantes, que podem trabalhar em local insalubre (art. 394-A);
4. parametrização do dano extrapatrimonial não é adequada (art. 223-G, § 1º);
5. acesso gratuito à Justiça do Trabalho apenas para empregados que ganhem salário igual ou inferior a 40% do teto do INSS, e o fim da gratuidade para quem recebe para quem recebe mais (termina a declaração de pobreza) (art. 790, § 3º);
6. termina o horário *in itinere* (art. 58, § 2º);
7. modificam-se os critérios para fins de equiparação salarial (art. 461);
8. Teletrabalho é regulado, mas exclui qualquer possibilidade de pagamento de horas extras (art. 62-III) e também quanto às questões de ergonomia (art. 75-A);
9. Responsabilidade solidária em caso de sucessão empresarial somente ocorrerá se comprovada existência de fraude (art. 448-A e parágrafo único);
10. Pode haver dispensa coletiva sem necessidade de qualquer espécie de atuação sindical (art. 447-A);
11. Empregados com grau superior e salário mensal igual ou superior a duas vezes o teto do INSS (hoje, R\$ 11.062,62) podem estipular condições contratuais livremente, inclusive cláusula compromissória para arbitragem individual de conflito (arts. 441, parágrafo único, combinado com art. 611-A e art. 507-A);
12. Termina o intervalo pré-jornada extraordinária do art. 384 da CLT, ainda devido à mulher e ao menor e que entendo, *data vênica* do pensamento do TST, devido também ao homem (FRANCO FILHO, 2017, p. 14).

A priori, parece que que essas questões nada tem a ver com o equilíbrio do meio ambiente do trabalho. Entretanto, não se pode esquecer que a supressão de direitos proposta pela Reforma influencia diretamente a saúde e a segurança dos trabalhadores, sobretudo no que tange à jornada de trabalho, ao trabalho em ambiente insalubre, e no caso do intermitente, à imprevisibilidade de horas a serem trabalhadas e sua respectiva remuneração ao longo do mês. Percebe-se, portanto, que as alterações versam diretamente sobre questões ligadas à organização do trabalho, às condições de trabalho e até mesmo às relações interpessoais travadas no contexto laborativo.

Quanto à duração do trabalho, é sabido que as normas sobre a temática tutelam a integridade física e psíquica dos obreiros. A duração do trabalho deve integrar qualquer política de saúde pública, pois toda ampliação de jornada impacta de forma significativa na probabilidade de ocorrência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Estão, portanto, diretamente relacionadas ao equilíbrio do meio ambiente laboral.

Quando a Lei nº 13.467/2017 inseriu o artigo 611-A à CLT²¹, que versa sobre a “prevalência do negociado sobre o legislado”, buscou desvincular de forma cirúrgica do campo

²¹ Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
 II - banco de horas anual;

da saúde e segurança do trabalho as regras sobre duração do trabalho e intervalos. Passou a ser permitido à negociação coletiva fixar cláusulas sobre (i) jornada laboral; (ii) banco de horas; e (iii) prorrogação de jornada em ambientes insalubres sem licença prévia das autoridades competentes da Secretaria de Trabalho. A normativa ignora que a saúde e segurança do trabalhador, por força da Constituição, escapam dos poderes da negociação coletiva.

Além disso, a inserção do parágrafo único ao artigo 611-B²² demonstra a ampla flexibilização que se quer defender no Brasil. O dispositivo versa de forma expressa que as

-
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
 - IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
 - V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
 - VI - regulamento empresarial;
 - VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
 - VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
 - IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
 - X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
 - XI - troca do dia de feriado;
 - XII - enquadramento do grau de insalubridade;
 - XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
 - XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
 - XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos (BRASIL, 2017, s/p).

²² Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII - salário-família;
- IX - repouso semanal remunerado;
- X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. O dispositivo nega a identificação da limitação de jornada com a preservação da saúde laboral (BETRAMELLI NETO, 2017, p. 187; DELGADO, 2018, p. 1060).

Destarte, a alteração no artigo 58 da CLT, que eliminou a figura das horas *in itinere* também segue nesta direção. A partir da Reforma, o parágrafo segundo passou a dispor que o tempo gasto pelo empregado desde a saída de sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte (inclusive o fornecido pelo empregador) não será computado na jornada de trabalho por não configurar tempo à disposição²³. Como destaca Betramelli Neto (2017), trabalhadores urbanos e rurais, que muitas vezes se deslocam por longas distâncias para acessar o local de trabalho não terão direito à remuneração destas horas que comprometem parte de seu dia exclusivamente em razão da atividade laboral. O autor destaca, ainda, que o longo tempo de deslocamento pode levar estas pessoas à estafa.

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo (BRASIL, 2017, s/p).

²³ Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

[...]

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador [...] (BRASIL, 2017, s/p).

No que tange ao banco de horas, a Reforma fez com que se possa admitir, por força da alteração no artigo 59²⁴, a aplicação desta modalidade de compensação de jornada por intermédio de acordo individual escrito, e não somente por norma coletiva (desde que a compensação ocorra em período não superior a seis meses). Imperioso destacar que o próprio sistema de banco de horas de ciclo anual, legalmente permitido hoje, por si só já configura agravamento à saúde do trabalhador. Silva, neste sentido, leciona:

Afinal, para que servem a folga compensatória e a compensação de horas suplementares adrede efetuadas? Por óbvio que o objetivo não é meramente pecuniário, mas objetiva prestigiar o organismo do trabalhador, de modo que esteja revigorado e mantenha boa produtividade e o bom rendimento, que tanto ele espera oferecer como o empregador espera dele receber - mas isso não será possível no regime de sobrejornada eterna.

O banco de horas mancha, de modo indelével, o caráter de repouso da folga compensatória ou da compensação de jornada excessiva, por postergar de forma demasiadamente longa o termo final desse evento, ou, em determinados casos, por anulá-lo. [...] Ao expandir o módulo de 120 dias para 12 meses, o legislador deixou em desnorтеio todo o sistema de compensação. (SILVA, 2013, p. 73-74).

Portanto, retirar do sindicato a função de negociar as cláusulas de banco de horas é privar a classe trabalhadora da salvaguarda de sua saúde em casos que a sobrejornada seja necessária. O sindicato, em tese, é a única força que o trabalhador possui para defender seus interesses nesta circunstância que envolve claro esforço adicional na prestação de serviço e que pode ser gravosa à saúde.

A Reforma Trabalhista, ainda, alterou o artigo 394-A, permitindo que gestantes trabalhassem em ambiente insalubre. Segundo o dispositivo, nos casos das atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, as gestantes e lactantes só seriam afastadas mediante apresentação de atestado de “médico de sua confiança”. Evidente o retrocesso na salvaguarda jurídica da higidez do meio ambiente do trabalho às gestantes, às lactantes e ao próprio nascituro, que também sofreria impactos na sua saúde.

²⁴ Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês (BRASIL, 2017, s/p).

Quanto à temática, tramitou no Supremo Tribunal Federal a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5938, que invalidou estas disposições da Reforma. Versa a ementa de relatoria do Ministro Alexandre de Moraes:

EMENTA: PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À MATERNIDADE. PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER. DIREITO À SEGURANÇA NO EMPREGO. DIREITO À VIDA E À SAÚDE DA CRIANÇA. GARANTIA CONTRA A EXPOSIÇÃO DE GESTANTES E LACTANTES A ATIVIDADES INSALUBRES.

1. O conjunto dos Direitos sociais foi consagrado constitucionalmente como uma das espécies de direitos fundamentais, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado Democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal.

2. A Constituição Federal proclama importantes direitos em seu artigo 6º, entre eles a proteção à maternidade, que é a *ratio* para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, tais como a licença-gestante e o direito à segurança no emprego, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei, e redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

3. A proteção contra a exposição da gestante e lactante a atividades insalubres caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher quanto da criança, tratando-se de normas de salvaguarda dos direitos sociais da mulher e de efetivação de integral proteção ao recém-nascido, possibilitando seu pleno desenvolvimento, de maneira harmônica, segura e sem riscos decorrentes da exposição a ambiente insalubre (CF, art. 227).

4. A proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria negligência da gestante ou lactante em apresentar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido.

5. Ação Direta julgada procedente (STF, 2019, s/p).

Outro ponto crítico da Reforma, conforme citado anteriormente, é o trabalho intermitente, objeto desta pesquisa. Entretanto, antes de adentrar na temática, urge salientar que o intento deste trabalho não é defender a revogação da lei diante de todas as agressões à Constituição da República que ela comporta. Frente aos quase três anos de vigência das novas regras, o intuito é interpretá-las, criticá-las e demonstrar a importância da utilização da perspectiva labor-ambiental pela jurisprudência a fim de se resguardar a proteção social do trabalhador.

Do ponto de vista legal, o trabalho intermitente é uma modalidade de contratação nova, regulamentada na Reforma Trabalhista. Entretanto, ao enfrentar a realidade de que muitas pessoas trabalham fazendo “bicos” por muitos anos, percebe-se que a intermitência já fazia parte do cotidiano, mesmo que de maneira informal. A CNI, em suas propostas para modernização trabalhista, versou no ponto de nº 17 acerca da possibilidade de contratação de pessoas físicas em serviço eventual. Segundo o estudo:

A CLT determina as condições para a existência de vínculo empregatício. Contudo, em diversas situações cotidianas, empresas contratam o trabalho de pessoas físicas, para prestação de serviços eventuais, sem a existência das características do vínculo empregatício. Com a falta de uma regulamentação adequada para essa relação, é frequente a confusão pela fiscalização ou pelo Poder Judiciário, conferindo a essa relação caráter empregatício não existente. Essa situação também dificulta o próprio trabalho dos autônomos, porque às vezes, por segurança, as empresas preferem contratar uma empresa de prestação de serviços terceirizados (CNI, 2012, p. 42)

A *priori*, deve-se concordar que a situação estabelecida não era a melhor para os trabalhadores que realizam suas atividades de subsistência fazendo “bicos” em um estabelecimento comercial. Todavia, quando a CNI refere que a solução do problema seria regulamentar a contratação de pessoas físicas sem vínculo empregatício, desde que caracterizada a eventualidade e não existindo as prerrogativas do artigo 3º da CLT e mantidas as tributações de INSS e IRRF, decerto abre brechas para um processo de precarização²⁵ do trabalho e flexibilização do arcabouço protetivo do trabalhador.

Regulamentar a atividade visando, como objetivo maior, afastar a incidência de fiscalizações trabalhistas, abriria espaço para que o estabelecimento, ao invés de contratar pessoal regular e atender ao princípio da continuidade da relação empregatícia, passasse a se valer deste tipo de contratação flexível para desenvolver as atividades empresariais e auferir cada vez mais lucro em detrimento da qualidade das relações socioprofissionais desenvolvidas no meio ambiente do trabalho. A proposta visava evitar que o empregador assumisse os riscos da atividade desenvolvida, e a eventual falta de demanda sujeitaria a pessoa a um contrato sem recebimento de salário.

O Projeto de Lei nº 6.787/2016 inicial nada versava acerca da regulamentação do “trabalho de bico”. Entretanto, fora apresentada emenda aditiva ao projeto de lei pelo Deputado Federal Zé Silva, que enquadrava este tipo de contratação eventual enquanto trabalho intermitente. As proposições iniciais defendiam alterações no artigo 443, bem como a inclusão dos artigos 452-A e 459-A à CLT nos seguintes moldes:

Art. 443 – O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou, indeterminado ou intermitente.

[...]

§ 3º – Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de

²⁵ A precarização do trabalho, segundo os ensinamentos de Franco *et al* (2010), é um “processo social que instabiliza e cria uma permanente insegurança e volatilidade no trabalho, fragilizando os vínculos e impondo perdas dos mais variados tipos (de direitos, do emprego, da saúde e da vida) para todos os que vivem do trabalho” (FRANCO *et al*, 2010, p. 237).

serviços e de folga, determinados em dias ou horas, independentemente do tipo de atividade do empregado ou do empregador.” (NR)

Art. 452-A – São requisitos do contrato de trabalho intermitente:

I – previsão em contrato de trabalho, acordo ou convenção coletiva de trabalho;
 II – a determinação do valor da hora de trabalho dos empregados a ele submetidos, que não poderá ser inferior àquela devida aos empregados da empresa que exerçam a mesma função do trabalhador intermitente e que não estejam submetidos a contrato de trabalho intermitente, ressalvada a proporcionalidade temporal do trabalho; e
 III – determinação dos períodos em que o empregado deverá prestar serviços em prol do empregador.

§ 1º O trabalhador intermitente não poderá receber, pelo período trabalhado, tratamento econômico e normativo menos favorável do que aquele dispensado aos demais empregados no exercício da mesma função, inclusive no que tange às normas de segurança e medicina do trabalho, ressalvada a proporcionalidade temporal do trabalho.

§ 2º O empregador deverá comunicar o empregado com pelo menos 5 (cinco) dias úteis de antecedência para a prestação de serviços em dias ou períodos não previamente contratados.

§ 3º O empregado deverá comunicar imediatamente ao empregador a impossibilidade de atendimento à comunicação prevista no § 2º, não constituindo a recusa falta grave ou justo motivo para qualquer sanção contratual.

§ 4º Nas hipóteses de incapacidade não acidentária durante o período de vacância, será responsabilidade integral do INSS o pagamento do auxílio-doença, desde o primeiro dia da ocorrência.

§ 5º Nas hipóteses de incapacidade acidentária, será de responsabilidade do empregador a que estiver submetido naquele período o empregado, a emissão do CAT, bem como de todos os consectários legais decorrentes do acidente de trabalho.

§ 6º No caso de acidente durante o deslocamento do empregado entre o fim do turno de um empregador e o início do turno de outro empregador os empregadores dividem a responsabilidade.

§ 7º Nas hipóteses de incapacidade acidentária causada por esforço de repetição ou congêneres, quando o empregado prestar serviços a mais de um empregador na mesma função, ficará a cargo do INSS verificar as condições que geraram a incapacidade e o grau de responsabilidade de cada um dos empregadores.

Art. 459-A – No contrato de trabalho intermitente, a remuneração devida ao empregado é calculada em função:

I – do tempo efetivamente laborado em prol do empregador; e
 II – do tempo em que o empregado estiver à disposição do empregador.

§ 1º Considera-se livre o período em que o empregado não estiver laborando em prol do empregador ou à sua disposição.

§ 2º Durante o período de inatividade, o trabalhador poderá prestar serviços para outros empregadores ou contratantes, conforme condições estabelecidas no contrato de trabalho.

§ 3º As férias, 13º salário e verbas rescisórias serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado intermitente durante o período a que corresponder ou ao ano.

§ 4º O descanso semanal remunerado devido ao empregado será apurado com base nos mesmos critérios de apuração do empregado horista contratado por prazo indeterminado.

§ 5º O empregador deverá remunerar com valor proporcional ao das horas de trabalho o empregado que se encontrar à sua disposição.

§ 6º A jornada máxima de trabalho do empregado contratado por prazo intermitente será de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, salvo disposição em contrário na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria.

§ 7º O contrato de trabalho intermitente poderá ser objeto de convenção ou acordo coletivo de trabalho quanto aos demais aspectos não regulamentados por esta lei. (BRASIL, 2016, s/p).

A proposta visava a criação de um contrato de emprego sem um dos seus requisitos básicos dentre os dispostos no artigo 3º da CLT: a continuidade (ou não-eventualidade). Entretanto, cumpre destacar que apesar de precarização do trabalho, sobretudo em razão de ser um contrato de emprego que não garantiria ao trabalhador a certeza de, ao final do mês, auferir ao menos o salário mínimo legal, o projeto inicial tinha diversos pontos positivos, pois: (i) preocupou-se em versar expressamente acerca da equiparação dos intermitentes com os empregados regulares que desempenhem a mesma função; (ii) demonstrou certa preocupação com a saúde e segurança do trabalho, sobretudo na ocorrência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais; (iii) estabeleceu que a recusa do trabalhador ao serviço não implicaria em qualquer sanção por parte do empregador; (iv) estabeleceu que as férias, o 13º salário e as verbas rescisórias seriam apurados proporcionalmente ao serviço prestado, garantindo, portanto, o seu pagamento; (v) previu que os trabalhadores que estivessem à disposição, em uma espécie de “sobreaviso”, deveriam receber remuneração proporcional.

Todavia, percebe-se sua fragilidade quando trata de aspectos previdenciários, sem levar em consideração que o empregado teria de trabalhar uma quantidade de horas mínimas por mês para que os descontos relativos à Previdência Social alcançassem a contribuição mínima para se garantir a qualidade de segurado frente ao INSS. A pressa pela aprovação do Projeto de Lei que culminou na Reforma prescindiu um estudo detalhado acerca das experiências de Estados estrangeiros com a modalidade, e de perceber como compatibilizar a regência jurídica do instituto sem ferir os direitos fundamentais necessários à manutenção de patamares mínimos às pessoas expostas a esta modalidade.

A falta de análise da possibilidade da regulamentação à luz das garantias fundamentais dos trabalhadores, dentre elas, o equilíbrio do meio ambiente do trabalho e as possíveis consequências da legislação à saúde e segurança dos trabalhadores decorre, por óbvio, do processo de flexibilização do trabalho defendido nos últimos anos pelo segmento empresarial.

O próprio Deputado Federal Rogério Marinho, relator do PL e quem apresentou o substitutivo do projeto, referiu em discurso no Congresso que a rigidez e excesso de normas laborais no Brasil provocava um alto grau de insegurança na contratação dos trabalhadores, fazendo com que os empregadores tivessem receio de contratar mão de obra e, depois, investimentos importantíssimos para o crescimento do país fossem direcionados a outros países, tornando-se necessário disciplinar novas modalidades de contratação (BRASIL, 2016, s/p). Evidente o alinhamento do seu discurso com o das elites empresariais.

A Reforma Trabalhista, conforme amplamente discutido, foi um projeto pensado para diminuir muito a proteção social conferida à classe trabalhadora em prol do acúmulo de capital. A regulamentação do trabalho intermitente, incentivada sob o discurso de conferir maior liberdade às pessoas que impulsionou a Lei nº 13.467/2017, exige limitações ao uso do Estado para a política social.

Um dos mais importantes defensores do libertarianismo foi Robert Nozick. O autor defende que o Estado deve limitar-se estritamente a realizar medidas de proteção contra a violência, roubo, fraudes, execução de contratos etc., porque não pode utilizar de seus instrumentos coercitivos com o objetivo de obrigar alguns cidadãos a ajudar outros ou proibir determinadas atividades às pessoas em prol de seu próprio bem ou proteção (NOZICK, 2009, p. 21).

Segundo Brito Filho (2017), o libertarianismo defende o estado mínimo e sem funções redistributivas. Por consequência, sustenta somente as liberdades, o que faz com que a teoria não seja capaz de reconhecer direitos fundamentais para além dos direitos de liberdade, e a torna incompatível com uma noção ampla de direitos fundamentais que sustente a indispensabilidade dos direitos sociais.

O autor destaca ainda que por mais que a Constituição da República Federativa do Brasil reconheça os direitos sociais como fundamentais, os adeptos do libertarianismo podem, de alguma forma, tentar colocar em práticas seus ideais, eliminando a proteção social existente no Brasil, o que não seria possível, mas estes sujeitos tentam enfraquecê-la a ponto do seu custeio ser o menor possível (BRITO FILHO, 2017, p. 24).

E, segundo o entendimento depreendido, foi o que aconteceu na Reforma Trabalhista. A legislação é claramente desregulamentadora dos direitos sociais, das relações de trabalho e da atuação sindical.

Ao defender a regência jurídica do trabalho intermitente, o PL nº 6.787/2016 sequer demonstra atenção aos direitos fundamentais dos trabalhadores brasileiros. Segundo Carvalho (2018), a incerteza quanto ao tempo de trabalho e à expectativa de remuneração de quem trabalha à chamada é vexatória, e pode implicar a conversão de contratos standardizados em contratos artificialmente intermitentes. Isto implicaria em uma vinculação psicológica do empregado à empresa, visto que a interrupção da prestação do serviço não estaria relacionada à ruptura do processo produtivo.

Ademais, esta permanente disponibilidade do trabalhador, agravada pela incerteza quanto ao valor mínimo de remuneração implicaria em um completo estado de sujeição em relação ao empregador. E em caso de adoecimento, apesar de o Projeto de Lei versar sobre a

vinculação destes trabalhadores à Previdência Social, não há qualquer garantia de pagamento do salário nos quinze primeiros dias de afastamento por parte do empregador. E mais: o trabalhador terá de complementar o valor da contribuição previdenciária incidente sobre o salário mínimo legal se pretender gozar da qualidade de segurado junto ao INSS, isto em um cenário em que não possui sequer garantia de que, naquele mês, receberá valor suficiente para a sua subsistência.

Por esta razão, é que a regulamentação do trabalho intermitente, alinhada com a Reforma Trabalhista, é, desde a sua primeira concepção, atentatória aos direitos sociais fundamentais e, flagrantemente, libertária. Trabalhadores intermitentes, para alcançarem uma remuneração capaz de suprir suas necessidades básicas, terão de trabalhar muito, muitas vezes para diferentes empregadores, aumentando substancialmente a jornada de trabalho, mas, em contrapartida, em uma situação de supressão de seus direitos, o que denota o caráter precarizante em que a modalidade fora inserida em nosso arcabouço legal.

Esta roupagem aparente de proteção à liberdade das pessoas e incentivo a um “empreendedorismo”, em verdade, esconde um caráter elitista, pautado na supressão de direitos para maior exploração dos trabalhadores. Segundo Brito Filho, a incorporação de ideais libertários à uma Reforma Trabalhista transfere aos trabalhadores o destino de sua proteção, sendo claramente excludente, eis que só poupa nessas condições quem possui um mínimo de lastro para fazer isso:

Propostas que venham de adeptos desta concepção, desta feita, diminuem muito a proteção social, e fazem, embora sob uma roupagem aparente de proteção da liberdade das pessoas, uma opção que é claramente elitista, pois quem mais precisa de proteção são os que têm menos, e, para eles, a retirada de direitos a partir de certo ponto significa negar-lhes até o que é fundamental, ou, para usar uma expressão de Rawls (2008, p. 108-113): os direitos que constituem a base das expectativas, os bens primários sociais (BRITO FILHO, 2017, p. 24).

Por esta razão, entende-se que o trabalho intermitente fora regulamentado sob um discurso de modernização das relações de trabalho que trata a expressão como sinônimo de supressão e precarização dos direitos trabalhistas. Isto reflete intensas consequências para o meio ambiente do trabalho e para a qualidade de vida dos expostos à esta modalidade contratual.

Neste sentido, é que a partir deste momento, será trilhado o caminho da análise de algumas das experiências estrangeiras com a intermitência, que, por serem praticadas há mais tempo, possuem resultados sobre as consequências da legislação à saúde dos trabalhadores expostos a esta modalidade. Desta forma, haverá subsídios para interpretar a norma brasileira e

identificar se seu texto comporta riscos ao meio ambiente do trabalho, e à saúde mental destes trabalhadores.

3.2 O trabalho intermitente: Definição e experiências estrangeiras

O trabalho intermitente, do ponto de vista formal, é uma figura relativamente nova no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro. Intermitente é sinônimo de alternado, e significa “que para e começa por intervalos” (DICIO, 2020, s/p). Neste sentido, se olharmos para os trabalhadores convocados eventualmente para realizar um “bico” em um estabelecimento comercial, percebemos que, na realidade, a atividade já fazia parte do nosso cotidiano há muito tempo, só que de maneira informal.

Norbim (2017) define o trabalho intermitente enquanto aquele em que o obreiro fica à disposição do empregador e realiza os serviços contratados sempre que for necessário. Esta modalidade contratual possui tal nomenclatura porque a prestação dos serviços é descontínua. Desta forma, é possível inferir que na relação de trabalho travada entre o contratante e o trabalhador intermitente, o segundo só será convocado pelo primeiro conforme a demanda.

Alves (2019), por sua vez, conceitua trabalho intermitente como a modalidade contratual trabalhista, com prestação de serviço não-eventual e em razão da necessidade de trabalho descontínua, comum e corriqueira para o empregador que não pode adivinhar, no ato da admissão do empregado, quando e por quanto tempo precisará da prestação laborativa. É um contrato de trabalho marcado pela incerteza do momento exato da necessidade da prestação de serviço e das interrupções, e não pelo número reduzido de horas trabalhadas em um dia, semana ou mês.

Em decorrência da descontinuidade na prestação dos serviços, há uma manifesta imprevisibilidade tanto em relação ao evento da prestação de trabalho em si (se), no que respeita ao tempo da prestação (quando) e no que se refere ao valor da remuneração a ser recebida (*quantum*). O contrato intermitente carrega um aspecto aleatório, que depende da demanda de serviços do empregador que convoca os trabalhadores apenas quando entende necessário, o que transfere parte do risco empresarial, mesmo que mínimo, ao empregado, pois este fica dependente das variações do setor econômico de atuação do seu empregador para receber sua remuneração (SALES *et al*, 2018, p. 174).

Diversos Estados europeus possuem figuras análogas ao contrato de trabalho intermitente adotado pela Reforma Trabalhista. Países como Itália, Reino Unido e Portugal regulamentaram a prática há alguns anos, durante a crise econômica europeia, apresentando-a como a grande aposta do Estado para a flexibilidade nos negócios, facilitar a contratação de novos trabalhadores e fornecer caminhos para o emprego para jovens. Escolhemos estas três normatizações para a abordagem porque refletem disposições muito similares as da regulamentação brasileira.

Por esta razão, necessário fazer um apanhado legislativo e consequencial da modalidade contratual destes Estados a título de comparação com as escolhas do legislador pátrio. O Brasil, assim como estes Estados da Europa, também opta pela regulamentação diante de um cenário econômico de crise e de necessidade de recuperação da economia. Por isto, necessário verificar as experiências estrangeiras por serem anteriores e capazes de nos fornecer dados acerca das implicações da regulamentação da intermitência ao meio ambiente do trabalho destes obreiros no país.

3.2.1 O contrato de trabalho intermitente italiano

Na Itália, o *lavoro intermittente* (ou *lavoro a chiamata*) foi regulamentado pelo Decreto Legislativo nº 276/2004, conhecido popularmente como Reforma Biagi. Esta mudança nas relações laborais foi permeada por flexibilizações, e, diferentemente de outros países da Europa, a Itália, ao reduzir a carga de proteção construída em torno da relação de emprego, não instituiu um sistema coerente de amortecedores sociais e de seguridade social (COLUMBU, 2017, p. 278).

Após diversos ajustes normativos, a regência jurídica deste instituto encontra-se na Seção II do Decreto Legislativo nº 81/2015, conhecido no país como *Jobs Act*. São cinco dispositivos do título que disciplinam o trabalho intermitente, compreendidos entre os artigos 13 e 18 da normativa.

O Artigo 13 traz em seu bojo a definição e as formas de utilização do trabalho intermitente. Percebe-se na leitura que a legislação italiana traz um conceito jurídico fechado da modalidade contratual, e preocupa-se em limitar a utilização deste tipo de contrato. Segundo a normativa, contratar alguém enquanto intermitente só é possível em situações indicadas em instrumentos coletivos ou, na falta destes, por normas do Ministério do Trabalho.

Entretanto, segundo a legislação, trabalhadores com menos de 24 ou mais de 55 anos de idade podem ser contratados enquanto intermitentes mesmo sem as normas mencionadas. Neste caso, a *ratio legis* teve o intuito de estimular a admissão (ou readmissão) da parcela de cidadãos em idade mais afetada pelo desemprego: jovens com pouca ou nenhuma experiência profissional e trabalhadores que, em razão da idade avançada, não conseguem se reinserir no mercado de trabalho (COLUMBU, 2017, p. 280).

Além disso, o dispositivo também reflete limitações ao uso de contratos intermitentes por prazo determinado. Segundo o texto legal, o contrato intermitente por prazo determinado não pode ser utilizado nos setores do turismo, público e do entretenimento, e, quando for celebrado entre o mesmo empregado e mesmo empregador, não pode ser superior a quatrocentos dias de trabalho ao longo de três anos. Se ultrapassar este período, automaticamente, se transformará em um contrato intermitente por prazo indeterminado.

O dispositivo também prevê que, nos casos em que o empregado ficar de sobreaviso aguardando a um chamado, terá o direito a perceber uma indenização por disponibilidade, que é prevista no artigo 16 da lei.

Art. 13. Definição e formas de utilização do trabalho intermitente

1. O contrato de trabalho intermitente é o contrato, mesmo que por tempo determinado, pelo qual um trabalhador se coloca à disposição de um empregador que pode utilizar sua prestação de serviços de forma descontínua ou intermitente, segundo as exigências indicadas pela negociação coletiva, com referência também à possibilidade de desempenhar as prestações em períodos pré-estabelecidos ao longo da semana, do mês ou do ano. Na falta de negociação coletiva, os casos de utilização do trabalho intermitente serão identificados por portaria do Ministério do Trabalho e da Política Social.
2. O contrato de trabalho intermitente pode ser celebrado de forma individual com sujeitos menores de 24 anos, desde que a prestação laboral se desenvolva até a idade completa de 25 anos, e também com sujeitos com mais de 55 anos.
3. Em cada caso, exceto nos setores do turismo, empresas destinadas a serviços direcionados ao público e do entretenimento, o contrato de trabalho intermitente é admitido, para cada trabalhador com o mesmo empregador, por um período complessivamente não superior a quatrocentas jornadas de trabalho no arco temporal de três anos solares. No caso de superamento de tal limite, o contrato se transforma em contrato de trabalho a tempo pleno e indeterminado;
4. Nos períodos em que não está prestando serviços, o trabalhador intermitente não acumula nenhum tratamento econômico ou regulamentar, a menos que tenha garantido ao seu empregador disponibilidade para atender chamadas, caso em que tem direito a perceber a indenização por disponibilidade disposto no artigo 16.
5. As disposições desta seção não se aplicam às relações de trabalho com a administração pública (ITALIA, 2015, s/p) – tradução livre.

O artigo 14 trata das proibições no âmbito do trabalho intermitente. Sua redação versa que a utilização da modalidade contratual é proibida para: (i) substituir trabalhadores que estão exercendo o direito de greve; (ii) as empresas que durante os seis meses anteriores à

contratação fizeram dispensa coletiva de trabalhadores que ocupavam estes cargos ou que tiveram suspensão da produção, redução salarial, etc; (iii) as empresas que não realizaram avaliações de risco previstas na legislação sobre proteção da saúde e segurança dos trabalhadores.

Art. 14. Proibições

1. A utilização do trabalho intermitente é proibida:
 - a) para a substituição de trabalhadores que estejam exercendo o direito de greve;
 - b) nas unidades produtivas nas quais tenha ocorrido, nos seis meses anteriores, dispensa coletiva na forma dos arts. 4 e 24 da Lei n. 223 de 23 de julho de 19918, que tenha atingido trabalhadores contratados nas mesmas funções às quais se refere o contrato de trabalho intermitente, ou junto a unidades produtivas nas quais tenha havido suspensão do trabalho ou redução do horário de trabalho em regime de *cassa integrazione guadagni*, que atinjam trabalhadores que exercem as mesmas funções às quais se refere o contrato de trabalho intermitente;;
 - c) aos empregadores que não tenham realizado a avaliação de risco prevista na legislação sobre a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores (ITALIA, 2015, s/p). – tradução livre.

O artigo 15 trata da forma e da comunicação no âmbito do trabalho intermitente. Segundo o dispositivo, o contrato de trabalho nestes casos só pode ser estipulado por escrito, e deve conter (i) duração e hipóteses, objetivas ou subjetivas, que permitam a estipulação do contrato; (ii) local e formas de disponibilidade eventualmente garantidas pelo trabalhador e da convocação por parte do empregador, que não pode acontecer a menos de um dia útil da prestação do serviço; (iii) tratamento econômico e regulamentar ao trabalhador pelo serviço prestado e o pagamento de indenização por disponibilidade relativa, quando aplicável; (iv) formas e métodos pelos quais o empregador tem o direito de solicitar a prestação do serviço, bem como os métodos de registro da execução; (v) calendário e forma de pagamento da remuneração e do subsídio de disponibilidade; (f) medidas de segurança necessárias em relação ao tipo de atividade à ser realizada prevista no contrato.

Além disso, o dispositivo prevê que o empregador é obrigado a informar anualmente aos representantes sindicais sobre o andamento da utilização do contrato de trabalho intermitente na empresa, e obrigado a informar à Secretaria Regional do Trabalho, antes do início da execução do trabalho ou de um ciclo integrado de prestações de serviço com duração não superior a trinta dias, a duração da contratação via mensagem de texto ou e-mail. Em caso de violação desta última disposição, a lei prevê que seja aplicada uma sanção administrativa calculada sobre o número de trabalhadores intermitentes cuja contratação tenha sido omitida pela empresa.

Art. 15. Forma e comunicação

1. O contrato de trabalho intermitente deve ser firmado por escrito de forma a comprovar o cumprimento dos seguintes requisitos:
 - a) duração e hipóteses, objetivas e subjetivas, que autorizam a estipulação do contrato conforme art. 13;
 - b) cabimento e modalidade da disponibilidade, eventualmente garantida pelo trabalhador, e do relativo tempo de pré-aviso da chamada do trabalhador, que não pode ser inferior a um dia útil;
 - c) tratamento econômico e normativo que será aplicado ao trabalhador para a prestação de trabalho desenvolvida e relativa indenização de disponibilidade, quando prevista;
 - d) formas e modalidades, com as quais o empregador tem o direito de solicitar a execução da prestação de trabalho, bem como métodos de detecção de desempenho;
 - e) periodicidade e modalidade de pagamento da retribuição e da indenização de disponibilidade;
 - f) medidas de segurança necessárias em relação ao tipo de atividade prevista em contrato (ITALIA, 2015, s/p) – tradução livre.

O artigo 16, conforme referido anteriormente, versa sobre a indenização de disponibilidade, hipótese em que, conforme mencionado anteriormente, o trabalhador intermitente não estará prestando os serviços, entretanto, estará à disposição do empregador para convocações rápidas. O dispositivo versa que esta contraprestação não pode ser inferior ao montante fixado por decreto do Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais, com participação de associações sindicais comparativamente mais representativas no plano nacional.

O dispositivo aduz que em caso de doença ou outro evento que o impossibilite de atender ao chamado, o trabalhador deve informar prontamente o empregador, especificando a duração do afastamento. Durante este período, o obreiro não terá direito a perceber a referida indenização, e se não cumprir o prazo de retorno ao trabalho, perde o direito a percebê-la pelo prazo de quinze dias, salvo se o contrato individual de trabalho tiver disposição em contrário.

Inclusive, o artigo dispõe que se o trabalhador não pactuou no contrato a garantia de disponibilidade ao empregador, não terá direito a perceber a indenização nos períodos de inatividade. Por corolário, se não aceitar eventual convocação do empregador não poderá sofrer qualquer sanção. Todavia, se o obreiro que percebe a indenização de disponibilidade recusar ao chamado sem qualquer justificativa, a legislação permite a resolução do contrato, o que implica na devolução do subsídio relativo ao período imediatamente subsequente à recusa.

Além disso, a indenização por disponibilidade não integra o salário, de forma que não é computada para calcular direitos previstos em lei ou instrumento coletivo. Ademais, este subsídio está sujeito aos descontos para a previdência social, que será calculado sobre seu valor real. Caso o recolhimento seja inferior à remuneração mínima para deter uma qualidade de

segurado, nestes meses, o trabalhador intermitente poderá pagar a diferença da contribuição ao órgão competente²⁶.

Art. 16. Indenização por disponibilidade

1. O valor da indenização mensal por disponibilidade pode ser dividido em cotas horárias, é determinada por meio de negociação coletiva e não pode ser inferior ao valor fixado pelo Ministério do Trabalho e das Políticas sociais, que para tal, ouve associações sindicais comparativamente mais representativas no plano nacional;
2. A indenização por disponibilidade não é computada para efeito de cálculo de direitos previstos em lei ou contrato coletivo;
3. A indenização por disponibilidade está sujeita a contribuições previdenciárias calculadas sobre o seu valor efetivo, não se aplicando a matéria relativa ao mínimo contributivo previdenciário;
4. Em caso de doença ou outro evento que impossibilite temporariamente o atendimento aos chamados, o trabalhador deve informar tempestivamente a seu empregador, especificando a duração do impedimento, durante o qual não faz jus à indenização de disponibilidade. Quando esta obrigação não for cumprida, o trabalhador perde o direito à indenização por um período de quinze dias, salvo disposição em contrário constante no contrato individual;
5. A recusa injustificada a um chamado do empregador pode constituir motivo de resolução contratual e levar à restituição da quota de indenização por indisponibilidade relativa ao período sucessivo à recusa;
6. Por decreto do Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais, de comum acordo com o Ministério da Economia e das Finanças, deve ser estabelecido o teto remuneratório convencional de referência, em relação ao qual o trabalhador intermitente pode pagar a diferença de contribuição para os períodos nos quais recebeu um valor remuneratório inferior a tal limite ou se beneficiou apenas da indenização de disponibilidade inferior ao mesmo (ITALIA, 2015, s/p) – tradução livre.

A regulamentação do trabalho intermitente na Itália prevê, ainda, que estes trabalhadores estão imantados pelo princípio da não-discriminação. No artigo 17, a normativa obriga o empregador a pagar ao trabalhador intermitente o mesmo piso salarial que os trabalhadores regulares percebem pelo desempenho da mesma função, e que tanto o salário regular ou de contribuição ao órgão previdenciário serão proporcionais ao trabalho efetivamente prestado. Essa proporcionalidade também se aplica ao pagamento de férias, de afastamentos por doença e acidentes, e de licença-maternidade e parental.

Art. 17. Princípio da não-discriminação

1. o trabalhador intermitente não pode receber, para os períodos trabalhados e em igualdade de funções desenvolvidas, um tratamento econômico e normativo menos favorável que um trabalhador do mesmo nível;
2. o tratamento econômico, normativo e previdenciário do trabalhador intermitente deve ser proporcional em razão da prestação laborativa efetivamente

²⁶ Faz-se importante destacar que, na Itália, não existe salário-mínimo nacional. É papel das entidades sindicais fixar salários convencionais aplicáveis, de acordo com as normas específicas referentes aos sindicatos proporcionalmente mais representativos dentro do modelo de pluralidade sindical. Por isto, sem um mínimo garantido, a aposentadoria pode ser auferida pelos trabalhadores em valores inferiores ao mínimo convencional, pois este não obriga o ente previdenciário a cumpri-lo (NOGUEIRA, 2017, p. 145).

desenvolvida, em particular no que diz respeito à retribuição global e de cada componente desta, inclusive férias e em matéria de doença e infortúnio, licença gestante e licença-paternidade (ITALIA, 2015, s/p) – tradução livre.

O último dispositivo que trata do trabalho intermitente na legislação italiana versa sobre o cômputo do quantitativo de empregados de uma empresa quando esta emprega trabalhadores intermitentes. Segundo a normativa, estes obreiros devem ser contabilizados na proporção de horas de trabalho efetivamente realizadas a cada semestre.

Art. 18. Cômputo de trabalhadores intermitentes

1. Para efeito de cálculo do quantitativo de trabalhadores dentro da empresa, quando este critério for utilizado por disposições de lei ou de contrato, o trabalhador intermitente deve ser computado dentro do quadro de empregados em proporção ao horário de trabalho efetivamente desenvolvido a cada semestre (ITALIA, 2015, s/p) – tradução livre.

Percebe-se da análise do texto legal que na Itália o contrato de trabalho intermitente pode ser por tempo pré-fixado ou por tempo indeterminado. Inclusive, o instituto pode ser celebrado naquele ordenamento jurídico em duas modalidades: a primeira em que o trabalhador é obrigado a responder aos chamados do empregador, e, em contrapartida, recebe uma indenização por disponibilidade, e a segunda em que o obreiro não é obrigado a aceitar o chamado, todavia, não recebe a indenização.

Esta regulamentação do trabalho intermitente, apesar de apresentar garantias mínimas que visam amenizar os aspectos da aleatoriedade e da imprevisibilidade dos vínculos, de buscar que os trabalhadores regulares não sejam substituídos de forma integral por trabalhadores intermitentes, e de garantir a participação dos sindicatos classistas no estabelecimento das regras da contratação, impôs uma série de críticas por parte da doutrina jurídica italiana. Boni (2005) defende que esta modalidade contratual suscitou uma nova forma de subordinação, em que direitos e deveres foram proporcionalmente reduzidos. Segundo o autor, o trabalhador intermitente está exposto à ansiedade da imprevisibilidade de garantia de chamados por parte do empregador.

A primeira delas centra-se nos efeitos causados pela legislação às relações previdenciárias. Conforme destacado, o trabalhador que não alcançar o mínimo contributivo da previdência social poderá complementar o pagamento de forma a garantir os benefícios securitários. Mas resta a controvérsia de como o obreiro poderá fazê-lo se nem alcançou um número de convocações que lhe garantisse receber, naquele mês, o salário-mínimo.

Outrossim, as estatísticas apontam que os trabalhadores intermitentes estavam “empregados”, ao primeiro trimestre de 2017, em uma média de dez dias por mês. Neste

sentido, a regulamentação da modalidade implicou, a curto prazo, (i) no aumento de trabalhadores pobres, que embora trabalhem grande parte do ano, não percebem remuneração que lhes proporcione estar acima da linha da pobreza; e a longo prazo (ii) no aumento de aposentados pobres, que não percebem uma contraprestação mensal que lhes garanta uma vida com dignidade (NOGUEIRA, 2017, p. 144).

3.2.2 O contrato zero-hora britânico

O contrato de trabalho com jornada flexível ganhou proporções no Reino Unido quando foi regulamentado no *Employment Rights Act 1996*, através da emenda *Small Business, Enterprise and Employment Act 2015*. O “contrato zero-hora”²⁷ foi validado através dos artigos 27A e 27B como um contrato de emprego em que o indivíduo será convocado eventualmente pelo empregador, e somente nas horas que efetivamente prestar serviços é que receberá alguma remuneração (PYPER *et al*, 2013, p. 03).

Algumas questões passaram a gerar discussões acerca dessa modalidade contratual, como a imposição, por parte de determinadas empresas, de cláusulas de “exclusividade”, e a própria falta de transparência nos contratos. Isto ensejou a elaboração de uma consulta sobre o contrato zero-hora, em 2013, por parte do Departamento de Negócios, Inovação e Habilidades do governo britânico (MAEDA, 2017, p. 114).

No relatório da consulta, o governo britânico destacou que não existe conceito legal de trabalho zero-hora na legislação pátria. Entretanto, define, em termos gerais, que esta é a modalidade de contratação em que o empregador não garante ao trabalhador trabalho algum, e o trabalhador não é obrigado a aceitar nenhum trabalho oferecido. Neste sentido, o empregador possui a discricionariedade de variar o horário de trabalho do empregado desde a jornada integral até zero hora.

O relatório refere que a exclusividade, apesar de justificável em algumas situações, em outras circunstâncias significa proibir o empregado de prestar serviços a outrem, ainda que o empregador não lhe ofereça trabalho. Também alerta que os indivíduos nem sempre são claros sobre os termos, condições e consequências do contrato zero-hora, e os empregadores nem sempre cumprem ou entendem suas responsabilidades. Aduz, ainda, que os obreiros também se

²⁷ O contrato de trabalho intermitente é popularmente conhecido como *zero-hour contract* no Reino Unido, expressão cuja tradução livre é “contrato zero-hora”.

referiam à incerteza sobre o acesso a benefícios, pois suas horas de trabalho mudavam com frequência (REINO UNIDO, 2013, p. 05).

Conforme se observa do documento, o discurso da flexibilidade e da liberdade contratual permeia a consulta, legitimando a forma de contratação enquanto flexível, efetiva e justa. Segundo o governo britânico, as vantagens do contrato zero-hora para os empregadores são:

Flexibilidade. Os contratos zero-hora permitem que as empresas contratem funcionários para serem capazes de se adaptar às mudanças na demanda, oferecendo, por exemplo, mais horas quando chegam novos pedidos, podendo reduzir quando estes não chegam. Além disso, os contratos zero-hora são usados pelas empresas para aumentar a gama de serviços oferecidos – criando funções específicas ou tendo pessoal disponível em diferentes localizações geográficas, o que os funcionários permanentes não poderiam oferecer.

Apoiar planos de expansão. Esta flexibilidade também permite o crescimento das empresas, com um menor risco em termos de recrutamento de funcionários permanentes, caso os serviços adicionais planejados acabem não vingando no mercado. Por outro lado, se a expansão for bem-sucedida, os contratados na modalidade zero-hora são beneficiados com a tendência de trabalhos em tempo integral ou garantia de horas.

Retenção de habilidades. Os contratos zero-hora permitem que as empresas mantenham as habilidades e experiências de funcionários que desejem se aposentar parcialmente ou que já se aposentaram. Um empregador pode ter realizado um investimento significativo nestes indivíduos, por meio de treinamento, por exemplo.

Conhecimento da empresa e de sua cultura. As empresas também podem manter um grupo de funcionários treinados e qualificados que conhecem a cultura do negócio e seus procedimentos, em vez de funcionários fixos que não o sejam (REINO UNIDO, 2013, p. 12) – tradução livre.

Já para os trabalhadores, as vantagens descritas são:

Melhores escolhas. Os contratos zero-hora permitem que os indivíduos tenham melhores condições de ditar quando, onde e quanto querem trabalhar. Por exemplo, um trabalhador pode desejar assumir diversos trabalhos diferentes ou mesmo flexibilizar seu horário de trabalho em torno de seus outros compromissos ou interesses. Uma pesquisa realizada pela CIPD com indivíduos que trabalham sob contratos zero-hora revelou que 47% dos trabalhadores sob contratos zero-hora estavam ‘muito satisfeitos’ ou ‘satisfeitos’ em não terem horas garantidas, em comparação com 27% que estavam ‘muito insatisfeitos’ ou ‘insatisfeitos’. Dos entrevistados que se declararam satisfeitos, o principal motivo seria a flexibilidade em relação ao horário de trabalho. Além disso, 72% de todos os entrevistados acreditavam que tinham ‘muita’ ou ‘alguma’ escolha sobre o número de horas que trabalharam.

Oportunidades de ingresso no mercado de trabalho e um caminho para outras formas de emprego. Os contratos zero-hora permitem que os jovens, em particular os estudantes, ingressem no mercado de trabalho. Para estes indivíduos que ainda não podem trabalhar em tempo integral, esse tipo de emprego flexível os ajuda a adquirir habilidades e a experiência no local de trabalho, ao mesmo tempo que estudam. Tal como acontece com o trabalho a tempo parcial, esta experiência é vital para ajudar estes trabalhadores a progredir na carreira, bem como pode proporcionar outras formas de contrato de trabalho quando surgem oportunidades na empresa contratante.

Planos flexíveis de aposentadoria. Os contratos zero-hora também permitem que os indivíduos considerem uma ampla gama de opções para sua aposentadoria. Eles podem oferecer flexibilidade para que indivíduos parcialmente aposentados ou aposentados permaneçam ligados ao mercado de trabalho realizando trabalho ocasional, o que lhes proporciona uma renda e uma gama mais ampla de interesses do trabalho a serem perseguidos (REINO UNIDO, 2013, p. 13) – tradução livre.

O documento destacou ainda que, através de coleta de informações, identificou-se que os contratos zero-hora não estavam sendo utilizados como pretendido, e que, em algumas situações, poderiam estar sendo utilizados indevidamente para explorar trabalhadores. Duas preocupações principais foram identificadas:

Exclusividade. Um pequeno número de indivíduos com contratos zero-hora é impedido de trabalhar para outros empregadores. Por exemplo, a pesquisa CIPD descobriu que 9% dos indivíduos sob contratos zero-hora não tem permissão para trabalhar para outros empregadores quando seu empregador principal não tem trabalho disponível para eles. É claro que, em algumas circunstâncias, as cláusulas de exclusividade são úteis e justificáveis. Por exemplo, informações comerciais confidenciais podem ser confiadas a um indivíduo, o que seria problemático caso essa pessoa optasse por trabalhar, ao mesmo tempo, para uma empresa concorrente. No entanto, nem sempre há uma razão clara ou óbvia do porquê a cláusula faz parte do contrato de trabalho. Isto é particularmente difícil porque não é garantido ao indivíduo um determinado número horas de trabalho no contrato zero-hora. Por isto, sem uma justificativa válida, tais cláusulas prejudicam a escolha e a flexibilidade dos trabalhadores envolvidos.

Transparência. A coleta de informações descobriu que os indivíduos nem sempre estavam cientes de que estavam empregados sob um contrato zero-hora, o que havia a possibilidade de não lhes ser oferecido trabalho, ou 'zero-horas' de trabalho. Em alguns casos, os empregadores não deixaram isso claro ao anunciar ou entrevistar pessoas para estes empregos, nem no próprio instrumento contratual. Além disso, alguns empregadores não cumprem ou compreendem suas responsabilidades trabalhistas para com os indivíduos que empregam com um contrato zero-hora. Podem existir empregadores que evitam deliberadamente estas obrigações. Por exemplo, a pesquisa CIPD descobriu que 20% dos trabalhadores com contratos zero-hora relataram que 'sempre' ou 'às vezes' foram penalizados de alguma forma por seu empregador se não estivessem disponíveis para trabalhar quando necessário. 40% dos entrevistados na pesquisa CIPD também disseram que seus empregadores 'não os notificaram' quando não haveria mais trabalho disponível, e 42% dos 10 entrevistados relataram que eram notificados 'até 12 horas' antes da jornada quando o trabalho estava disponível. Em alguns casos, isso pode resultar em dificuldades financeiras e possível pagamento excessivo ou insuficiente de benefícios sociais para o trabalhador (REINO UNIDO, 2013, p. 13-14) – tradução livre.

Ademais, a consulta descreveu que uma questão adicional foi relatada pelos trabalhadores durante a coleta de informações: alguns indivíduos disseram não ter voz ativa em seu contrato de trabalho e não tiveram ou tiveram diálogo limitado com seu empregador. Um exemplo citado foi o de trabalhadores que foram convocados em cima da hora, o que não lhes permitiu planejar com antecedência o cuidado para com seus filhos enquanto estivessem no trabalho.

Como tentativa de garantir que tanto o empregador quanto o trabalhador estejam bem informados e entendam suas obrigações e direitos, bem como que a relação de trabalho fosse o mais equilibrada possível, o órgão do governo britânico emitiu as seguintes orientações, que acabaram resultando em uma consulta popular à sociedade: (i) legislar de forma a proibir o uso de cláusulas de exclusividade em contratos que não ofereçam garantias de trabalho; (ii) a emissão de orientações por parte do Governo sobre o uso justo de cláusulas de exclusividade em contratos de trabalho; (iii) a elaboração de um código de conduta por representantes dos empregadores e dos empregados acerca do uso de cláusulas de exclusividade, com o patrocínio do Governo para sua elaboração; (iv) confiar na reparação existente disponível na *common law*, que permite que os trabalhadores contestem as cláusulas de exclusividade (REINO UNIDO, 2013, p. 17).

A consulta recebeu mais de 36 mil respostas entre dezembro de 2013 e março de 2014, sobretudo porque uma comunidade virtual britânica denominada *38 Degrees* realizou uma campanha massiva para promovê-la. Como resultado, 83% das respostas foram a favor da proibição de cláusulas de exclusividade nos contratos zero-hora, e os representantes da comunidade se reuniram com oficiais do BIS e levantaram diversas questões que desejavam ver consideradas pelo governo e que constaram do relatório da pesquisa, das quais destacam-se, (i) a contenção do crescente número de pessoas contratadas através de contratos zero-hora, pois esse tipo de contratação deveria ser exceção e não regra; (ii) que os empregados não devem ser obrigados a se vincular a apenas uma empresa, sobretudo se não recebem horas suficientes de trabalho e, portanto, de salário; (iii) a inexistência de informação sobre o número exato de pessoas que estão trabalhando sob contratos zero-hora atualmente.

Inclusive, o Escritório para Estatísticas Nacionais do Reino Unido reconhece que a falta de definição legal do contrato zero-hora incorre em diversos problemas, sobretudo a ausência de garantia de número mínimo de horas de trabalho. Por isso, este órgão adota a denominação “contratos que não garantem um número mínimo de horas” no lugar de contrato zero-hora (MAEDA, 2017, p. 114-115).

Em 2015, diante deste cenário, através da emenda *Small Business, Enterprise and Employment Act 2015* os artigos 27A e 27B foram incluídos no *Employment Rights Act 1996*. Os dispositivos preveem que:

27A Termos de exclusividade inaplicáveis em contratos zero-hora

- (1) Nesta seção, “contrato zero-hora” significa um contrato de emprego ou outro contrato de trabalho sob o qual:
 - (a) o compromisso de fazer ou executar trabalhos ou serviços é condicionado ao empregador colocar o trabalho ou serviços à disposição do trabalhador, e

- (b) Não há certeza de que estes trabalhos ou serviços serão disponibilizados ao trabalhador.
- (2) Para este fim, um empregador disponibiliza trabalho ou serviços para um trabalhador se solicitar ou exigir que o trabalhador faça o trabalho ou execute os serviços.
- (3) Qualquer cláusula de um contrato zero-hora que:
 - (a) proíba o trabalhador de fazer trabalho ou prestar serviços sob outro contrato ou sob qualquer outro acordo, ou
 - (b) proíba o trabalhador de prestar serviços a outro empregador sem o consentimento do empregador principal, é inexecutável contra o trabalhador.
- (4) A subseção (3) deve ser desconsiderada para fins de determinar se um contrato é um contrato de emprego ou outro tipo de contrato de trabalho.

27B Poder de realizar mais providências em relação a contratos de trabalho zero-hora

- (1) O Secretário de Estado pode, através de regulamentos, estabelecer disposições objetivando assegurar que os trabalhadores zero-hora não estão restritos por qualquer cláusula ou acordos com seus empregadores de realizar outros trabalhos que não aqueles sob estes contratos ou acordos.
- (2) Nesta seção, “trabalhador zero-hora” corresponde –
 - (a) a empregados ou outros trabalhadores que prestem seus serviços sob contratos zero-hora;
 - (b) indivíduos que trabalham sob acordos não-contratuais para prestação de serviço na modalidade zero-hora;
 - (c) indivíduos que trabalham sob contratos de trabalho especificados em regulamento.
- (3) Os contratos de trabalho especificados em virtude da subseção (2) (c) são aqueles em que o Secretário de Estado considera que as disposições constantes do regulamento são aplicáveis, tendo em conta, em particular, as disposições dos contratos de trabalho que versem sobre rendimento, taxa de remuneração ou jornada de trabalho.
- (4) Nesta seção, “acordos não-contratuais para prestação de serviço na modalidade zero-hora” significam um acordo diferente de um contrato de trabalho em que –
 - (a) um empregador e um trabalhador acordam os termos sob os quais o indivíduo fará qualquer trabalho que o empregador disponibilizar para o indivíduo, e este concordar em fazê-lo, mas
 - (b) o empregador não é obrigado a disponibilizar qualquer trabalho para o indivíduo, nem o indivíduo é obrigado a aceitá-lo,
 e nesta seção o termo “empregador” deve ser lido em conformidade com a relação travada em acordos não-contratuais para prestação de serviço na modalidade zero-hora.
- (5) As disposições que podem ser realizadas mediante as regulações previstas na subseção (1) incluem disposições para –
 - (a) modificar –
 - (i) contratos zero-hora;
 - (ii) acordos não-contratuais para prestação de serviço na modalidade zero-hora;
 - (iii) outros contratos de trabalho;
 - (b) impor penalidades financeiras aos empregadores;
 - (c) exigir que os empregadores paguem compensações aos trabalhadores zero-hora;
 - (d) conferir jurisdição aos tribunais do trabalho;
 - (e) conferir direitos trabalhistas aos trabalhadores zero-hora;
- (6) Disposições que possam ser realizadas em virtude da subseção (5) (a) podem, em particular, incluir disposição para cláusulas de exclusividade para determinadas categorias de contratos de trabalho, casos em que a seção 27A não é aplicável. Para este propósito, a cláusula de exclusividade caracteriza-se como qualquer cláusula em virtude da qual um trabalhador seja impedido de realizar qualquer trabalho que não seja o do contrato do trabalhador.

- (7) Os regulamentos sob esta seção podem –
 - (a) dispor regras diferentes para objetivos diferentes;
 - (b) dispor regras sujeitas a exceções.
- (8) Para os fins desta seção –
 - (a) contrato zero-hora tem o mesmo significado disposto na seção 27A;
 - (b) um empregador disponibiliza trabalho para um indivíduo se lhe solicitar ou requerer que o realize;
 - (c) as referências do trabalho e de sua realização devem incluir como o serviço deve ser realizado.
- (9) Nada nesta seção deve afetar qualquer trabalho de contrato, exceto na medida em que os regulamentos publicados sob estas diretrizes se apliquem expressamente em relação às suas disposições (REINO UNIDO, 2015) – tradução livre.

Apesar da autorização governamental para a modalidade contratual, conforme se confere do texto, não existe no ordenamento jurídico britânico qualquer lei que preveja direitos específicos a essa classe de trabalhadores. Além disso, através da leitura, percebe-se de forma clara a inexistência de garantia de prestação de serviço e de percepção de salário, e a ausência de direito ao pagamento do mesmo piso salarial dos trabalhadores regulares que desempenham a mesma atividade que o zero-hora (ADAMS *et al*, 2015, p. 02).

Segundo o Serviço de Orientação, Conciliação e Arbitragem do Reino Unido, os trabalhadores zero-hora possuem, por lei, o direito: (i) a receber salário hora correspondente ao mínimo nacional; (ii) férias remuneradas; (iii) remuneração por sobreaviso; (iv) pausas para descanso no trabalho; (v) descanso entre turnos de trabalho; (vi) repouso semanal; (vii) o pagamento de folgas acumuladas e não gozadas no caso de despedimento; (viii) salários pendentes no caso de despedimento. O órgão também destaca ser responsabilidade do empregador zelar pela saúde e segurança dos trabalhadores zero-hora no trabalho, bem como pagar seus salários incluindo as deduções fiscais e do seguro social nacional (ACAS, 2020, s/p).

O contrato zero-hora representa uma profunda tensão nas relações laborais no Reino Unido segundo Wood e Burchell (2015) no artigo intitulado “O que Dave, Vince e Ed não te contam sobre os contratos zero-hora”. O texto, que critica a postura de David Cameron²⁸, Vince Cable²⁹ e Ed Miliband³⁰ sobre este tipo de contratação, refere que o contrato zero-hora já existe há décadas no país, e que a discussão sobre a possibilidade de regulamentação não deve girar em torno do não-oferecimento de horas de trabalho, e sim da ausência de segurança quanto às horas mensais de trabalho.

²⁸ Primeiro-ministro do Reino Unido à época da publicação.

²⁹ Membro do Parlamento e líder do partido Liberal-Democrata à época.

³⁰ Líder da oposição e do Partido Trabalhista do Reino Unido durante o mandato de David Cameron.

Segundo a reportagem, a insegurança gera estresse, ansiedade e problemas no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, eis que não é possível planejar a vida diante da imprevisibilidade de quanto será a renda deste trabalhador ao final do mês.

Inclusive, um popular estudo denominado de *Next Steps*, coordenado pelo *Center for Longitudinal Studies*, foi realizado com cerca de aproximadamente oito mil pessoas que foram acompanhadas durante dez anos. Eles descobriram que aqueles submetidos a contratos zero-hora estavam sob um risco maior de reportar sintomas relacionados a doenças mentais. O relatório da pesquisa demonstrou que estes trabalhadores não corriam maiores riscos que os trabalhadores regulares de apresentar problemas na saúde física, entretanto, tinham maior probabilidade de apresentar problemas psicológicos (CLS, 2016).

Os riscos de apresentar problemas de ordem psicológica, conforme narrado, são relacionados à insegurança quanto ao número de convocações mensais e a respectiva remuneração. O *Trades Union Congress*, federação que reúne sindicatos de diversas classes do Reino Unido, publicou no ano de 2013 um estudo denominado de “O déficit de trabalho decente: o custo humano do trabalho zero-hora no Reino Unido” que trata das consequências do trabalho zero-hora. A pesquisa referiu que homens e mulheres saudáveis submetidos à falta de segurança e má remuneração tem duas vezes e meia mais probabilidade do que aqueles em melhores empregos de desenvolver doenças físicas e mentais que limitam sua capacidade de trabalho.

A pesquisa ressaltou, ainda, que embora os empregadores argumentem que os acordos de trabalho zero-hora auxiliam os indivíduos que possuem responsabilidades com filhos pequenos, a falta de garantia de trabalho e a imprevisibilidade relacionada à jornada de trabalho, eis que a escala muda com frequência, pode prejudicar as famílias. Os trabalhadores que responderam ao estudo do TUC referiram sobre o horário irregular de trabalho: (i) que não possuem tempo para fazer as atividades domésticas, pois todo tempo livre é dedicado à família; (ii) que a irregularidade nos dias de folga implica em dificuldades de ver a família, ir ao médico ou ao dentista, ou mesmo ver os amigos e fazer planos; (iii) que é estressante para toda a família.

O TUC destacou no documento que a média do salário-hora desses trabalhadores é cerca de um terço menor que o dos empregados em contratos permanentes, e ressaltou que a maioria dos zero-hora recebe menos que a previsão do *living wage*³¹ calculado com base no custo de vida do Reino Unido.

³¹ *Living wage* é a expressão utilizada para designar o rendimento necessário para a satisfação das necessidades básicas e manutenção de um nível de vida digno no Reino Unido. É calculado pela *Living Wage Foundation* e é

A união de sindicatos, ao final, recomendou aos políticos que adotassem e implementassem políticas públicas que fomentassem mais direitos para trabalhadores zero-hora, incluindo: (i) o direito de todos os trabalhadores receberem um contrato por escrito no primeiro dia de trabalho, que estabeleça os termos e condições, inclusive as horas de trabalho previstas; (ii) o direito de todos os trabalhadores serem notificados antes que o trabalho seja alterado ou cancelado, e de que os custos de transportes e rendimentos perdidos sejam pagos pelo empregador caso o turno seja cancelado poucas horas antes da prestação do serviço; (iii) o direito de os trabalhadores que tenham turnos irregulares ou intermitentes receberem um subsídio que recompense a flexibilidade que oferecem aos seus empregadores (TUC, 2013, p. 37-38).

Corroborando as críticas ao contrato zero-hora, fora veiculada na imprensa britânica uma pesquisa financiada pela *British Broadcast Corporation* sobre assédio sexual no ambiente de trabalho, na qual se entrevistou mais de seis mil homens e mulheres. No estudo, concluiu-se que dos que realizam trabalhos com maior grau de flexibilidade, como os sob a modalidade dos contratos zero-hora, *freelancers* e profissionais liberais, 43% sofreram alguma forma de assédio sexual no trabalho, enquanto apenas 29% dos que possuem emprego fixo passaram pela mesma situação (COMRES GLOBAL, 2017).

Percebe-se, da análise, que a figura do contrato zero-hora no Reino Unido, ao invés de regulamentar a prática à luz do princípio da proteção, garantindo aos trabalhadores um mínimo existencial, instrumentalizou a precarização das relações de trabalho e potencializa riscos de saúde e segurança aos obreiros que prestam suas atividades laborais nestes moldes.

3.2.3 O contrato intermitente português

Outra experiência estrangeira com o contrato de trabalho intermitente é a de Portugal. Regulamentada pela Reforma do Código do Trabalho, que aconteceu em 2009, a modalidade contratual é prevista em sua subseção III da sessão IX, intitulada de “Modalidades de contrato de trabalho”. A Reforma Trabalhista portuguesa visou modernizar a legislação de forma a englobar a pluralidade e diversidade dos vínculos contratuais existentes no país.

O artigo 157.º versa sobre a admissibilidade do trabalho intermitente. Segundo o dispositivo:

historicamente maior queo salário mínimo nacional. Diversos empregadores aderem a ele voluntariamente (MAEDA, 2017, p. 125).

SUBSECÇÃO III

Trabalho Intermitente

Artigo 157.º Admissibilidade de trabalho intermitente

1 – Em empresa que exerça atividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade.

2 – O contrato de trabalho intermitente não pode ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário (PORTUGAL, 2009, s/p).

Almeida (2011) refere que o artigo supramencionado destaca três elementos específicos do trabalho intermitente. Segundo a autora, o contrato de trabalho intermitente: (i) só pode ser celebrado validamente através de contrato por prazo indeterminado; (ii) se aplica às empresas que possuem intensidade variável de serviço; (iii) tem prestação laboral intercalada por um ou mais períodos de inatividade.

Da análise do artigo, também se depreende outra importante preocupação do legislador português. O texto legal centra a admissibilidade desse tipo de contratação na atividade da empresa, e não na pessoa do empregado. Quando o artigo 157.º versa que o contrato de trabalho intermitente só pode ser celebrado por empresas que exerçam atividade com descontinuidade ou intensidade variável, visa frear a utilização da intermitência como forma de precarização desenfreada do trabalho (ALVES, 2019, p. 186).

Ademais, a opção do legislador em enquadrar o contrato de trabalho intermitente como um contrato por tempo indeterminado demonstra a intenção de se preservar a estabilidade das relações laborais³². Isto colocou um fim à insegurança decorrente da sucessão de contratações por tempo determinado para atender necessidades descontínuas, e, ao mesmo tempo, permitiu que a relação entre empregador e empregado seja flexível o bastante para adaptar-se aos ciclos produtivos e às medidas para redução de custos operacionais (SCHNEIDER, 2017, p. 54).

O Código do Trabalho português prevê uma série de requisitos a serem cumpridos pelo empregador quanto à forma e conteúdo do contrato de trabalho. O artigo 158.º dispõe, *ipsis literis*:

Artigo 158.º Forma e conteúdo de contrato de trabalho intermitente

1 – O contrato de trabalho intermitente está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo.

³² Em Portugal, os contratos de trabalho não podem ser finalizados sem justa causa. Segundo as Seções III e IV do Código do Trabalho português, para que o contrato de trabalho sofra resolução, empregador e empregado devem estar de comum acordo. A única hipótese de despedida unilateral por parte do empregador é a “por justa causa”, cujo cometimento de falta grave que a ensejou deve ser devidamente comprovado para que a dispensa tenha validade (PORTUGAL, 2009, s/p).

2 – Quando não tenha sido observada a forma escrita, ou na falta de indicação referida na alínea b) do número anterior, considera-se o contrato celebrado sem período de inatividade.

3 – O contrato considera-se celebrado pelo número anual de horas resultante do disposto no nº 2 do artigo seguinte, caso o número anual de horas de trabalho ou o número anual de dias de trabalho a tempo completo seja inferior a esse limite (PORTUGAL, 2009, s/p).

Destaca-se, dentre os requisitos do artigo, uma importante reflexão. A alínea “b” do item 1 obriga o empregador a indicar no contrato de trabalho o número anual de horas ou de dias de trabalho a tempo completo a que o trabalhador deverá prestar serviços. Neste sentido, a legislação portuguesa demonstra indiscutível preocupação com a questão da aleatoriedade ou imprevisibilidade de trabalho ao obreiro intermitente.

Adiante, no artigo 159.º, o legislador reforça esta preocupação e destaca existirem duas subclassificações de trabalho intermitente no ordenamento jurídico português. Segundo o dispositivo:

Artigo 159.º Períodos de prestação de trabalho

1 – As partes estabelecem a duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e termo de cada período de trabalho, ou a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início daquele.

2 – A prestação de trabalho referida no número anterior não pode ser inferior a seis meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos quatro meses devem ser consecutivos.

3 – A antecedência a que se refere o nº 1 não deve ser inferior a 20 dias.

4 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior (PORTUGAL, 2009, s/p).

Da leitura, percebemos que o trabalho intermitente no país pode ser classificado em “alternado” ou à “chamada”. Quando as partes estabelecem no instrumento contratual “a duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e termo de cada período de trabalho”, estão optando pela modalidade alternada, em que há maior previsibilidade, eis que a atividade empresarial permite antever a necessidade da prestação laborativa. Em contrapartida, num registo de maior flexibilidade e incerteza, as partes podem escolher versar no contrato, ao invés da primeira opção, “a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início daquele”, caracterizando a modalidade à chamada, em que o empregador chamará o intermitente de acordo com as suas necessidades mais “urgentes” (ALVES, 2019, p. 187).

Ademais, o legislador português teve o cuidado de estabelecer períodos mínimos de atividade, garantindo um mínimo de ocupação e de respectivos rendimentos aos obreiros intermitentes. Não se admitem no ordenamento jurídico português contratos zero-hora como no

direito britânico. Em cada período de um ano, pelo menos seis meses devem ser de efetiva atividade, e destes, pelo menos quatro devem ser de prestação contínua (SCHNEIDER, 2017, p. 61).

Ao celebrar o contrato intermitente alternado, o trabalhador sofrerá menos risco de ser acometido por doenças como estresse e ansiedade decorrentes de não saber se será convocado e se obterá meios de subsistência.

No caso do trabalhador intermitente contratado à chamada, apesar da maior incerteza de convocações, o legislador teve o cuidado de estabelecer um prazo razoável de vinte dias para a convocação. Neste sentido, os trabalhadores, em especial as mulheres, que levam consigo maior sobrecarga de trabalho doméstico e cuidados com crianças e idosos, poderão fazer melhor planejamento para prestar o trabalho sem prejudicar a convivência familiar e seus compromissos pessoais.

Por fim, ao artigo 160.º, o legislador elenca os direitos do trabalhador intermitente. Segundo o dispositivo:

Artigo 160.º Direitos do trabalhador

- 1 – Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva em valor estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, ou, na sua falta, de 20% da retribuição base, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição.
- 2 – Os subsídios de férias e de natal são calculados com base na média dos valores de retribuições e compensações retributivas auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de duração do contrato se esta for inferior.
- 3 – Durante o período de inatividade, o trabalhador pode exercer outra atividade.
- 4 – Durante o período de inatividade, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
- 5 – Constitui contraordenação grave a violação no disposto nos n.os 1 ou 2 (PORTUGAL, 2009, s/p).

Na redação deste artigo, fica ainda mais evidente a atenção do legislador português à vulnerabilidade obreira e ao princípio protetivo que norteia as relações laborais. Isto porque apesar do dispositivo prever a liberdade do trabalhador de desenvolver outras atividades laborais no período de inatividade, e, conseqüentemente, ter outras fontes de renda, ajusta cláusula contratual obrigatória que lhe garante uma compensação retributiva durante o período em que não estiver prestando o labor.

Além disto, vê-se o respeito aos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores intermitentes no pagamento dos subsídios de férias e natal. Estes terão, por lei, o direito a gozar férias remuneradas, bem como receber gratificação natalina de acordo com a média de

remuneração e das compensações retributivas auferidas nos últimos doze meses. O próprio período de inatividade é remunerado e conta para fins de cálculos destas verbas.

Apesar de o trabalhador intermitente estar submetido a um contrato que não lhe garante trabalho integral e, por consequência, renda integral todos os meses, há uma evidente harmonia na legislação portuguesa entre a liberdade patronal e os direitos e garantias da classe trabalhadora.

Isto não quer dizer que não existam críticas à regulamentação jurídica do trabalho intermitente naquele país. Os principais argumentos contrários à legislação sustentam que a contratação de trabalhadores intermitentes arruína a integração dos trabalhadores com seus respectivos sindicatos, gerando um afastamento e conseqüente falta de identidade de classe. Ademais, a insuficiência salarial nos períodos de inatividade, mesmo com a garantia de pagamento da compensação retributiva é bastante preocupante, uma vez que gera insegurança, temor, angústia e toda sorte de sentimentos destrutivos aos trabalhadores, diante da evidente dificuldade em garantir a sua subsistência (SCHNEIDER, 2017, p. 171).

3.3 Trabalho intermitente no Brasil: análise crítica e comparativa

Após a reflexão sobre experiências anteriores com o trabalho intermitente, é chegada a hora de tratar das escolhas do legislador brasileiro. Quando o substitutivo do Projeto de Lei nº 6.787/2016 fora apresentado, diversas alterações foram realizadas relativamente à regulamentação da intermitência, mudanças estas que permaneceram na sanção presidencial da Lei nº 13.467/2017. Passa-se, portanto, a analisar a Reforma Trabalhista brasileira em tom crítico e comparativo com as experiências da Itália, do Reino Unido e de Portugal.

Segundo Rocha e Melo (2019), o legislador reformista inseriu o trabalho intermitente como um tipo de contratação atípica, e justificou sua regulamentação como uma alternativa para a superação dos efeitos da crise econômica e das altas taxas de desemprego. Percebe-se, neste tocante, a proximidade da introdução da modalidade no Brasil e nos países retromencionados. Em ambos os casos, a flexibilização das regras trabalhistas foi utilizada enquanto alternativa para melhoria da economia.

O artigo 443 foi modificado pela Reforma para introduzir este instituto jurídico na legislação laboral. Percebe-se da leitura que a redação aprovada pouco diferiu da constante no projeto de lei. O dispositivo, além de aprovar a utilização da intermitência, conceituou a modalidade no parágrafo terceiro:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho **intermitente**.

[...]

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. – **negritamos**.

Em primeiro lugar, cumpre destacar que a introdução do trabalho intermitente neste dispositivo já denota a atécnia da norma. A redação dá a entender que a intermitência é uma alternativa na classificação do contrato de trabalho quanto à sua duração, e não uma nova modalidade de contratação. Estranha, portanto, sua introdução ao *caput* do artigo 443 da CLT.

Inclusive, importante salientar que se for classificar o contrato de trabalho intermitente quanto a duração, este deve ser celebrado por prazo indeterminado, pois é a regra geral de ordenamento juslaboral pátrio. Entretanto, nada impede que a contratação seja realizada por prazo determinado, pois basta que a atividade se enquadre nas hipóteses do parágrafo segundo do mesmo dispositivo legal.

Segundo o artigo 443, § 2º da CLT, um contrato de trabalho por prazo determinado será válido quando tratar de (i) serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; (ii) atividades empresariais de caráter transitório ou de (iii) contrato de experiência. O rol é taxativo, e, portanto, o contrato de trabalho intermitente só poderá ser celebrado por prazo determinado se compreender uma das hipóteses retromencionadas.

Caso o contrato ultrapasse o prazo estipulado, o que poderá ser convencionado entre as partes, nunca poderá ultrapassar o prazo de 2 anos disposto na lei, por força do princípio da continuidade da relação empregatícia, caso contrário se converterá automaticamente em por prazo indeterminado. Neste tocante, a regra brasileira assemelha-se à regra italiana, que também admite a contratação a termo e prevê a conversão caso não haja resolução do contrato ao final do prazo. O Reino Unido silencia quanto a questão, o que nos faz crer que permite que a intermitência se dê por prazo determinado. Portugal, por sua vez, não admite esta hipótese de celebração do contrato.

Já o parágrafo terceiro do artigo 443 trata de conceituar o trabalho intermitente brasileiro. O conceito geral de contrato de trabalho, conforme versa o *caput* do artigo 3º³³, dispõe que a relação empregatícia acontece quando uma pessoa física presta serviços de

³³ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

natureza não eventual a um empregador, subordinado a ele e mediante salário. Por isto é que Souza Júnior *et al* (2018) afirma que a figura do intermitente é enigmática e traz perplexidade. A partir da Reforma, a CLT admite um contrato de trabalho que cumpre apenas os requisitos da pessoalidade, subordinação e onerosidade, deixando de fora a continuidade.

A ausência de continuidade implica na maior das problemáticas do trabalho intermitente. Não há qualquer previsão legal de um intervalo máximo além do qual o trabalho intermitente se transforme em mero trabalho eventual. Neste tocante, percebe-se que o trabalhador intermitente, segundo a norma pátria, pode trabalhar desde a jornada integral até zero hora durante a contratação, não havendo qualquer previsibilidade de um mínimo de chamados.

Isto gera outra controvérsia sobre a modalidade em nosso país: a CLT passou a reconhecer uma forma de emprego sem nenhuma garantia mínima de remuneração. Permite-se que alguém seja empregado no Brasil sem receber absolutamente nada por semanas ou meses a fio, frustrando a máxima finalidade que leva alguém ao mercado de trabalho: a subsistência própria e de sua família (SOUZA JUNIOR *et al*, 2018, p. 188).

Neste tocante, urge salientar que deixar a pessoa trabalhadora sob a imprevisibilidade de garantia de uma remuneração mensal, que seja capaz de atender suas necessidades vitais básicas e de sua família, é submetê-la à total flexibilização do direito fundamental ao salário-mínimo disposto no artigo 7º, IV da CRFB/1988³⁴. O trabalhador que laborar exclusivamente sob a modalidade intermitente, e que não atingir um número satisfatório de chamados no mês, talvez não seja capaz de auferir a renda necessária para cobrir suas despesas.

Comparando as disposições constantes do artigo 443 da CLT com as experiências estrangeiras, percebe-se que o trabalho intermitente no Brasil, neste tocante, muito se assemelha com a regência do instituto pelo Reino Unido e pela Itália. Enquanto estes países não preveem um número mínimo de chamados mensais, que garantam ao trabalhador a percepção de alguma renda, Portugal preocupou-se em dispor que em cada período de um ano, pelo menos seis meses devem ser de efetiva atividade, e destes, pelo menos quatro devem ser de prestação contínua,

³⁴ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

V - salário mínimo fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim [...] (BRASIL, 2020, s/p).

garantindo ao empregado certa previsibilidade dos valores que irá receber ao longo do ano de seus empregadores.

Esta regra, que realça o caráter aleatório e descontínuo do trabalho intermitente, permite que existam contratos de trabalho ativos sem a respectiva prestação de serviços por anos a fio, deixando o trabalhador à mercê da incerteza sobre sua remuneração. Neste sentido, Souza Junior *et al* (2018) defende a aplicação analógica da legislação portuguesa, pois esta não dá oportunidade para indefinições duradouras sobre os chamados ao trabalho.

Adiante, o legislador reformista introduziu à CLT o artigo 452-A, que prevê os requisitos a serem cumpridos pelas partes contratantes no caso da intermitência. Segundo o dispositivo:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. [...] (BRASIL, 2017, s/p).

O *caput* do dispositivo, além de prever a obrigatoriedade de o contrato ser celebrado por escrito, faz menção à não-discriminação do trabalhador intermitente no exercício da função. Assim como na Itália e em Portugal, o legislador reformista preocupou-se em dispor de forma expressa que o intermitente deverá receber o piso salarial por hora do trabalhador regular que realize as mesmas funções. Há, portanto, observância ao disposto nos artigos 5^{o35} e 461³⁶ da CLT quanto à igualdade no trabalho.

³⁵ Art. 5º - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

³⁶ Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Segundo a carta celetista brasileira, toda função realizada com trabalho de igual valor por um empregado a um mesmo empregador deve ser remunerada de forma igualitária, sem distinção de gênero, etnia, nacionalidade, idade ou modalidade contratual (como no caso da intermitência). Entretanto, caso um intermitente deseje requerer a equiparação salarial com um empregado regular, deverá verificar se cumpre os requisitos constantes dos parágrafos 1º, 2º e 3º do artigo 461 da CLT.

Em seguida, o artigo 452-A versa sobre a convocação do trabalhador intermitente. Os parágrafos 1º ao 4º do dispositivo versam, *verbo ad verbum*:

Art. 452-A. [...]

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo (BRASIL, 2017, s/p).

Percebe-se, como destaca Souza Junior *et al* (2018), que a lei estipulou um procedimento para a realização da convocação. Ao dispor que a chamada deverá acontecer com pelo menos três dias corridos de antecedência, e que neste ato deverá ser indicada qual a data, a hora e a jornada da prestação dos serviços intermitentes, há uma tímida preocupação do legislador com o planejamento do intermitente, que poderá reorganizar sua vida pessoal a fins de atender ao chamado. No mesmo sentido, caso o trabalhador esteja indisponível, o empregador também terá tempo hábil para reorganizar-se e realizar outra convocação.

Importante destacar que o trabalhador tem o prazo de um dia útil para responder ao chamado, e caso silencie ou recuse, o contrato de trabalho não sofrerá resolução, não podendo o empregador lhe aplicar qualquer penalidade.

Uma importante inovação do legislador reformista brasileiro foi a estipulação de multa por desistência da convocação. Caso o empregador ou o empregado, após o aceite, descumpra a convocação sem justo motivo, pagará à outra parte uma multa de 50% da remuneração devida, permitida a compensação em horas de trabalho. Evidentemente, a solução é injusta para o empregado. O empregador possui maior poderio econômico, estando o trabalhador em uma posição evidente de vulnerabilidade. Neste sentido, a empresa que se utiliza

da intermitência, por força do art. 2º da CLT³⁷ é que deve estar preparada para lidar com os imprevistos e convocar outra pessoa para assumir o posto de trabalho em caso de falta.

Entretanto, a possibilidade de multa a ser revertida em favor do empregado é válida à luz do princípio da proteção. O obreiro, a partir do chamado, reorganiza a sua vida para prestar o serviço. Conforme referido sobre o contrato zero-hora britânico, a maior das queixas sobre a aleatoriedade dos chamados é acerca da dificuldade que os trabalhadores, sobretudo as mulheres, tem em relação ao planejamento dos cuidados com crianças, idosos e com compromissos pessoais. Por isto, peca o legislador pátrio quando, além de imputar a multa ao empregado, não prevê que o empregador, ao desistir da convocação, deveria suprir também os gastos supervenientes do empregado para a realização da atividade, quando devidamente comprovados.

À frente, no parágrafo quinto, o legislador reformista dispôs sobre o período de inatividade. Nos contratos de trabalho típicos, a CLT considera o tempo à disposição como tempo a ser remunerado. Entretanto, no caso do trabalho intermitente:

Art. 452-A. [...]

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes [...]
(BRASIL, 2017, s/p).

Percebe-se que o legislador optou por flexibilizar as regras do tempo à disposição sem qualquer contrapartida protetiva aos trabalhadores. O dispositivo, basicamente, afirma que o tempo em que não há prestação de serviços é considerado sem qualquer conexão com o contrato de trabalho.

Entretanto, durante este mesmo lapso temporal, o empregado estará aguardando um chamado para laborar, o que faz dele, mesmo que de forma relativa, disponível para o chamado do empregador. Como disciplina Delgado e Delgado (2017): A Lei nº 13.467/2017 tenta criar uma realidade de tempo à disposição do empregador sem a produção dos seus efeitos jurídicos.

Isto não impede que os sindicatos, em negociações coletivas, disponham regras para o período à disposição mais protetivas, que, como no caso da legislação portuguesa, prevejam o pagamento de uma compensação retributiva, ou como no caso da legislação italiana, prevejam que a garantia de disponibilidade ao empregador confira ao trabalhador intermitente o direito a uma indenização.

³⁷ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, **assumindo os riscos da atividade econômica**, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço (BRASIL, 2020, s/p) – negritamos.

Entretanto, pensa-se que o trabalhador sob esta modalidade, se não for aquele que mantém vínculo regular com outro empregador e se utiliza da intermitência para auferir uma remuneração extra, certamente será aquele obreiro que labora para vários empregadores, aguardando o chamado de um deles para exercer as mais diversas funções. Isto dificulta a identidade do intermitente com uma classe específica, e mina a possibilidade de persecução de melhores condições de trabalho através da negociação coletiva.

Ademais, não há na lei brasileira qualquer restrição à celebração do contrato de trabalho intermitente por vias individuais. A Itália, neste tocante, dispõe que as regras para a utilização da modalidade serão avençadas mediante negociação coletiva, e na ausência desta, identificadas por portaria do Ministério do Trabalho e da Política Social. A participação do ente sindical na escolha das regras da contratação certamente confere aos trabalhadores maior proteção social.

Em seguida, o artigo 452-A versa, do parágrafo sexto ao oitavo, sobre as verbas devidas ao trabalhador pela prestação do serviço intermitente. Segundo o dispositivo:

Art. 452-A. [...]

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações [...] (BRASIL, 2017, s/p).

A redação do parágrafo sexto instaurou certa controvérsia acerca do prazo para pagamento da remuneração. Delgado e Delgado (2017) entendem que esta deve ser adimplida no próprio dia da prestação de serviços. Em sentido contrário, Souza Junior *et al* (2018) entende que se a normativa não dispôs expressamente sobre a periodicidade do pagamento, deve-se entender que o empregador poderá efetuar-lo em qualquer periodicidade (diária, semanal ou quinzenal), desde que previsto no instrumento contratual e respeitada a periodicidade máxima mensal constante do *caput* do artigo 459 da CLT³⁸.

³⁸ Art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações. [...] (BRASIL, 2020, s/p).

Adiante, os incisos do parágrafo sexto indicam as parcelas a serem pagas pela prestação de serviços. Além da remuneração e dos adicionais legais de praxe, a legislação prevê que o trabalhador intermitente receberá, a cada prestação de serviços, férias com o acréscimo de um terço, o décimo terceiro salário e o repouso semanal remunerado, todos calculados à proporcionalidade de horas de serviços prestados. Entretanto, não traz no dispositivo a forma do cálculo destas parcelas, colocando o intérprete, mais uma vez, diante de um quadro de intensa atécnia da norma trabalhista.

Souza Junior *et al* (2018) disciplina que existem pelo menos três soluções para o cálculo:

- a) apura-se a fração de 1/12 quando realizados serviços em período no mês, incluído o repouso semanal remunerado, por mais de 14 dias, aplicando analogicamente o disposto nos arts. 146, parágrafo único, da CLT e 1º, § 2º, da Lei nº 4.090/1962;
- b) apura-se a fração de 1/360 por cada dia trabalhado no mês, aplicando analogicamente o disposto no art. 14-A, § 9º, da Lei nº 5.889/1973, por regular, no âmbito rural, contrato simular ao intermitente;
- c) apura-se a fração de 1/12 a cada mês em que haja prestação de serviços, independentemente da sua duração em horas ou dias (SOUZA JÚNIOR *et al*, 2018, p. 207).

Para minimizar a precariedade jurídica do contrato de trabalho intermitente, e considerando que a lei assegura o pagamento das férias e do décimo terceiro a cada período de atividade sem delinear qualquer outra condicionante, o autor defende a aplicabilidade da terceira solução, por ser mais vantajosa ao empregado. Entretanto, importante refletir desde já que isto implica que o intermitente brasileiro, ao longo do ano, receberá pequenas frações de férias de forma diluída, e quando for gozar do período de descanso, não terá mais nenhum valor a receber.

O legislador também conferiu ao empregador a obrigação de recolher a contribuição previdenciária e o FGTS com base nos valores pagos ao intermitente no período mensal. Desta disposição, emergiu outra problemática: se o empregado intermitente não alcançar um número de chamados mensais que lhe garantam a contribuição previdenciária mínima para obter a qualidade de segurado, como se dará a sua subsistência caso fique incapacitado para o trabalho? Ficou em aberto na normativa se a responsabilidade de arcar com a remuneração do empregado seria do INSS ou do (s) empregador (es).

Apesar de o empregado, como no caso da intermitência italiana, ter a faculdade de recolher as diferenças de contribuições previdenciárias para alcançar o mínimo e, desta forma, deter a qualidade de segurado, provavelmente não irá fazê-lo, pois se os chamados não foram

suficientes para este recolhimento, sua remuneração certamente não foi suficiente nem para arcar com a sua subsistência.

Por fim, o parágrafo nono do artigo 452-A versou sobre o direito a férias do trabalhador intermitente. Segundo o dispositivo:

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador (BRASIL, 2017, s/p).

Percebe-se a maior face da precariedade da regência jurídica brasileira: o legislador confere o empregado o direito a um mês de férias, período em que não poderá ser convocado, mas este terá percebido os valores correspondentes durante os meses em que prestar seus serviços. Neste sentido, certamente terá de trabalhar para outros empregadores para conseguir garantir o pagamento de suas contas naquele mês.

Sobre as férias do intermitente, versam Delgado e Delgado:

Aparentemente, imagina a literalidade da lei que as férias podem ser gozadas sem pagamento da remuneração e do terço constitucional – em manifesto descumprimento do disposto no art. 7º, XVII da Constituição. Não sendo essa alternativa viável, do ponto jurídico (não há férias, no Direito brasileiro, sem remuneração e respectivo terço de acréscimo), tem-se que admitir que cabe, sim, o pagamento das férias de 30 dias, com o terço constitucional pertinente, assegurado o cálculo de seu montante pela média mensal dos salários nos meses componentes do período aquisitivo, respeitado o piso do salário mínimo mensal (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 57).

O que os doutrinadores defendem nada mais é do que a aplicação analógica do disposto na lei portuguesa, que confere ao trabalhador intermitente menos flexibilidade no direito ao descanso remunerado de férias, mediante o recebimento dos respectivos valores calculados à proporcionalidade dos serviços prestados no ano da aquisição do direito. Ao mesmo passo da legislação brasileira, a Itália dispôs que o cálculo de férias deve ser proporcional à prestação laborativa e o Reino Unido prevê o direito a férias em abstrato, o que nos faz interpretar que nestas ocasiões a remuneração respectiva também será calculada na proporcionalidade.

Por fim, urge salientar que se a descontinuidade inerente ao trabalho intermitente regulado na CLT permite que o empregado passe meses sem convocação para o trabalho, a concessão das férias pelo empregador a cada doze meses de contrato será medida muito confortável para este, eis que permite o esquecimento do trabalhador por vários meses a fio (SOUZA JÚNIOR *et al*, 2018, p. 209).

Ao analisar os artigos 443 e 452-A da CLT, que versam sobre o contrato de trabalho intermitente, pode-se perceber que a regência jurídica seguiu a sorte da Reforma Trabalhista, cuja tramitação apressada não permitiu estudos técnicos qualitativos sobre o respeito da regência jurídica aos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores brasileiros. Segundo Delgado e Delgado (2017), a Reforma é profundamente dissociada destas ideias matrizes da Constituição da República, e tenta instituir múltiplos mecanismos em direção gravemente contrária e regressiva.

Portanto, a regulamentação do trabalho intermitente, na tentativa de flexibilizar os direitos fundamentais constantes do ordenamento jurídico brasileiro, absorveu os ideais libertários da Reforma Trabalhista. Como visto anteriormente, a teoria libertária não admite que os bens considerados valiosos na sociedade possam ser distribuídos, não estando o Estado obrigado a garantir, em suas normativas, quaisquer direitos prestacionais. É o que percebe-se dos artigos 443 e 452-A da CLT, pois as regras de contratação do intermitente e direitos decorrentes da relação jurídica travada refletem um Estado absenteísta, que nega aos intermitentes o acesso a bens necessários aos seus projetos de vida e que garantam uma vida com dignidade (KYMLICKA, 2006).

Neste sentido, pode-se afirmar que a norma aproximou as suas regras das previstas pelas legislações italiana e britânica, incompatíveis com o modelo constitucional brasileiro. E ao se assemelhar a essas experiências mais flexibilizadoras e precarizantes, incorre na possibilidade de absorver para seus obreiros intermitentes as mesmas patologias mentais desenvolvidas pelos trabalhadores daqueles países.

Ao prescindir de um estudo detalhado sobre os efeitos da intermitência no plano internacional, o legislador pátrio deixou de avaliar que disposições visariam a melhoria da condição social dos trabalhadores. Regulamentar a intermitência teria sido um grande avanço para a concretização do equilíbrio do meio ambiente do trabalho se o legislador, à luz dos direitos fundamentais, tivesse se aproximado das disposições da legislação portuguesa, que dispôs de regras para o trabalho intermitente imantadas pelo princípio da proteção.

Entretanto, o que fora visualizado da normativa brasileira foi a potencialização dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho do intermitente. Conforme exposto, a regência jurídica trouxe consigo problemáticas como: (i) a aleatoriedade de chamados; (ii) a imprevisibilidade de percepção de remuneração; (iii) o desrespeito ao direito fundamental ao salário mínimo legal; (iv) a aplicação de multa por descumprimento ao chamado para o empregado; (v) a negativa de tempo à disposição quando há, no plano real, disponibilidade relativa; (vi) o pagamento proporcional do 13º salário e das férias acrescidas do terço

constitucional ao final de cada prestação de serviços, e não no efetivo período de gozo; (vii) a ausência de adaptação do ambiente de trabalho às condições físicas e mentais do intermitente, dentre outros fatores.

Todas estas flexibilizações de direitos, em complexa e sistêmica interação, podem gerar os mais variados riscos à saúde física e mental dos seres humanos expostos a este contexto laborativo. Por isto, calcados nos reflexos das experiências italiana e britânica, que dispararam os índices de adoecimento mental dos trabalhadores intermitentes, é que se avança nos estudos para tratar das possíveis consequências da legislação à saúde mental dos obreiros.

4 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO, RISCOS PSICOSSOCIAIS E A REGÊNCIA JURÍDICA DA INTERMITÊNCIA NO BRASIL

4.1 Trabalho intermitente e os riscos psicossociais implicados

Ao longo desta exposição, percebeu-se que o trabalho intermitente é uma modalidade permeada por controvérsias tanto no Brasil como em diversos países da Europa. Inclusive, da análise das legislações estrangeiras elencadas e da comparação com a regência jurídica pátria, percebe-se que o legislador reformista optou por regras semelhantes as dos países que mais flexibilizaram direitos – no caso, Itália e Reino Unido.

O Reino Unido, conforme destacado, experimentou um processo de precarização do trabalho que incorreu no adoecimento mental dos obreiros intermitentes. Diante da proximidade da regência jurídica brasileira com essa experiência flexibilizadora de direitos, e da possibilidade de afetação da saúde mental por ela comportada, cumpre, neste momento, destacar as fontes, os riscos psicossociais implicados ao meio ambiente do trabalho e quando sua interação implica no desequilíbrio do meio ambiente do trabalho e, por consequência, na quebra do direito fundamental à saúde mental no trabalho.

Destaque-se, novamente, que o meio ambiente do trabalho equilibrado é o resultado positivo da interação sistêmica dos seus fatores de risco. No caso de evidente desequilíbrio, o resultado negativo desta interação pode incorrer nos mais variados resultados à saúde mental dos trabalhadores. E no caso específico dos riscos psicossociais, quanto maiores os seus níveis de incidência, maiores serão as possibilidades de afetações à saúde dos obreiros.

Conforme identificado ao tópico anterior, as principais fontes de riscos psicossociais constantes da regência jurídica do trabalho intermitente são: (i) a aleatoriedade de chamados; (ii) a imprevisibilidade de percepção de remuneração; (iii) o desrespeito ao direito fundamental ao salário mínimo legal; (iv) a aplicação de multa ao empregado por descumprimento ao chamado; (v) a negativa de tempo à disposição quando há, no plano real, disponibilidade relativa; (vi) o pagamento proporcional do 13º salário e das férias acrescidas do terço constitucional ao final de cada prestação de serviços, e não no efetivo período de gozo; (vii) a ausência de adaptação do ambiente de trabalho às condições físicas e mentais do intermitente.

À primeira vista, estas regras não parecem manter qualquer relação com a saúde mental dos trabalhadores. Parecem problemas meramente financeiros que farão parte da vida das pessoas que laborarem sob a modalidade. Todavia, conforme amplamente abordado, estas disposições refletem uma restrição de acesso dos trabalhadores intermitentes a direitos fundamentais que perfazem o mínimo existencial garantido aos obreiros brasileiros. Neste sentido, se não forem devidamente identificados e tutelados, os riscos decorrentes da supressão de direitos poderão incorrer no desequilíbrio do meio ambiente do trabalho, produzindo riscos intoleráveis à segurança e a saúde mental dos trabalhadores.

Fazendo uma correlação entre as fontes de riscos psicossociais da regência jurídica do trabalho intermitente ora identificadas, e fontes as elencadas pela OMS na Tabela 1, quais são os riscos psicossociais implicados ao trabalho intermitente no Brasil?

Primeiramente, quanto ao conteúdo do labor, percebe-se que os ciclos de trabalho do intermitente serão fragmentados, conferindo-lhe a sensação de que ele está ali somente para cobrir uma falta ou necessidade momentânea. O trabalhador poderá ter a sensação de que é descartável e não tem valor para o empreendimento. Estes sentimentos poderão ser intensificados pelos níveis de incerteza sobre quando será seu próximo ciclo de trabalho. Ser relegado ao esquecimento, além de frustrar a expectativa da percepção de salário, também potencializa questionamentos internos sobre se o seu desempenho agradou ou não ao empregador.

Em relação à carga e ritmo de trabalho, o intermitente poderá enfrentar problemas relacionados à descontinuidade do trabalho. Por se tratar de uma modalidade contratual condicionada a convocações, quando uma pessoa trabalha exclusivamente na intermitência, poderá ter de aceitar o máximo de chamados possíveis, dos mais diversos empregadores, a fim de garantir uma renda mensal capaz de suprir suas necessidades. Isto poderá implicar no aceite de convocações com pouco tempo de descanso entre uma jornada e outra, em excesso de atribuições em um curto período de tempo e em cobranças excessivas para finalizações de atividades até o fim do período pré-estabelecido de prestação laborativa. Todos esses fatores podem gerar esgotamento físico e mental deste trabalhador.

Ademais, a regência jurídica brasileira dispôs que o trabalhador intermitente possui trinta dias de férias anuais, período em que não poderá ser convocado pelo empregador que as concedeu. Entretanto, conforme analisado, as férias acrescidas do terço constitucional serão adimplidas proporcionalmente ao final de cada período de prestação laboral. Isto implica na utilização destes valores destinados ao gozo do descanso prolongado no dia-a-dia, frustrando o objetivo central do direito fundamental a férias remuneradas: a desconexão do trabalho. Muito

provavelmente, ao não ser convocado e não auferir renda, o trabalhador intermitente se manterá alerta ao chamado de outros empregadores naquele período. A falta do descanso prolongado, a curto prazo, poderá incorrer em adoecimento ou aumento das probabilidades de acidentalidade.

Quanto ao cronograma de trabalho, percebe-se que o trabalho intermitente comporta prestações de serviço em turnos e em horas relativamente imprevisíveis. Apesar da legislação prever o prazo de três dias de antecedência para a convocação, o trabalhador intermitente não poderá fazer planejamentos a longo prazo se quiser estar disponível para atendimento aos chamados. Esta imprevisibilidade, neste sentido, atrapalha os projetos de vida pessoais, e as pessoas se veem na dualidade entre marcar compromissos com antecedência e correr o risco de frustrá-los em razão de uma oportunidade de ganhar dinheiro.

Além disso, o trabalho noturno não-habitual também é um risco para o intermitente. A alteração brusca no ciclo circadiano pode afetar tanto os ritmos materiais quanto os psicológicos, influenciando no bom funcionamento do corpo e da mente destes obreiros. O estresse e outras formas de adoecimento mental possuem estreita relação com os distúrbios do sono, pois a privação do descanso durante a noite, durante os picos de melatonina, interfere no rendimento físico e mental, influenciando negativamente a vida do trabalhador porque gera impaciência, irritabilidade, falta de ânimo e de energia (FERNANDES *et al*, 2018, p. 277).

Em relação ao controle do trabalho, decerto que o trabalhador intermitente possui altas chances de ser excluído da tomada de decisões, mesmo que elas tenham relação direta com o cargo que ocupa na empresa. A falta de continuidade pode implicar no esquecimento, e estes obreiros poderão ser considerados menos importantes do que os empregados regulares nas deliberações internas da empresa que afetem as suas condições de trabalho.

Outra fonte de riscos, diretamente relacionada ao controle do trabalho são as relações interpessoais travadas no meio ambiente do trabalho. Por não participarem diariamente das rotinas laborais, os intermitentes poderão encontrar dificuldades para estabelecer laços com os colegas de trabalho e seus superiores hierárquicos. A intermitência, neste tocante, pode implicar em uma falta de identidade de classe com os demais colegas que laboram no mesmo local, além de implicar em solidão e falta de suporte durante a realização das atividades.

Em relação ao ambiente e equipamentos, importante destacarmos aqui a alta probabilidade de incidência de problemas ergonômicos. A ergonomia é um ramo das ciências sociais aplicadas que busca compreender a interação entre os seres humanos e os elementos que compõem o ambiente de trabalho, dentre eles: o maquinário, as ferramentas, os equipamentos, os sistemas, produtos, serviços e processos, buscando adaptá-los às condições físicas e mentais

do trabalhador. Preocupa-se, neste sentido, com a organização do trabalho, propondo mudanças a fim de reduzir os riscos de acidentalidade e doenças ocupacionais (TEIXEIRA, 2018).

No caso do intermitente, que não será um trabalhador regular da empresa, a probabilidade de regras ergonômicas não serem observadas são bastante altas. Quando a prestação laboral prescinde de estudos sobre o trabalho real exercido pelo empregado, a fim de entender todos os processos mentais envolvidos na realização do trabalho prescrito, deixa-se de lado as subjetividades do sujeito, incorrendo em maior exposição dos trabalhadores a riscos de acidentes e doenças ocupacionais. O trabalhador intermitente, neste sentido, terá de se adaptar às condições do meio ambiente do trabalho, quando o correto é que o contrário aconteça, o que poderá prejudicar o seu conforto físico e mental durante a prestação laboral.

A própria qualidade baixa de relações interpessoais travadas no meio ambiente de trabalho influencia diretamente outra fonte de riscos psicossociais: a cultura e funcionamento organizacional. Se o trabalhador intermitente, pela aleatoriedade das prestações de serviço, poderá ver frustrado o desenvolvimento de laços fraternos com os colegas de trabalho, provavelmente sofrerá com a falta de comunicação eficiente com os demais obreiros e baixos níveis de suporte para resolução de problemas e desenvolvimento pessoal no âmbito das empresas para as quais labora. Isto torna o ambiente de trabalho negativo e sobrecarregado emocionalmente, intensificando os estressores da atividade profissional.

Quanto ao desenvolvimento de carreira do trabalhador intermitente, pela descontinuidade da atividade, o próprio trabalhador poderá não considerar a atividade desempenhada como uma carreira a ser seguida. A intermitência é muito ligada a algo transitório, e a falta de vivência corporativa e de desenvolvimento de relacionamentos interpessoais influencia diretamente na estagnação destes obreiros. Para ascender na carreira, o intermitente, em primeiro lugar, terá de enfrentar o desafio de tornar-se um empregado regular, nos moldes do artigo 3º da CLT.

Por fim, outra grande fonte de riscos psicossociais implicados ao trabalho reconhecida pela OMS são os desequilíbrios trabalho-casa. Muitos obreiros intermitentes poderão enfrentar demandas de trabalho conflitantes com a realidade familiar, sobretudo as mulheres, que historicamente detêm maiores reponsabilidades do lar e de cuidados para com idosos e crianças. A aleatoriedade de convocações implica, por óbvio, na dificuldade de se planejar compromissos a longo prazo, bem como no conflito entre a possibilidade de se auferir renda e participar de eventos familiares importantes.

Percebe-se, da análise empreendida, que as fontes de risco identificadas na regência jurídica do trabalho intermitente não são somente equivalentes às elencadas pela OMS, como

também poderão emergir das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais condicionadas pela norma. Isto ratifica o entendimento de que qualquer meio ambiente do trabalho é permeado por riscos psicossociais.

Todavia, a análise destaca que as fontes de riscos psicossociais mais críticas são relacionadas à carga e ritmo de trabalho. Conforme verificou-se, a regência jurídica pátria, assim como a legislação da Itália e do Reino Unido, não previu um mínimo de convocações a ser cumprida pelos empregadores que optarem por contratar trabalhadores sob a modalidade. Por esta razão, se um indivíduo laborar exclusivamente como intermitente, correrá o risco de passar períodos sem receber qualquer salário, ou trabalhar e não alcançar valor suficiente à garantia da sua subsistência.

Esta condição de vulnerabilidade acentuada implicaria não somente na potencialização da interação sistêmica dos demais riscos psicossociais elencados. Em verdade, o trabalhador intermitente que depender exclusivamente dos chamados para auferir remuneração estará sujeito ao risco de não ter acesso a liberdades básicas, que dependem do recebimento de salário. Sem a garantia de receber uma remuneração mínima, o intermitente poderá restar privado da própria dignidade que lhe é inerente, pois contará com um contrato de trabalho que, em algumas ocasiões, não será capaz de atender as suas necessidades vitais básicas, ou seja, ao que é essencial para uma vida digna.

Neste sentido, imperioso destacar que o trabalho intermitente não irá incorrer no adoecimento mental dos obreiros em qualquer ocasião. O processo de desenvolvimento de doenças dependerá da subjetividade dos obreiros e do nível de desequilíbrio do meio ambiente do trabalho. Portanto, isto denota que quando exposto a nível maior dos riscos comportados pela regência jurídica, maior a probabilidade de a interação sistêmica destes fatores psicossociais gerarem efeitos intoleráveis à sua saúde mental.

A emergência das fontes e dos próprios riscos psicossociais no meio ambiente do trabalho não perfaz, portanto, o problema central da regência jurídica brasileira, até porque a própria tríade de fatores de risco que compõem o meio ambiente do trabalho (as condições de trabalho, a organização do trabalho e as relações interpessoais) são passíveis de engendrar riscos psicossociais. Na verdade, o problema está na intensidade destes riscos, pois quanto maiores seus níveis, maior será o desequilíbrio do meio ambiente do trabalho, que quando em constante interação com o ser humano, poderá incidir no desenvolvimento de sintomas psíquicos, físicos, cognitivos e comportamentais.

Percebe-se da regência jurídica que o agente psíquico-insalubre com a maior probabilidade de alcançar níveis intoleráveis é a imprevisibilidade salarial. O sofrimento

constante da variação de renda colocará estes obreiros, sobretudo os intermitentes exclusivos em uma posição de maior vulnerabilidade às demais fontes de riscos do meio ambiente do trabalho. A carga estressora implicada poderá gerar maior suscetibilidade a ocorrência de acidentes laborais e desenvolvimento de doenças psicossomáticas.

Já os obreiros que utilizam a intermitência como complementação de renda, apesar de expostos aos mesmos riscos psicossociais, ao possuírem emprego formal ou outro tipo de trabalho que lhes confira maior estabilidade, poderão escapar das piores consequências da atividade.

Portanto, infere-se que a regência jurídica do trabalho intermitente no Brasil implica em níveis intoleráveis de riscos psicossociais, sobretudo aos trabalhadores expostos exclusivamente a essa modalidade contratual. Isto não quer dizer que os trabalhadores intermitentes em situação de menor precariedade, ou seja, que se utilizam da intermitência para complementar sua renda, também não estejam sujeitos à possibilidade de enfrentamento de doenças psicossomáticas. Todavia, isto dependerá da produção de efeitos negativos na interação sistêmica dos riscos psicossociais implicados ao seu meio ambiente de trabalho, bem como de suas condições subjetivas para enfrentar as dificuldades impostas por estes riscos.

4.2 As patologias mentais relacionadas aos riscos psicossociais intoleráveis do trabalho intermitente

Conforme as lições de Baruki (2010), os riscos psicossociais laborais perfazem uma categoria que merece um tratamento jurídico condizente com os desafios que representam. Conforme se analisou, a interação destes fatores de risco pode incorrer no adoecimento e sofrimento dos trabalhadores. A regulamentação de uma modalidade contratual deveria ser realizada em consonância com o mínimo existencial garantido pela Constituição da República, pois ela provê todos os princípios que devem orientar a preservação da saúde dos trabalhadores no meio ambiente do trabalho.

Todavia, conforme abordado, a regência jurídica do contrato de trabalho intermitente rompeu com direitos sociais fundamentais, e implicou nos mais variados riscos psicossociais ao meio ambiente do trabalho. Suas regras podem ensejar níveis intoleráveis de riscos psicossociais, cuja interação com os trabalhadores reflete em verdadeiro desequilíbrio do meio ambiente do trabalho. Este processo produz poluição labor-ambiental capaz de afetar a

saúde mental daqueles expostos ao contexto jurídico-laborativo, e irradiar seus efeitos para a sociedade em geral.

Identificada a potencialidade de alcançar níveis intoleráveis, faz-se necessário elencar quais as doenças relacionadas a realização da atividade intermitente. Partindo da conclusão que o intermitente exclusivo será o mais suscetível ao desenvolvimento de doenças relacionadas à psique, é que será iniciada esta análise.

Se uma pessoa possui contrato de trabalho em vigor, mas corre o risco de não perceber remuneração por meses a fio, eis que a prestação de serviços depende da convocação, pode-se afirmar que resta em uma situação de desemprego relativo. Isto porque deter a qualidade de empregado prescinde da realização de uma atividade e recebimento de uma contraprestação pecuniária.

Neste sentido, infere-se que quando não estiver prestando serviços para algum empregador, o trabalhador intermitente exclusivo deterá as qualidades de um desempregado, pois não trabalhará e tampouco perceberá remuneração. Durante o período de incertezas sobre as convocações, sofrerá as repercussões psicossociais e psicopatológicas da situação de desemprego, bem como da situação de intermitência ou realização de “bicos”.

Sobre a influência do processo de flexibilização e influência das características atuais do trabalho sobre a saúde psíquica dos trabalhadores, confira-se o entendimento de Seligmann-Silva *et al.*:

Nas empresas, tais situações são propiciadas pela permanente iminência do “não-trabalho” ou do “bico”, que representa a ameaça da “precariedade objetiva”, que pode levar o trabalhador, e junto com ele sua família, a uma situação de perda de poder aquisitivo, muitas vezes de grandes proporções, causando ruptura em suas vidas, perda de identidade profissional e isolamento social. Tal processo pode ser ainda acompanhado de uma incerta assistência do Estado e de um futuro sombrio, considerando um mercado de trabalho para o qual a atividade anterior e os avanços da idade são com frequência fatores depreciativos e excludentes, especialmente quando a atividade for conhecida como geradora de adoecimentos, em particular os do sistema musculoesquelético e os da esfera psíquica (SELIGMANN-SILVA *et al.*, 2010, p. 187-188).

As consequências da precariedade do trabalho contemporâneo podem ser visualizadas nas estatísticas de saúde laboral da Previdência Social, que são as únicas oficiais disponíveis em âmbito nacional. O último Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade, publicado em 2017, destaca que no período compreendido entre 2012 e 2016, os transtornos mentais e comportamentais foram a terceira causa de incapacidade para o trabalho.

Todavia, o estudo destacou que o afastamento temporário e não relacionado oficialmente à atividade do trabalhador, relativo à saúde mental, absorve quase 92% do total

em análise. Segundo o MF, esta constatação parece estar relacionada à intangibilidade do adoecimento mental, eis que além de a identificação do adoecimento mental relativo ao trabalho ser de difícil percepção, há também certa resistência ao reconhecimento da relação do trabalho com a doença mental por parte dos empregadores.

O estudo destacou os vinte transtornos mentais e comportamentais associados às maiores frequências de concessão de auxílio-doença relacionado a acidente de trabalho no período analisado. Constatou-se que o afastamento laboral motivado por doenças mentais compreende, em sua maioria, (i) as reações ao “estresse” grave e transtornos de adaptação; (ii) episódios depressivos e (iii) outros transtornos ansiosos (MINISTÉRIO DA FAZENDA, 2017, p. 22).

Segundo a Organização Mundial da Saúde, a ciência psicológica demonstrou que certas perturbações mentais e comportamentais, como a ansiedade e a depressão, ocorrem em consequência da incapacidade do ser humano de se adaptar a um acontecimento vital gerador de estresse. O órgão destaca que as pessoas que procuram não pensar nos fatores estressores ou que não os enfrentam possuem maiores probabilidades de manifestar a ansiedade e a depressão (OMS, 2002, p. 43).

Ademais, a OMS ressalta que as perturbações mentais e de comportamento são causadas pela interação de fatores biológicos, psicossociais e sociais. Por isto, confirma-se o entendimento de que as características individuais dos indivíduos são salutares para se estabelecer uma boa relação entre o trabalho e a saúde mental. A subjetividade dos seres humanos que terá o condão de definir se uma atividade será motivadora ou estressora.

No caso do contrato de trabalho intermitente, destacou-se que os trabalhadores que laborarem exclusivamente sob a modalidade serão os mais afetados pela incidência de níveis intoleráveis de riscos psicossociais. O fato de serem empregados sujeitos a não perceber salário em determinados períodos aumenta os riscos de apresentarem problemas de ordem psicológica. A falta de segurança e a má remuneração aumenta a probabilidade de desenvolvimento de estresse, que limita a capacidade de trabalho.

O estresse laboral é uma das principais doenças que afetam a saúde mental dos trabalhadores nos dias atuais. As transformações econômicas e tecnológicas das últimas décadas têm impactado profundamente a forma de gerir as organizações. Essas mudanças, sempre em prol de uma melhor posição no mercado, alteram a organização do trabalho e privilegiam uma estrutura que gera repercussões diferenciadas na saúde física e mental das pessoas trabalhadoras. Apesar de fazer parte da vida de todas as pessoas, quando em níveis elevados, provoca uma série de doenças e morbidades.

Embora o termo estresse comporte certo grau de abstração, segundo Reis *et al* (2010) a comunidade científica considera-o o resultado de um estado de desequilíbrio tanto da relação indivíduo-ambiente de trabalho quanto da relação demanda-recursos. O estresse pode ser causado por fatores laborais e extra laborais, conjugados ou não, e possui implicações fisiológicas, psicológicas e comportamentais.

A OIT define o estresse no trabalho como a resposta que as pessoas podem ter quando confrontadas com demandas e pressões de trabalho que não correspondem a seus conhecimentos e habilidades, e que desafiam sua capacidade de enfrentá-los. Segundo a organização, o estresse ocorre em uma ampla gama de circunstâncias de trabalho, mas muitas vezes piora quando os funcionários sentem que têm pouco apoio de supervisores e colegas, quanto têm pouco controle sobre o trabalho ou sobre como podem lidar com demandas e pressões (OIT, 2003, s/p).

O stresse relacionado com o trabalho é determinado pela organização, pelo tipo de trabalho e pelas relações de trabalho. Emerge quando o conhecimento e a capacidade para resistir, afrontar e superar as dificuldades de um trabalhador individualmente ou em grupo, não correspondem às expectativas da cultura organizacional de uma empresa (OIT, 2012, p. 35)

As causas do estresse laboral são demasiadamente variadas, e englobam tanto fatores laborais quanto extralaborais, visto que problemas vivenciados no âmbito das relações familiares influenciam a vida do trabalhador no âmbito do trabalho. Todavia, os fatores laborais são os próprios riscos psicossociais do meio ambiente do trabalho, que, em algumas ocasiões, sobretudo quando atingem níveis intoleráveis, atuam como precipitadores de doenças mentais.

A OIT destaca que a maioria das causas do estresse laboral dizem respeito às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais travadas no meio ambiente do trabalho. Segundo o órgão, as oito categorias de riscos psicossociais que influenciam negativamente a vida dos obreiros, causando-lhes estresse, são: (i) o conteúdo do trabalho; (ii) carga e ritmo de trabalho, (iii) jornada de trabalho; (iv) participação e controle das tarefas; (v) desenvolvimento da carreira, promoções e pagamentos; (vi) papel na empresa; (vii) relações interpessoais; (viii) cultura organizacional e (ix) conflitos casa-trabalho.

Dentre estas categorias, importante destacar que os riscos psicossociais que podem implicar em estresse, são: ter muito ou pouco trabalho para fazer, trabalhar sob pressão do tempo, turnos de trabalho imprevisíveis, falta de controle sobre métodos de trabalho, horas de trabalho e ritmo de trabalho, inseguranças, negociações de pagamentos por peças, relacionamentos rasos com os colegas de trabalho, isolamento ao realizar as tarefas, falta de

clareza acerca dos objetivos organizacionais, falta de apoio para problemas domésticos no trabalho (OIT, 2003).

Oliveira (2011) disciplina, em caráter exemplificativo, o que entende ser os agentes responsáveis pela caracterização do estresse. Segundo o autor, esses agentes são identificados conforme as condições de segurança e higiene do meio ambiente do trabalho, bem como suas políticas administrativas, ramo da atividade explorada, maior ou menor grau de flexibilização das relações trabalhistas, estrutura organizacional, rotatividade de pessoal e o momento histórico do empreendimento. Para o doutrinador, o estresse acontece quando o grau de exigência estiver acima das possibilidades físicas ou mentais do trabalhador.

Segundo a OMS (2003), os efeitos do estresse laboral à saúde dos obreiros compreendem: (i) altos níveis de irritação e angústia; (ii) incapacidade de relaxar ou se concentrar; (iii) dificuldades de pensar de forma lógica e tomar decisões; (iv) aproveitar menos o trabalho e se sentir menos comprometido para com ele; (v) sensações de cansaço, depressão e ansiedade; (vi) dificuldades para dormir; (vii) apresentar problemas de saúde física, como doenças do coração, do sistema digestivo, aumento de pressão, dores de cabeça e transtornos musculoesqueléticos.

Ao serem atingidos por elementos estressores, os seres humanos normalmente produzem reações de defesa e adaptação diante dos agentes, possibilitando um enfrentamento da situação ameaçadora. Este processo de combate do corpo ao estresse engloba três fases: a fase de alarme, a fase de resistência e, caso os indivíduos sejam vencidos pelos efeitos dos riscos psicossociais, ingressam na fase de exaustão:

A fase de alarme inicia-se com os estímulos estressores que provocam resposta rápida do organismo (luta e fuga). Entretanto, esse estágio não se mantém por muito tempo, pois o esforço maior não visa somente à manutenção da harmonia interior, mas ao enfrentamento da situação ameaçadora. As alterações observadas no organismo, nessa fase, incluem aumento das frequências cardíaca e respiratória, e da pressão arterial; contração do baço; liberação de glicose pelo fígado; redistribuição sanguínea e dilatação das pupilas.

Na fase de resistência, o indivíduo tenta se adaptar à nova situação com o propósito de restabelecer o equilíbrio interno, pois o organismo apresenta um desgaste maior, dificuldades de memória e está mais vulnerável a doenças. Os sintomas mais comumente observados são o tremor muscular, fadiga física, desânimo, irritabilidade, dificuldade de concentração e instabilidade emocional. Por fim, a fase de exaustão consiste em uma extinção da resistência em decorrência de falhas nos mecanismos de adaptação. É considerada a condição mais crítica relacionada ao estresse, pois, após exposições repetidas ao mesmo estressor, o organismo pode desenvolver doenças graves ou, até mesmo, entrar em colapso. Em complementação, Lipp identificou outra fase do processo de estresse, denominada de quase-exaustão, caracterizada por um enfraquecimento do indivíduo que não está conseguindo adaptar-se ou resistir ao estressor. As afecções começam a surgir, porém não são tão graves quanto na fase de exaustão (PRADO, 2016, s/p).

Neste sentido, a análise ora empreendida implica dizer que se os riscos psicossociais que causam estresse laboral estão implicados ao trabalho intermitente em razão dos efeitos de sua regência jurídica, isto quer dizer que estes trabalhadores estão a mercê de desenvolver doenças psicossomáticas que afetam sua saúde biopsicossocial. Sobre os impactos do estresse, versam as lições da Organização do Trabalho:

O impacto do estresse na saúde pode variar de acordo com a resposta individual; no entanto, altos níveis de estresse podem contribuir para o desenvolvimento de deficiências relacionadas à saúde, incluindo transtornos mentais e comportamentais como exaustão, esgotamento, ansiedade e depressão, bem como outras deficiências físicas, como doenças cardiovasculares e musculoesqueléticas. Cada vez mais atenção está sendo dada ao impacto de comportamentos de enfrentamento emergentes, como abuso de álcool e drogas, tabagismo, dieta pouco saudável, sono insalubre, bem como à sua relação com um índice crescente de acidentes de trabalho e doenças não transmissíveis (OIT, 2016, p. 06) – tradução nossa.

Conforme narrado anteriormente, a falta de prevenção e enfrentamento do estresse no trabalho pode incorrer, segundo a OMS, no desenvolvimento de doenças mentais mais graves, como o transtorno de ansiedade e a depressão.

À primeira vista, a ansiedade parece algo normal, e de fato o é, pois é uma resposta do corpo contra ameaças ou perigos, deixando-o pronto para qualquer tipo de investida. Entretanto, é preciso diferenciá-la do transtorno de ansiedade, que possui cunho patológico e está entre as consequências fisiológicas e psicológicas mais comumente relacionadas ao estresse ocupacional em trabalhadores.

A ansiedade acompanha a maior parte das pessoas no processo existencial. Ao sentirem algum sofrimento físico e/ou mental, que exija mudança na vida cotidiana, é esperada uma elevação de seus níveis. A ansiedade é provocada por um aumento inesperado ou previsto de tensão ou desprazer. Pode desenvolver-se em qualquer situação, seja real ou imaginária, quando a ameaça é grande para ser ignorada, dominada ou descarregada (BARROS *et al*, 2003, p. 586).

O transtorno de ansiedade (TA) é uma espécie do gênero transtornos mentais e comportamentais. Está entre as categorias mais prevalentes de adoecimentos psíquicos, e interfere significativamente na vida das pessoas diagnosticadas e daqueles com quem elas convivem. Comprometem as atividades rotineiras, os relacionamentos sociais e demais esferas da vida dos indivíduos, como os estudos e o trabalho. Quando não devidamente tratado, seus sintomas persistem e causam deficiências na qualidade de vida dos seres humanos, como distúrbios de estresse, de pânico e pós-traumáticos.

Becker (1999) destaca que a ansiedade, ao contrário do medo real, é sempre causada pela incerteza. Castillo *et al*, na mesma esteira, ao diferenciar a ansiedade “normal” da patológica destaca que:

Ansiedade é um sentimento vago e desagradável de medo, apreensão, caracterizado por tensão ou desconforto derivado de antecipação de perigo, de algo desconhecido ou estranho.

[...] A ansiedade e o medo passam a ser reconhecidos como patológicos quando são exagerados, desproporcionais em relação ao estímulo, ou qualitativamente diversos do que se observa como norma naquela faixa etária e interferem com a qualidade de vida, o conforto emocional ou o desempenho diário do indivíduo. Tais reações exageradas ao estímulo ansiogênico se desenvolvem, mais comumente, em indivíduos com uma predisposição neurobiológica herdada.

A maneira prática de se diferenciar ansiedade normal de ansiedade patológica é basicamente avaliar se a reação ansiosa é de curta duração, autolimitada e relacionada ao estímulo do momento ou não (CASTILLO *et al*, 2000, p. 20).

DeSouza *et al* (2013) definem o transtorno de ansiedade como uma condição orientada para o futuro, caracterizada por (i) apreensão relativa à percepção de não poder controlar ou prever eventos potencialmente aversivos; (ii) sintomas corporais de tensão física e (iii) desvio do foco de atenção para esses eventos potencialmente aversivos ou para as respostas afetivas lançadas por eles.

Já a Biblioteca Virtual em Saúde do Governo Federal brasileiro define a moléstia como um fenômeno que ora nos beneficia, ora nos prejudica, dependendo das circunstâncias ou intensidade, podendo tornar-se patológica, isto é, prejudicial ao nosso funcionamento psíquico (mental) e somático (corporal). Estimula os seres humanos a entrar em ação, porém, quando em excesso, impede reações. Os transtornos de ansiedade são doenças relacionadas ao funcionamento do corpo e às experiências de vida (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020, s/p).

Portanto, percebe-se que a ansiedade é uma reação emocional de caráter transitório, e sua duração e intensidade dependem da subjetividade do sujeito afetado por ela. É útil à sobrevivência dos seres humanos, desde que mantida em níveis suportáveis. Todavia, pode se tornar patológica quando a reação normal do organismo contra a possível ameaça é desproporcional à situação, e leva o ser humano a apresentar sintomas psicossomáticos e até mesmo alcançar um estado de exaustão (KNOBEL, 1994).

Os TAs são problemas corriqueiros quando tratamos da saúde do trabalhador. Segundo Moraes e Silva (2015) a pressão organizacional pode vir a causar exposição prolongada à ansiedade, levando o trabalhador ao sofrimento psíquico e desenvolvimento de outras moléstias como estresse e esgotamento. Percebe-se, novamente, o quanto o estresse e a

ansiedade estão interconectados. Partem da interação sistêmica dos riscos psicossociais existentes no meio ambiente do trabalho.

Por esta razão, as causas dos transtornos de ansiedade relacionados ao trabalho são quase equivalentes às causas do estresse laboral. Os riscos psicossociais a que os trabalhadores estão expostos, e que o levam a desenvolver a doença, são: ambientes de labor com pouco apoio social, excesso de trabalho, contraprestações pecuniárias inadequadas ao esforço do obreiro, comprometimento individual excessivo, más condições dos ambientes e dos processos de trabalho e sobrecarga de trabalho (RIBEIRO *et al*, 2019).

Portanto, os indivíduos que conviverem com níveis intoleráveis destes riscos psicossociais, estão a mercê de desenvolver a ansiedade patológica, e apresentar seus sintomas psicológicos e físicos, ou mesmo o desenvolvimento de outras doenças psicossomáticas relacionadas e que afetam sua saúde biopsicossocial.

Moraes e Silva (2015) destacam que os sintomas psicológicos geralmente são apreensão, desespero, medo, hipervigilância, irritabilidade, sensação de pânico, fadiga, dificuldade de concentração e insônia, enquanto os sintomas físicos englobam transpiração, taquicardia, sensação de vazio na cabeça, palpitações, dores de cabeça, vontade constante de urinar, desconfortos epigástricos, falta de ar, boca seca, palidez, reação exagerada a reflexos, tontura, dentre outros. Todos estes sintomas geram considerável impacto nos índices de absentéismo, e outros aspectos relacionados ao trabalho, como queda brusca do desempenho nas atividades (FERNANDES *et al*, 2018).

Segundo a pesquisa realizada por Ribeiro *et al*, o transtorno de ansiedade pode ser incapacitante para o trabalho, e por estas razões deve-se ampliar o olhar sobre a doença para além da urgência em reduzir custos de produção. Deve-se levar em consideração a dignidade destes seres humanos e o valor social do trabalho, pois este deve ser instrumento de melhoria da condição social dos obreiros, e não fonte de adoecimento por transtornos mentais:

Os transtornos de ansiedade interferem significativamente na vida do trabalhador e daqueles com quem ele convive, comprometendo suas atividades, seus relacionamentos sociais e outras esferas da vida. Apresentam baixos índices de remissão espontânea e tendem a se cronificar, quando não tratados. Além disso, são incapacitantes, tendo sido verificadas maiores taxas de afastamento entre aqueles que padecem de tais morbidades. Se a ocorrência for precoce, menores serão as chances de iniciarem, prosseguirem ou se manterem ativos numa profissão. Ademais, os sintomas de ansiedade em trabalhadores foram preditores de desemprego nos anos seguintes.

Soma-se a isso o fato de a saúde dos trabalhadores ser, por vezes, negligenciada tanto pelos empregadores como pelos próprios profissionais, que evitam o afastamento para não resultar uma perda salarial, associada ao sentimento de não poder adoecer. Assim, muitas vezes as sobrecargas de trabalho passam despercebidas ou são ignoradas pelos próprios trabalhadores (RIBEIRO *et al*, 2019, p. 05-05).

Por fim, cumpre-se fazer aportes sobre a depressão, doença que também pode ser reflexo das relações de trabalho, e resultado de constante exposição a riscos psicossociais do meio ambiente laboral. Conforme a OMS e a OPS (2001) destacam, esta patologia é a principal causa de incapacitação em todo o mundo, e se situa em quarto lugar entre as dez principais causas da carga patológica a nível mundial.

De acordo com a OMS, a depressão pode ser definida como:

A depressão caracteriza-se por tristeza, perda de interesse nas actividades e diminuição da energia. Outros sintomas são a perda de confiança e auto-estima, o sentimento injustificado de culpa, ideias de morte e suicídio, diminuição da concentração e perturbações do sono e do apetite. Podem estar presentes também diversos sintomas somáticos. Embora os sentimentos depressivos sejam comuns, especialmente depois de passar por reveses na vida, o diagnóstico da depressão só se faz quando os sintomas atingem um certo limiar e perduram por, pelo menos, duas semanas. A depressão pode variar em gravidade, desde a depressão ligeira até à muito grave (ver figura 1.3). Ocorre muitas vezes episodicamente, mas pode ser recorrente ou crónica [...]

A depressão pode afectar as pessoas em qualquer fase da vida, embora a incidência seja mais alta nas idades médias. Há, porém, um crescente reconhecimento da depressão durante a adolescência e o princípio da vida adulta (Lewinsohn e col., 1993). A depressão é essencialmente um episódio recorrente durante geralmente cada um entre alguns meses e alguns anos, com um período normal entre eles. Em cerca de 20% dos casos, porém, a depressão evolui, sem remissão, para a cronicidade (Thornicroft e Sartorius, 1993), especialmente quando não há tratamento adequado disponível. A taxa de recorrência para os que recuperam do primeiro episódio situa-se à volta dos 35% aos 2 anos, e cerca de 60% aos 12 anos. A taxa de recorrência é mais elevada nos indivíduos com mais de 45 anos de idade. Um dos resultados particularmente trágicos de uma perturbação depressiva é o suicídio. Cerca de 15%-20% dos doentes depressivos põem termo à vida cometendo suicídio (Goodwin e Jamison, 1990). O suicídio continua a ser um dos resultados frequentes e evitáveis da depressão.

A perturbação afectiva bipolar é uma perturbação depressiva acompanhada de episódios maníacos caracterizados por humor expansivo, aumento da actividade, autoconfiança excessiva e deterioração da concentração. Segundo a CGD 2000, a prevalência de ponto das perturbações bipolares é de aproximadamente 0,4%.

Em suma, a depressão é uma perturbação mental comum que gera um ónus de doença muito elevado e deverá mostrar uma tendência ascendente nos próximos 20 anos (OMS, 2002, p. 68-69).

Jardim (2011) define a depressão como um tipo de transtorno afetivo que provoca alterações mentais, corporais e distúrbios de humor. Segundo a autora, comporta uma complexidade de sintomas que podem durar semanas, meses, ou perdurar por anos, interferindo significativamente na vida pessoal e profissional do indivíduo.

Ambrosio (2013), por sua vez, define depressão como um sofrimento psíquico e/ou dor moral decorrente de insatisfações ou de acontecimentos desagradáveis que interferem significativamente na diminuição da qualidade de vida, bem como na produtividade e

capacitação social do indivíduo. Segundo disciplina a autora, o transtorno apresenta sintomas relacionados a fatores de ordem psíquica, orgânica, hereditária, social, econômica, religiosa, entre outros.

Neste sentido, importante ressaltar a colocação de Cenci (2004), que refere que o transtorno, na maioria das vezes, é explicado pelo ponto de vista biológico, mas é vivenciado pelos indivíduos e suas sociedades sob a perspectiva cultural. Além de um distúrbio orgânico, ela também pode ser expressão de uma inadaptação social ou de um apelo de socorro, como nas questões trabalhistas.

Os riscos psicossociais relacionados à depressão laboral podem ser sutis. O Ministério da Saúde (2001) dispõe que as decepções sucessivas com situações de trabalho frustrantes, as perdas acumuladas ao longo dos anos de trabalho, as exigências excessivas de desempenho cada vez mais alto, geradas pelo excesso de competição estimulado pelos empregadores, que implica em ameaça permanente de perda do posto de trabalho e de demissão são determinantes para o desenvolvimento da depressão.

A OIT, por sua vez, refere que os riscos psicossociais e o estresse relacionado ao trabalho precedem o início da depressão. Segundo o órgão, problemas de saúde mental estão geralmente associados à carga de trabalho (incluindo longas jornadas de trabalho e altas demandas físicas, psicológicas ou emocionais), baixa latitude de decisão, baixo apoio, desequilíbrio entre esforço e recompensa, insegurança no emprego e reestruturação organizacional. Além destes fatores, também são riscos o desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal, insatisfação com os afazeres, conflitos de papéis, relacionamentos ruins no trabalho, excesso de comprometimento, baixos salários, exposição a bullying ou assédio moral, além da falta de justiça no trabalho (OIT, 2016, s/p).

Cavalheiro e Tolfo (2011) referem que uma pessoa deprimida pode apresentar os seguintes sintomas: falta de humor, redução da energia e diminuição da atividade, alteração na capacidade de experimentar o prazer, perda de interesse, diminuição da capacidade de concentração, fadiga, problemas de sono e diminuição do apetite. Além disso, ocorre uma diminuição da autoestima e da autoconfiança, assim como ideias de culpabilidade e de indignidade, mesmo nas formas leves.

Oliveira (2011) destaca ainda que o espectro da depressão é perigoso não somente para o funcionamento psíquico, mas também para o corpo. Segundo o autor, quando alguém vivencia um estado depressivo, as defesas do corpo funcionam de forma menos satisfatória e ele fica facilmente doente.

Complementando os estudos anteriores, Barbosa *et al* (2011), ao referirem sobre o estado crônico da depressão, lecionam que há uma relação estreita entre a doença e o suicídio. Segundos os autores, relativamente aos aspectos psicossociais, discutem-se os mitos, a desinformação e o preconceito em torno do termo depressão. Em muitos casos, seus sintomas são tratados com pouco caso, como “frescura”, e na verdade são sinais de alerta, sobretudo quando o indivíduo afetado apresenta ideação suicida.

Entretanto, importante destacar que explicar as motivações do suicídio enquanto consequência da depressão é uma forma de camuflar os reais motivos que levaram o sujeito a conduzir sua própria morte. Reduzir o suicídio a uma doença, ou seja, conferir-lhe aspecto meramente biológico, é deixar de vasculhar os motivos que conduziram esta pessoa à desesperança (SANTOS, 2009, p. 175).

Conforme fora tratado em capítulo anterior, a discussão sobre os riscos psicossociais a nível global eclodiu, no início dos anos 2000, em razão de casos de suicídios ocupacionais ocorridos na França. Estes casos escancararam que o adoecimento mental, seguido de suicídio consumado ou tentado, é cometido ou tentado por trabalhadores que estiveram em situação de profundo sofrimento no âmbito do meio ambiente do trabalho. No Brasil, não existem dados oficiais acerca dos suicídios relacionados ao trabalho, e enquanto não for instaurado um regime preventivo de riscos psicossociais, muitas pessoas padecerão deste sofrimento (BARUKI, 2010, p. 93).

Após os aportes sobre o estresse, a ansiedade e a depressão, percebe-se que os riscos psicossociais que dão causa a estas moléstias são correspondentes aos comportados pela regência jurídica do trabalho intermitente.

Imagine o caso do intermitente exclusivo, que depende dos chamados para auferir renda no mês. Viverá na constante espera e pressão pela oportunidade de trabalhar e garantir a sua subsistência e de sua família. Quando convocado, poderá ter de lidar com um curto período de prestação de serviços para alta carga de atividades a serem finalizadas. Além disso, por receber por hora trabalhada, decerto que o pagamento não corresponderá ao seu esforço para atender aos chamados e estar disponível ao empregador, mesmo que de forma relativa. Correrá o risco de estar empregado e não perceber remuneração por meses a fio. E esta incerteza geradora de estresse e ansiedade o fará atender o máximo de chamados possíveis para garantir a remuneração, o que pode gerar também exaustão por sobrecarga de trabalho.

Ao trabalhar em um período de tempo determinado, este trabalhador talvez não se sinta como parte integrante dele e sequer tenha autoridade para tomar micro e macrodecisões relativas ao processo do trabalho. E por não ser um empregado regular, também pode ser difícil

estabelecer laços com os demais obreiros, o que reflete em incertezas sobre o seu papel no trabalho desenvolvido, falta de colaboração na equipe e desacordos em informações.

Além disso, questões ergonômicas também poderão concorrer ao seu adoecimento mental, visto que poderá não haver uma preocupação com a adaptação do trabalho às suas particularidades físicas e mentais. Percebe-se, aqui, o problema de a regência jurídica do instituto ter sido tão flexibilizante e desatento aos direitos sociais fundamentais constantes do nosso ordenamento jurídico: trouxe consigo, para além da supressão de direitos, riscos que podem causar profundo adoecimento biopsicossocial destes obreiros.

E como o intermitente, acometido por moléstias que influenciam diretamente sua saúde física e mental, lidará com a possibilidade do afastamento do trabalho se não possui qualquer garantia acerca da sua qualidade de segurado? Além do mais, as dificuldades em comprovar o nexo de causalidade entre o adoecimento e o desenvolvimento do trabalho intermitente serão desafiadoras. Como será estabelecida de quem é a responsabilidade objetiva relativamente ao adoecimento ocupacional, se, em tese, eles prestam seus serviços para mais de um empregador? Teriam todos responsabilidade concorrente pelo risco de ter utilizado a modalidade? E os intermitentes contariam com o amparo da Previdência Social quando adoecidos, mesmo sem alcançar a contribuição mínima para deter a qualidade de segurado?

Estas são perguntas que o legislador parece ter ignorado. Ao promover reformas significativas na carta celetista, sequer atentou para os dados coletados no país, que denotam ser o adoecimento mental um dos grandes causadores de afastamentos previdenciários na atualidade.

O Ministério da Fazenda ressalta que a prevenção de acidentes e de danos à saúde do trabalhador vai muito além da identificação e eliminação de ameaças visíveis, alcançando a percepção dos chamados riscos psicossociais, capazes de afetar a saúde mental do indivíduo. Também enfatiza a necessidade de uma compreensão ampla do significado da adequação do trabalho às condições psicofisiológicas dos trabalhadores, obrigação implicada às relações laborais por força da Norma Regulamentadora nº 17 do Ministério do Trabalho e Emprego (MINISTÉRIO DA FAZENDA, 2017, p. 05).

Diante de um arcabouço jurídico protetivo tão vasto quando o brasileiro, regulamentar o trabalho intermitente sem observância às garantias mínimas conferidas aos trabalhadores pela Constituição da República e pela legislação infraconstitucional foi resultado de um projeto político que evidentemente buscou atender aos interesses do capital, absorvendo para si preceitos libertários e flexibilizando os direitos do trabalho. Houve falha em se

desenvolver uma regência jurídica capaz de regulamentar a atividade de forma a não promover a incidência de riscos psicossociais intoleráveis ao meio ambiente do trabalho.

4.3 O tratamento jurídico dispensado aos riscos psicossociais no ordenamento jurídico brasileiro

Da análise ora empreendida, percebe-se que os riscos psicossociais são presentes e decorrentes do meio ambiente do trabalho e ameaçam a saúde e a própria vida do trabalhador. No âmbito da saúde mental, situações estressoras, quando não devidamente tratadas, podem incorrer no desenvolvimento de outras doenças psíquicas, como a ansiedade e a depressão, cujo grau mais elevado pode levar a pessoa até mesmo a tirar a própria vida para se ver livre do sofrimento agudo que a acomete.

Além da tutela constitucional da saúde obreira, destacada à seção dois, o Brasil possui leis ordinárias, portarias e normas regulamentadoras que estabelecem a proteção à saúde dos trabalhadores no plano infraconstitucional. Resta desvendar, todavia, se estes são instrumentos eficazes ao combate dos riscos psicossociais intoleráveis promovidos pela regência jurídica do trabalho intermitente.

A Lei nº 8.080/1990, que dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, é categórica ao versar, à luz da Constituição da República, que uma das atribuições do SUS é a execução de ações de saúde do trabalhador. Segundo a legislação, estão incluídas em seu campo de atuação a execução de ações em prol da colaboração do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (BRASIL, 1990, s/p).

A norma, ainda, traz em seu texto um conceito de saúde do trabalhador, que ora se transcreve, *verbo ad verbum*:

Art. 6º [...] § 3º Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho, abrangendo:

[...]

II - participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), em estudos, pesquisas, avaliação e controle dos riscos e agravos potenciais à saúde existentes no processo de trabalho [...] (BRASIL, 1990, s/p).

Percebe-se que o legislador, balizado pelos preceitos da Constituição da República, considera a saúde do trabalhador enquanto uma questão de saúde pública. E apesar de a norma

não se referir explicitamente sobre os riscos psicossociais do meio ambiente do trabalho, explicita que o SUS tem como atribuição recuperar e reabilitar a saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho. Evidentemente, a expressão riscos engloba os de natureza psicossocial. Entretanto, mais uma vez a norma é reducionista, falhando em relacionar riscos do meio ambiente do trabalho apenas às condições de labor.

A Lei nº 8.213/1991, que versa sobre o Plano de Benefícios da Previdência, faz importantes aportes sobre a tutela jurídica da saúde do trabalhador. Ao dispor, no art. 19, § 1º, que as empresas são responsáveis pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador, evidentemente não se restringe ao fornecimento de equipamentos de proteção individual ou coletiva que são utilizados para neutralizar agentes químicos, físicos e biológicos. A palavra medida comporta certo grau de amplitude, de forma que se pode extrair da interpretação do dispositivo que as medidas necessárias à preservação da saúde do trabalhador englobam providências no sentido da neutralização dos agentes de riscos psicossociais.

Ademais, ao equiparar, no artigo 20, as doenças profissionais e do trabalho como acidentes de trabalho, considerou a possibilidade de os obreiros, acidentalmente, adquirirem uma doença no exercício de suas atividades laborais. Isto ampliou o conceito de acidente do trabalho, e, por consequência, o rol de proteção da saúde laboral, oportunizando que doenças psíquicas sejam consideradas acidente de trabalho, conferindo ao trabalhador o afastamento remunerado, caso esteja incapacitado de exercer as atividades laborativas (BRASIL, 1991, s/p).

Outra normativa que trata da saúde do trabalhador é o Decreto nº 3.048/1999, que versa sobre o regulamento da Previdência Social no Brasil. O anexo II da referida legislação trata dos agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsto na Lei nº 8.213/1991. Ao relacionar um rol de doenças com os agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional, reconheceu que os fatores físicos, químicos e biológicos podem, quando em níveis intoleráveis, incorrer no adoecimento mental do trabalhador.

Ademais, o decreto reconheceu que transtornos mentais e comportamentais decorrentes de uso do álcool são decorrentes de fatores de risco como problemas relacionados com o emprego e com o desemprego, condições difíceis de trabalho ou circunstância relativa às condições de trabalho.

O decreto também reconhece que reações ao estresse grave, transtornos de adaptação e transtorno pós-traumático, tem ligação direta com os riscos de: dificuldades físicas

e mentais relacionadas com o trabalho, como reação após acidente de trabalho grave ou catastrófico, ou após assalto no trabalho, bem como circunstância relativa às condições de trabalho.

Ao tratar de outros transtornos neuróticos especificados, o legislador elenca os seguintes riscos que podem ocasionar em neuroses profissionais: problemas relacionados com o emprego e com o desemprego, mudança de emprego, ameaça de perda de emprego, ritmo de trabalho penoso, desacordo com patrão e colegas de trabalho, outras dificuldades físicas e mentais relacionadas ao trabalho.

Por fim, cumpre destacar que o decreto reconheceu enquanto doença profissional a síndrome de *burnout*, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional. Ao elencar os fatores de risco que podem ensejar o desenvolvimento da patologia, o legislador destaca: o ritmo de trabalho penoso e outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (BRASIL, 1999, s/p).

Percebe-se que o texto do Decreto nº 3.048/1999, apesar de ainda não se referir aos riscos ocupacionais que causam adoecimento mental como riscos psicossociais, avança ao reconhecer fatores ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais travadas no meio ambiente laboral como causas das doenças listadas enquanto ocupacionais.

Por fim, vale destacar, no plano infraconstitucional, a Portaria nº 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego, que conta com 36 Normas Regulamentadoras sobre saúde e segurança no trabalho que foram recepcionadas pela Constituição da República de 1988 e continuam em vigor. Estas disposições legais são de observância obrigatória por todo e qualquer empregador, bem como pelos órgãos da administração pública direta e indireta, e estão em sintonia com as Convenções nº 161³⁹ e 151⁴⁰ da OIT, bem como com o art. 200 da CLT⁴¹.

³⁹ Versa acerca dos Serviços de Saúde no Trabalho.

⁴⁰ Versa sobre o Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública.

⁴¹ Art. 200 - Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre:

I - medidas de prevenção de acidentes e os equipamentos de proteção individual em obras de construção, demolição ou reparos;

II - depósitos, armazenagem e manuseio de combustíveis, inflamáveis e explosivos, bem como trânsito e permanência nas áreas respectivas;

III - trabalho em escavações, túneis, galerias, minas e pedreiras, sobretudo quanto à prevenção de explosões, incêndios, desmoronamentos e soterramentos, eliminação de poeiras, gases, etc. e facilidades de rápida saída dos empregados;

IV - proteção contra incêndio em geral e as medidas preventivas adequadas, com exigências ao especial revestimento de portas e paredes, construção de paredes contra-fogo, diques e outros anteparos, assim como garantia geral de fácil circulação, corredores de acesso e saídas amplas e protegidas, com suficiente sinalização;

V - proteção contra insolação, calor, frio, umidade e ventos, sobretudo no trabalho a céu aberto, com provisão, quanto a este, de água potável, alojamento profilaxia de endemias;

Todavia, em atenção ao objeto de estudo desta pesquisa, serão destacadas apenas as NR's 7, 9 e 17.

A NR-7 versa sobre o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Ela estabelece que todos os empregadores e instituições que admitam pessoas enquanto empregados tem a obrigação de elaborar e implementar um PCMSO, de acordo com os parâmetros mínimos e diretrizes gerais constantes de seu texto.

O PCMSO objetiva promover e preservar a saúde dos trabalhadores, e deve ser planejado e implantado com base nos riscos à sua saúde. Como medida de prevenção, inclui, dentre outras obrigações direcionadas aos empregadores, a realização de exames médicos admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de função ou demissionais. Estes exames, segundo a normativa, devem incluir avaliação clínica, que abrange anamnese ocupacional, exames físicos e mentais (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 1978, s/p).

Percebe-se, neste tocante, a preocupação do órgão em fiscalizar as relações de trabalho em elencar exames mentais como forma de avaliar, periodicamente, se o trabalhador se encontra apto mentalmente à realizar as atividades que lhe são designadas, ou mesmo para inferir se aquele meio ambiente de trabalho não resta imbricado de riscos psicossociais. Todavia, em seus anexos, a NR-7 versa sobre parâmetros para monitorização da exposição ocupacional sob o prisma dos riscos físicos, químicos e biológicos. Portanto, deixa em abstrato quais seriam os riscos relacionados ao adoecimento mental.

Por sua vez, a NR-9 versa sobre o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA). O PPRA, que deve estar articulado com o PCMSO, visa à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, e é obrigatório a todos os empregadores e instituições que admitam empregados.

VI - proteção do trabalhador exposto a substâncias químicas nocivas, radiações ionizantes e não ionizantes, ruídos, vibrações e trepidações ou pressões anormais ao ambiente de trabalho, com especificação das medidas cabíveis para eliminação ou atenuação desses efeitos limites máximos quanto ao tempo de exposição, à intensidade da ação ou de seus efeitos sobre o organismo do trabalhador, exames médicos obrigatórios, limites de idade controle permanente dos locais de trabalho e das demais exigências que se façam necessárias;

VII - higiene nos locais de trabalho, com discriminação das exigências, instalações sanitárias, com separação de sexos, chuveiros, lavatórios, vestiários e armários individuais, refeitórios ou condições de conforto por ocasião das refeições, fornecimento de água potável, condições de limpeza dos locais de trabalho e modo de sua execução, tratamento de resíduos industriais;

VIII - emprego das cores nos locais de trabalho, inclusive nas sinalizações de perigo (BRASIL, 2020, s/p).

Parágrafo único - Tratando-se de radiações ionizantes e explosivos, as normas a que se referem este artigo serão expedidas de acordo com as resoluções a respeito adotadas pelo órgão técnico.

No item 9.1.5, esta NR traz de forma expressa a definição dos riscos ambientais do trabalho. Segundo seu texto, consideram-se riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 1978, s/p).

Percebe-se, nesta normativa, que a abordagem sobre os riscos ambientais foi essencialmente ecológica e biocêntrica, ignorando, novamente, os riscos à saúde mental dos obreiros.

Já a NR-17 versa sobre Ergonomia, e visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 1978, s/p).

A ergonomia é o estudo da relação entre os seres humanos e seu meio ambiente. Conforme os ensinamentos de Teixeira (2018), no Brasil, os estudos sobre a temática buscam compreender a interação entre os seres humanos e os elementos que compõem o ambiente de trabalho, dentre eles: o maquinário, as ferramentas, os equipamentos, os sistemas, produtos, serviços e processos, buscando adaptá-los ao trabalhador. Preocupa-se, portanto, com a organização do trabalho, propondo mudanças a fim de reduzir os riscos de acidentalidade e doenças ocupacionais.

Através dos estudos da ergonomia, é que pudemos entender que nenhuma atividade é exclusivamente manual. A construção dos modos de executar a atividade e alcançar os objetivos que foram designados é resultado da interação entre fatores subjetivos do trabalhador (personalidade, competência, conhecimento, etc) e fatores que lhe são alheios (normas, meios de trabalho, mobiliário, etc). Neste sentido, o trabalhador, ao executar o trabalho prescrito, realiza atividade mental para fazer ajustes que lhe possibilitem encontrar os modos de operação adequados às dificuldades encontradas na tarefa.

Ao laborar, o obreiro é exposto a uma série de informações e micro-decisões que não são levadas em consideração em primeiro plano. O trabalho real nunca é o equivalente ao trabalho prescrito. Por esta razão, o trabalho real apresenta uma série de inadequações de carga de trabalho. É o que leciona Teixeira:

[...] o distanciamento entre trabalho prescrito e trabalho real provoca uma série de inadequações da carga de trabalho, sejam elas físicas, que resultam em problemas no posto de trabalho; sejam elas psíquicas, que geram problemas de raciocínio, erro na execução de procedimentos e dificuldade na tomada de decisão; sejam elas

organizacionais, que comprometem os resultados, ou seja, os objetivos são alcançados com baixa eficiência (TEIXEIRA, 2018, p. 88).

Percebe-se, portanto, que à luz destes aportes sobre ergonomia, o objetivo da NR-17 foi destacar que mesmo as questões estruturais do trabalho, que dizem maior respeito à aspectos físicos, têm ligação direta com a saúde mental dos obreiros. Isto porque quando é o ser humano que tem de se adaptar às condições de trabalho e à organização do trabalho, ao invés do contrário, a eficácia do processo produtivo tem índices baixos e os trabalhadores ficam mais expostos a acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. O conforto físico durante a prestação laboral é essencial para que os obreiros restem psiquicamente aptos a executar o trabalho prescrito.

Evidente a preocupação da NR-17 com a saúde psíquica dos trabalhadores. Inclusive, dentre seus itens, a normativa refere que com a finalidade de reduzir o estresse dos empregadores, devem ser minimizados os conflitos e ambiguidades de papéis nas tarefas a executar, o que está intimamente ligado com os riscos psicossociais relacionados à organização do trabalho, e que o empregador deve implementar um programa de detecções de casos de doenças relacionadas ao trabalho por intermédio de coleta de dados sobre sintomas referentes ao aparelho psíquico. Apesar de não listar os riscos psicossociais enquanto passíveis de causar adoecimento nos trabalhadores, a NR foi um avanço em reconhecer as afetações dos processos de trabalho à saúde mental ocupacional.

Por fim, cumpre destacar a proteção jurídica da saúde dos obreiros no Brasil na Instrução Normativa DC/INSS nº 98, de 05/12/2003. Atualmente, este é único instrumento jurídico que se refere aos riscos psicossociais do trabalho de forma expressa em nosso ordenamento jurídico.

A norma objetiva a simplificação, uniformização e adequação da atividade médico-pericial frente a uma nova realidade social. A alta incidência destas moléstias, segundo o documento, tem sido explicada por transformações na organização do trabalho:

A alta prevalência das LER/DORT tem sido explicada por transformações do trabalho e das empresas. Estas têm se caracterizado pelo estabelecimento de metas e produtividade, considerando apenas suas necessidades, particularmente a qualidade dos produtos e serviços e competitividade de mercado, sem levar em conta os trabalhadores e seus limites físicos e psicossociais. Há uma exigência de adequação dos trabalhadores às características organizacionais das empresas, com intensificação do trabalho e padronização dos procedimentos, impossibilitando qualquer manifestação de criatividade e flexibilidade, execução de movimentos repetitivos, ausência e impossibilidade de pausas espontâneas, necessidade de permanência em determinadas posições por tempo prolongado, exigência de informações específicas, atenção para não errar e submissão a monitoramento de cada etapa dos procedimentos,

além de mobiliário, equipamentos e instrumentos que não propiciam conforto (INSS, 2003, s/p).

A seção I, constante do anexo I da norma, trata das atualizações clínicas da LER/DORT. No ponto 4, onde versa sobre os fatores de risco imbricados às doenças, descreve que seu desenvolvimento é decorrente da interação de diversos fatores interdependentes no ambiente de trabalho. Segundo o órgão, dentre os fatores de risco causadores da doença, estão os riscos psicossociais:

[...] 4. FATORES DE RISCO

O desenvolvimento das LER/DORT é multicausal, sendo importante analisar os fatores de risco envolvidos direta ou indiretamente. A expressão "fator de risco" designa, de maneira geral, os fatores do trabalho relacionados com as LER/DORT. Os fatores foram estabelecidos na maior parte dos casos, por meio de observações empíricas e depois confirmados com estudos epidemiológicos.

Os fatores de risco não são independentes. Na prática, há a interação destes fatores nos locais de trabalho. Na identificação dos fatores de risco, deve-se integrar as diversas informações.

Na caracterização da exposição aos fatores de risco, alguns elementos são importantes, dentre outros:

[...]

g) as exigências cognitivas. As exigências cognitivas podem ter um papel no surgimento das LER/DORT, seja causando um aumento de tensão muscular, seja causando uma reação mais generalizada de estresse;

h) os fatores organizacionais e psicossociais ligados ao trabalho.

Os fatores psicossociais do trabalho são as percepções subjetivas que o trabalhador tem dos fatores de organização do trabalho. Como exemplo de fatores psicossociais podemos citar: considerações relativas à carreira, à carga e ritmo de trabalho e ao ambiente social e técnico do trabalho. A "percepção" psicológica que o indivíduo tem das exigências do trabalho é o resultado das características físicas da carga, da personalidade do indivíduo, das experiências anteriores e da situação social do trabalho (INSS, 2003, s/p).

A norma também refere que deve ser garantido aos trabalhadores acometidos por LER/DORT um tratamento com equipe multidisciplinar, sobretudo porque o apoio psicológico é essencial para que se sintam amparados em relação às consequências do adoecimento e perspectivas no emprego. Ainda, destaca que a abordagem dos aspectos psicossociais das doenças e do sofrimento mental apresentado pelos pacientes acometidos são muito úteis no processo de recuperação e reabilitação das lesões.

Apesar de ser uma Instrução Normativa que objetiva dar diretrizes no tratamento de lesões físicas ao órgão previdenciário, percebemos a sua importância à tutela da saúde mental dos obreiros. O instrumento reconheceu que o advento das LER/DORT provocou uma mudança no conceito tradicional de que o trabalho pesado, envolvendo esforço físico, é mais desgastante que o trabalho "leve", envolvendo esforço mental. (BRASIL, 2003, s/p).

Além disso, a IN referiu que os trabalhadores acometidos por doenças físicas como a LER/DORT também acabam sofrendo reflexos em sua saúde mental. O texto dispõe que:

É comum que se identifiquem evidências de ansiedade, angústia, medo e depressão, pela incerteza do futuro tanto do ponto de vista profissional, como do pessoal. Embora esses sintomas sejam comuns a quase todos os pacientes, com longo tempo de evolução, às vezes, mesmo pacientes com pouco tempo de queixas também os apresentam, por testemunharem problemas que seus colegas nas mesmas condições enfrentam, seja pela duração e dificuldade de tratamento, seja pela necessidade de peregrinação na estrutura burocrática da Previdência Social, seja pelas repercussões nas relações com a família, colegas e empresa (INSS, 2003, s/p).

Entretanto, a normativa pecou em diversos aspectos que lhe privariam de ser aplicada analogicamente para o controle dos riscos psicossociais do meio ambiente do trabalho. O primeiro deles foi o próprio conceito destes riscos trazido em seu bojo. Segundo o texto, os fatores psicossociais podem ser definidos como as “percepções subjetivas que o trabalhador tem dos fatores de organização do trabalho”. Percebe-se que ao denotar percepções subjetivas, o conceito comporta certa fragilidade, pois não considera o próprio trabalhador enquanto participe do meio ambiente do trabalho. Ao desconsiderar que ele mesmo pode gerar riscos psicossociais, rompe com o entendimento de que a qualidade das relações interpessoais é determinante para a higidez do labor-ambiente.

Não se pode desconsiderar também que a IN tem perspectiva restritiva e desconexa com o direito ambiental do trabalho. O texto legal refere que os riscos psicossociais são relativos somente à organização do trabalho, ou seja, ao resultado da interação entre os trabalhadores e a técnica. E, diante do abordado nesta pesquisa, sabemos que na realidade, eles são implicados também às condições de trabalho e às relações interpessoais.

Pode-se concluir, diante de todo o abordado, que inexistente no Brasil qualquer regulamentação jurídica específica sobre o enfrentamento dos riscos psicossociais sob a perspectiva labor-ambiental. Segundo Baruki (2017), o Brasil ainda resta distante de um reconhecimento profundo e total acerca dos riscos psicossociais. A autora destaca que tanto no plano legislativo, judiciário ou executivo o termo é ignorado, e quando se fala em saúde mental, os conceitos normalmente destacados são os de assédio moral, estresse ou discriminação. Por isso, seria necessário o advento de uma legislação que regulamentasse a proteção à saúde mental no trabalho.

Teixeira (2018), na mesma esteira, ressalta que a proteção à saúde do trabalhador em nosso país prioriza os aspectos físicos, químicos e biológicos do meio ambiente do trabalho como fatores de risco à saúde. Segundo a autora, as transformações sofridas no modo de

produção e nas relações de trabalho, nos últimos anos, trouxeram enormes desafios a serem enfrentados no meio ambiente do trabalho, especialmente no campo da saúde mental, o que não vem sendo devidamente regulamentado.

A questão foi enfrentada recentemente pelo Governo Federal, quando publicou a Portaria MS nº 2.309, de 28 de agosto de 2020. Com o objetivo de facilitar o estudo da relação entre o adoecimento e o trabalho, a normativa classificou os fatores de risco psicossociais com as respectivas doenças ocupacionais a eles relacionadas em 7 categorias: (i) gestão organizacional; (ii) contexto da organização do trabalho; (iii) características das relações sociais no trabalho; (iv) conteúdo das tarefas do trabalho; (v) condições do ambiente do trabalho; (vi) interação pessoa-tarefa e (vii) jornada de trabalho. Além disso, também reconheceu que o risco de morte e trauma no trabalho, ligados à integridade física do trabalhador, também podem ser considerados riscos psicossociais.

A normativa representou um avanço na tutela dos riscos psicossociais no país. Conforme abordado nesta pesquisa, os riscos psicossociais refletem afetações à saúde biopsicossocial dos trabalhadores. Esta portaria destacou o adoecimento do trabalhador nesta perspectiva ampliada, de forma a permitir a qualificação da atenção integral à saúde obreira. Entretanto, o texto foi revogado apenas cinco dias após a publicação.

Baruki (2017) ressalta que é imperioso retirar os riscos psicossociais do trabalho da invisibilidade em que se encontram na legislação brasileira. A autora sugere, em sua pesquisa, dez medidas em prol da proteção à segurança e à saúde dos trabalhadores:

3.2.1 Requalificar o sofrimento

Em primeiro lugar, retirar estes fatores de risco da invisibilidade se mostra necessário, uma vez que sua existência massiva nos ambientes de trabalho de forma naturalizada é algo que impede a qualificação do sofrimento por eles acarretado. Este trabalho e outros publicados por esta autora sobre temas correlatos buscam jogar luz sobre um problema que atualmente ostenta proporções pandêmicas. O trabalho de entidades sindicais, do Ministério Público do Trabalho e de acadêmicos que se debruçam sobre o tema deve se intensificar. Nunca foi tão importante falar sobre este tema. A seguir, passam-se a mencionar outras sugestões que apareceram como respostas para problemas discutidos ao longo desta pesquisa.

3.2.2 Voltar o olhar para a organização do trabalho

Os riscos psicossociais no trabalho, enquanto riscos crescentes em intensidade e importância se apresentam como riscos emergentes. Sabe-se que eles estão em “*intima relação com as políticas de gestão e com a cultura organizacional, constituindo ‘riscos não visíveis’ que afetam a saúde e a existência de homens e mulheres*”. Retirar o foco do sujeito que sofre e voltar o olhar para a organização do trabalho talvez seja uma das mais básicas, mas ainda necessária medida a ser perseguida por todos os atores envolvidos com o tema. Atualmente, o olhar para o enfrentamento individual do *stress* toma o encaminhamento adequado dos problemas de saúde mental algo ainda mais distante.

3.2.4 Mudar a competência para apreciar conflitos nas relações de trabalho de servidores públicos estatutários

Esforços devem ser empreendidos pelos sindicatos de servidores públicos no sentido de provocar o Supremo Tribunal Federal para que mude sua interpretação acerca da competência da Justiça do Trabalho, no sentido de que esta não seja mais restritiva e possa abarcar os conflitos resultantes das relações de trabalho de servidores públicos estatutários.

3.2.4 Sensibilizar atores importantes

Capacitar juízes para lidar com os temas relacionados aos riscos psicossociais no trabalho não é uma medida que se mostra apenas importante. Na verdade, trata-se de uma medida urgente, uma vez que a maior parte das situações problemáticas envolvendo estas questões acaba sendo submetida à apreciação do Poder Judiciário. Sendo assim, se os magistrados não estão preparados, a evolução no enfrentamento do tema fica paralisada, inexistindo válvula de escape para os que sofrem.

Valem ser citados nesse sentido os cursos realizados para capacitar procuradores pela Escola Superior do Ministério Público da União como um excelente exemplo que deveria ser seguido pelas Escolas da Magistratura em todo o país. A capacitação de auditores-fiscais do trabalho também se mostra medida sobremaneira importante porque as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego nos estados brasileiros arquivam a maior parte das denúncias referentes a este tema por falta de pessoal capacitado ou interesse institucional em atuar nesta seara. Por fim, a capacitação de procuradores do trabalho, já em curso, deve ser mantida e ampliada.

3.2.5 Aprimorar a realização de perícias médicas em saúde mental

Os médicos peritos que atuam tanto junto ao INSS, quanto os que atuam como auxiliares na Justiça do Trabalho precisam ser capacitados de forma urgente, uma vez que a falta de conhecimentos adequados sobre o tema dos riscos psicossociais no trabalho tem acarretado distorções e injustiças.

3.2.6 Conceber um novo modelo para emissão de CATs: “a raposa não pode mais tomar conta do galinheiro”

É preciso ter em mente a necessidade de se problematizar em nível nacional o atual modelo legal de emissão de Comunicações de Acidente de Trabalho previsto na Lei nº 8.213/91. Isto porque a legislação deixa a cargo do empregador esta comunicação, o que tem levado ao quadro gravíssimo de subnotificação e invisibilidade de adoecimentos relacionados ao trabalho.

3.2.7 Reconhecer o suicídio como acidente do trabalho

O suicídio se constitui não apenas como uma tragédia no âmbito pessoal, mas como um sério problema de saúde pública, tendo aumentado, em termos globais, 60% nos últimos 40 anos. Com base em dados da Organização Mundial da Saúde, em 2003, ocorreu em um caso a cada 35 segundos. Estima-se que o número de tentativas de suicídio supere o número de casos consumados em 10 vezes.

Em torno de 15 a 25% das pessoas com histórico de tentativa vão tentar novamente no ano seguinte e 10% das que tentam conseguem efetivamente consumir o ato nos próximos dez anos. Autópsias psicológicas permitem o estabelecimento de um nexo de causalidade diferido com os suicídios quando estes foram, em alguma medida, causados pelo trabalho. Nesse sentido, os suicídios causados pelo trabalho precisam ter tratamento jurídico de Acidente de Trabalho fatal, para todos os efeitos.

3.2.8 Remanejar currículos

É preciso formar pesquisadores e professores capazes de remanejar o currículo atual de escolas de engenharia, administração, economia. Os gestores que saem da faculdade atualmente aprendem exatamente a colocar em prática as formas de organização do trabalho deletérias cujos péssimos resultados em termos humanos não são nenhuma fatalidade, mas tão somente um corolário de sua utilização massiva. É preciso mudar a formação dos gestores.

3.2.9 Responsabilizar também os gestores

Além da responsabilização das organizações pelos males que causam aos seus empregados, acredita-se ser necessário responsabilizar os dirigentes de empresas (diretores) pelas políticas implantadas que resultem em adoecimentos e suicídios. Para fazer evoluir em profundidade os princípios e os métodos de gerenciamento e direção os dirigentes não podem se isentar da responsabilidade em relação aos impactos que suas atitudes tiveram na sociedade através da organização do trabalho por eles implementada.

3.2.10 Uma Norma Regulamentadora sobre os Riscos Psicossociais no Trabalho

Atualmente, existem na legislação brasileira preceitos legais mais do que suficientes para que o Ministério do Trabalho possa elaborar uma norma regulamentadora relacionada ao tema dos riscos psicossociais no trabalho. A Constituição Federal, as Convenções da OIT que já foram ratificadas, os dispositivos da CLT sobre saúde do trabalhador, os dispositivos do Código Penal sobre constrangimento ilegal, assédio sexual, a própria NR 17 – que fala sobre organização do trabalho e a necessidade de esta estar adaptada às características psicofisiológicas dos trabalhadores – além da legislação esparsa sobre discriminação (Lei nº 9.029/95) já permitem o nascimento de uma Norma Regulamentadora que venha, ao menos em alguma medida, dar conta destes temas (BARUKI, 2017, p. 244-248).

Percebe-se da leitura que a pesquisadora reflete verdadeiras medidas preventivas a serem tomadas no meio ambiente do trabalho e na tutela jurídica da saúde laboral em relação aos riscos psicossociais laborais. A própria proposição de uma Norma Regulamentadora que verse especificamente sobre os riscos psicossociais do trabalho facilitaria a detecção precoce e a prevenção de doenças ocasionadas por um meio ambiente de trabalho eivado de poluições relativas a estes agentes psíquico-insalubres.

Todavia, importante destacar que enquanto o ordenamento jurídico brasileiro não conta com uma regulamentação específica sobre medidas de proteção dos trabalhadores ante aos riscos psicossociais intoleráveis implicados ao meio ambiente do trabalho, é essencial que se destaque, como referiu a própria autora, que a legislação brasileira possui aparato suficiente para que se estabeleçam medidas de proteção aos trabalhadores por toda a coletividade.

Padilha (2011), ao tratar da necessidade do equilíbrio do meio ambiente do trabalho como medida de garantia da efetivação do direito fundamental à saúde laboral, destaca que a interpretação culminada dos artigos 225 e 200, VIII, da CRFB/1988 promoveu a absorção de toda a sistemática de proteção da qualidade de vida decorrente da legislação ambiental às relações de trabalho. Confira-se as reflexões da doutrinadora:

Na leitura principiológica dos valores protegidos pelo art. 225 do texto constitucional, não resta dúvida que dentre “todos” incluem-se o ser humano na sua qualidade de trabalhador, pois no exercício desta condição submete diariamente sua saúde e energia vitais a um ambiente, que embora artificialmente construído, deve também proporcionar-lhe sadia qualidade de vida, por meio de controle de agentes degradadores que possam afetar sua saúde em todos os seus múltiplos aspectos (PADILHA, 2011, p. 246).

Neste sentido, isto implica dizer que a rede protetiva do ser humano nas relações laborais foi ampliada significativamente pela Constituição da República de 1988. Ao afirmar que o meio ambiente do trabalho é parte integrante do meio ambiente geral, a Carta Maior possibilitou que os princípios do Direito Ambiental sejam invocados para tutelar as relações de

trabalho, atingindo o fim máximo de proteger os obreiros contra qualquer forma de poluição labor-ambiental.

A ótica que orienta o Direito Ambiental como um todo é a prevenção, pois a degradação ambiental é, via de regra, irreparável. Se o objetivo primordial do Direito Ambiental é a proteção e melhoria da qualidade do meio ambiente, isto denota que o Direito Ambiental do Trabalho também toma este princípio como seu norte.

Conforme evidenciado anteriormente, a Carta Maior vigente reconheceu em sua ordem interna o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado como um direito fundamental necessário à concretização da dignidade humana. Por esta razão, ao dispor que a defesa e preservação do meio ambiente, nele incluído o do trabalho, deve ser dirigida pelo Poder Público e pela coletividade, versou expressamente sobre o princípio preventivo.

Segundo as lições de Sarlet e Fensterseifer (2017), o princípio da prevenção opera com o objetivo de antecipar a ocorrência do dano ambiental na sua origem, evitando que ele, de fato venha a acontecer. Portanto, sua aplicabilidade depende de impactos já conhecidos e dos quais possamos estabelecer, com a devida segurança, um conjunto de nexos de causalidade que seja suficiente à identificação dos seus impactos futuros mais prováveis.

Thomé (2019), em suas lições, destaca que este princípio enfatiza a prioridade que deve ser dispensada às medidas que previnam (e não simplesmente reparem) a degradação ambiental. A prevenção, portanto, tem para o autor o objetivo final de evitar que o dano possa chegar a ser produzido. Mas, o autor adverte que o princípio não pode ser aplicado em qualquer situação de perigo de dano. Deve ser apoiado na certeza científica do impacto ambiental de determinada atividade.

Antunes (2012), na mesma esteira, explicita que o princípio da prevenção deve ser aplicado a impactos ambientais já conhecidos e dos quais se possa, com segurança, estabelecer um conjunto de nexos de causalidade que seja bastante para identificar-se os impactos futuros mais prováveis. O autor ressalta, ainda, que a prevenção não significa, em absoluto, a eliminação de danos.

Fiorillo (2019), por sua vez, refere-se ao princípio da prevenção como objetivo fundamental do Direito Ambiental. Segundo o autor, diante da impotência do sistema jurídico de restabelecer, em igualdade de condições, uma situação material idêntica à anterior, é que este princípio configura verdadeiro sustentáculo deste ramo jurídico. O autor destaca, ainda, que a Constituição da República preceituou, ao *caput* do artigo 225, o dever do Poder Público e da coletividade de prezar pela proteção e preservação dos bens ambientais.

Ao constatar-se que o princípio jusambiental da prevenção deve ser aplicado à todas as dimensões do meio ambiente, incluindo-se o meio ambiente do trabalho, percebe-se que a Carta Maior dirige este mandamento também para as relações laborais. Portanto, a inexistência ou revogação de uma regra jurídica que verse especificamente sobre a prevenção dos riscos psicossociais do trabalho não implica dizer que o Brasil está na estaca zero da tutela da saúde mental da pessoa trabalhadora. O próprio Direito Ambiental do Trabalho enquanto ramo jurídico autônomo pode conferir aos empregadores, ao judiciário e aos órgãos de fiscalização institutos suficientes à prevenção do alcance de níveis intoleráveis dos riscos psicossociais inerentes ao trabalho.

A regência jurídica da modalidade contratual, apesar de versar regras específicas, não deixa de ser submissa à rede de proteção jurídica conferida pela Constituição da República. Isto significa dizer que se o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado e princípios dele derivados são aplicáveis a todos os trabalhadores, por óbvio, aos trabalhadores intermitentes devem ser conferidas as suas disposições.

Confira-se as lições de Padilha (2011) sobre a temática:

Assim, a mera iminência de dano ao meio ambiente deve ser suficiente para mobilizar a Administração Pública, os Sindicatos, o Ministério Público, o Poder Judiciário etc., na aplicação das medidas mais eficazes para impedir que a ameaça de lesão ambiental se concretize, uma vez que a materialização do dano ambiental torna-se, mais das vezes, irreversível, sendo o papel da responsabilidade civil insuficiente, especialmente quando se trata de mera indenização. De que valerá a indenização, por exemplo, aos trabalhadores que perderam a audição em decorrência da exposição, no ambiente de trabalho, a ruídos acima dos níveis tolerados? Na verdade, cada vez que um dano ambiental ocorre, o que se perde é a qualidade de vida.

Destaque-se, ainda, que quando dispõe a Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XXII, ser direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, tal dispositivo, conforme lucidamente esclarece Celso Antônio Pacheco Fiorillo, mais do que mera hipótese de proteção dos trabalhadores, ilumina todo um “sistema normativo”, plenamente adaptado aos fundamentos da República do Brasil (art. 1º), ou seja, os valores sociais do trabalho, da livre iniciativa e da dignidade da pessoa humana (PADILHA, 2011, p. 249).

Todavia, não se pode esquecer que o princípio da prevenção somente pode ser aplicado quando existe certeza científica quanto aos perigos e riscos de danos ao meio ambiente. Desta maneira, identificada a probabilidade, é que devem ser impostas medidas necessárias à preservação do equilíbrio do meio ambiente do trabalho e, conseqüentemente, da saúde mental dos obreiros.

Conforme identificou-se ao longo desta pesquisa, a regência jurídica da intermitência pela Lei nº 13.467/2017 implica em riscos psicossociais intoleráveis ao meio ambiente do trabalho, especialmente daqueles que trabalham exclusivamente sob a modalidade.

Diante desta constatação do risco do desenvolvimento de doenças psíquicas, como o estresse, a ansiedade e a depressão, o princípio jusambiental da prevenção deve ser aplicado para evitar a quebra do equilíbrio labor-ambiental propiciador de saúde mental dos obreiros.

Uma das maneiras de se conter os riscos psicossociais implicados à regência jurídica do trabalho intermitente é através das vias negociais. Os sindicatos, cujo objetivo é lutar pela melhoria da condição social da classe que representam, poderão utilizar-se do princípio protetivo para provocar negociações coletivas que versem normas mais favoráveis que as da CLT. A convenção coletiva de trabalho, de acordo com *caput* do o artigo 611 da CLT⁴², é o acordo de caráter normativo em que dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estabelecem condições de trabalho aplicáveis às relações individuais de trabalho. Neste sentido, através da negociação, poderão estabelecer regras acerca (i) de quais as situações em que se poderá contratar intermitentes; (ii) do pagamento de uma indenização pela disponibilidade relativa no período de inatividade; (iii) de uma quantidade mínima de chamados mensais; (iv) do pagamento de férias somente quando do gozo efetivo do período de descanso; dentre outras medidas que visem mitigar a probabilidade de adoecimento mental destes obreiros.

Diante do flagrante desrespeito ao direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado, e, conseqüentemente, à saúde mental no trabalho, a aplicação do princípio da proteção, oriundo do direito ambiental, é uma alternativa para a revisão e reestruturação dos meios e formas de implementação do contrato de trabalho intermitente. Tudo isto buscando de salvaguardar o meio ambiente de trabalho destes obreiros de toda e qualquer forma de degradação que incorra em riscos à sua saúde e segurança, sobretudo dos que laboram exclusivamente sob a intermitência.

⁴² Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O escopo da pesquisa empreendida foi responder se a regência jurídica do trabalho intermitente pela Lei nº 13.467/2017 implicou em riscos psicossociais intoleráveis aos trabalhadores expostos a esta modalidade contratual. Para isto, além de se analisar o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado, o direito fundamental a saúde e a relação imbricada de ambos, explicitou-se quais os riscos psicossociais implicados ao labor-ambiente, e quando estes podem refletir adoecimento para a classe trabalhadora.

A expressão meio ambiente do trabalho, conforme exposto, não é invenção da academia. A interpretação sistemática dos artigos 200, VIII e 225, *caput* da Constituição da República Federativa do Brasil dispôs que o meio ambiente do trabalho é uma das dimensões do meio ambiente geral. E por o trabalhador passar a maior parte de seu dia no trabalho, os dispositivos permitiram interpretar que a sadia qualidade de vida e saúde dos obreiros dependem do equilíbrio do meio ambiente laboral.

O conceito constitucionalmente adequado de meio ambiente do trabalho, proposto por Maranhão (2017), considera-o o resultado da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais. Essa interação, segundo o doutrinador, condiciona a segurança e a saúde física e mental dos seres humanos expostos a qualquer contexto jurídico-laborativo.

Ao tratar de seus aspectos psicológicos, o autor chamou a atenção para os riscos psicossociais implicados ao meio ambiente do trabalho. Conforme a interpretação do conceito, várias categorias de riscos coexistem e interagem no meio ambiente do trabalho com maior frequência do que qualquer outro lugar.

Os riscos psicossociais, quando em equilíbrio, refletem um meio ambiente do trabalho psicologicamente saudável. Entretanto, conforme destacado ao longo desta pesquisa, ao atingirem níveis intoleráveis pelos seres humanos a eles expostos, incorrem em afetações a sua saúde mental.

A regência jurídica do trabalho intermitente pela Reforma Trabalhista trouxe consigo diversas problemáticas. Segundo destacado, as mais críticas são (i) a aleatoriedade de chamados; (ii) a imprevisibilidade de percepção de remuneração; (iii) o desrespeito ao direito fundamental ao salário mínimo legal; (iv) a aplicação de multa por descumprimento ao chamado para o empregado; (v) a negativa de tempo à disposição quando há, no plano real, disponibilidade relativa; (vi) o pagamento proporcional do 13º salário e das férias acrescidas do terço constitucional ao final de cada prestação de serviços, e não no efetivo período de gozo;

(vii) a ausência de adaptação do ambiente de trabalho às condições físicas e mentais do intermitente.

Todas estas problemáticas, conforme visto, são verdadeiras fontes de riscos psicossociais. E quando a regência brasileira do trabalho intermitente é comparada com a de outros países, percebe-se que o legislador se aproximou das regras mais flexibilizantes de direitos, que, no caso, são as constantes do ordenamento jurídico do Reino Unido. Esta nação, segundo pesquisas já destacadas, apresentou alto índice de adoecimento mental dos trabalhadores intermitentes ao longo dos últimos dez anos. Dentre os fatores de risco que causaram o adoecimento, estão os riscos psicossociais comportados pela regência jurídica e implicados ao meio ambiente do trabalho.

No caso específico do trabalho intermitente, verificou-se que a interação sistêmica de seus fatores de risco pode engendrar o desenvolvimento de patologias como o estresse, a ansiedade e a depressão, principalmente àqueles que trabalham sob este tipo de contratação de forma exclusiva. Apesar disto, e do alto índice de afastamentos do trabalho em razão do adoecimento mental, não há no ordenamento jurídico pátrio qualquer normativa que tutele os riscos psicossociais em atenção ao direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado e à saúde mental laboral.

Portanto, isto significa que a regência jurídica do trabalho intermitente pela Lei nº 13.467/2017 implica riscos psicossociais intoleráveis ao meio ambiente do trabalho, sobretudo dos intermitentes exclusivos, possibilitando o desenvolvimento de patologias psicossomáticas. Desse modo, o instituto, ao invés de cumprir com o predicado de possibilitar a melhoria da condição social destes trabalhadores, retira-lhes as condições mínimas necessárias para que possam exercer liberdades básicas. De certa maneira, a legislação, em flagrante desrespeito aos direitos sociais fundamentais insculpidos na Constituição da República, mina o alcance do que é essencial para uma vida com dignidade.

Apesar da necessidade de se tutelar a saúde mental dos trabalhadores em atenção aos riscos psicossociais do trabalho, isto não significa que o arcabouço juslaboral brasileiro não possa enfrentar estas problemáticas com êxito na atualidade. Através da intersecção entre o Direito Ambiental e o Direito do Trabalho, infere-se que uma alternativa para a revisão e reestruturação dos meios e formas de implementação do contrato de trabalho intermitente pelos órgãos fiscalizadores, pela jurisprudência e pela própria atuação dos entes sindicais é a aplicação do princípio da proteção à contratação intermitente.

Este princípio, conforme destacado, versa que caso reste evidente a probabilidade de ocorrer um impacto ambiental, devem ser implementadas medidas em prol da preservação

dos bens ambientais sob ataque. No caso desta pesquisa, o princípio da prevenção apresenta-se como instrumento apto a conter o avanço dos riscos psicossociais que implicam consequências à saúde mental dos trabalhadores.

Por esta razão, o Poder Público e a coletividade, à luz do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado, devem buscar medidas que inibam ou limitem a possibilidade de emergência destes danos-labor ambientais, mantendo o risco implicado nos seus patamares mínimos, sem influenciar negativamente a saúde mental dos trabalhadores. O princípio da prevenção requer que os riscos sejam retidos ou, na impossibilidade, contidos na fonte, fornecendo-se ao empregado a limitação dos efeitos nocivos comportados pela CLT.

REFERÊNCIAS

ADVISORY, CONCILIATION AND ARBITRATION SERVICE (ACAS). **Zero-hour contracts**. Disponível em: < <https://www.acas.org.uk/zero-hours-contracts>>. Acesso em 05 mai 2020.

ADAMS, Abi; FREEDLAND, Mark; PRASSL, Jeremias. **The “Zero Hours Contract”: Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity?** Disponível em: <[http://labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/ZHC%20Working%20Paper%20\(January%202015\).pdf](http://labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/ZHC%20Working%20Paper%20(January%202015).pdf)>. Acesso em 10 out 2019.

AGÊNCIA EUROPEIA PARA SEGURANÇA E SAUDE NO TRABALHO. **Riscos psicossociais e stresse no trabalho**. Disponível em: <<https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>> Acesso em 21 jun 2019.

ALMEIDA, Thais de. Suicídio no trabalho e responsabilidade do empregador. **In: Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, PR, v. 2, n. 23, p. 106-130, out. 2013.

ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. **Trabalho Decente: direito humano e fundamental**. São Paulo: LTr, 2016.

ALVAREZ BRICEÑO, Pedro. Los riesgos psicossociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas. *Telos – Revista de Estudios Interdisciplinarios em Ciencias Sociales*. v. 11. N. 3, 2009. Disponível em: < <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99312516006>> Acesso em: 25 nov. 2019.

ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **In: Revista LTr**, ano 83, fev, 2019.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho**. 2ª Ed. Londrina: Praxis, 2007.

AMBROSIO, Graziella. **O nexo causal entre depressão e trabalho**. **In: Revista Ltr: legislação do trabalho**, São Paulo, SP, v. 77, n. 2, p. 193-204, fev. 2013.

ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito Ambiental**. 14ª Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. **O contrato de trabalho intermitente: um novo contrato?** **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 84, n. 1, p. 349-376, jan./mar. 2018.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual de Direito do Trabalho. **2ª Jornada de Direito Material e Processual de Direito do Trabalho**. 2017. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados.asp>>. Acesso em 18 nov. 2017.

BARBOSA, Fabiana de Oliveira; MACEDO, Paula Costa Mosca; SILVEIRA, Rosa Maria Carvalho da. Depressão e o suicídio. **Rev. SBPH**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 1, p. 233-243, jun. 2011. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-08582011000100013&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 20 ago. 2020.

BARROS, Celso Aleixo de; OLIVEIRA, Tatiane Lacerda de. Saúde mental de trabalhadores desempregados. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 9, n. 1, p. 86-107, jun. 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572009000100006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 10 set. 2020.

BARROSO, Luís Roberto. Da falta de efetividade à judicialização excessiva: direito à saúde, fornecimento gratuito de medicamentos e parâmetros para a atuação judicial. In: SOUZA NETO, Cláudio Pereira de; SARMENTO, Daniel (Coord.). **Direitos Sociais: fundamentos, judicialização e direitos sociais em espécie**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008. p. 875-903.

BARUKI, Luciana Veloso Rocha Portolese. **Saúde Mental do Trabalhador: a proteção normativa insuficiente como óbice para um regime jurídico preventivo dos riscos psicossociais**. Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico) - Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo, 2010.

BARUKI, Luciana Veloso. **Saúde mental e trabalho: uma proposta de norma regulamentadora sobre os riscos psicossociais no trabalho a partir de reflexões sobre os sistemas francês e brasileiro**. 2017. 292 f. Tese (Direito Político e Econômico) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo.

BAUMAN, Zygmunt. **Capitalismo parasitário: e outros temas contemporâneos**. Tradução de Eliana Aguiar. Rio de Janeiro: Zahar, 2010.

BAUMAN, Zygmunt. **Ensaio sobre o conceito de cultura**. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2012.

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

BAUMAN, Zygmunt. **Vida líquida**. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2007.

BAUMAN, Zygmunt. **Capitalismo parasitário e outros temas contemporâneos**. Tradução de Eliana Aguiar. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed, 2010.

BAUMAN, Zygmunt. **Vida para consumo: transformando as pessoas em mercadoria**. Tradução de Carlos Roberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed, 2008.

BARROS, Alba Lucia Botura Leite de et al. **Situações geradoras de ansiedade e estratégias para seu controle entre enfermeiras**: estudo preliminar. Rev. Latino-Am. Enfermagem, Ribeirão Preto, v. 11, n. 5, p. 585-592, Out. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692003000500004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 05 mai. 2020.

BECK, Ulrich. **Sociedade de Risco**: rumo a uma outra modernidade. Tradução de Sebastião Nascimento. São Paulo: Editora 34, 2011.

BECKER, Gavin. **Virtudes do medo**: sinais de alerta que nos protegem da violência. Rio de Janeiro: Rocco, 1999.

BELLOCH, A.; OLABARRIA, B. El modelo bio-psico-social: un marco de referencia necesario para el psicólogo clínico. **Revista Clínica e Salud**. v. 4, n. 2, p. 181-190, 1993.

BENNETI, Vittorio. **Il contratto di lavoro subordinato e il caso del lavoro intermittente**. Tese de Doutorado. Veneza: Università Ca'foscari, 2017.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. A reforma trabalhista e o retrocesso na proteção jurídica da saúde e segurança no trabalho: notas críticas sobre jornada e outros dispositivos alusivos ao meio ambiente laboral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, SP, n. 51, p. 183-202, jul./dez. 2017.

BOBBIO, Norberto. **Dicionário de política**. Tradução de Carmen C. Varriale, Gaetano Lo Mónaco, João Ferreira, Luís Guerreiro Pinto Cascais e Renzo Dini. 11ª ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1998.

BONI, Guido. **Contratto di Lavoro Intermittente e Subordinazione**. In: Rivista Italiana di Diritto Del Lavoro nº I, 2005.

BOURDIEU, Pierre. A precariedade está hoje por toda parte. In BORDIEU, Pierre. **Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998, p. 72-77.

BRAGHINI, Marcelo. **Reforma trabalhista: flexibilização das normas sociais do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 15 jun. 2019.

_____. **DECRETO Nº 1.254, DE 29 DE SETEMBRO DE 1994**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm> Acesso em: 18 jun. 2019.

_____. **DECRETO Nº 3.048, DE 6 DE MAIO DE 1999**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm> Acesso em: 18 jun. 2019.

_____. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm> Acesso em: 15 jun. 2019.

_____. **LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm> Acesso em: 18 jun. 2019.

_____. **LEI Nº 6.938, DE 31 DE AGOSTO DE 1981.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6938.htm> Acesso em: 02 fev. 2019.

_____. **LEI Nº 8.080, DE 19 DE SETEMBRO DE 1990.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm> Acesso em: 02 fev. 2019.

_____. **LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm> Acesso em: 20 jul. 2020.

_____. **LEI Nº 10.257, DE 10 DE JULHO DE 2001.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10257.htm> Acesso em: 05 fev. 2019.

_____. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm> Acesso em: 10 fev. 2019.

_____. **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm> Acesso em: 10 fev. 2019.

_____. **PROJETO DE LEI Nº 6.787 DE 2016.** Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1550864&filenome=Tramitacao-PL+6787/2016> Acesso em: 12 dez. 2017.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direitos Humanos.** São Paulo: LTr, 2015.

_____. Teorias da justiça e trabalho decente. In: **Direitos Humanos dos Trabalhadores.** Rúbia Zanotelli de Alvarenga (org). São Paulo: LTr Editora, 2016.

_____. Reformas trabalhista e previdenciária: entre o sim e o não. In: TUPINAMBÁ, Pedro Tourinho; MARANHÃO, Ney (Orgs.). **O mundo do trabalho no contexto das reformas: análise crítica – homenagem aos 40 anos da AMATRA 8.** São Paulo, LTr, 2017.

_____. **Trabalho Decente: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno.** 5ª Ed. São Paulo: LTr, 2018.

CAMPANA, P. O impacto do neoliberalismo no Direito do Trabalho: desregulamentação e retrocesso histórico. in **Revista de informação legislativa**. v. 37, n. 147 (jul./set. 2000). Disponível em: < <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/614>>. Acesso em 07.05.2018.

CAMPELLO, Cynthia; VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney. Necessidades artificiais de consumo e agravamento da vulnerabilidade obreira: análise à luz do capitalismo predatório e da indústria cultural. In: **Revista de Direito do Trabalho e da Seguridade Social**. vol. 211. Ano 46. p. 79-92. São Paulo: Ed. RT, mai.-jun. / 2020.

_____. Os limites do poder diretivo patronal no uso de redes sociais pelos trabalhadores. In: **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 200. ano 45. p. 145-164. São Paulo: Ed. RT, abril 2019.

CAMPELLO, Cynthia; BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de; MARANHÃO, Ney. A Lei n. 13.467/2017 e os direitos dos trabalhadores: uma análise da reforma sob o enfoque das teorias da justiça. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena; ALVARENGA, Rúbia. (Org.). **O direito e o processo do trabalho no século XXI: direito material do trabalho**. 1ed.Belo Horizonte: Virtualis, 2019, v. 2, p. 260-287.

CASTILLO, Ana Regina GL et al. Transtornos de ansiedade. **Rev. Bras. Psiquiatr.**, São Paulo, v. 22, supl. 2, p. 20-23, Dez. 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-44462000000600006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 05 mai. 2020.

CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do trabalho: curso e discurso**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2018.

_____. Direito Fundamental ao Ambiente de Trabalho Ecologicamente Equilibrado. In: FARIAS, James Magno Araujo (Org.). **Trabalho Decente**. São Paulo: LTr, 2017, p. 33-42.

CASTILHO, Ricardo. **Justiça social e distributiva: desafios para concretizar direitos sociais**. São Paulo: Saraiva, 2009.

CAVALHEIRO, Gabriela; TOLFO, Suzana da Rosa. Trabalho e depressão: um estudo com profissionais afastados do ambiente laboral. In: **Psico-USF (Impr.) [online]**. 2011, vol.16, n.2, pp.241-249.

CENCI, Cláudia Mara Bosetto. Depressão e contexto de trabalho. **Aletheia**, Canoas, n. 19, p. 31-44, jun. 2004. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942004000100004&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 05 out. 2019.

CENTER FOR LONGITUDINAL STUDIES. **Próximos Passos**. 2016. Disponível em: < <https://discover.ukdataservice.ac.uk/series/?sn=2000030>>. Acesso em 15 dez. 2018.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Trabalho intermitente - trabalho "zero hora" - trabalho fixo descontínuo**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 8, n. 74, p. 27-35, dez. 2018/jan. 2019.

COLUMBU, Francesca. **O trabalho intermitente na legislação italiana e brasileira**. Revista dos Tribunais on line. Vol. 984/2017, pág. 277-301, Out/2017. Acesso em: 12 jun. 2020.

COMRES GLOBAL. **BBC – Sexual Harassment In The Workplace**. 2017. Disponível em: <http://www.comresglobal.com/wp-content/uploads/2017/12/BBC-sexual-harassment_FINAL_v3.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2018.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **101 propostas para modernização trabalhista**. Brasília: 2012. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/publicacoes/2013/2/101-propostas-para-modernizacao-trabalhista/>> Acesso em 15 dez. 2019.

CORREA, Lelio Bentes. A importância do Direito do Trabalho na promoção dos Direitos Humanos. In: FARIAS, James Magno Araujo (Org.). **Trabalho Decente**. São Paulo: LTr, 2017, p. 17-22.

CRESPO, Lara Rodríguez. **El suicídio como accidente de trabajo**. 2017. Disponível em: <<http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/71265/6/lrodriguezcrTFM0617memoria.pdf>> Acesso em 20 jun 2019.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: Cortez Editora, 1992.

DEJOURS, Christophe; DESSORS, Dominique; DESRIEAUX, François. **Por um trabalho, fator de equilíbrio**. In: Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 33, n. 3, p. 98-104). Jun 1993.

DEL' ARCO, Danilo; COLUNA, Andrea Cristina Martins; POLZATO, Rosangela Aparecida Barbosa. Análise crítica acerca da [in]constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente e suas consequências sociais. **Revista Jurídica da UniFil**, [S.l.], v. 16, n. 16, p. 109-123, out. 2019. Disponível em: <<http://periodicos.unifil.br/index.php/rev-juridica/article/view/1146>>. Acesso em: 30 jun. 2020.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2015.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18ª Ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani. (coord.). **Reforma trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther**. – São Paulo: LTr, 2018.

DE MASI, Domenico. **Alfabeto da sociedade desorientada: para entender o nosso tempo**. São Paulo: Objetiva, 2017.

DESOUSA, Diogo Araújo et al. Revisão sistemática de instrumentos para avaliação de ansiedade na população brasileira. **Aval. psicol.**, Itatiba, v. 12, n. 3, p. 397-410, dez. 2013. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712013000300015&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 05 jul. 2020.

DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS – DICIO. **Significado de intermitente**. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/intermitente/>> Acesso em: 20 nov. 2019.

DOMINGUES, Marcos Abilio. **CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**. Revista Eletrônica FACP, [S.l.], n. 16, nov. 2019. ISSN 2316-350X. Disponível em: <<http://revista.facp.com.br/index.php/reFACP/article/view/73>>. Acesso em: 30 jul. 2020.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. Tradução de B. A. Schumann. São Paulo: Boitempo, 2010.

ESPANHA. **Estatuto do Trabalhador**. Disponível em: <<https://www.pv.ccoo.es/10ecccd883926a175c355ce1bf84f4ba000053.pdf>> Acesso em 22 mar 2020.

FENSTERSEIFER, Tiago. **Direitos fundamentais e proteção do ambiente: a dimensão ecológica da dignidade humana no marco jurídico-constitucional do estado socioambiental de direito**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

FERNANDES, Paulo Roberto. **A figura do contrato de trabalho intermitente do PL nº 6.787/2016 (Reforma Trabalhista) à luz do direito comparado**. 2017. Disponível em: <<http://ostrabalhistas.com.br/figura-do-contrato-de-trabalho-intermitente-do-pl-no-6-7872016-reforma-trabalhista-luz-do-direito-comparado/>> . Acesso em 10 jun. 2019.

FERNANDES, Márcia Astrês *et al.* Prevalência dos transtornos de ansiedade como causa de afastamento de trabalhadores. **Rev. Bras. Enferm.**, Brasília, v. 71, supl. 5, p. 2213-2220, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672018001102213&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 10 ago. 2020.

FIGUEIREDO, José Guilherme Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2007.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental brasileiro**. 19ª ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

FISCHER, Frida Marina. Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 46, n. 3, p. 401-406, jun. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102012000300001&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 14 jul. 2020.

FRANCO FILHO, Georgeonor de Souza. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. **A Reforma Trabalhista e seus impactos**. Salvador: Juspodivm, 2017, p. 117-125.

. **Trabalho intermitente**. Revista de Direito do Trabalho online. Vol. 188/2018, pág. 77-88. Mar-abr/2018. Acesso em 09 set. 2019.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo , v. 35, n. 122, p. 229-248, Dez. 2010 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 25 set. 2020.

GALVÃO, Andréia. **Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil**. Rio de Janeiro: Revan, 2007.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência**. – Florianópolis: UFSC, 2008.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; DE FELIPPE REIS, Beatriz. Uma análise do trabalho intermitente à luz do direito à inclusão socioeconômica. In: **Seminário de Ciências Sociais Aplicadas**, v. 6, n. 6, 2018.

GOMES, Orlando; GOTTSALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª Ed. São Paulo: Forense, 1972.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães. Fatores psicossociais de risco no trabalho. In: **CONGRESSO INTERNACIONAL SOBRE SAÚDE MENTAL NO TRABALHO**, 2., 2006, Goiânia. Anais. Goiânia: Cismt, 2006. p. 99-108. Disponível em: <http://www.prt18.mpt.gov.br/eventos/2006/saude_mental/anais/artigos.htm>. Acesso em: 13 abr. 2020.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Ênio Paulo Giachini. 2ª Ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2017.

HOBBSAWM, Eric. **A era das revoluções: 1789-1848**. Tradução de Maria Tereza Lopes Teixeira e Marcos Penchel. São Paulo: Terra e Paz, 2012.

HUBERMAN, Leo. História da riqueza do homem. Tradução de Waltensir Dutra. 16ª ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1980.

HUTCHINS, B. L.; HARRISON, A. **A History of Factory Legislation**. London: P. S. King & Son, 1911.

HSA. Healthy and Safety Authority. Disponível em: <<https://www.hsa.ie/eng/Topics/Hazards/>>. Acesso em: 13 jul. 2019.

IAMAMOTO, Marilda V. **O Serviço Social na contemporaneidade; trabalho e formação profissional**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1999.

INSTITUTO DE PSIQUIATRIA PAULISTA. **O que são doenças psicossomáticas e como se desenvolvem?** Outubro de 2019. Disponível em: <<https://psiquiatriapaulista.com.br/o-que-sao-doencas-psicossomaticas/>> Acesso em: 13 jun. 2020.

INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO AMBIENTE Y SALUD (ISTAS). **Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales: Guía del delegado y delegada de prevención.** Barcelone, Paralelo Edición, 2006. Disponível em: <<http://istas.net/descargas/guia%20de%20sensibilizacion%20def.pdf>> Acesso em 27 jun 2019.

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. **Instrução Normativa DC/INSS nº 98 de 05/12/2003.** Disponível em: < https://www.normasbrasil.com.br/norma/instrucao-normativa-98-2003_74971.html> Acesso em: 03 mar. 2020.

ITÁLIA. **Decreto legislativo nº 81, de 10 de dezembro de 2015. Disciplina orgânica dos contratos de trabalho e revisão da legislação tributária, nos termos do artigo 1.º, n.º 7, da Lei n.º 183 de 10 de dezembro de 2014.** Disponível em: <https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf> Acesso em: 11 de jun de 2020.

JARDIM, Sílvia. Depressão e trabalho: ruptura de laço social. **In: Revista brasileira de saúde ocupacional.** [online]. 2011, vol.36, n.123, pp.84-92.

KNOBEL, M. **Ansiedade em medicina psicossomática.** In: Simpósio entre a clínica e a psiquiatria. Ribeirão Preto, 1994.

KYMLICKA, Will. Filosofia política contemporânea: uma introdução. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2006.

LEVI, Lennart. Factores psicosociales, estrés y salud. In: Stellman JM, directora de edición. **Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo.** Madrid: Organización Internacional Del Trabajo, v. 2, 1998.

LOPES, Samuel Völz; SILVA, Marcelo Cozzensa da. Estresse ocupacional e fatores associados em servidores públicos de uma universidade federal do sul do Brasil. **Ciênc. saúde coletiva,** Rio de Janeiro, v. 23, n. 11, p. 3869-3880, nov. 2018. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232018001103869&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 13 jun. 2020.

MAEDA, Patrícia. **A Era dos zero direitos: trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora.** São Paulo: LTr, 2017.

_____. Contrato de trabalho intermitente. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista.** São Paulo: Editora Expressão Popular, 2017. Cap. 27. p. 317-325.

MAENO, Maria *et al.* **Lesões por Esforços Repetitivos (LER), Distúrbios Osteomusculares Relacionados do Trabalho (DORT), Dor relacionada ao trabalho: Protocolos de atenção integral à saúde do Trabalhador de Complexidade Diferenciada.** Brasília: Ministério da Saúde, 2006. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/protocolo_ler_dor.pdf>. Acesso em: 24 mai. 2010.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Trabalho intermitente e golpismo constante.** Revista Síntese Trabalhista, São Paulo, n. 334, p.211-215, abr. 2017. Mensal.

MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2017.

_____. Meio ambiente laboral: relevância sociojurídica de seu reconhecimento constitucional. In: MELO, Raimundo Simão; ROCHA, Cláudio Jannoti (Coord.). **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária**. São Paulo: LTr, 2017.

MARANHÃO, Ney; FERREIRA, Estevão Fragallo. Riscos psicossociais e meio ambiente do trabalho: elementos gerais e introdutórios. In: LEAL, Carla Freitas; MARANHÃO, Ney; PADILHA, Norma Sueli. **Sociedade, tecnologia e meio ambiente do trabalho**: discussões contemporâneas. Cuiabá: EDUFMT, 2020.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. V. **Fundamentos de Metodologia científica**. – 5. ed. - São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, André Almeida. **O trabalho intermitente como instrumento de flexibilização da relação laboral**: o regime do Código de Trabalho de 2009. I Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais. Instituto Politécnico de Leiria. Portugal, 2012.

MARQUES, Claudia Lima; MIRAGEM, Bruno. **O novo direito privado e a proteção dos vulneráveis**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 4ª Ed. São Paulo: LTr, 2010.

MENDES, Ana Magnolia; FERREIRA, M. C. Contexto de Trabalho. In: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias (org.). **Medidas do Comportamento Organizacional**: Ferramentas do Diagnóstico e Gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008, p. 111-123.

MENDES, René; OLIVEIRA, Deilson Elgui de. Patogênese do adoecimento relacionado com o trabalho. In: MENDES, René (Org.). **Patologia do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Editora Atheneu, 2013, v. 1, p. 49-120.

MINISTÉRIO DA FAZENDA. **1º boletim quadrimestral sobre benefícios por incapacidade: adoecimento mental e trabalho, a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016**. Brasília: Secretaria da Previdência. 2017. Disponível em <<http://www.previdencia.gov.br/wpcontent/uploads/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>>. Acesso em: 14 mai. 2018.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Doenças relacionadas ao trabalho**: Manual de procedimentos para os Serviços de Saúde. Brasília/DF: Ministério da Saúde, 2001. Disponível em <http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf>. Acesso em 05 jul. 2019.

_____. **Ansiedade**. In: **Biblioteca Virtual em Saúde – BVS**. Disponível em: <http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/dicas/224_ansiedade.html> Acesso em 04 mai. 2020.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **NR 7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional**. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr7.htm>> Acesso em 03 mai. 2020.

_____. **NR 9 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais**. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr9.htm>> Acesso em: 03 mai. 2020.

_____. **NR 17 – Ergonomia**. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr17.htm>> Acesso em: 03 mai. 2020.

MORAES, Maria Camila Ferreira; DA SILVA, Niedja Pereira. **SAÚDE MENTAL E AS RELAÇÕES DE TRABALHO: como a ansiedade influencia o comportamento humano no ambiente de trabalho**. In: **Interfaces de Saberes**, v. 14, n. 1, 2015. Disponível em: <<https://interfacesdesaberes.fafica-pe.edu.br/index.php/import1/article/view/533/274>> Acesso em: 13 jun. 2020.

MORRISON, Wayne. **Filosofia do direito: dos gregos ao pós-modernismo**. Tradução de Jefferson Luiz Camargo. 2ª Ed. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2012.

MULGAN, Tim. **Utilitarismo**. Tradução de Fábio Creder. 2ª Ed. São Paulo: Vozes, 2014.

VELOSO NETO, Hernani. Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho. **International Journal on Working Conditions**. No.9. Porto, 2015. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/280287225_Estrategias_organizacionais_de_gestao_e_intervencao_sobre_riscos_psicossociais_do_trabalho> Acesso em: 10 jun 2019. ISSN 2182-9535.

NETO, Platon Teixeira de Azevedo. **O trabalho decente como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. **O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista: contraponto com o modelo italiano**. In: ESCOLA JUDICIAL DO TRT 15 (Campinas). Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. 51. ed. Campinas: Escola Judicial do TRT 15, 2017.

NORBIM, Luciano Dalvi. **Reforma Trabalhista ao seu alcance**. Belo Horizonte: Líder, 2017.

NOZICK, Robert. **Anarquia, estado e utopia**. Tradução de Vitor Guerreiro. Lisboa - Portugal: Edições 70, 2009.

NUNES, Talita. **A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador**. Belo Horizonte: RTM, 2018.

OLIVEIRA, Michele Rouse Holanda Tomaz de. **A flexibilização dos direitos do trabalho e os interesses do capital**. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Sociedade) - Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Sociedade da Universidade Estadual do Ceará. Fortaleza, 2008.

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

OLIVIER, Marilene; PEREZ, Cristiani Storch; BEHR, Simone da Costa Fernandes. Trabalhadores afastados por transtornos mentais e de comportamento: o retorno ao ambiente de trabalho e suas consequências na vida laboral e pessoal de alguns bancários. **Rev. adm. contemp.** Curitiba, v. 15, n. 6, p. 993-1015, Dez. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552011000600003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 31 jul. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração de Estocolmo Sobre o Meio Ambiente Humano**. Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente. Junho de 1972. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Meio-Ambiente/declaracao-de-estocolmo-sobre-o-ambiente-humano.html>>. Acesso em: 10 dez. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris. 10 dez. 1948. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 155. **Convenção sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho**. Genebra, 1981. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm> Acesso em: 8 out. 2019.

_____. Convenção n. 161. **Convenção sobre serviços de saúde do trabalho**. Genebra, 1895. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236240/lang-pt/index.htm> Acesso em: 8 out. 2019.

_____. **Fatores psicossociais no trabalho: reconhecimento e controle. Relatório do Comitê Conjunto de Saúde Ocupacional da OIT / OMS – Nona Sessão**. Genebra, 1984. Disponível em: <https://www.who.int/occupational_health/publications/ILO_WHO_1984_report_of_the_joint_committee.pdf> Acesso em 27 jun 2019.

_____. **Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo do trabalho em mudança**. Genebra, Suíça, 2010. Disponível em: <<https://www.ilo.org/lisbon/lang-pt/index.htm>>. Acesso em 15 jun 2019.

_____. **Estresse no trabalho: um desafio coletivo**. Genebra, 2016. Disponível em: <https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466547/lang-en/index.htm> Acesso em 27 jun 2019.

_____. **Saúde e segurança no coração do futuro do trabalho:** Construção em 100 anos de experiência. Genebra, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/safework/events/safeday/WCMS_686645/lang--en/index.htm> Acesso em: 13 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Organização do trabalho e estresse:** abordagem sistemática da problemática para empregadores, gerentes e representantes sindicais. Reino Unido, 2003. Disponível em <https://www.who.int/occupational_health/publications/en/oehstress.pdf> Acesso em: 20 nov. 2018.

_____. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO).** Nova Iorque, 1946. Disponível em <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>> Acesso em: 20 nov. 2018.

_____. **Guidance on the European Psychosocial Risk Management:** A resource for employers and worker representatives. Genebra, 2008. Disponível em: <https://www.who.int/occupational_health/publications/PRIMA-EF%20Guidance_9.pdf> Acesso em: 20 nov. 2018.

_____. **Health Impact Of Psychosocial Hazards at Work:** An Overview. Geneva, 2010. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44428/9789241500272_eng.pdf;jsessionid=54D8A151F94F34893F6631D56D3EBAF0?sequence=1> Acesso em: 20 nov. 2018.

_____. **Relatório Mundial da Saúde 2002.** Saúde mental: novos aprendizados, novas esperanças. Disponível em: <<https://apps.who.int/iris/handle/10665/42390>> Acesso em: 20 nov. 2002.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **RELATÓRIO SOBRE A SAÚDE NO MUNDO. Saúde Mental:** Nova Conceção, Nova Esperança. 2001. Disponível em: www.dgs.pt/upload/membro.id/ficheiros/i006020.pdf Acesso em 21 de janeiro de 2020.

_____. **OPAS/OMS apoia governos no objetivo de fortalecer e promover a saúde mental da população.** Disponível em: <http://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5263:opasoms-apoiagovernos-no-objetivo-de-fortalecer-e-promover-a-saude-mental-dapopulacao-&catid=845:noticias&Itemid=839>. Acesso em: 8 jul. 2020.

OST, François. **A natureza à margem da lei:** a ecologia à prova do direito. Lisboa: Instituto Piaget, 1995.

PADILHA, Norma Sueli. **O equilíbrio do meio ambiente do trabalho:** direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 77, n. 4, out./dez. 2011, p. 231-258.

PADILHA, Norma Sueli; ORTOLAN DI PIETRO, Josilene Hernandes. **A contribuição da OIT na construção da tutela internacional do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado.** In: REVISTA DA FACULDADE DE DIREITO DA UFMG, [S.l.], n. 70, p. 529-560, dez. 2017. Disponível em: <<https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1862>>. Acesso em: 10 ago. 2020.

PAES, Carolina Bastos Lima. In: BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direitos Sociais e Liberalismo Igualitário:** proposta de realização de direitos fundamentais a partir de uma concepção de justiça. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

PENIDO, Laís de Oliveira. **Saúde mental do trabalho:** Um direito humano fundamental no mundo contemporâneo. In: Revista de informação legislativa, v. 48, n. 191, p. 209-229, jul./set. 2011. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/242916>>. Acesso em 20 jul. 2020.

PEREZ GIBERT, Maria Agnes; CURY, Vera Engler. Saúde mental e trabalho: Um estudo fenomenológico com psicólogos organizacionais. **Bol. psicol**, São Paulo, v. 59, n. 130, p. 45-60, jun. 2009. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432009000100005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 20 jan. 2020.

PEREIRA, André Sousa. **Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador:** uma abordagem construtiva do meio ambiente do trabalho psicologicamente hígido a partir da relação entre os riscos psicossociais laborais e os transtornos mentais ocupacionais. São Paulo: LTr, 2015.

PEREIRA, S. S.; CURTI, R. C.. Meio Ambiente, Impacto Ambiental e Desenvolvimento Sustentável: conceituações teóricas sobre o despertar da consciência ambiental. In: **REUNIR Revista De Administração Contabilidade E Sustentabilidade.** Disponível em: <<https://doi.org/10.18696/reunir.v2i4.78>> Acesso em 20 fev 2020.

PORTUGAL, Código do Trabalho. Lei nº 7, de 12 de fevereiro de 2009. Disponível em http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?ficha=101&artigo_id=&nid=1047&pagina=2&tabela=leis&nversao=&so_miolo= Acesso em: 12 jan. 2020.

PYPER, Doug; HARARI, Daniel. **Zero-hour contracts.** House of Commons Library. Ago. 2013. Disponível em: < <https://fullfact.org/sites/fullfact.org/files/SN06553.pdf>> Acesso em 20 jun 2019.

REINO UNIDO. Departamento de Negócios, Inovação & Habilidades. **Consulta: contratos de trabalho zero-hora.** Disponível em: <https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/267634/bis-13-1275-zero-hours-employment-contracts-FINAL.pdf> Acesso em 20 jan 2020.

O DÉFICIT NO TRABALHO DECENTE: o custo humano dos contratos zero-hora no Reino Unido. Disponível em: <<https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/decent-jobs-deficit-human-cost-zero-hours-working-uk>> Acesso em: 15 fev. 2020.

. **Lei dos contratos zero-hora**. Disponível em: <
<https://publications.parliament.uk/pa/bills/cbill/2014-2015/0023/15023.pdf>> Acesso em 15 fev
 2020.

REIS, Ana Lúcia Pellegrini Pessoa dos; FERNANDES, Sônia Regina Pereira; GOMES, Almiralva Ferraz. Estresse e fatores psicossociais. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 30, n. 4, p. 712-725, Dez. 2010. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932010000400004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 09 abr. 2020.

REIS, Camila dos Santos; MEIRELES, Edilton. O trabalho intermitente e seus impactos nas relações trabalhistas. Revista dos Tribunais on line. Vol. 1002/2019, pág. 147-172, abril/2019. Acesso em 05 jul. 2020.

RIBEIRO, Hellany Karolliny Pinho *et al.* Transtornos de ansiedade como causa de afastamentos laborais. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 44, e1, 2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572019000101501&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 28 jul. 2020.

ROCHA, Cláudio Jannoti da; MELO, Francisco Matheus Alves. A Reforma Trabalhista e o empregado intermitente: instrumento de precarização dos direitos trabalhistas. **Teoria Jurídica Contemporânea**. p. 34-61. Disponível em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/23689/0>>. Acesso em: 25 jun. 2020.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3ª Ed. São Paulo: LTr, 1993.

SALES, Cleber Martins; BRITO, Marcelo Palma de; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de; FONSECA, Rodrigo Dias da. **Reforma Trabalhista Comentada – MP 808/2017**: análise de todos os artigos. 1ª ed. Florianópolis: Empório do Direito, 2018.

SANDEL, Michael. **Justiça: o que é fazer a coisa certa**. Tradução de Heloísa Matias e Maria Alice Máximo. 24ª Ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017.

SANTILLI, Juliana. **Socioambientalismo e novos direitos**: proteção jurídica à diversidade biológica e cultural. São Paulo: Petrópolis, 2005.

SANTOS, Marcelo Augusto Finazzi. **Patologia da solidão**: o suicídio de bancários no contexto da organização do trabalho. Brasília: 2009, Dissertação de Mestrado.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Direitos humanos e negociação coletiva**. São Paulo: LTr, 2004. p. 38.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Princípios do direito ambiental**. 2ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 2ª Ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

_____. Os Direitos dos Trabalhadores como Direitos Fundamentais e a sua Proteção na Constituição Federal Brasileira de 1988. In: MELO, Raimundo Simão; ROCHA, Cláudio da Rocha. **Constitucionalismo, Trabalho, Seguridade Social e as Reformas Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo: LTr, 2017.

_____. O direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 80, n. 1, p. 22-35, jan./mar. 2014.

SASS, Liz Beatriz. **Da (não) justificativa do uso dos direitos de propriedade intelectual para a apropriação da biodiversidade: a sustentabilidade como limite**. Tese de Doutorado – Programa de Pós-graduação em Direito da UFSC: Florianópolis, 2016.

SCHMIDT, Marthe Halfeld Furtado de Mendonça. Trabalho e Saúde Mental na Visão da OIT. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v.51, n.81, p. 489-526. Jan/jun.2010.

SELIGMANN-SILVA, Edith *et al.* O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo , v. 35, n. 122, p. 187-191, Dezembro de 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 21 set. 2020.

SENNET, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 14ª Ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SHNEIDER, Natasha. **O contrato de trabalho intermitente no Direito português e a introdução desta modalidade contratual no Direito brasileiro através da Lei 13.467/2017**: Lisboa: 2017, Dissertação de Mestrado.

SILVA. Antônio Braga da. FARIAS, Paulo José Leite. **O meio ambiente do trabalho como nova diretriz constitucional da tutela ambiental: o contraste entre o ideal constitucional e a realidade brasileira**. *Revista do Direito Público*, Londrina, v. 12, n. 1, p.144-174, abr. 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado: jornadas e pausas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

SILVA, José Affonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. São Paulo: Editora Malheiros, 2003.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Acidente do trabalho: responsabilidade objetiva do empregador**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2008

SILVA-JUNIOR, João Silvestre; FISCHER, Frida Marina. Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais. In: **Revista brasileira de epidemiologia** [online]. 2015, vol. 18, n. 04, pp. 735-744).

SINDICATO NACIONAL CENTRAL. **O déficit de trabalho decente: o custo humano do trabalho zero-hora no Reino Unido**. Disponível em <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/DecentJobsDeficitReport_0.pdf> Acesso em 03 mar 2019.

SOUZA, Wladimir Ferreira de. Transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho: o que a psicologia tem a dizer e a contribuir para a saúde de quem trabalha?. **Fractal, Rev. Psicol.**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 1, p. 99-108, Abr. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-02922013000100007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 28 ago. 2020.

SOUZA JUNIOR, Antonio Umberto de; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira. **Reforma Trabalhista: Análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017**. 2ª Ed. São Paulo: Rideel, 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Análise do Projeto de Reforma Trabalhista**. Abr. 2017. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaiormaior.com/blog/analise-do-projeto-de-reforma-trabalhista>>. Acesso em 10 jun 2019.

SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Med. Caut. Em Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.540-1 DISTRITO FEDERAL**. Set. 2005. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=387260>> Acesso em: 02 fev. 2019.

Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.938 DISTRITO FEDERAL. Mai. 2019. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI5938EmentaeVOTO.pdf>> Acesso em: 02 fev. 2019.

TEIXEIRA, Maria Alaide Bruno. **Saúde do trabalhador na Reforma Trabalhista: proteção e produtividade, teoria e prática**. Curitiba: Juruá, 2018.

THOMÉ, Romeu. **Manual de direito ambiental**. 6ª Ed. Salvador: Editora Juspodvm, 2019.

TORRES, Ricardo Lobo (Org.). **Legitimação dos direitos humanos**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

VELOSO NETO, Hernani. Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho. **International Journal on Working Conditions**. No.9. Porto, 2015. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/280287225_Estrategias_organizacionais_de_gestao_e_intervencao_sobre_riscos_psicossociais_do_trabalho> Acesso em: 10 jun 2019. ISSN 2182-9535.

WOOD, Alex J.; BURCHELL, Brendam. **O que Dave, Vince e Ed não te contam sobre os contratos zero-hora**. Disponível em <<https://www.opendemocracy.net/en/opendemocracyuk/what-dave-vince-and-ed-dont-tell-you-about-zerohours-contra/>>. Acesso em 10 fev 2020.