

AMBIENTES DE TRABALHO SEGUROS E SAUDÁVEIS: UM PRINCÍPIO E UM DIREITO FUNDAMENTAL NO TRABALHO

José Ribeiro¹

Resumo: O presente artigo tem como objeto abordar o significado e a importância de a Conferência Internacional do Trabalho ter adotado uma resolução que torna um ambiente de trabalho seguro e saudável um Princípio e Direito Fundamental no Trabalho e apresentar um panorama global sobre o estado de implementação de algumas das principais disposições contidas nas Convenções fundamentais n.º 155 e n.º 187 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que passaram a ser objeto de cumprimento por parte dos seus Estados-membros. Objetiva-se também apresentar alguns dos principais desafios para a efetiva promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

Palavras-chave: segurança e saúde no trabalho; direitos fundamentais; normas internacionais do trabalho; diálogo social; saúde mental laboral.

INTRODUÇÃO

No mês de junho de 2022, a Conferência Internacional do Trabalho adotou a decisão histórica de incluir o princípio de um *ambiente de trabalho seguro e saudável* aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

¹ Mestre em Estudos Populacionais e Pesquisas Sociais pela Escola Nacional de Ciências Estatísticas (ENCE) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Especialista em População e Desenvolvimento Sustentável pela Universidad de Chile, Bacharel em Ciências Econômicas pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Atualmente é Coordenador da Área de Geração de Conhecimento para a promoção do Trabalho Decente do Escritório da OIT para o Brasil, representante da OIT/observador no Grupo de Estudo Tripartite sobre Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) do Ministério do Trabalho e Emprego, membro da Comissão Consultiva do Censo 2022 do IBGE e membro do Conselho Consultivo da Associação Brasileira de Estudos Populacionais (ABEP). E-mail: ribeiro@ilo.org.

Este artigo, inicialmente, aborda o advento e a importância do referido novo princípio e, na sequência, baseado num recente e importante relatório divulgado pela OIT, apresenta os principais resultados a nível global sobre o estado de implementação de algumas das principais disposições contidas nas Convenções fundamentais n.º 155 e n.º 187, que se tornaram convenções relevantes.

Em um terceiro momento, o artigo aborda a pandemia de COVID-19, as transformações no mundo do trabalho nesse contexto, os novos desafios para a promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis, com ênfase no tema da saúde mental. Por fim, são apresentadas as considerações finais.

1 O ADVENTO E A IMPORTÂNCIA DE UM NOVO PRINCÍPIO E DIREITO FUNDAMENTAL NO TRABALHO

Os delegados e as delegadas presentes na 110ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT), em 10 de junho de 2022, adotaram uma resolução para adicionar o princípio de um *ambiente de trabalho seguro e saudável* aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022a).

Os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho foram adotados em 1998 como parte da Declaração da OIT sobre os mesmos. De acordo com a Declaração, os Estados membros da OIT, independentemente de seu nível de desenvolvimento econômico, comprometem-se a respeitar e promover esses princípios e direitos, tenham ou não ratificado as Convenções² relevantes³ (Organização Internacional do Trabalho, 1998).

2 A Convenção se constitui numa norma internacional do trabalho legalmente vinculante, sujeita à ratificação pelos Estados-membros (ato soberano) que estabelece os princípios básicos que devem ser aplicados pelos países que a ratificam.

3 Em número de dez, há duas convenções relevantes para cada um dos cinco princípios e direitos fundamentais no trabalho.

Mediante a decisão de incluir um ambiente de trabalho seguro e saudável, a Declaração da OIT passou a contar com cinco categorias de princípios e direitos fundamentais no trabalho:

- I. liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
- II. a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- III. a abolição efetiva do trabalho infantil;
- IV. a eliminação da discriminação em relação ao emprego e à ocupação;
- V. um ambiente de trabalho seguro e saudável (Organização Internacional do Trabalho, 1998, p. 2).

Um ambiente de trabalho seguro e saudável é aquele no qual se eliminaram os riscos ou onde foram tomadas todas as medidas práticas razoáveis e factíveis para reduzir os riscos ao máximo e onde se integra a prevenção como parte da cultura organizacional. Identificar os perigos e avaliar e controlar os riscos no lugar de trabalho é essencial para criar um entorno laboral seguro e saudável.

As novas Convenções fundamentais são a Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981 (n.º 155) (Organização Internacional do Trabalho, 1981) e a Convenção do Quadro Promocional para a Segurança e Saúde Ocupacional, 2006 (n.º 187) (Organização Internacional do Trabalho, 2006). É importante ressaltar que as normas internacionais do trabalho, como medidas adotadas pelos constituintes tripartites da OIT, fornecem um caminho seguro e respaldado pelo diálogo social. É por meio de um diálogo social eficaz que governos, organizações de trabalhadores e de empregadores participam ativamente em todas as fases dos processos de tomada de decisões em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho (SST).

A relevância e urgência da promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e o respectivo ao *status* de princípio e direito fundamental no trabalho também se alicerçam em evidências. Segundo estimativas disponibilizadas pela OIT, cerca de 2,9 milhões de trabalha-

dores/as morrem a cada ano no mundo devido a acidentes e doenças relacionadas ao trabalho e 402 milhões de pessoas sofrem lesões/acidentes profissionais. Estima-se que a perda média anual é de 5,4% para o Produto Interno Bruto (PIB) mundial.

No caso específico do Brasil, a referida porcentagem equivale a aproximadamente R\$ 535 bilhões anualmente, se levarmos em consideração o PIB do país em 2022, que foi de R\$ 9,9 trilhões. Ademais, de 2012 a 2022, foram comunicados 6,7 milhões acidentes do trabalho e 25,5 mil mortes no emprego com carteira assinada, segundo os dados mais recentes disponibilizados pelo *Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho*, desenvolvido no âmbito da *Iniciativa SmartLab de Trabalho Decente* (Brasil; Organização Internacional do Trabalho, [2022])⁴, coordenada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e pelo Escritório da OIT para o Brasil. No mesmo período, ocorreram 2,3 milhões afastamentos pelo INSS em razão de doenças e acidentes do trabalho, e o gasto com benefícios previdenciários acidentários, em valores nominais, já chega a R\$ 136 bilhões. O valor inclui ocorrências como auxílios-doença, aposentadorias por invalidez, pensões por morte e auxílios-acidente relacionados ao trabalho.

2 PANORAMA GLOBAL SOBRE O ESTADO DE IMPLEMENTAÇÃO DE ALGUMAS DAS PRINCIPAIS DISPOSIÇÕES CONTIDAS NAS CONVENÇÕES FUNDAMENTAIS N.º 155 E N.º 187

No contexto do Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho de 2023, celebrando o reconhecimento de um “ambiente de trabalho seguro e saudável” como princípio e direito fundamental no trabalho, a OIT publicou o relatório *Ambientes de trabalho seguros e saudáveis: Em que ponto estamos?* que apresenta o estado global da implementação de algumas das principais disposições contidas nas Convenções fun-

⁴ A iniciativa SmartLab busca facilitar o acesso a informações oriundas dos mais diversos bancos de dados e anuários governamentais, disponibilizando estatísticas e indicadores de forma integrada e sinérgica, nos mais distintos níveis territoriais, o que facilita a pesquisa e compreensão sobre o tema e, consequentemente, a rapidez do processo de tomada de decisão (Brasil; Organização Internacional do Trabalho, [2022]).

damentais n.º 155 e n.º 187 (Organização Internacional do Trabalho, 2023a).

Os princípios fundamentais das Convenções n.º 155 e n.º 187 “são totalmente complementares e, em conjunto, constituem uma base para melhorias progressivas e sustentadas no sentido da criação de ambientes de trabalho seguros e saudáveis” (Organização Internacional do Trabalho, 2023a, p. 2).

A Convenção n.º 155:

introduziu uma abordagem política à segurança e saúde no trabalho (SST), enfatizando a necessidade de considerar a SST uma questão de interesse nacional. Para além de definir os objetivos e princípios básicos de uma política nacional, a Convenção define também as ações necessárias tanto a nível nacional como empresarial (Organização Internacional do Trabalho, 2023a).

Já a Convenção n.º 187

visa promover uma cultura de prevenção em segurança e saúde e conseguir alcançar de forma progressiva o direito a trabalhar em ambientes de trabalho seguros e saudáveis. Salienta a necessidade de assegurar que seja dada prioridade máxima à SST nas agendas nacionais e de promover compromissos políticos num contexto tripartido para a sua melhoria. Define os elementos e a função da política nacional, do sistema nacional e do programa nacional, e descreve o monitoramento, avaliação e melhoria do sistema nacional de SST (Organização Internacional do Trabalho, 2023a).

Segundo as informações oriundas do Sistema de Informações de Normas Internacionais do Trabalho (NORMLEX) da OIT (Organização Internacional do Trabalho, 2023b), até o final de junho de 2023, a Convenção 155 foi ratificada por 78 países, o correspondente a cerca de 42% dos 187 Estados-membros da OIT. O Brasil ratificou a Convenção 155 em 18 de maio de 1982. Tratando-se da Convenção 187, um contingente de 61 países promoveu a ratificação (cerca de

33% do total) até o final de junho de 2023. Em 1º de maio de 2023, por ocasião do Dia Internacional do Trabalho, a Presidência da República enviou ao Congresso Nacional a Mensagem de Acordos, convênios, tratados e atos internacionais (MSC) n.º 174/2023, propondo a ratificação da Convenção 187 pelo Brasil.

Considerando-se as regiões definidas pela OIT, os maiores percentuais de ratificação eram observados na Europa e Ásia Central (39%) e África (29%), sendo que os menores se faziam presentes nos Estados Árabes (3%) e Ásia e Pacífico (13%). Nas Américas, o percentual de ratificação era de 16%.

A seguir, serão apresentados os principais resultados do estado de implementação nos países das disposições basilares das duas convenções fundamentais que criam as bases para a promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

2.1 EXISTÊNCIA DE UMA AUTORIDADE OU ORGANISMO RESPONSÁVEL PELA SST

Praticamente todos os Estados-membros da OIT dispõem de uma autoridade ou organismo responsável pela SST, sendo que 87% são tutelados pelo ministério do trabalho ou entidade semelhante. No Brasil, a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) é o organismo.

2.2 EXISTÊNCIA DE ORGANISMO TRIPARTITE NACIONAL PARA CONSULTA NA ÁREA DE SST

Cerca de 80% dos Estados-membros da OIT possuem um organismo tripartite nacional sendo os maiores percentuais observados na Europa e Ásia Central (94%), África (80%) e Américas (74%), seguidos pela Ásia e Pacífico (67%) e Estados Árabes (55%).

No Brasil, a instância tripartite consultiva para a promoção do diálogo social em prol da SST é a Comissão Tripartite Paritária Permanente (Brasil, 2023a)⁵ (CTPP), composta por 21 representantes distri-

5 Conforme Decreto 11.496, de 19 de abril de 2023 (Brasil, 2023a).

buídos em igual número de 7 entre Governo Federal, representações de empregadores e representações de trabalhadores. São competências da CTPP: I - propor a elaboração de estudos e ações na área de segurança e saúde no trabalho; II - propor medidas de compatibilização entre a proteção ao trabalhador e o desenvolvimento econômico do País; III - estimular o diálogo entre governo, trabalhadores e empregadores; IV - participar do processo de elaboração e revisão das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho; e V - acompanhar pesquisas e eventos científicos relativos à prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

2.3 QUADRO JURÍDICO DE SST

O relatório da OIT assevera que a existência de um quadro jurídico de SST abrangente e baseado no princípio da prevenção (incluindo leis e regulamentos; acordos coletivos, quando apropriado; e quaisquer outros instrumentos relevantes) é um componente necessário de um sistema nacional de SST. Quando bem concebido e redigido, pode facilitar a capacidade de os trabalhadores e os empregadores compreenderem e cumprirem com os seus direitos e deveres, assim como a capacidade do governo de administrar e aplicar os dispositivos legais.

Frente a esse contexto, a legislação de SST deve ser aplicável à totalidade dos setores de atividade econômica e abarcar integralmente a população trabalhadora existente nos mesmos. Dentre os principais elementos, destacam-se:

- Princípio da prevenção;
- Infraestruturas nacionais de governança e respectivos instrumentos;
- Melhoria contínua da governança em matéria de SST;
- Deveres gerais de todas as partes interessadas relevantes baseados no desempenho de SST para garantir a segurança e a saúde no local de trabalho;
- Procedimentos de gestão da SST nos locais de trabalho;

-
- Medidas de participação, colaboração e cooperação no local de trabalho;
 - Colaboração de empresas privadas em atividades desenvolvidas em simultâneo num único local de trabalho;
 - Direitos dos/as trabalhadores/as de se retirarem de situações perigosas;
 - Outras prerrogativas chave dos/as trabalhadores/as (incluem, por exemplo, o direito à formação em SST, acesso a Equipamentos de Proteção Individual e direito de acesso à informação e à consulta por parte da entidade empregadora sobre todos os aspectos relacionados com a SST e o seu trabalho);
 - Sanções e procedimentos sancionatórios definidos na legislação.

No âmbito da abordagem do referido relatório, foram selecionados para análise dois elementos principais dentre os mencionados anteriormente: direitos dos/as trabalhadores/as de se retirarem de situações perigosas e o direito de criação de comissões conjuntas em matérias de SST no local de trabalho.

O direito dos trabalhadores de se retirarem de uma situação de trabalho na presença de um perigo iminente e grave sem enfrentarem consequências injustificadas desempenha um papel vital na prevenção da perda de vidas e de acidentes do trabalho. A Convenção n.º 155 (Organização Internacional do Trabalho, 1981) exige que sejam tomadas medidas nacionais para proteger os trabalhadores de consequências injustificadas caso se retirem de uma situação de trabalho que acreditam justificadamente representar um perigo iminente e grave para a sua vida e saúde (artigo 13.º). O relatório da OIT enfatiza que muitos trabalhadores e trabalhadoras desconhecem que este direito está reconhecido e lastreado numa norma internacional fundamental. É importante que as leis nacionais reflitam este direito e protejam os trabalhadores e as trabalhadoras, que exercem este direito, de consequências injustificadas.

Considerando-se o conjunto dos Estados-membros da OIT, em 129 países (68% do total) o aparato jurídico prevê o direito de os/as

trabalhadores/as se retirarem de uma situação de trabalho perigosa sem o risco de sofrerem consequências negativas. Já entre os países que ratificaram a Convenção n.º 155, tal percentual sobe para 80%, enquanto entre aqueles que não a ratificaram o percentual é de apenas 61%.

Tratando-se do direito de criação de comissões conjuntas em matérias de SST no local de trabalho com o objetivo de promover a cooperação entre o corpo diretivo, o quadro funcional e os seus representantes, é importante destacar que tais instâncias propiciam a ampliação da capacidade de identificação e resolução dos problemas à escala local. Em geral, as comissões são compostas por um número determinado de representantes dos trabalhadores e dos empregadores, sendo que na legislação de alguns países há o requisito de que um profissional de SST faça parte da comissão.

Ainda que as funções, papéis e prerrogativas das comissões de SST possam variar de país para país, em geral, incluem o monitoramento da implementação de programas de prevenção de riscos, a realização de formação e de capacitação em SST e o acompanhamento dos dados relativos a acidentes, doenças e riscos.

Os dados coletados pela OIT indicam que em cerca de 73% dos Estados-membros, a legislação nacional abarca disposições para o estabelecimento de comissões de SST nos locais de trabalho. Entre os países que ratificaram a Convenção n.º 155, 80% possuíam arcabouço legal para o estabelecimento de tais comissões. Por outro lado, considerando-se os países que não ratificaram a Convenção, somente 68% dispunham de marco legal para a conformação de comissões nos locais de trabalho. Tais informações são ilustrativas, mais uma vez, da importância da ratificação das convenções no processo de ampliação da promoção da SST e na proteção dos trabalhadores e das trabalhadoras.

O relatório da OIT aponta que as comissões conjuntas de SST demonstraram ser uma forma bem-sucedida de assegurar a cooperação

entre empregadores e trabalhadores no cumprimento dos requisitos na área de SST.

2.4 POLÍTICA NACIONAL DE SST

A promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável demanda a formulação e a implementação de uma política nacional de SST, que se constitui numa linha de ação específica e deliberada adotada por um governo ou organismo público, em consulta aos parceiros sociais, para cumprir o seu mandato na área.

Trata-se de um elemento central das Convenções 155 e 187, que preconizam que “os Estados-membros formulem uma política nacional em matéria de SST, à luz das condições e práticas nacionais e em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores” (Organização Internacional do Trabalho, 2023a, p. 23).

Ao formular uma política nacional em matéria de SST, a Convenção n.º 187 “exige também que os Membros promovam princípios básicos, tais como a avaliação de riscos ou perigos” ocupacionais; o combate aos riscos desde a fonte do perfil ocupacional e o “desenvolvimento de uma cultura nacional de prevenção em matéria de segurança e saúde que inclua informação, consulta e formação” (Organização Internacional do Trabalho, 2023a, p. 23).

Em âmbito global, 88 dos 187 Estados-membros (47% do total) dispõem de política nacional implementada na área de SST. Entre as Regiões da OIT, apenas na Europa e Ásia Central, mais da metade dos países (57%) possuem política nacional. Em seguida, figuram Ásia e Pacífico (47%), Américas (46%), Estados Árabes (45%) e África (39%).

2.5 SISTEMA NACIONAL DE REGISTRO E NOTIFICAÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS

Os processos de notificação, coleta e análise de dados relativos a acidentes do trabalho e doenças relacionadas ao trabalho desempenham papel fundamental no processo de identificação das suas causas, na detecção de novos perigos e riscos emergentes e para o

planejamento e implementação de medidas preventivas. Segundo a OIT (2023a), a existência de dados fiáveis sobre acidentes e doenças ocupacionais é fundamental para definir prioridades e conceber estratégias de prevenção eficazes em matéria de SST. No entanto, a sub-notificação de doenças e lesões continua a ser um desafio global e, mesmo quando existem sistemas de comunicação e notificação, esses estão frequentemente incompletos.

As disposições que regem os sistemas de registo e notificação encontram-se descritas na Convenção n.º 155 e no seu Protocolo de 2002, assim como na Convenção n.º 187. No âmbito das funções a desempenhar pela autoridade competente em matéria de SST, a Convenção n.º 155 exorta a aplicação de procedimentos de notificação de acidentes e doenças ocupacionais, pelos empregadores e, quando apropriado, pelas seguradoras e outras entidades diretamente envolvidas, e a produção de estatísticas anuais sobre acidentes e doenças profissionais. De forma complementar, o Protocolo de 2002 à Convenção n.º 155 foi especificamente adotado para promover a harmonização dos sistemas de registo e notificação. Inclui outras disposições sobre o estabelecimento e revisão periódica dos requisitos e procedimentos para o registo e notificação de acidentes e doenças, assim como para a publicação de estatísticas anuais relacionadas (Organização Internacional Trabalho, 2023a).

De acordo com as informações levantadas pela OIT, 171 dos 187 Estados-membros (91%) conformaram um sistema de registo e notificação de doenças e acidentes relacionados ao trabalho. Dentre os 16 países sem tal sistema, metade integram a Região da Ásia e do Pacífico. Apesar do elevado número de países que dispõem de sistema de registo e notificação, somente 41% forneceram dados à OIT ao longo dos últimos cinco anos e 47% nunca enviaram dados ou não o fizeram nos últimos 15 anos.

Mesmo não tratando-se de uma obrigação, os países são motivados a fornecer estatísticas laborais para a OIT que, por sua vez, alimentam a base de dados ILOSTAT (ILO Department of Statistics), na qual há uma área temática específica sobre SST. O envio de tais

informações permite o acompanhamento da evolução dos acidentes, doenças e óbitos decorrentes do trabalho, a construção de indicadores derivados e a realização de estudos e pesquisas que, quando disseminados, contribuem decisivamente para a elaboração e a implementação de políticas e ações de promoção de ambientes de trabalhos seguros e saudáveis.

No Brasil, o sistema de registro e notificação de acidentes e doenças é alicerçado na Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), enviada ao Instituto Nacional do Seguros Social (INSS) do Ministério da Previdência Social e no Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN⁶), de responsabilidade do Ministério da Saúde.

A notificação oriunda da CAT é de suma importância para que o trabalhador ou a trabalhadora acidentado/a ou com diagnóstico de doença relacionada ao trabalho tenha acesso à proteção social – no caso, a Previdência Social. Tratando-se do SINAN, as notificações são cruciais para promover a vigilância epidemiológica em saúde do trabalhador. Além dessas funções precípuas, o conjunto dessas informações permitem gerar estatísticas de acidentes e doenças do trabalho e disponibilizar dados para controle epidemiológico.

A ampliação da base de conhecimento sobre acidentes e doenças do trabalho são imprescindíveis para delinear políticas e ações de prevenção e as informações provenientes da CAT e do SINAN são estruturantes e estratégicas. O Brasil possui uma reconhecida experiência de transformação das notificações em conhecimento para a ação: o *Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho* (Brasil; Organização Internacional do Trabalho, [2022]), desenvolvido pela iniciativa SmartLab de Trabalho Decente MPT/OIT, em colaboração com pesqui-

⁶ Os registros do SINAN incluem todos os trabalhadores atendidos pelo SUS no período. O SINAN é alimentado, sobretudo, por notificações de casos de doenças e agravos da lista nacional de doenças de notificação compulsória (Brasil, 2023b, Portaria MS n.º 4/2017). O total inclui os seguintes casos monitorados com ênfase pela Vigilância em Saúde do Trabalhador do Ministério da Saúde: Acidente de Trabalho, Acidente por Animais Peçonhentos, Câncer Relacionado ao Trabalho, Dermatoses Ocupacionais, Acidente de Trabalho com Exposição a Material Biológico, Intoxicação Exógena Relacionada ao Trabalho, LER/DORT, Perda Auditiva Induzida por Ruído (PAIR) Relacionada ao Trabalho, Pneumoconioses Relacionadas ao Trabalho e Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho.

sadores da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo (USP) no âmbito do projeto “Acidente de Trabalho: da Análise Sócio Técnica à Construção Social de Mudanças”. O objetivo fundamental da ferramenta é o de melhor informar e subsidiar políticas públicas de prevenção de acidentes e doenças no trabalho, de modo que todas as ações, programas e iniciativas passem a ser orientadas por evidências, não apenas em nível nacional, mas principalmente nas 27 unidades federativas e em cada um dos 5.570 municípios brasileiros.

Segundo *proxy* elaborada no âmbito da iniciativa SmartLab de Trabalho Decente/Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, a estimativa de subnotificação de acidentes do trabalho gira em torno de 20% ao longo dos últimos anos. Nesse contexto, a Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (CODEMAT) do Ministério Público do Trabalho (MPT) vem envidando esforços, inclusive no que se refere à cooperação com outras instituições atuantes na área da SST, para reduzir a subnotificação de acidentes laborais. Dentre diversas ações importantes em curso, o exitoso trabalho da CODEMAT do MPT lançou a iniciativa, acompanhada de uma grande campanha, *o Trabalhador não é Invisível: por que notificar doenças e acidentes relacionados ao trabalho?*. A campanha inclui uma publicação didática sobre o tema com linguagem pedagógica e acessível aos diferentes públicos, da série *MPT em Quadrinhos* (Brasil, 2023c).

3 A PANDEMIA DE COVID-19, AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E OS NOVOS DESAFIOS PARA A PROMOÇÃO DE AMBIENTES DE TRABALHO SEGUROS E SAUDÁVEIS: O TEMA DA SAÚDE MENTAL

A crise decorrente da pandemia do novo coronavírus (COVID-19) não só originou situações de emergência de saúde, mas também choques econômicos com impacto direto nos mercados, na produção de bens e serviços, no consumo e investimento e também no mundo do trabalho. As particularidades e ineditismo desta pandemia também chamaram a atenção pela rapidez dos seus desdobramentos na

sociedade. Medidas como o distanciamento físico e o fechamento temporário de estabelecimentos comerciais e de serviços, as restrições de viagens, a suspensão das aulas presenciais nas escolas, dentre outras medidas de contenção tiveram impactos expressivos nos trabalhadores e nas trabalhadoras, sobretudo entre os mais vulneráveis, e nas empresas e organizações.

Ademais dos diversos impactos da pandemia da COVID-19, sobretudo sobre o mercado de trabalho, saúde, educação e desenvolvimento de competências, novas dinâmicas e transformações em curso, vêm propiciando mudanças na forma de trabalhar. Dentre as principais transformações, destacam-se: novos modelos de negócios, de contratação e as diversas formas de organização do trabalho; as inovações tecnológicas e digitalização; mudanças climáticas acompanhadas de eventos extremos e mudanças sociodemográficas (envelhecimento, migração e nova estrutura/composição dos arranjos familiares). Esse complexo contexto vem demonstrando, de forma inexorável, a importância da promoção de ambientes de trabalho seguros, saudáveis e resilientes e da proteção social das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Além dos outros costumeiros riscos nos locais de trabalho – a exemplo de biológicos, químicos e físicos e ergonômicos – os riscos psicossociais (para a saúde mental no trabalho) aumentaram significativamente no contexto da pandemia de COVID-19 e a saúde mental passou a assumir ainda mais relevância. Um primeiro ponto que merece destaque é que, em alguns contextos, a retomada às atividades cotidianas ocorreu de forma abrupta. Após um longo período de distanciamento físico, temor, luto, ansiedade, depressão e insegurança, o processo de ressocialização e de convívio pessoal demanda tempo, por conta do condicionamento da mente à interação social pessoal. Frente a essa situação, foram e ainda estão sendo observadas as mais diversas formas de conflito e violência no trabalho, nas escolas e nos espaços públicos, pelos motivos mais banais possíveis.

As crianças, adolescentes e jovens foram fortemente afetadas pelo contexto da pandemia, inclusive no âmbito da saúde mental.

Segundo estudo e pesquisa global divulgada pela OIT em 2020 (Organização Internacional do Trabalho, 2020), 50% dos(as) jovens podem ser propensos(as) a sofrer de ansiedade ou depressão, enquanto outros 17% provavelmente estão sofrendo de ansiedade ou depressão. Com efeito, a título de exemplo, é possível mencionar a crise de ansiedade coletiva sofrida por 26 alunos numa escola pública da capital pernambucana do Recife (G1, 2022), durante o ano de 2022.

Há ainda diversos outros fatores de pressão sobre a saúde mental, a exemplo de nova transição e (re)arranjos de conciliação entre trabalho e família decorrentes do retorno às aulas e ao trabalho presencial; a inércia ou permanência do excesso de conectividade associada ao trabalho e aprofundamento das pregressas dificuldades em desconectar e “desligar” do trabalho, mesmo em períodos de férias e dias regulares de descanso – mediante solicitações internas ou até mesmo sem que haja nenhuma demanda da instituição e de superiores hierárquicos.

Na maioria das situações, o retorno à “normalidade” foi marcado pela inexistência de mecanismos de monitoramento/acompanhamento e de “curva de aprendizagem” dessa nova etapa, com ausência, por exemplo, de escuta externa qualificada e empática. A pressão sobre a saúde mental também é decorrente da maior vulnerabilidade por questões socioeconômicas, riscos psicossociais precedentes, e sequelas da própria COVID e do contexto da pandemia de um modo geral.

A Organização Mundial da Saúde e a OIT clamaram recentemente por uma ação concreta para lidar com questões de saúde mental na população ativa. “Estima-se que 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente devido à depressão e à ansiedade que custam à economia global quase um trilhão de dólares” (Organização Internacional do Trabalho, 2022b). Tais indicadores reforçam a pertinência do tema central da Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CANPAT) referente ao ano de 2023: *Segurança e Saúde no Trabalho como princípio e direito fundamental: Riscos psicossociais relacionados ao trabalho*.

Os riscos para a saúde mental decorrentes do trabalho, em grande parte estão associados a:

- Sobrecarga ou ritmo de trabalho excessivo;
- Jornadas de trabalho prolongadas/exaustivas, antissociais ou inflexíveis;
- Inexistência de controle sobre o planejamento ou a carga de trabalho;
- Condições físicas de trabalho inseguras ou deficientes;
- Cultura institucional que permite a existência de comportamentos negativos;
- Inexistência de apoio por parte dos colegas;
- Supervisão autoritária e/ou persecutória;
- Violência e assédio;
- Discriminação e exclusão;
- Dificuldades de promoção no trabalho ou até mesmo promoção em excesso;
- Insegurança/falta de estabilidade, remuneração inadequada, inexistência ou pouco investimento para o desenvolvimento profissional;
- Dificuldades e demandas conflitivas para a conciliação entre trabalho e família, que afeta principalmente as mulheres.

No processo de mitigação dos riscos psicossociais, a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho se faz imperiosa, já que diversos riscos psicossociais são diretamente associados ao assédio e à violência no trabalho. As pesquisas e os registros administrativos demonstram a magnitude do problema e os desafios a serem enfrentados.

No plano internacional, cerca de 743 milhões de pessoas empregadas/ocupadas (quase 23%) sofreram violência e assédio no trabalho, seja físico, psicológico ou sexual, de acordo com uma nova análise conjunta, a primeira deste tipo, feita pela OIT, Lloyd's Register Founda-

tion (LRF) e Gallup (Organização Internacional do Trabalho, 2022c). Globalmente, 17,9% dos homens e das mulheres empregados disseram ter sido vítimas de violência e assédio psicológicos em sua vida profissional e 8,5% mencionaram ter enfrentado violência e assédio físicos. Entre as pessoas que responderam à pesquisa, 6,3% relataram ter enfrentado violência e assédio sexuais, sendo as mulheres mais expostas. As mulheres jovens tinham o dobro da probabilidade dos homens jovens de ter enfrentado violência e assédio sexuais. Mais de três em cada cinco vítimas disseram ter sofrido violência e assédio no trabalho múltiplas vezes e, para a maioria, o incidente mais recente ocorreu nos últimos cinco anos. Apenas metade das vítimas havia revelado suas experiências para outra pessoa, e muitas vezes somente depois de terem sofrido mais de uma forma de violência e assédio. Os motivos mais comuns apresentados para a não divulgação foram “perda de tempo” e “medo por sua reputação”.

Já no Brasil, a mais recente edição da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em seu amplo escopo temático, investigou também o tema da violência. Às vítimas de violência, foi questionado o local da única ocorrência ou, no caso de mais de uma, foi perguntado o local no qual se deu a agressão considerada mais grave pela vítima. Em 2019, a PNS estimou que “27,6 milhões de pessoas de 18 anos ou mais sofreram violência psicológica nos 12 meses anteriores à entrevista, ou seja, 17,4% da população”. Desse contingente, “5 milhões de pessoas informaram terem sofrido violência psicológica no ambiente de trabalho, o correspondente a 18,4% das respostas gerais”, ou seja, em média, 1 em cada 5 pessoas tinha sofrido este tipo de agressão no local de trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 2023c).

Segundo informações disponibilizadas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), “foram registrados na Justiça do Trabalho 77,5 mil novos processos por assédio moral” durante o ano de 2022, situando-se no 33º assunto mais recorrente. No mesmo ano, registraram-se “4,5 mil processos por assédio sexual” (Organização Internacional do

Trabalho, 2023c). Em 2021, tais contingentes foram de 83,4 mil e de 4,7 mil, respectivamente.

Diante desse contexto, a ratificação da Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, 2019 (n.º 190) se faz extremamente necessária. A Convenção n.º 190 e a Recomendação n.º 206 são as primeiras normas internacionais do trabalho a fornecer uma estrutura comum para prevenir, remediar e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no gênero. A Convenção inclui o reconhecimento específico, pela primeira vez no direito internacional, do direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e de assédio, e estabelece a obrigação de respeitar, promover e concretizar esse direito. Essas normas têm como objetivo ajudar a construir um mundo do trabalho justo, respeitoso e seguro para todas as pessoas por intermédio do diálogo social. Ademais, contribuem para a realização da Agenda 2030, particularmente as metas do ODS 5 (igualdade de gênero) e ODS 8 (trabalho decente e crescimento econômico) (Organização Internacional do Trabalho, 2021).

Até o final de junho de 2023, um contingente de 39 Estados-membros (16,5% do total) tinha ratificado a Convenção n.º 190, a exemplo de diversos das Américas: Uruguai, Argentina, Equador, Peru, México, El Salvador e Panamá. No dia 08 de março de 2023, por ocasião *do Dia Internacional da Mulher*, a Presidência da República do Brasil enviou ao Congresso Nacional a proposta de ratificação da Convenção n.º 190.

Torna-se imperioso, portanto, fazer a gestão dos riscos psicossociais laborais e promover a saúde mental no e pelo trabalho, pois, além de um direito fundamental, ambientes de trabalho seguros e saudáveis minimizam a tensão e os conflitos e melhoram a fidelização do quadro de pessoal e o rendimento e a produtividade do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O relatório da OIT *Ambientes de trabalho seguros e saudáveis: Em que ponto estamos?* enfatiza que persiste a necessidade de ações sinérgicas para melhorar as condições de SST em setores perigosos ou que permanecem fora do domínio público, onde também a prevalência do trabalho forçado e das piores formas de trabalho infantil tem frequentemente uma maior incidência. Destaca ainda que a promoção da liberdade sindical é necessária para assegurar o envolvimento significativo dos parceiros sociais na formulação e implementação de políticas e programas nacionais de SST em todos os níveis. Essas políticas e programas devem integrar as necessidades de todos os grupos de trabalhadores e abordar as disparidades nas práticas da SST, assegurando igual acesso a ambientes de trabalho seguros e saudáveis, a serviços de medicina do trabalho e cuidados de saúde, de modo a promover trabalho digno para todas as pessoas.

Conforme verificou-se ao longo deste artigo, as evidências na forma de dados indicadores são um importante alerta. Entretanto, não se deve perder de vista que por trás dos números estão homens e mulheres, famílias impactadas, dor e luto, lesões, doenças, traumas e sequelas. Figuram também efeitos sobre a produtividade das empresas/ organizações e os serviços públicos, como a saúde e a previdência. Governos, empresas, trabalhadores e trabalhadoras e sociedade civil têm a responsabilidade coletiva de garantir que as pessoas saiam para trabalhar, desfrutem de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e retornem para casa ilesas, protegidas, em segurança e bem-estar físico e mental.

Todos os atores são partícipes da tarefa essencial de aumentar a conscientização e estimular o diálogo sobre a importância de construir, promover e solidificar uma cultura forte de segurança e de saúde laboral em todos os níveis e para todas as pessoas no mundo do trabalho. A semente da promoção da cultura de prevenção deve ser plantada desde cedo e, cientes dessa necessidade, é extremamente oportuna mais uma iniciativa conjunta entre a SIT/MTE, o MPT e a OIT: Segurança e Saúde nas Escolas.

Assegurar que a promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis seja um direito fundamental para todas as pessoas é uma conquista essencial na direção certa para promover o trabalho decente e a justiça social para todos e todas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto nº 11.496, de 19 de abril de 2023. Dispõe sobre o Conselho Nacional do Trabalho, a Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil, a Comissão Tripartite Paritária Permanente, o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador, o Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e o Fórum Nacional de Microcrédito. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, n. 76, p. 1, 30 jun. 2023a. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-11.496-de-19-de-abril-de-2023-478242654>. Acesso em: 1 set. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria de consolidação nº 4, de 28 de setembro de 2017**. Consolidação das normas sobre os sistemas e os subsistemas do Sistema Único de Saúde. [Brasília], MS, [2023b]. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2017/prc0004_03_10_2017.html. Acesso em: 1 set. 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. O trabalhador não é invisível: por que notificar doenças e acidentes relacionados ao trabalho?. **MPT em quadrinhos**, MPT/ES, Vitória, n. 66, mar. 2023c. Disponível em: <https://mptemquadrinhos.com.br/edicoes/o-trabalhador-nao-e-invisivel/>. Acesso em: 1 set. 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Smartlab**: Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho. [S. l.]: MPT; OIT, [2022]. Disponível em: <https://smartlab-br.org/sst>. Acesso em: 1 set. 2023.

G1 (Pernambuco). Entenda as possíveis causas da crise de ansiedade que atingiu 26 alunos de escola estadual no Recife: estudantes foram atendidos pelo Samu na sexta (8). Há fenômenos na psicologia desencadeados de forma coletiva, segundo o psicoterapeuta cognitivo-comportamental Igor Lemos. **g1.globo.com**, 9 abr. 2022, 19:29. Disponível em: <https://g1.globo.com/pe/pernambuco/noticia/2022/04/09/entenda-as-possiveis-causas-da-crise-de-ansiedade-que-atingiu-26-alunos-de-escola-estadual-no-recife.ghtml>. Acesso em: 1 set. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional de saúde: 2019**: acidentes, violências, doenças transmissíveis, atividade sexual, características do trabalho e apoio social: Brasil / IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento. Rio de Janeiro: IBGE, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. 110ª Conferência Internacional do Trabalho: Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos princípios e direitos fundamentais no trabalho. **ilo.org**, Brasília, 10 jun. 2022a. Notícia. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang-pt/index.htm. Acesso em: 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Ambientes de trabalho seguros e saudáveis**: em que ponto estamos?. [Genebra]: OIT, 2023a. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_879122/lang-pt/index.htm. Acesso em: 2 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 190. A artigo de opinião: a violência e o assédio no trabalho. Práticas são inaceitáveis moralmente e ameaçam a igualdade de oportunidades profissionais. **ilo.gov**, Brasília, 27 mar. 2023c. Notícia. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_873844/lang-pt/index.htm#:~:text=A%20mais%20recente%20edi%C3%A7%C3%A3o%20da,17%2C4%25%20da%20popula%C3%A7%C3%A3o. Acesso em: 1 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 155:** saúde e segurança dos trabalhadores. [S. l.]: OIT, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 26 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convention nº 187:** promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention. [S. l.]: ILO, 2006. [Convenção nº 187: marco promocional para a segurança e saúde no trabalho]. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312332. Acesso em: 31 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho.** 86. Sessão. Genebra: OIT, 19 junho de 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Experiences of violence and harassment at work:** a global first survey. Geneva: ILO, 2022c. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf. Acesso em: 1 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Jovens e a COVID-19:** impactos no emprego, na educação, nos direitos e no bem-estar mental: relatório do Inquérito 2020. [S. l.]: OIT, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_775004.pdf. Acesso em: 25 maio 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **NORMLEX:** Information System on International Labour Standards. [Genebra], 2023b. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>. Acesso em: 30 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Saúde mental no trabalho: OMS e OIT pedem novas medidas para enfrentar os problemas de saúde mental no trabalho: novas diretrizes globais da OMS sobre saúde mental no trabalho são reforçadas por estratégias práticas descritas em um informe conjunto da OMS/OIT. **ilo.org**, Brasília, 28 set. 2022b. Notícia Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_857127/lang--pt/index.htm. Acesso em: 1 set. 2023

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Violência e assédio no mundo do trabalho**: um guia sobre a Convenção N.º 190 e a Recomendação N.º 206. Genebra: OIT, 2021. v. 1. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_832010.pdf. Acesso em: 1 set. 2023.