

UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SANTOS
PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU
MESTRADO EM DIREITO AMBIENTAL

**MEIO AMBIENTE DO AQUAVIÁRIO EMBARCADO E O DIREITO À
DESCONEXÃO**

CAROLINA CAMMAROSANO SEGNINI

Santos/SP
2019

UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SANTOS
PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU
MESTRADO EM DIREITO AMBIENTAL

**MEIO AMBIENTE DO AQUAVIÁRIO EMBARCADO E O DIREITO À
DESCONEXÃO**

CAROLINA CAMMAROSANO SEGNINI

Dissertação apresentada à banca de defesa do Programa de Mestrado em Direito Ambiental da Universidade Católica de Santos, como exigência parcial para obtenção do título de Mestra em Direito Ambiental.

Área de concentração: Direito Ambiental

Orientador: Ricardo Edson Saleme, Dr.

Santos/SP

2019

CAROLINA CAMMAROSANOSEGNINI

**MEIO AMBIENTE DO AQUAVIÁRIO EMBARCADO E O DIREITO À
DESCONEXÃO**

Dissertação apresentada à banca de defesa do Programa de Mestrado em Direito Ambiental da Universidade Católica de Santos, como exigência parcial para obtenção do título de Mestra em Direito Ambiental.

Área de Concentração: Direito Ambiental

BANCA EXAMINADORA

AGRADECIMENTOS

Primacialmente, inicio os meus agradecimentos a Deus, por ter me dado força para não desistir, apesar dos obstáculos vividos!

Posteriormente, aos meus pais, Rosana e Sebastião Tadeu. Afinal, acreditaram na minha capacidade, me estimularam a iniciar o curso e me ajudaram no seu decorrer. Obrigada pelo amor incondicional!

Ao meu querido avô, Reinaldo, por ser tão importante na minha vida. Devido ao seu carinho e sabedoria, sempre me incentivou a me tornar um ser humano e profissional melhor!

Aos meus amigos queridos que estiveram ao meu lado, me apoiando e ajudando, com palavras, mensagens, material para a dissertação, entre outros. Meu sincero obrigada!

Por fim, ao meu orientador, Dr. Edson Ricardo Saleme, pela orientação, conhecimento e paciência na elaboração da dissertação.

“A tarefa não é tanto ver aquilo que ninguém viu, mas pensar o que ninguém ainda pensou sobre aquilo que todo mundo vê”.

(Arthur Schopenhauer)

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo geral apresentar um panorama acerca do meio ambiente de trabalho do aquaviário embarcado, o seu contexto histórico, a forma e as peculiaridades desse tipo de labor e, principalmente, a sua relação com o direito à desconexão, novo instituto jurídico relacionado ao estresse do trabalhador. A legislação pátria e internacional é referência com relação aos direitos e deveres a serem respeitados, como instrumentos jurídicos necessários para garantir a saúde ocupacional e mental dos trabalhadores embarcados. Ademais, se analisará especificamente, as situações atípicas vividas pelo aquaviário, devido a categoria diferenciada em que se encontram, os possíveis desgastes e doenças ocupacionais geradas, inclusive sob o ponto de vista psicológico, dando especial ênfase àqueles que permanecem por dias ou até meses embarcados. O enfoque desse no ambiente de trabalho veio para demonstrar que por ser um direito constitucional garantido a todos, deve também ser aplicado aos aquaviários. Desse modo, a referida pesquisa visa verificar os efeitos físicos e psíquicos sofridos pelos aquaviários embarcados e como a jornada e o meio de ambiente trabalho inóspito desses trabalhadores influenciam diretamente no seu convívio social e produtividade; o direito à desconexão constitui, de certo modo, uma forma de “cura” ou “atenuante” perante tal situação. Ainda nesse sentido, cabe elucidar que se verificarão os impactos que o instituto da desconexão gerou na Justiça do Trabalho, após a reforma trabalhista advinda com a Lei nº 13.467/2017 e quais os reflexos, ou melhor, consequências que essa garantia constitucional trouxe perante os trabalhadores embarcados. Este trabalho empregará o método hipotético-dedutivo e a metodologia será documental e bibliográfica.

Palavras-chave: Aquaviário embarcado; Meio ambiente de trabalho; Desconexão; Saúde ocupacional; Produtividade.

ABSTRACT

This paper is to analyze the general situation of the environment impact caused by offshore labor, its historical context, the form and the principal details of this type of work and its relation with the right to the disconnection, new legal instrument related to stress at offshore labors. National and international legislation is a reference with respect to the rights and duties to be respected, as legal instruments required to guarantee the occupational and mental health of the workers embarked. In addition, it will analyze specifically the atypical situations experienced by offshore workers, due to the different category in which they are found, the possible occupational injuries and illnesses generated, also from the psychological point of view, with special emphasis on those who remain for days or even months on board. It is also noted that the content of this legal instrument deals with a new concept, recently created, known as “disconnection right”. The focus of this paper shall consider that there is a constitutional right guaranteed to all workers as the right to rest. It should be part of the working rights to this special kind of labor as well. Thus, this research aims to verify the physical and psychic effects suffered by the offshore employees and how the journey and hard work of these persons could affect their social interaction and productivity; the right to disconnect is a form of mitigating or even to reduce the adverse effects of this specific situation. Also it should be clarified that they will be used as a form of decreasing the impacts that the institute of the disconnection could generate in the Brazilian courts. Besides, it will be analyzed what happened with the judicial procedures that came up with the labor reform, brought by the Law 13467/2017, related to this special class of workers. This monography will use the hypothetical-deductive method and the methodology will be documentary and bibliographical.

Keywords: Offshore labor; Occupational health; Disconnection right; Productivity.

LISTA DE SIGLAS

AB	- Arqueação Bruta
ANTAQ	- Agência Nacional de Transportes Aquaviários
ASO	- Atestado de Saúde Ocupacional
ATN	- Adicional de Trabalho Noturno
CIABA	- Centro de Instrução Almirante Brás de Aguiar
CIAGA	- Centro de Instrução Almirante Graça Aranha
CIR	- Caderneta de Inscrição e Registro
CLT	- Consolidação das Leis do Trabalho
DPC	- Diretoria de Portos e Costas
EACOS	- Avaliação de Estressores Ambientais no Contexto <i>OffShore-Oil</i>
FUNDACENTRO	- Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho
GSSTB	- Grupo de Segurança e Saúde no Trabalho a Bordo das Embarcações
HRA	- Hora de Repouso e Alimentação suprimida
IMO	- <i>International Maritime Organization</i>
LESTA	- Lei de Segurança do Tráfego Aquaviário
MGE	- Mergulhador que opera com ar comprimido
MGP	- Mistura Respiratória Artificial
NRs	- Normas Regulamentadoras
OIT	- Organização Internacional do Trabalho
OHSAS	- <i>Occupational Health and Safety Assessment Series</i>
PCMSO	- Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PNLT	- Plano Nacional de Logística e Transportes
REB	- Registro Especial Brasileiro
SFC	- Síndrome da Fadiga Crônica
STCW	- <i>Convención Internacional em Estándares de Formación, Certificación y Vigilancia</i>
TPD	- Tensão Pré-Desembarque
TPE	- Tensão Pré-Embarque
TST	- Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO 1. MEIO AMBIENTE DO AQUAVIÁRIO	
1.1 Histórico do trabalhador aquaviário	13
1.2 Meio ambiente e Trabalho do Aquaviário	16
1.3 Peculiaridades do meio ambiente de trabalho do aquaviário	22
CAPÍTULO 2. JORNADA DE TRABALHO E CONSEQUÊNCIAS DO LABOR	
2.1 Jornada de trabalho no Brasil e no mundo	30
2.2 Convívio social sob o ponto de vista psicológico	34
2.3 Desgastes e doenças ocupacionais advindas da falta de respeito ao trabalhador	37
2.3.1 Tensão pré-embarque e desembarque, Síndrome de <i>Burnout</i>	41
CAPÍTULO 3. DIREITO À DESCONEXÃO	
3.1 Desconexão: direito garantido a todos, inclusive ao aquaviário	52
3.2 Impactos do direito à desconexão no âmbito processual e na reforma trabalhista – Lei nº 13.467/2017	55
3.3 Reflexos da proteção do meio ambiente laboral, benefícios, produtividade e saúde do trabalhador	72
CONSIDERAÇÕES FINAIS	77
REFERÊNCIAS	82

INTRODUÇÃO

Primacialmente, cumpre frisar que é comum associar a expressão meio ambiente às paisagens naturais, à fauna, à flora. De um modo geral, essa associação é feita aos recursos naturais, sem se atentar ao máximo alcance de tal expressão, à medida que esta tem maior difusão, e não se limita tão somente ao aspecto natural. A magnitude do meio ambiente recebeu contornos legais, por meio da Lei nº 6.938/1981, de Política Nacional do Meio Ambiente (PNMA), que em seu artigo 3º, I, definiu o meio ambiente como o “conjunto de condições, leis, influências e interações de ordens física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

Considerando a importância do meio ambiente do trabalho e natural para a sociedade, e partindo da premissa da dinâmica geográfica do Brasil, pode-se afirmar que o país possui grande potencial aquaviário, embora a matriz de transportes nacionais esteja concentrada na movimentação de pessoas e cargas por via terrestre, sobretudo por meio de rodovias.

O potencial brasileiro para a navegação aquaviária pelas características do território nacional é significativo, embora subutilizado. O litoral brasileiro possui quase oito mil quilômetros de extensão, o que justificaria uma participação maior da navegação de cabotagem na movimentação de cargas.

O transporte de pessoas¹ pela via marítima é insignificante, na medida em que o transporte terrestre rodoviário representa a opção primária da matriz do transporte de passageiros. O que se observa no litoral brasileiro, em relação à movimentação de passageiros, é a exploração do potencial turístico por empresas estrangeiras de navegação (que é o caso de cruzeiros marítimos).

Segundo a Agência Nacional de Transportes Aquaviários (ANTAQ), as vias hidrográficas (BRASIL, 2010) utilizadas economicamente são da ordem de 13.000 km, sendo que as vias naturalmente disponíveis contemplam 29.000 km (ANTAQ, 2012).

O documento “Diretrizes da Política Nacional de Transporte Hidroviário”, publicado pelo Ministério dos Transportes, em outubro de 2010,

¹ Segundo a Agência Nacional de Transportes Terrestres - ANTT, o grau de importância desses serviços se revela pelo fato de o transporte rodoviário por ônibus ser a principal modalidade na movimentação coletiva de usuários (ANTT, 2019).

revela que o Brasil apresenta grande potencial para utilização da navegação fluvial, com 63 mil quilômetros de rios e lagos/lagoas, distribuídos em todo o território nacional.

Segundo as informações apresentadas acima, deste total, mais de 40 mil quilômetros são potencialmente navegáveis, sendo que a navegação comercial ocorre em, apenas, cerca de 13 mil quilômetros, concentrada na região da Amazônia, onde os rios carecem de maiores investimentos e as populações não dispõem de muitas opções de modais terrestres.

O último relatório do Plano Nacional de Logística e Transportes (PNLT) disponibilizado pelo Ministério dos Transportes, em setembro de 2018, aponta uma diminuição do modo rodoviário com um aumento da participação do ferroviário, que deve subir de 30%, em 2011, para 43%, em 2031. No entanto, o modo hidroviário, que teve sua participação aumentada de 5%, em 2011, para 6%, em 2015, se manterá constante até 2031. Contudo, o transporte dutoviário e a cabotagem não apresentariam alterações significativas de participação até 2031, ano em que representariam 4% e 9% da distribuição modal, respectivamente.

Embora a matriz de transportes brasileira continue dependente do transporte terrestre rodoviário, ferroviário ou dutoviário, inclusive em suas projeções de médio e longo prazo, as questões sociais que envolvem o transporte aquaviário tendem a se perpetuar no tempo, na medida em que envolvem aspectos culturais de difícil enfretamento, sobretudo no transporte hidroviário regional.

A precarização do trabalho aquaviário fluvial impõe uma atuação firme do Ministério Público do Trabalho, em conjunto com os demais órgãos e entidades federais, inclusive o Ministério do Trabalho e a Marinha do Brasil.

Esclarece-se que o termo “aquaviário” refere-se ao trabalho prestado pelos profissionais, definidos na Lei n. 9.537/98 (Lei de Segurança do Tráfego Aquaviário – LESTA), a qual o classifica como aquele que possui habilitação certificada pela autoridade marítima para operar embarcações em caráter profissional. Importante mencionar que esse profissional pode ser dividido em alguns grupos, como: marítimos, fluviários, pescadores, mergulhadores, práticos e agentes de manobra e docagem.

Diante dessa apresentação preliminar sobre o cenário brasileiro marítimo, o presente trabalho indaga: Há, efetivamente, patologias aos que se dedicam a essa profissão e se podem ser adquiridas no curso regular de suas atividades? Assim, diante dessa possibilidade, seria possível afirmar que a “desconexão”, conhecida como um novo instituto no direito material, já é reconhecido constitucionalmente, desde 1988, garante a necessária separação entre o meio ambiente laboral e a vida social/ pessoal do empregado? Ainda nesse sentido, considerando que a desconexão também pode existir durante a jornada laboral, quais as benesses trazidas a esses trabalhadores?

A metodologia empregada para o estudo é exploratória, de caráter bibliográfico, com recortes das normas nacionais e estrangeiras. O método é hipotético-dedutivo, com a construção de conjecturas baseadas nas hipóteses e a problemática da pesquisa relacionou-se com as possíveis patologias oriundas desse meio ambiente laboral hostil e vulnerável e como a desconexão pode ser uma grande aliada para propiciar um estilo de vida mais saudável e, por conseguinte, menos estressante a quem se dedica ao trabalho aquaviário.

Cumpre salientar que, o primeiro capítulo visa iniciar o conteúdo tratado, indicando como é o meio ambiente laboral do trabalhador aquaviário, desde os primórdios até os dias atuais, e quais são as situações e circunstâncias sofridas durante o labor. No segundo capítulo, o tema volta-se à questão da jornada, a qual é totalmente diferenciada de um trabalhador comum. O terceiro e último capítulo, disserta sobre o direito à desconexão, garantia constitucionalmente reconhecida, inclusive ao trabalhador ora estudado, os seus impactos perante a reforma trabalhista e os reflexos de tal direito no ambiente laboral, seja na saúde ou na produtividade do trabalhador.

1.1 Histórico do trabalhador aquaviário

Em um primeiro momento, o desenvolvimento econômico gerado com o ciclo da borracha no Norte do Brasil, no final do século XIX, exigiu a preparação de tripulantes qualificados para guarnecer as embarcações de grande porte que, àquela época, eram necessárias para o escoamento dessa riqueza. Essa foi a principal motivação para que se iniciasse uma norma de ensino destinada então ao pessoal da Marinha Mercante.

Em 1882, fundou-se em Belém/PA, a Escola de Maquinista e o Curso de Náutica que, sob a responsabilidade do Comando da Marinha, constituíam os primeiros cursos de Oficiais da Marinha Mercante no Brasil. Posteriormente, em 1907, esses cursos foram consolidados, dando origem à Escola de Marinha Mercante do Pará, que foi a primeira escola de Marinha Mercante da América do Sul, chamado mesmo de Escola de Sagres da Amazônia (MENDES, 2007).

Com relação ao pessoal subalterno, este procedia de variadas fontes como: escolas particulares, reservistas da Marinha ou indivíduos que, por espírito de aventura, arriscavam-se a abraçar a profissão de marítimo.

Em mais de um século de história, a marinha mercante é caracterizada por períodos que representam políticas empreendidas pelo governo brasileiro – principalmente no ano de 1970, em decorrência de o Brasil possuir uma das maiores marinhas mercantes do mundo.

A importância de uma Marinha Mercante forte é revelada, tanto em aspectos econômicos quanto em estratégicos, vez que, sendo o Brasil um país vocacionado para o mar, com um vasto litoral e uma plataforma continental rica em fauna, minerais e hidrocarbonetos faz-se necessário que esteja apto a exercer a soberania sobre o mar territorial, por meio, especialmente, de embarcações nacionais, fontes de poder marítimo. De outro lado, mais de 90% do comércio internacional brasileiro é realizado pelo transporte marítimo, que, quando feito por embarcações estrangeiras, representa um alto custo em termos de divisas ao nosso País.

É possível afirmar que a primeira fase do comércio marítimo marcou-se pela criação da Comissão da Marinha Mercante - CMM em 1941 e, em 1958, a Taxa de Renovação da Marinha Mercante. Nesse momento, ocorreu o

estabelecimento das primeiras regras para financiamento de empresas de navegação (Lei nº 5.026), de intercâmbio comercial brasileiro. Assim, criou consciência da necessidade do país possuir uma marinha mercante competitiva, levando as autoridades a adotar uma política firme de intervenção nas conferências de fretes² que dominavam o tráfego internacional (resultados negativos na balança comercial brasileira – conta serviços).

Em um segundo momento, houve uma adoção de medidas de reserva de carga³ à bandeira brasileira (carga prescrita) – Decretos- Leis nº 666 e nº 697/69, além de uma exclusividade de cabotagem para armadores brasileiros e abertura do transporte marítimo de longo curso à iniciativa privada, com a entrada de empresas brasileiras nas conferências de fretes e assinatura de acordos bilaterais. Importante, ainda, foi que nesse período efetivou-se o estabelecimento de igualdade de participação entre os armadores nacionais e os países importador e exportador – Resolução CMM n. 2.995/67 e do Princípio n. 40/40/40, Resolução CMM n. 3.131/67.

A terceira fase, vigorada entre os anos de 1984 a 1990, foi concretizada por políticas protecionistas nacionais de restrição à livre concorrência que produziram efeitos nocivos de estagnação e acomodação, agravados com a abertura em 1984, do tráfego de carga geral para os *outsiders* estrangeiros. Ressalta-se a edição da Resolução SUNAMAM nº 8.364/84, trazendo como consequências os fretes elevados com entraves para o comércio exterior brasileiro, a perda de competitividade da bandeira brasileira, não alcançando 40% de participação no tráfego marítimo internacional e redução da frota, a qual fora considerada obsoleta no período.

A quarta fase foi marcada pela desregulamentação total do tráfego – Portaria MT n. 07/91, acabando com as cotas de participação das empresas brasileiras que eram financiadas pelo governo, ficando liberada a operação em qualquer tráfego, bem como a navegação turística de cabotagem, conforme Emenda Constitucional n. 07 de 1995. Nesse período, as empresas perderam

² Conferências de frete – espécie de cartel de empresas de navegação.

³ Reserva de cargas: cargas de importação brasileira, nos termos do Decreto-Lei n. 666 de 2 de julho de 1969, oriundas de países que pratiquem diretamente ou por intermédio de qualquer benefício, subsídio, favor governamental ou prescrição de cargas em favor de navio de sua bandeira.

de vez a competitividade e passaram a atuar em associação com empresas estrangeiras.

Desse modo, ocorreu uma forte queda na taxa de ocupação dos navios de bandeira brasileira, com grande redução de encomendas de novas embarcações e aumento dos afretamentos de embarcações estrangeiras. Foi estabelecido, também, o Registro Especial Brasileiro (REB) – Lei n. 9.432/97, visando à redução do custo operacional do navio nacional, por meio de benefícios fiscais, cujos efeitos não foram os esperados.

Atualmente, a Marinha Mercante está estabelecida na Lei n. 9.432/97. O desenvolvimento dessa conta com um fundo denominado Fundo da Marinha Mercante, o qual recebe recursos de taxas cobradas (adicionais) sobre o frete. Nota-se que a frota mercante brasileira se encontra em decréscimo. Isso porque os fretes vêm cambiando para navios estrangeiros, sendo necessário aprimorar os mecanismos de financiamento para a construção de embarcações, tornando mais barato o navio brasileiro.

Nesse contexto, a verificação do ambiente de trabalho do aquaviário é fundamental, principalmente, por órgão como o Ministério do Trabalho, pois uma das principais razões que levam à contratação do frete por meio de navios estrangeiros é a busca de bandeiras, cujos países não possuam legislação trabalhista que estabeleça padrões de proteção ao trabalhador.

Assim, não só as embarcações brasileiras devem ser fiscalizadas, como também as estrangeiras em águas jurisdicionais brasileiras, certificando-lhes a conformidade com as normas internacionais, disciplinadoras de parâmetro mínimos trabalhistas (especialmente, a Convenção 147 – Normas Mínimas de Marinha Mercante da OIT), as quais o governo brasileiro se obrigou a verificar.

Desta forma, coíbe-se que os armadores utilizem bandeiras estrangeiras com o objetivo de precarizar as condições de trabalho de seus tripulantes, já que teriam, ao menos, que cumprirem requisitos mínimos internacionais. Com isso, a ação de inspeção do trabalho pode gerar a manutenção de nossa frota mercante, bem como os empregos dos aquaviários brasileiros.

1.2 Meio ambiente e Trabalho do Aquaviário

É muito comum relacionar a expressão “meio ambiente” às paisagens, à fauna e à flora. De modo geral, essa associação é feita aos recursos naturais, sem se atentar ao máximo alcance de tal expressão, à medida que esta tem maior difusão, e não se limita tão somente ao aspecto natural.

Entre as definições legais é fundamental o art. 3º. I e V da Lei 6938, de 1981, que indica ser o “meio ambiente, 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”. Mais adiante o inciso V refere-se que são recursos ambientais: a atmosfera, as águas interiores, superficiais e subterrâneas, os estuários, o mar territorial, o solo, o subsolo e os elementos da biosfera.

De acordo com Silva (2011), o meio ambiente é a interação do conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas. Padilha (2002) complementa o conceito, e destaca que:

[...] meio ambiente é tudo aquilo que cerca um organismo (o homem é um organismo vivo), seja o físico (água, ar, terra, bens tangíveis pelo homem), seja o social (valores culturais, hábitos, costumes, crenças), seja o psíquico (sentimento do homem e suas expectativas, segurança, angústia e estabilidade), uma vez que o meio físico, social e psíquico são os que dão as condições interdependentes e suficientes para que o organismo vivo (planta ou animal) se desenvolva em sua plenitude.

Ainda que haja normas e literatura afirmando o que seja o meio ambiente, o mesmo não se pode dizer quanto a Declaração Universal de Direitos do Homem (1948), Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), Convenção Americana de Direitos Humanos (1969), entre outros. Isso porque, em nenhuma dessas constou-se expressamente o direito ao meio ambiente

equilibrado, fazendo alusão somente aos direitos da primeira e segunda dimensão.

Em linhas gerais, como observa Brolio (2016), o meio ambiente está revestido de solidariedade/ fraternidade (terceira dimensão), sendo indivisíveis as dimensões dos direitos humanos, que se conectam e harmonizam, tendo como norte os ditames legais supramencionados e a Constituição Federal, vez que tratam de saúde e do trabalho, ambos direitos sociais da segunda dimensão, inclusive o consignado no artigo 225 da Constituição.

Pertine frisar que o artigo supramencionado prevê expressamente o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-lhe ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Voltando o olhar aos trabalhadores marítimos, insta salientar que, desde a fundação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), esses receberam atenção especial, a ponto de terem sido contemplados com uma das primeiras convenções formuladas por esse organismo (Convenção n. 7), em 1920, ao estabelecer a idade mínima para o trabalho no mar. Obviamente que, no decorrer dos anos, outras Convenções passaram a disciplinar diversos direitos para os marítimos ou “a gente do mar”, como a OIT denomina.

Entretanto, nota-se que nem toda pessoa que exerce alguma função a bordo de uma embarcação é considerada, pela legislação nacional, aquaviária. Por outro lado, há pessoas que exercem atividades profissionais a bordo de uma embarcação que não são aquaviários e nem tripulantes. Ainda existem aquaviários não tripulantes que exercem atividade a bordo de embarcações. Essa realidade fática, própria da atividade, pode trazer algumas confusões para quem não conhece a terminologia do meio, nem a legislação específica. De acordo com o artigo 1, do Regulamento de Segurança do Tráfego Aquaviário em Águas sob Jurisdição Nacional (Rlesta):

I - 1º Grupo - Marítimos: tripulantes que operam embarcações classificadas para navegação em mar aberto, apoio portuário e para a navegação interior nos canais, lagoas, baías, angras, enseadas e áreas marítimas consideradas abrigadas;

II - 2º Grupo - Fluviários: tripulantes que operam embarcações classificadas para a navegação interior nos lagos, rios e de apoio fluvial;

III - 3º Grupo - Pescadores: tripulantes que exercem atividades a bordo de embarcação de pesca;

IV - 4º Grupo - Mergulhadores: tripulantes ou profissionais não-tripulantes com habilitação certificada pela autoridade marítima para exercer atribuições diretamente ligadas à operação da embarcação e prestar serviços eventuais a bordo às atividades subaquáticas;

V - 5º Grupo - Práticos: aquaviários não-tripulantes que prestam serviços de praticagem embarcados;

VI - 6º Grupo - Agentes de Manobra e Docagem: aquaviários não-tripulantes que manobram navios nas fainas em diques, estaleiros e carreiras.

Pela classificação supra, Martins (2013) esclarece que na categoria de aquaviários não entram os tripulantes das plataformas e demais profissionais atuantes na indústria petrolífera, já que possuem regime jurídico especial.

Nos termos do artigo 22 da Constituição Federal, compete privativamente à União legislar sobre a política nacional de transportes (inciso IX), navegação lacustre, fluvial e marítima (inciso X). A Lei 9.537/98 (conhecida como Lei de Segurança do Tráfego Aquaviário ou, simplesmente, Lesta) dispõe, em seu artigo 4º, afirma serem atribuições da autoridade marítima, entre outras, elaborar normas para habilitação e cadastro dos aquaviários, determinar a tripulação de segurança das embarcações, estabelecer os limites da navegação interior, estabelecer os requisitos referentes às condições de segurança e habitabilidade para a prevenção da poluição por parte das embarcações, plataformas ou suas instalações de apoio, regulamentar o serviço de praticagem, estabelecer as zonas de praticagem em que a utilização do serviço é obrigatória e especificar as embarcações dispensadas do serviço.

A Lei Complementar nº 97/1999 (que dispõe sobre as normas gerais para a organização, o preparo e o emprego das forças armadas) prescreve, em seu artigo 17, caber à Marinha do Brasil, como atribuições subsidiárias particulares, entre outras, prover a segurança da navegação aquaviária, bem como implementar e fiscalizar o cumprimento de leis e regulamentos, no mar e nas águas interiores, em coordenação com outros órgãos do Poder Executivo, federal ou estadual, quando se fizer necessária, em razão de competências específicas.

No tocante ao trabalhador aquaviário, existe o disposto na Lei nº 9.537/1998, que dispõe sobre a segurança do tráfego aquaviário em águas sob jurisdição nacional. Nos termos do artigo 2º, inciso II, da Lesta, “aquaviário é todo aquele com habilitação certificada pela autoridade marítima para operar embarcações em caráter profissional”.

Portanto, o requisito da profissionalidade é fundamental para a qualificação do trabalhador como aquaviário. Outrossim, a pessoa que é proprietária de uma embarcação de esporte e recreio, como um veleiro, por exemplo, e tem habilitação para conduzi-la, não é o aquaviário, pois não exerce a função a bordo de forma profissional. Essa pessoa é enquadrada como amadora, nos termos do art. 2º, inciso I da Lesta.

Como já supramencionado, ratifica-se que o aquaviário é dividido em seis grupos profissionais, de acordo com o Decreto n. 2.596/1998, regulamentador da Lesta: marítimos, fluviais, pescadores, mergulhadores, práticos e agentes de manobra e docagem.

Os marítimos são os tripulantes que operam embarcações classificadas para a navegação em mar aberto, apoio marítimo, apoio portuário e navegação interior nos canais, lagoas, baías, angras, enseadas e áreas marítimas consideradas abrigadas.

Os fluviais, por sua vez, são os habilitados para tripularem embarcações classificadas para a navegação, como rios, lagos, lagoas, etc. Os pescadores são os profissionais que exercem as suas atividades a bordo de embarcações de pesca. Esta atividade pode se dar tanto em águas interiores quanto em mar aberto.

O mergulhador é o profissional possuidor de Caderneta de Inscrição e Registro, membro da equipe de mergulho, qualificado e legalmente habilitado para o exercício da atividade de mergulho, podendo ser mergulhador que opera com ar comprimido (MGE) ou que opera com Mistura Respiratória Artificial (MGP).

O prático é o profissional aquaviário não tripulante que presta serviços de praticagem embarcado. A praticagem é a atividade que envolve a realização de manobra de praticagem e/ou navegação de praticagem em uma zona específica, que é determinada pela Diretoria de Portos e Costas, como representante da Autoridade Marítima para a segurança do tráfego.

Os agentes de manobra e docagem são os profissionais responsáveis pelas manobras das embarcações que tenham que se submeter a atividades em estaleiros, diques ou carreiras.

Observa-se, então, que para o desempenho de funções a bordo de uma embarcação, o trabalhador necessita de habilitação específica emitida pela autoridade marítima que, no Brasil, é desempenhada pelo comandante da Marinha, com delegação legal, conforme o caso, para as autoridades navais que compõem o sistema da Diretoria de Portos e Costas (DPC).

Essa habilitação permite a inscrição do aquaviário junto a um dos órgãos da Marinha do Brasil (Capitania dos Portos, Delegacia ou Agência ou Centro de Instrução - CIAGA⁴ ou CIABA⁵).

Sem a habilitação obtida junto à autoridade Marítima, o trabalhador não poderá se inscrever perante os órgãos da Marinha do Brasil e, por consequência, exercer as suas funções a bordo de embarcações de bandeira brasileira. A inscrição é obrigatória para o exercício de atividade em embarcação nacional e será comprovada pela apresentação da Caderneta de Inscrição e Registro (CIR)⁶.

A divisão do aquaviário estabelece-se entre oficiais e subalternos (que são as categorias). As Categorias dos Grupos de Marítimos, Fluviários e Pescadores são distribuídas, por sua vez, nas Seções de Convés, Máquinas, Câmara e Saúde.

Para o exercício da atividade profissional em embarcações nacionais, o aquaviário deverá estar portando a Caderneta de Inscrição e Registro (CIR)⁷, com a etiqueta de dados pessoais atualizada. Contudo, é possível a concessão de uma licença provisória para o exercício da profissão, enquanto estiver em andamento o processo de emissão da IR ou de atualização de sua habilitação.

⁴ CIAGA – Centro de Instrução Almirante Graça Aranha, localizado na cidade do Rio de Janeiro.

⁵ CIABA – Centro de Instrução Almirante Brás de Aguiar, localizado na cidade de Belém, no Pará.

⁶ A inscrição inicial como aquaviário ocorrerá após aprovação em curso de Ensino Profissional Marítimo (EPM) ou com a apresentação de título ou certificado de habilitação conferido por entidade ou governo, endossado ou reconhecido pela Autoridade Marítima, nos termos da Normam n. 13.

⁷ A CIR pode apresentar duas cores (azul e verde). A azul é destinada ao aquaviário nível 7 ou superior, equivalente a categoria dos oficiais dos grupos marítimos e fluviários, práticos e agentes de manobra e docagem. A de cor verde é destinada ao aquaviário de nível 6 ou inferior, que são os subalternos de todos os grupos.

Apesar da CIR conter registros de identificação do aquaviário, ainda é necessária sua identificação e a assinatura da carteira de trabalho. Desse modo, a Marinha do Brasil (MEIRINHO, 2012) desenvolveu o Sistema Informatizado de Cadastro de Aquaviários (SISAQUA) para cadastrar o aquaviário e apoiar o Ensino Profissional Marítimo na previsão de vagas para os seus cursos, bem com agilizar a emissão de documentos, controlar e fiscalizar a inscrição e habilitação desse profissional.

Esse sistema serve, além disso, para o acompanhamento de sua carreira do em atividade e registro histórico do pessoal inativo, servindo como uma ferramenta útil para o planejamento de uma política para o pessoal aquaviário e sua mobilização. Cabe ressaltar, também, que o cadastro de menores de quatorze anos não é aceito pelo sistema, diante da vedação absoluta do trabalho abaixo desta idade.

No tocante à Lei nº10.741/2003, constata-se uma aparente contradição com relação a transferência dos aquaviários octogenários para o arquivo inativo secundário, pois o seu artigo 27 prescreve que a admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos. Todavia, o artigo 26 dispõe que o idoso tem direito ao exercício da atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.

Na concepção da Autoridade Marítima, Meirinho (2012), o aquaviário com a idade de oitenta anos não estaria, em princípio, em condições de higidez física para exercer suas atividades profissionais embarcadas. Pode-se entender, entretanto, que essa presunção é relativa, na medida em que poderia, em tese, ser comprovado que estaria em condições de exercer suas atividades, apesar das peculiaridades da atividade a bordo das embarcações. Destarte, poder-se-ia defender a razoabilidade da norma diante do interesse público da proteção à navegação.

As condições de trabalho especiais dos marítimos, fluviais e pescadores estão referidas na CLT, nos artigos 248 a 252, nas convenções internacionais da OIT ratificadas e mesmo nas não ratificadas que constem como anexo da Convenção nº 147 da OIT.

Embora conste uma seção especial ao trabalho de tal categoria, a Consolidação das Leis Trabalhistas pouco estabelece sobre as condições de

trabalho, já que o disposto no artigo 248, sobre turnos foi superado pela STCW (*Convención Internacional en Estándares de Formación, Certificación y Vigilancia*)⁸, estando nela contemplado, enquanto que os demais artigos 249 a 252 tratam da apuração das horas extraordinárias, mais confundindo que elucidando, abrindo variadas exceções tanto no cômputo de horas extras como em relação ao trabalho em domingos e feriados; o que levou ao seu abandono e regulamentação autônoma em negociação coletiva. Praticamente, todas as convenções e acordos coletivos estabelecem o pagamento de um número fixo mensal de horas extraordinárias. De qualquer forma, há empresas que não possuem acordo ou convenção regulando o número de horas extras.

Por outro lado, o artigo 251 dispõe a existência de um livro para a anotação das horas extras de cada tripulante. Na inexistência de tal livro, as embarcações deverão dispor de algum tipo de controle em que fiquem evidenciadas as horas extras porventura prestadas.

As condições de trabalho são, realmente, traçadas nos acordos e convenções coletivas de trabalho, cada uma com seus detalhes ou nomenclaturas diferentes das parcelas remuneratórias, embora com relação aos tripulantes é possível existir características comuns a todos.

Resumidamente, as condições mais frequentes podem ser elencadas: soldada básica, adicional de periculosidade/insalubridade, horas extras (fixadas nos acordos, em quantidade que varia de 60 horas fixas mensais com todos os adicionais a 150 horas fixas mensais, com acréscimo, variando de 50 a 100%), adicional noturno, etapa (*in natura*, quando embarcado, e em espécie, quando desembarcado).

Além dessas, incluem-se todas as variáveis em função de gratificação ou acúmulo de função, vantagens pessoais, desembarque remunerado (gozo de férias ou folgas remuneradas), entre outros.

1.3 Peculiaridades do meio ambiente de trabalho do aquaviário

⁸STCW: Convenção Internacional sobre Padrões de Treinamento, Certificação e Serviço de Vigilância para os Marítimos.

É notório que os diversos recursos tecnológicos e a necessidade de projetar o Brasil como expoente na América Latina fez com que o governo federal, desde o início de 2000, direcionasse várias atividades nas plataformas para o aumento da produção dos lucros, por meio da ampliação do volume das operações e da utilização simultânea de instalações. Inclusive, muitas vezes operando em seu limite de capacidade (ROCHA, 2014; FIGUEIREDO, 2015). O Estado e a esfera privada investiram muito nas atividades petrolíferas e esse cenário foi intensificado e ampliado, haja vista a descoberta dos campos de pré-sal, em 2007 (MORAIS, 2013; MOREIRA, 2014).

Decerto, os riscos aos trabalhadores relacionados a esse ambiente de trabalho cresceram pela maior carga de trabalho e desgaste, afinal as plataformas permanecem ativas vinte e quatro horas. Todos os trabalhadores em turno, seja no de revezamento ou no regime de sobreaviso, permanecem grande parte do tempo embarcados. Uma característica peculiar dos trabalhadores embarcados diz respeito à rotação semanal, pois o funcionário pode iniciar seu período embarcado, no turno da noite, na primeira semana, já com seu período de atividade e repouso invertido. Na semana seguinte, por sua vez, passa para o turno de dia, o que torna muito difícil o ajuste de seu biorritmo (FISHER, MORENO e ROTEMBERG, 2004; MARTINS, 2006, FOSSUM *et al.*, 2013).

Observa-se nas obras de autores como Freitas *et al.* (2001); Menezes *et al.* (2004); Fisher, Moreno e Rotemberg (2004); Martins (2006); Ross (2009), Figueiredo e Rotemberg (2010); Fossum *et al.* (2013) e Parkes (2007), entre outros, que o regime de trabalho em turnos é um fator importante para a saúde do trabalhador embarcado.

Desse modo, o trabalho em turnos de 12 horas, pelo dia e pela noite, alternados durante o período de embarque, prejudica seriamente o ritmo de sono/vigília adequado para recuperação do funcionário em sua próxima jornada laboral.

A pesquisa de Menezes *et al.* (2004), por sua vez, apresentou como consequências diretas do trabalho em turnos, o sonambulismo, pesadelos e sensação de fraqueza nas pernas. Outrossim, muitos trabalhadores buscavam auxílio médico para eliminar tais problemas, pois, também, sentiam muito desconforto físico, como por exemplo cansaço logo ao acordar,

Nota-se que o aquaviário, de fato, é um trabalhador um tanto peculiar, devendo ser reconhecido em uma categoria especial. Isso porque, o meio ambiente do trabalho desse profissional confere-lhe um grau de fragilidade social, não só pela exposição aos agentes nocivos, mas também em virtude do sofrimento psicológico a que é submetido, requerendo certa sensibilidade por parte dos órgãos laborais e sociais.

A *fortiori*, o local em que se exerce tais atividades possui características singulares que o diferencia, em grande medida, dos demais trabalhadores que laboram em terra. Pode-se afirmar que o ambiente laboral é atípico, afinal existe a confusão da residência do trabalhador com o seu local de trabalho. Isso porque, ao concluir sua jornada de trabalho, o aquaviário que trabalha embarcado por algum tempo, não retorna para a sua casa, como ocorre com os demais trabalhadores, permanecendo a bordo da embarcação. Desse modo, ele não se desconecta do trabalho ao final da jornada, estando, portanto, submetido a uma rotina diferenciada, mesmo que não esteja desempenhando as suas funções laborais. Isso acontece, principalmente, no caso dos marítimos, fluviais e pescadores de alto-mar.

A confusão entre o local de trabalho e a residência do aquaviário implica na privação do convívio familiar por longos períodos. Este fato atenua o vínculo com a comunidade que a sua família integra. O funcionário passa a ser uma pessoa ausente das manifestações sociais e culturais de sua comunidade, além de não participar integralmente da rotina diária de sua família.

Tal trabalhador pode passar até vários meses sem retornar ao porto próximo de seu domicílio familiar. Nesses navios, é comum, até mesmo, longos períodos sem que a embarcação retorne a um porto brasileiro. Nota-se que os fluvialistas também fazem viagens regulares nos rios da Região Norte, podendo passar algumas semanas sem retornar para casa. O auditor fiscal do trabalho Francisco Edivar Carvalho menciona:

O trabalho marítimo é de permanente risco, cujo ambiente leva o trabalhador a ficar confinado e restrito a poucos espaços da embarcação, bem como a trabalhar em turnos que se alternam nas 24 horas do dia e, em alguns casos, como na navegação de longo curso, passar até meses afastado do convívio família (CARVALHO, 2010a, s.p.).

Os longos períodos a bordo da embarcação contribuem para o aparecimento de uma série de doenças psicológicas, como solidão, sentimento de inadequação na sociedade, estranhamento por parte da própria família na volta ao lar, falta de reconhecimento pelo trabalho, levando, portanto, as tripulações a estados de fadiga e depressão.

Para Salles *et al.* (2005), Leite (2006), Leite (2009), Ross (2009) e Alvarez, Figueiredo e Rotemberg (2010), o trabalho em turnos nas plataformas tem impacto não apenas na saúde do trabalhador, mas inclusive na interação com seus colegas de jornada, afetando sua eficiência e produtividade e, a longo prazo, sua vida familiar e social. O estudo de Ross (2009) menciona distúrbios gerados no ritmo circadiano de sono⁹, pelos horários de turno, e constante exposição à luz em horários impróprios.

Tal situação de confinamento já foi objeto de estudo da Fundacentro (Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho), publicada pela revista *Anamatra*, que apontou a solidão, o confinamento e o anonimato social como os principais agentes agressores do equilíbrio psíquico do trabalhador marítimo, tornando-o suscetível a adoecimento de origem psicossomática.

É plausível concluir que, estas condições de confinamento e de estresse contribuem para o desencadeamento de situações que levam à ocorrência de acidentes a bordo. As estatísticas sobre requerimentos de seguro marítimo, em um período de cinco anos, mostraram que cerca de 60% dos acidentes são, diretamente, atribuídos a erros humanos enquanto mais 30% conexos om aspectos como falha estrutural e de equipamentos estão indiretamente ligados a decisões humanas (KUO, 1998).

A pesquisa de Alvarez, Figueiredo e Rotemberg (2010), na Bacia de Campos, durante o período de sete anos, destaca os riscos potenciais associados à organização do trabalho, em especial, o regime de embarque e o sistema de turnos nas plataformas de petróleo, com problemas relacionados à saúde do trabalhador em plataformas, não apenas físicos como mentais. O

⁹ Os transtornos do sono relacionados ao ritmo circadiano são dessincronizações entre os ritmos de sono-vigília internos e externos. Em geral, os pacientes apresentam insônia, sonolência diurna excessiva, ou ambas, que normalmente desaparecem quando o relógio biológico se realinha. O diagnóstico é clínico. O tratamento depende da causa (DOGHARAMJI, 2019, s.p.).

estudo esclarece que esse trabalho e suas características exigem estratégias que “reinvente” o metabolismo, normatizando, novamente, as capacidades energéticas para poder fazer frente a uma jornada praticamente ininterrupta, com os profissionais lidando com equipamentos sofisticados e de altíssimo custo” (ALVAREZ, FIGUEIREDO e ROTEMBERG, 2010, p.210).

Os autores supracitados também mencionam sobre a empresa multinacional do petróleo, que ministrava cursos de técnicas de administração do sono, visando municiar seus funcionários, da forma que julgava mais apropriada, para o enfrentamento de tais condições de trabalho. Em um outro ângulo, tratava-se de como fazer para romper os limites que a necessidade de sono nos impõe.

Assim, a Assembleia da Organização Marítima Internacional adotou a Resolução A.850 (20) sobre uma visão, princípios e metas relacionados ao elemento humano. Com o intuito de tornar mais razoável a segurança marítima e a qualidade do meio ambiente marinho, conclui a IMO (*International Maritime Organization*), dever-se-ia enfocar o elemento humano de forma a aperfeiçoar o seu desempenho.

Na resolução mencionada, foram listados alguns princípios regentes para a atuação da Organização no que tange à relação do trabalhador marítimo e os procedimentos operacionais do navio de forma a implementar elevados padrões de segurança e proteção ambiental com o propósito de reduzir as perdas causadas por acidentes, sobretudo as vidas humanas. A Organização Marítima Internacional também tem atuado em conjunto com a OIT em diversos temas envolvendo o trabalho marítimo, como é o caso das recomendações sobre tratamento digno aos marítimos em caso de acidentes marítimos.

Salienta-se que a OIT, em 2006, com a Convenção Internacional sobre o Trabalho Marítimo objetivou introduzir a prestação adequada de trabalho na atividade marítima internacional. Em seu discurso de apresentação dessa Convenção, em fevereiro de 2006, o Diretor Geral da OIT, Juan Somavia, afirmou que a convenção era uma carta de direitos para o setor marítimo, como um modelo para uma globalização justa em uma das indústrias mais internacionalizadas.

Visando atenuar o afastamento dos familiares e o confinamento a bordo, inúmeros instrumentos coletivos de trabalho preveem cláusulas tratando

de folgas compensatórias em decorrência do tempo efetivamente embarcado. Trata-se da concessão de um período de descanso em terra a partir de um determinado tempo de trabalho a bordo das embarcações, na medida em que durante a viagem, em determinadas funções, não há como se respeitar o descanso semanal remunerado (como é o caso do serviço de quarto no passadiço – ponte de comando – e na praça de máquinas).

Como apontado anteriormente, uma consequência do longo período embarcado para alguns grupos de aquaviários no trabalho exercido em confinamento permanente, sobretudo durante as travessias da navegação. Isto acarreta prejuízos na condição de prontidão que se deve ter considerando o dever de ação em emergências ou imprevistos que venham a ocorrer a bordo da embarcação (mau tempo, deslocamento de carga, avaria no casco, reparos de emergência nas máquinas, atrasos na viagem, entre outros).

Em viagens de longo curso, é comum o aquaviário ser submetido a amplas variações climáticas em períodos de tempo relativamente curtos, o que pode afetar seu organismo. Além disso, existem as diferenças culturais que podem gerar um choque cultural na pessoa que não esteja devidamente preparada para essas situações. Isso ocorre, sobretudo, na navegação de longo prazo, já que o navio pode visitar em uma mesma viagem, diversos portos em países diferentes. A título exemplificativo, pode-se mencionar um país de religião mulçumana com tradição religiosa comportamental rígida ante o profissional ocidental despreparado para lidar com tais diferenças. O risco de envolvimento em atos ilícitos, do ponto de vista da legislação local, é grande.

Outro fator relevante é que o navio se desloca no meio líquido, sujeito a diversos graus de variação (balanço, caturro, cabeceio, arfagem), fator gerador de impactos na saúde do aquaviário (náuseas, dores de cabeça, acidentes por queda, alteração de humor, entre outros). Além do desconforto causado pelos movimentos do navio, há o elemento da continuidade da exposição, podendo desencadear doenças laborais no trabalhador embarcado.

Outro fator importante, reside nas condições da própria embarcação. Em embarcações de transporte de carga, rebocadores portuários e de alto-mar, embarcações de pesca, é comum haver trepidações e ruídos advindos de suas propulsões (MEIRINHO, 2012). Aliados aos graus de liberdade da embarcação, podem gerar efeitos psicofísicos adversos no tripulante.

Denota-se que a vida a bordo de uma embarcação, principalmente em viagem, requer do profissional uma adaptabilidade a situações adversas. A atividade laboral é efetivamente em condições específicas, diferente do que ocorre com o trabalhador urbano ou rural, que após a jornada de trabalho, em regra, retorna à sua casa para rever a sua família. O trabalhador aquaviário não se desconecta do seu ambiente de trabalho durante o período em que encontra embarcado.

Desta forma, as peculiaridades próprias desse vetor laboral impõem ao Legislativo e ainda autoridades do Executivo envolvidos na regulamentação e fiscalização um olhar singular e com abrangência e flexibilidade capazes de contornar diferenças e viabilizar um melhor *modus vivendi* para esse trabalhador específico.

2.1 Jornada de trabalho no Brasil e no mundo

Analisando o contexto histórico sobre a jornada laboral, sublinha-se que as primeiras normas surgiram no século XIX, na medida em que o sistema capitalista se desenvolvia, em decorrência da Revolução Industrial. Nesse sentido, Severo e Almeida (2016) afirmam que a primeira lei limitando a jornada laboral em dez horas surgiu na Inglaterra e no ano seguinte, o mesmo limite na França, exclusivamente aos trabalhadores de Paris.

É inquestionável que a exploração da força de trabalho ocorreu de forma desmedida, gerando uma grande crise do sistema, ainda no mesmo século. De acordo com Garcia (2016, p. 29), a “limitação da jornada em dez horas era uma realidade vivida em diversos países da Europa, no início da Primeira Guerra Mundial”.

O preâmbulo da Constituição da OIT faz considerações de grande importância para garantir a longevidade e saúde do trabalhador, bem como de sua qualidade de vida:

Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social; Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio “para igual trabalho, mesmo salário”, à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas. Considerando que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios. As altas partes contratantes, movidas por sentimentos de justiça e humanidade e pelo desejo de

assegurar uma paz mundial duradoura, visando os fins enunciados neste preâmbulo, aprovam a presente Constituição da Organização Internacional do Trabalho (SÜSSEKIND, 2007; OIT, 2019, pp. 2-3).

A primeira Convenção da OIT, realizada em 1919 (LEITÃO, 2016), já fixou a atual jornada de 8h, a qual já era adotada pela Austrália em 1901, bem como pelo Uruguai, Suécia e França, desde 1915, para alguns trabalhadores. Ou seja, a preocupação com o direito à limitação da jornada e, por conseguinte, da desconexão é antiga e está constando em diversas outras Convenções Internacionais, como a Convenção n. 14 (Descanso Semanal na Indústria), Convenção n. 30 (Horas de Trabalho – Comércio e Escritórios), Convenção nº 47 (Horas Semanais) e Convenção n. 106 (Descanso Semanal – Comércio e Escritórios).

No tocante à América Latina, a Constituição paraguaia pioneiramente previu a fixação da jornada de oito horas diárias e uma carga máxima de quarenta e oito horas semanais, com previsão de jornadas reduzidas para as atividades insalubres, perigosas, penosas, noturnas e as desenvolvidas em turnos contínuos e rotativos. No mesmo sentido, seguem a Argentina e Uruguai. O Brasil e Venezuela divergem, das demais pois preveem jornada total máxima de quarenta e quatro horas.

É intrigante observar que nos diversos países ocidentais que adotam o sistema capitalista de produção, nada obstante o reconhecimento de sua fundamentalidade, os direitos dos trabalhadores tantas vezes cederam espaço a uma lógica tipicamente liberal (MÉSZÁROS, 2006).

Os Estados Unidos, país em que o Estado Liberal se mantém hegemônico, verifica-se o pioneirismo de alguns julgados envolvendo matéria trabalhista na direção de um direito constitucional comprometido com ideais sociais, especialmente em relação à limitação da jornada. No século XX, a jurisprudência norte-americana elevava o liberalismo econômico, a autonomia contratual e a defesa da propriedade. Esse modelo possui como principal paradigma o caso *Lochner*, julgado pela Suprema Corte estadunidense no ano de 1905. Tal processo invalidou a lei que estabelecia limite para a jornada do padeiro, sob o argumento de que “não se justificaria uma intervenção do

legislador no âmbito da liberdade do patrão e do empregado de estipularem livremente as cláusulas do respectivo contrato de trabalho”.

A situação só se reverteu em 1937, quando o reeleito presidente Roosevelt encaminhou ao Congresso um projeto de lei, alterando a composição da mais alta corte trabalhista norte-americana. Verifica-se que as normas de regulação de tempo de trabalho, em todo o Ocidente, sempre tiveram relevância e ultrapassaram questões como a geração de emprego ou o fomento de economia.

No entanto, o modelo de quarenta horas semanais, consolidou-se com a Recomendação nº 116, para a Redução da Jornada de Trabalho, da OIT, editada em 1962 (BRASIL, 1964). Esse foi um grande marco do reconhecimento do caráter fundamental desse conjunto de regras, que em âmbito internacional é expressamente referido como direito humano.

No plano interno, por sua vez, a fundamentalidade do direito à limitação da jornada e, por consequência, do direito à desconexão, é reconhecida expressamente no texto constitucional.

Ao se referir ao Brasil importante reconhecer que a fundamentalidade citada, reconhecida em âmbito internacional, não é apenas material, mas também formal. A artigo 1º da Constituição Federal dispõe de forma cristalina que os valores sociais do trabalho constituem fundamento da República, ao lado da dignidade da pessoa humana.

Nesse diapasão, percebe-se que o texto constitucional vai em direção contrária às disposições do artigo 62 da CLT, o qual simplesmente nega o direito constitucional às horas extras, àqueles que supostamente trabalham sem controle de horário. Assim, após a atual Constituição, não há o que se falar em trabalhador subordinado sem limitação legal ou permissão de jornadas superiores a oito horas, sob pena de reconhecer que a Constituição não é aplicável a determinados trabalhadores.

O Brasil, como país democrático e fundado em uma Constituição social teve seu ordenamento jurídico adequado às normas e princípios estabelecidos no pacto social. Por isso, a doutrina constitucional já superou a teoria acerca da existência de normas programáticas¹⁰. Nesse passo, é imperioso

¹⁰ As normas programáticas são "[...] aquelas em que o constituinte não regula diretamente os interesses ou direitos nela consagrados, limitando-se a traçar princípios a serem cumpridos pelos

destacar que o artigo 5º §1º da CF é categórico ao mencionar que todas as normas que definem os direitos e garantias fundamentais têm imediata aplicação legal.

No entanto, são poucas as decisões que reconhecem a incompatibilidade do artigo 62 da CLT com as normas constitucionais. Nota-se que a intenção do dispositivo é deixar os empregadores não efetuarem o controle do horário de trabalho com o simples intuito de se eximirem do pagamento da jornada suplementar. Entretanto, isso não elimina a submissão de diversos trabalhadores ao cumprimento de metas ou afazeres em horários maior do que oito horas.

O fato é que após o reconhecimento da fundamentalidade do Direito do Trabalho, coligado com os ditames da OIT, a criação de regras de ampla regulação da jornada é permitir o retrocesso. Afinal, ao permitir a criação de normas flexibilizadoras que são contrárias aos ditames constitucionais questiona-se como isso ainda é admitido?

Como já anteriormente citado, o direito à limitação da jornada e, pois, ao descanso e ao lazer, após e durante a realização da atividade laboral, é condição para a concretização do projeto constitucional que visa o bem de todos e estabelece a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República (SEVERO e ALMEIDA, 2016).

Outrossim, é inquestionável que o direito à desconexão se encontra, ainda que não expressamente, amparado nos fundamentos da ordem constitucional. Isso porque, o próprio artigo 1º da Constituição Federal estabelece o primado do homem sobre a coisa, reconhecendo-o como destinatário de uma ordem jurídica que deve servir apenas e tão somente para tornar sua vida confortável e feliz (SARLET, 2005). No mesmo sentido, o artigo 3º da Constituição prevê a solidariedade e a busca do bem comum como objetivo da República, reafirmando a necessidade de que o homem seja o destinatário da norma.

Diante do exposto, a desconexão encontra suporte no direito fundamental à preservação da saúde do trabalhador, quando os artigos 6º e 7º

Poderes Públicos (Legislativo, Executivo e Judiciário) como programas das respectivas atividades, pretendendo unicamente à consecução dos fins sociais pelo Estado" (DINIZ, 1998, p. 371).

da Constituição garantem amplamente os direitos sociais relacionados com a dignidade da pessoa humana, bem como dos trabalhadores, respectivamente. Nota-se que o artigo 7º, especialmente, classifica um rol de direitos aos trabalhadores urbanos e rurais, ressaltando questões acerca do salário, jornada, saúde laboral, licenças, aposentadoria e até o reconhecimento de convenções e acordos coletivos. É indubitável, portanto, a importância desses artigos para a esfera jurídica laboral, haja vista a hierarquia kelsiana¹¹ das normas.

Nesse sentido, Lunardi (2010, p. 82) pondera:

O excesso de trabalho pela prestação de horas extras habituais, ou mesmo pela falta de liberdade em relação aos horários de trabalho, impede o convívio social e familiar que são os campos nos quais a cultura é bem mais elaborada. As relações intersubjetivas proporcionam a criação e a manutenção daquilo que o direito denomina como patrimônio cultural.

Insta salientar que o sujeito, ao laborar, entrega grande tempo da sua vida ao empregador, que em contrapartida, efetua pagamento em dinheiro. O artigo 4º da CLT, por sua vez, é expresso no sentido de que deve ser computado como tempo de efetivo serviço – e, portanto, considerando na jornada de trabalho – não apenas aquele em que o empregado esteja efetivamente cumprindo ordens ou executando tarefas, mas também quando esse permanece à disposição do empregador, aguardando ordens ou a viabilidade do cumprimento de tais tarefas.

Ou seja, a relação laboral não é limitada à execução sucessiva de atos, mas também ao fato de uma pessoa se colocar à disposição de outra, inserindo a sua atividade na dinâmica da atividade econômica de quem lhe emprega.

2.2 Convívio social sob o ponto de vista psicológico

O ser humano cria maneiras de se relacionar com o mundo. Toda a história individual e coletiva dos homens está ligada ao seu convívio social.

¹¹Pirâmide de Kelsen”: pirâmide concebida pelo jurista austríaco para fundamentar a sua teoria, baseada na ideia de que as normas jurídicas inferiores (normas fundadas) retiram seu fundamento da validade das normas jurídicas superiores (normas fundantes).

Sendo assim, a compreensão do desenvolvimento não pode ser justificada, apenas, por fatores biológicos.

O desenvolvimento ocorre a partir de diversos elementos e ações que se estabelecem ao longo da vida do sujeito. Neste processo, sem dúvida, a interação com outras pessoas desempenha papel fundamental na formação individual. No mesmo sentido, a aprendizagem não acontece de maneira isolada, o indivíduo participante de um grupo social, ao conviver com outras pessoas efetua trocas de informações e, desta forma, vai construindo o seu conhecimento conforme seu desenvolvimento psicológico e biológico lhe permite. Para Vigotsky e Cole (1998):

A história do desenvolvimento das funções psicológicas superiores seria impossível sem um estudo de sua pré-história, de suas raízes biológicas, e de seu arranjo orgânico. As raízes do desenvolvimento de duas formas fundamentais, culturais, de comportamento, surge durante a infância: o uso de instrumentos e a fala humana. Isso, por si só coloca a infância no centro da pré-história e do desenvolvimento cultural (VIGOTSKY e COLE, 1998, p.61).

Sob a óptica de estar envolvido na sociedade e de se manter em relações e contribuir para o seu desenvolvimento, o homem é, indiscutivelmente, um ser social e, portanto, é dependente. Afinal, desde o berço, o ser humano recebe influência de todos os ambientes que o cercam. Desse modo, é possível asseverar que o papel da civilização está intrínseco à formação do homem.

Aqui cabe ponderar acerca do pensamento contido na obra de Rousseau, no qual embora tenha admitido ter experimentado vários momentos felizes quando estivera sozinho, ressalta a existência de um sentimento de impenchibilidade, ou seja, uma espécie de incomodo que nunca o abandonara, gerado pelo denominou de uma vontade de amar ou interagir com amigos de verdade (CASSIRER, 2000).

Como podia acontecer que com uma alma naturalmente expansiva, porque viver é amar, não tivesse encontrado até então um amigo inteiramente meu... como podia acontecer que com sentidos tão inflamáveis, com um coração todo cheio de amor, não tivesse, nem uma só vez ardido em chamas por um objeto determinado? Devorado pela necessidade de amar, sem

jamais a ter satisfeito plenamente, eu me via quase às portas da velhice e via que ia morrer sem ter vivido (CASSIRER, 2000, p.280).

Com o avanço da tecnologia, o trabalho também passa a ser mais individual, cada funcionário em seu setor, isso faz com que as pessoas fiquem distantes uma das outras, aumentando o nível de stress, pois não conseguem mais se relacionarem, não há mais tempo para o diálogo.

Saber se comunicar é fundamental para o sucesso de uma organização e de um profissional. Sobre isso, Chiavenato (2010, p.47) assevera: “A informação não é tocada, palpável nem medida, mas é um produto valioso no mundo atual porque proporciona poder”.

Diante do exposto, vê-se que o mundo gira em torno da comunicação e da informação e para que uma organização tenha sucesso é necessário que a comunicação seja clara, direta e transparente assim como as relações interpessoais.

Conforme diz Chiavenato (1989, p.3):

As organizações são unidades sociais (e, portanto, constituídas de pessoas que trabalham juntas) que existem para alcançar determinados objetivos. Os objetivos podem ser o lucro, as transações comerciais, o ensino, a prestação de serviços públicos, a caridade, o lazer, etc. Nossas vidas estão intimamente ligadas às organizações, porque tudo o que fazemos é feito dentro das organizações.

Os ambientes de trabalho são, pois, organizações, e nelas sobressai a interação entre as pessoas, para a promoção da formação humana.

Romão (2002) registra:

Hoje, temos que nos preparar para viver a era emocional, onde a empresa tem de mostrar ao colaborador que ele é necessário como funcionário profissional, e antes de qualquer coisa que é um ser humano com capacidades que reúnem à produção da empresa, formarão uma equipe e harmoniosa em que o maior beneficiado será ele mesmo com melhoria em sua qualidade de vida, relacionamentos com os outros e, principalmente, o cliente que sentirá isso quando adquirir o produto ou serviço da empresa gerando a fidelização que tanto se busca.

Percebe-se que o trabalhador precisa estar sempre em processo de interação e uma educação que tenha como objetivo melhorias no comportamento das pessoas e nas relações do dia a dia, pois são seres de relações, que não se bastam e precisam sempre do próximo. Assim, é necessário estabelecer uma linha direta entre o relacionamento e a comunicação constante, haja vista que os seres humanos são inacabados e estão em contínua mudança.

Nesse passo, atualmente, muito tem se falado da importância das relações interpessoais dentro e fora das organizações, além da humanização do ambiente de trabalho. Essa humanização pressupõe o respeito ao trabalhador enquanto pessoa, enquanto ser humano. Significa valorizá-lo em razão da dignidade que lhe é interna. Dessa forma, a prática da humanização deve ser observada constantemente.

No ensejo, o comportamento ético deve ser o princípio da vida da organização, uma vez que, ser ético é preocupar-se com a felicidade pessoal e coletiva. Afinal, uma sociedade em que os valores morais estão deixando de existir por ações que destroem a ética e a moralidade, constitui uma necessidade oculta de se buscar humanizar as pessoas, e consequentemente, as organizações.

Desse modo, com o aumento da necessidade das empresas de gerarem resultados positivos, tem se enfatizado a importância das relações interpessoais dentro do ambiente de trabalho e fora também, com vistas a melhorar o desempenho funcional, a saúde psicológica e física do trabalhador, bem como contribuir para a realização dos objetivos organizacionais.

2.3 Desgastes e doenças ocupacionais advindas da falta de respeito ao trabalhador

A saúde do trabalhador, ao longo das décadas, vem se disseminando pela legislação nacional e internacional trabalhista. Isso porque, a preocupação com o meio ambiente de trabalho saudável tem se tornado uma prioridade, diante das inúmeras doenças ocupacionais adquiridas.

Com o trabalhador aquaviário, não seria diferente, até porque diante das características que lhe são inerentes, é indubitável a sua condição de trabalhador diferenciado em relação às demais profissões. Ele tem particularidades tão próprias que muitos, inclusive, o consideram como ensejador de um ramo específico do Direito do Trabalho, vez que consideram seu meio ambiente de trabalho totalmente atípico, com singularidades que permitem confundi-lo com a própria residência.

O trabalho do aquaviário é confinado de forma permanente e exercido, muitas vezes, em diferentes portos brasileiros ou estrangeiros, sujeitando-o a uma ampla gama de variações climáticas e culturais. Ademais, a necessidade de prontidão para o trabalho exige que, mesmo em momentos de descanso, o trabalhador mantenha-se alerta para agir em eventuais emergências ou imprevistos no navio. Desse modo, tais características são tão diferenciadas que ensejaram a grande reserva nas convenções editadas pela Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Os pesquisadores Laurelle Noriega (1989) conceituam, como “carga de trabalho”, os elementos que interagem entre si, em movimento e com o corpo do trabalhador, criando processos de adaptação que resultam na perda da capacidade potencial e/ou efetiva corporal e psíquica e que têm materialidade externa ao corpo.

Segundo Leite (2006), a carga de trabalho pode ser física, química, biológica e mecânica; quando atuam sobre o corpo, sofrem alterações de qualidade, tornando-se processos intracorporais complexos e podem desencadear mudanças nos processos fisiológicos e psíquicos de quem a sente. Ruídos, por exemplo, são cargas de trabalho físicas, que podem atuar sobre as células do ouvido médio e interno, sobre o sistema nervoso e provocar mudanças em alguns processos fisiológicos importantes, como o sono (LEITE, 2006; LEITE, 2009; CARVALHO, 2010b).

Importante mencionar ainda que o pagamento de 30% sobre o salário-base dos trabalhadores embarcados, correspondente ao adicional de periculosidade, já formaliza a atividade como perigosa. Contudo, Sevá Filho (2005), Leite (2006), Martins (2006), Castro e Nunes (2008) Carvalho (2010b) e Figueiredo (2015) afirmam que este adicional não significa eximir a empresa de sua responsabilidade ao submeter o funcionário a qualquer situação de risco.

No caso das plataformas, tem-se que levar em conta não apenas os riscos visíveis e conhecidos, mas também os subjetivos e invisíveis, como as consequências psíquicas que podem surgir no treinamento surpresa e que podem influenciar, na reflexão elaborada pelos trabalhadores das plataformas, sobre a validade deste trabalho para a qualidade de vida pessoal e em família.

Para o pesquisador Figueiredo (2015), deve existir o cuidado para que fatores tidos como mais visíveis (e que as NRs¹² e Sistemas de Gestão admitem e abrangem) não obscureçam a dimensão subjetiva desta atividade, que tomam formas diversas ao se lidar com o regime de confinamento e a tensão permanente neste período.

Porém, além deste autor, Freitas *et al.* (2001), Salles (2006), Leite (2006), Castro e Vinagre (2009) e Alvarez, Figueiredo e Rotemberg (2010), também, demonstraram que o regime de trabalho em plataformas não termina com os 14 ou 21 dias de embarque. As consequências disso se refletem no emocional e no organismo deste trabalhador, tanto em suas horas de folga como em terra. Os trabalhadores saem das plataformas, mas as plataformas não saem deles.

De acordo com os termos da Norma Regulamentadora n. 30, a preocupação com a proteção da condição de segurança e saúde dos trabalhadores aquaviários das embarcações comerciais de bandeira nacional e estrangeiras, no limite disposto na Convenção da OIT 147 – Normas Mínimas para Marinha Mercante, utilizadas no transporte de mercadorias ou de passagens, inclusive naquelas embarcações usadas na prestação de serviços. Aplica-se, também, às embarcações abaixo de 500 AB e aos trabalhadores de embarcações artesanais, comerciais e industriais de pesca, além das plataformas destinadas à exploração e produção de petróleo.

Importante observar que, as embarcações de bandeira nacional com, no mínimo, 100 de Arqueação Bruta (AB) devem constituir Grupo de Segurança e Saúde no Trabalho a Bordo das Embarcações (GSSTB). As embarcações estrangeiras só serão obrigadas a constituir se operarem, por mais de 90 dias, em águas jurisdicionais brasileiras e com trabalhadoras a bordo. Esse grupo funciona sob a orientação e apoio técnico dos serviços especializados em

¹² Normas Regulamentadoras.

engenharia de segurança e em medicina do trabalho, observando o disposto na NR 4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.

Nota-se que esse grupo tem como atribuições o cumprimento a bordo das normas vigentes de segurança e saúde, avaliar as medidas existentes a bordo para prevenção de acidente e doenças ocupacionais, sugerir procedimentos de medidas de segurança do trabalho, verificar o correto funcionamento dos sistemas e equipamentos de segurança, entre outros.

Ao empregador cabe diversas atribuições, inclusive a elaboração do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), no qual visando a preservação da saúde de seus empregados, em conformidade com a NR7, estabelece padrões mínimos a serem observados pelo médico, como a existência de distúrbio em seu de equilíbrio ou mentais, de limitação ou doença que possa impedir a sua movimentação normal. A partir daí, será emitido o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO).

A questão da higiene e conforto a bordo também é fundamental, pois interfere diretamente no meio ambiente de trabalho da categoria. Considerando que as embarcações, plataformas e navios possuem um ambiente inóspito, são necessários procedimentos que minimizem tal cenário.

Nota-se, por exemplo, a obrigatoriedade de sistema de calefação adequado em todo o alojamento da tripulação, de modo a impedir algum perigo ou desconforto. Outro ponto notável é que serviços em espaços confinados somente deverão ser realizados após vistoria e emissão da respectiva Permissão de Trabalho pelo comandante da embarcação ou seu preposto. Ou seja, não é permitido trabalho simultâneo de reparo e manutenção com as operações de carga e descarga, quando prejudiquem a saúde e a integridade física dos trabalhadores.

Trabalhar nas plataformas remete à simbolismos fortemente enraizados no trabalhador: uma atividade que contribui para o fortalecimento econômico do país, a condição salarial acima do mercado e participação na maior empresa da América Latina, até bem pouco tempo, faziam do trabalhador das plataformas um privilegiado (LEITE, 2006).

O trabalho real mostrou que não é assim e que, de certa forma, os funcionários das *offshores* podem ser descritos como aqueles que vivem não

apenas uma vida dupla, mas uma vida fragmentada. Ele é o herói e também o prisioneiro. Ele é o que vence, mas também, o que está constantemente submetido a uma hierarquia fechada de execução de tarefas, pré-concebidas segundo normas técnicas, incluindo as de segurança (FERREIRA e IGUTI, 2003; SEVÁ FILHO, 2005; SANTOS, 2013; FIGUEIREDO, 2015; ROCHA; SILVA e ARAÚJO FILHO, 2015).

Assim, tratam-se de vidas diferentes integradas em um mesmo espaço, com autoridade centrada em uma única pessoa, o Gerente de Plataforma. Ao mesmo tempo em que deve seguir as regras intrínsecas da empresa, para manter a produção contínua e ininterrupta, o gerente também deve garantir ambiente organizacional para que o trabalhador cumpra suas tarefas, com eficiência e, se possível, satisfeito (SALLES, 2006; ROCHA, 2014; ROCHA; SILVA e ARAÚJO FILHO, 2015).

Cabe destacar recente julgado que enfatiza a possibilidade que doenças laborais pelos aquaviários embarcados face à jornada de trabalho:

“No presente caso, a exigência de cumprimento de escala de trabalho de 24 (vinte e quatro) consecutivas não é apenas cansativa, mas extenuante e penosa, pois configura flagrante violação à integridade física e mental do trabalhador, submetendo-o situações de extrema fadiga e estresse. Como se não bastasse, o autor, basta perceber, ficava sempre a disposição da empresa, portanto, não trabalhava só 24 horas por dia, o que por si só, é injustificável. (...) Nada obstante, a lucratividade do empreendimento não pode ser conseguida à custa da saúde e da segurança dos trabalhadores. Também é importante salientar que as atividades do obreiro eram prestadas em área portuária, cujo risco de acidente é notoriamente elevado, pelo que a jornada vai de encontro às normas protetivas da saúde e da segurança do trabalho.

Ainda nesse sentido, na definição de Silva Junior e Ferreira (2009), os trabalhadores embarcados constituem uma categoria vulnerável ao sofrimento psíquico, em especial ao *stress* e ao *Burnout*, com maiores elucidações abaixo. O sofrimento subjetivo e, ao mesmo tempo, real para quem trabalha nas plataformas, vai definir sintomas emocionais nesse trabalhador que

não estão, claramente, definidos para Normas Reguladoras (NRs), para convenções internacionais ou ainda para o Sistema OHSAS¹³.

2.3.1 Tensão pré-embarque e desembarque, Síndrome de *Burnout*

Após a explanação da questão de vulnerabilidade que o meio ambiente do aquaviário produz em sua psique, resta claro que este sinistro emocional pode causar danos irreversíveis aos trabalhadores embarcados.

O Encontro Técnico da Bacia de Campos, ocorrido em 1983, apresentou um documento intitulado como Síndrome de *Offshore*, relatando uma realidade vivida nas plataformas que associava doenças psicossociais importantes, sendo considerada uma doença progressiva, cuja medicina tradicional desconhecia (LEITE, 2006).

Esse documento, fornecido pelo engenheiro Leonal França, apontou que essas doenças não abarcavam somente o período laboral dos trabalhadores embarcados, pois se estendia para a vida familiar, em terra, iniciando antes do embarque do trabalhador. Isso porque, alguns trabalhadores residiam em locais distantes da plataforma, tendo que sair de suas residências bem antes do horário inicial de sua jornada. Ademais, se fosse por baleeiras, alguns trabalhadores já passavam mal pelo movimento do mar, outro que precisavam utilizar helicópteros, preocupavam-se com as condições meteorológicas.

Outro fator que aterrorizava muitos funcionários era que todos os serviços de reparo eram realizados dentro da unidade laboral. O pesquisador Ferreira (1996) definiu que o trabalho em refinarias e terminais era perigoso, complexo, contínuo e coletivo, de modo que uma alteração em um deles se reflete em todos os demais.

Observa-se que a rotina da plataforma significa interferir na geomorfologia do subsolo marinho (MORAIS, 2013); trabalhar com hidrocarbonetos que evaporam, incendeiam ou explodem; trabalhar com compostos químicos que, ou contém substâncias tóxicas ou se transformam nas mesmas, e operar com sistemas e máquinas que podem provocar acidentes

¹³Occupational Health and Safety Assessment Series.

capazes de matar ou ferir várias pessoas, ao mesmo tempo (SEVÁ FILHO, 2005; FREITAS *et al.*, 2001; FERREIRA e IGUTI, 2003).

Esse sentimento, angustiante, vivido pelo trabalhador, o faz sentir perdendo partes importantes da vida em família, de sua vida pessoal, não poder contar com a companhia dos amigos.

O documento apresentado no Encontro Técnico da Bacia de Campos, da década de 1980, tem valor importante não apenas por mencionar o não palpável, porém sentido, no cotidiano desses trabalhadores. A Síndrome de Offshore, apesar de não ser reconhecida pelo órgão previdenciário, era vivenciada e podia gerar situações nas quais o funcionário das plataformas ficava impedido de retornar ao regime de confinamento ou até mesmo de exercer outra atividade (LEITE, 2006).

Essa doença nomeada como Síndrome de Offshore, acabou sendo dividida em duas ramificações, bem conhecidas dos trabalhadores das plataformas: a Tensão Pré-Embarque (TPE) e a Tensão Pré Desembarque (TPD), mencionadas em estudos como os de Freitas *et al.* (2001).

A TPE relaciona a consciência do trabalhador de que irá “ausentar-se do mundo”, durante 14 ou 21 dias, tendo que trabalhar e viver no mesmo espaço delimitado, com as mesmas pessoas, seguindo as mesmas regras. Durante esse espaço pode produzir acidentes graves ou, ainda, sofrer as intempéries climáticas. Seja como for, ele estará incluído direta ou indiretamente.

Desse modo, a TPE envolve esforço psíquico antecipado do trabalhador embarcado e que se inicia, muitas vezes, três dias antes do embarque propriamente dito, no preparo da bagagem e transporte até o local. Ou seja, é um sofrimento “novo” a cada embarque. Portanto, a memória dos acidentes é preservada, é sempre atual e presente, pois é vivenciada fortemente durante o período de trabalho e de vida embarcado” (LEITE, 2006, p.192).

A TPD, por sua vez, é igualmente importante, pois significa a liberdade, ou seja, o retorno à vida normal, ao núcleo social e familiar do trabalho (LEITE, 2006). Contudo, é no desembarque que o trabalhador contrasta com a realidade em terra. O lapso de tempo ausente dificilmente é resgatado (CARVALHO, 2010b).

Alvarez, Figueiredo e Rotemberg (2010) apontam problemas de relacionamento conjugal para os casados. Isso porque, a esposa/ esposo que

permanece em terra mantém-se na direção da casa durante o período em que o trabalhador permanece embarcado, gerando conjuntamente uma cobrança pelo gerenciamento da casa e educação dos filhos.

Ademais, torna-se árduo manter os estudos universitários, pois o período de provas pode coincidir com o de embarque. Apesar da ajuda dos colegas, muitas instituições não realizam provas substitutivas para esse funcionário. Outra questão que, aparentemente, parece ínfima, mas no contexto social reflete grande importância, é a falta de assunto em comum, prejudicando o contato com amigos fora do ambiente embarcado. Em Macaé, pela proximidade com a Bacia de Campos, os mesmos núcleos de trabalhadores que moram na cidade, acabam juntos na folga. É isso, ou o isolamento social (LEITE, 2006; SALLES, 2006).

Os distúrbios de sono, citados anteriormente, fazem parte da TPD. Mesmo em terra, a imagem gigantesca da plataforma costuma perseguir o trabalhador embarcado, haja vista que o cotidiano das plataformas assume todo o tempo do trabalhador, refletindo no seu subconsciente e no seu sono (LEITE, 2006, p.193).

Segundo Leite (2006) e Salles (2006), a plataforma molda uma “identidade” para este trabalhador: para a primeira pesquisadora a plataforma é um território, cujo tempo de permanência embrutece psiquicamente o trabalhador, a tal ponto de se envolver tanto na atividade laboral, que já não percebe o perigo. Já Salles (2006), vê o isolamento familiar, os perigos da atividade em si e o ambiente inóspito como criadores de uma espécie de desbravador, de herói.

Ambas as identidades são exploradas pela empresa: no primeiro caso, mantendo a tensão para aumento da produtividade; no segundo, fazendo o trabalhador sentir-se parte da história da produção petrolífera no país. Porém, tanto o herói que enfrenta os perigos, como o indiferente aos mesmos, usa desses recursos como defesa para o medo que sentem de uma atividade que, desde o transporte a uma possível evacuação, apresenta riscos a correr (LEITE, 2006; SALLES, 2006).

Gradualmente, o medo que acompanha o trabalhador embarcado vai tomando diversas formas, seja de superá-lo (tendo maior atenção e cuidado) ou

negá-lo (lembrando-se da recompensa financeira). O esforço para tal é contínuo a cada embarque (SALLES *et al.*, 2005; MARTINS, 2006).

O processo de enfrentamento de algo que nos causa sofrimento tende a gerar angústia e ansiedade e o que se inicia no domínio de emoções pode ser somatizado (SALLES, 2006).

Com relação ao medo, Pena (2002, p.6) observa que “[...] na plataforma as pessoas são impedidas implicitamente de demonstrar sinais que denotem emoções como, por exemplo, tristeza, saudade e solidão, pois são considerados indícios de desadaptação à vida do trabalhador *offshore*”.

No ambiente das plataformas, o treinamento - onde apenas os aspectos técnicos de segurança são priorizados, transmite às pessoas, procedimentos coletivos de trabalho e sobrevivência, podendo criar uma sensação de extrema responsabilidade e força, incompatível com os estados internos de insegurança pessoal.

O diagnóstico de que algo ocorre no corpo ou na mente de uma pessoa, não apenas exige critérios rigorosos e plausíveis dentro da Medicina, como pode estender o resultado para outros saberes, como a Sociologia e o Direito. A doença sai, desta forma, do consultório para a sociedade, seja para compreendê-la, tratá-la, preveni-la e, principalmente, garantir uma vida de qualidade e de respeito para quem é portador.

Impende frisar que a tradução coloquial da expressão inglesa “*Burn out*” tem, entre outros significados, o de queima, exaustão e esgotamento.

Verifique-se que a Síndrome de *Burnout*, em 1974, quando Freudenbergler descreveu o esgotamento físico e mental de voluntários em uma instituição de assistência a dependentes químicos. Em 1976, foi utilizado o mesmo termo para designar a mesma reação, observada em profissionais de cuidados/serviços, e avança no sentido de definir *Burnout* como resposta a estressores interpessoais crônicos no trabalho, com três características preponderantes: a exaustão emocional, a despersonalização (reação negativa ou excessivamente distanciada em relação aos clientes) e a redução da realização pessoal (incluindo a falta de produtividade) (SILVA JUNIOR e FERREIRA, 2009; MONTERO-MARÍN, 2016; ZORZANELLI, VIEIRA e RUSSO, 2016).

Com isso, tal nomenclatura passou a ser utilizada para descrever um tipo de stress sofrido, no cuidado extremo com o outro, pelos profissionais da área da saúde e/ou de serviços assistenciais, como médicos plantonistas e enfermeiros, para então abranger qualquer categoria profissional, na qual os indivíduos se veem constantemente expostos às condições adversas de trabalho, à pressão por excelência de resultados.

Tal fato motivou o interesse em entender o *Burnout* em diversas áreas, em especial, a da Saúde Ocupacional (MONTERO-MARÍN, 2016). Porém, a Síndrome de *Burnout* não é de fácil diagnóstico, porque além dos conceitos como o estresse e a fadiga crônica, inclui também a dimensão profissional/social dos mesmos. Nesse passo, Leite (2006) e Carvalho (2010b) dispõem que o medo é intrínseco ao trabalho em plataformas, porém deve existir em intensidades suficientes para que o trabalhador esteja atento para os cuidados com a segurança, mas sem impedi-lo de realizar as atividades e procedimentos (SALLES *et al.*, 2005; MARTINS, 2006).

Tal entendimento pressupõe que o fato de deixar o trabalhador em estado de constante alerta, tanto para cuidar do próprio trabalho, como ficar atento às demais funções - diretas ou indiretas a ele, já que se trata de um trabalho de repercussão coletiva, como observa Ferreira e Iguti (2003), pode levá-lo a esgotamento, ou seja, chegar ao limite dos seus recursos físicos e psicológicos para enfrentar tal esquema laboral.

Outro ponto que merece guarida é que, na atividade em plataforma, cada trabalhador é responsável também pela vida do seu companheiro de trabalho, haja vista que qualquer deslizamento pode provocar um efeito dominó imprevisível, como bem compararam Ferreira (1996), Freitas *et al.* (2001), Ferreira e Iguti (2003) e Salles *et al.* (2005), situação observada por Dejours (1998) da seguinte forma: ninguém pode ter medo ou demonstrá-lo, muito menos falar sobre isso, sob pena de ficar à margem do código profissional.

Pode-se verificar, então, que há o sentimento da ansiedade ou cobrança contínua dentro de um regime de trabalho em confinamento, bem como o de estresse ocupacional e de fadiga crônica, todos associados ao *Burnout* (DEJOURS, 1998; GOFFMAN, 2003).

Cabe, ainda, esclarecer que o termo estresse foi usado pela primeira vez em 1936, quando se nomeou uma síndrome geral de adaptação em que o

corpo utilizava para responder às demandas que lhe eram impostas e sem, necessariamente, de conotação negativa (ZORZANELLI; VIEIRA e RUSSO, 2016).

Todavia, no estresse ocupacional, o indivíduo não consegue atender às demandas solicitadas pelo trabalho (DIAS *et al.*, 2016). Isso porque, nasce um descompasso entre o trabalho e as capacidades do trabalhador, em desempenhar as tarefas, conjuntamente com as exigências do trabalho, levando-o, com o tempo, a apresentar problemas comportamentais, médicos e psicológicos (SILVA JUNIOR e FERREIRA, 2009).

Nesse ínterim, pode-se observar a Síndrome da Fadiga Crônica (SFC), que também aborda uma doença laboral, surgida na década de 1980, na literatura médica, para descrever uma série de casos com sintomas semelhantes aos efeitos tardios de uma infecção viral, como fadiga e outros, aparentemente associados aos vírus Epstein-Barr (ZORZANELLI, VIEIRA e RUSSO, 2016). Pela definição aceita internacionalmente, a SFC é descrita por:

[...] fadiga persistente ou recorrente com início definido, e, no mínimo, quatro de oito queixas subjetivas específicas (prejuízo substancial na memória de curto prazo e na concentração, dor de garganta, sensibilidade nos linfonodos cervicais ou axilares, dor muscular, dor articular sem evidência de artrite, dores de cabeça de tipo diferente – em relação ao padrão e à gravidade – do costumeiro até então, sono não restaurador, mal-estar pós exercício de duração maior que 24 horas). Os sintomas devem durar no mínimo seis meses (ZORZANELLI; VIEIRA e RUSSO, 2016, p.79).

Ainda de acordo com os estudos dos autores supracitados, nenhum teste laboratorial específico pode comprovar o diagnóstico desta síndrome. A grande dificuldade em diagnosticá-la encontra-se no fato de que alguns pacientes podem apresentar melhora de um dia para o outro. Os estudiosos permanecem corroborando que a Síndrome segue um curso cíclico e alterna períodos de piora com outros de relativa tolerância, podendo permanecer por um período de dois anos ou mais.

O tratamento, por sua vez, também é discutível, com a utilização de agentes antivirais, analgésicos, ansiolíticos, antidepressivos, além da necessidade de abordagem multidisciplinar da aceitação dos sintomas pelo

paciente. Obviamente, a Síndrome da Fadiga Crônica afeta a vida profissional e social (ZORZANELLI; VIEIRA e RUSSO, 2016).

A exaustão emocional, com a sensação de completo exaurir das derradeiras forças mentais e físicas, vai ser o núcleo constante na Síndrome do *Burnout*. Porém está ligada diretamente ao ambiente laboral (SILVA JUNIOR e FERREIRA, 2009).

Os estudos explicam que a Síndrome da Fadiga Crônica (SFC) desperta controvérsias por sua causa deflagradora não ter evidência comprovada de um vírus responsável ou determinante para os sintomas. Já o *Burnout*, surge da relação homem-trabalho (SILVA JUNIOR e FERREIRA, 2009; MONTERO-MARÍN, 2016). Enquanto a primeira pode conter uma origem orgânica, a segunda possui componentes emocionais, utilizados como enfrentamento, e posterior esgotamento, para uma determinada situação de estresse contínuo (SILVA JUNIOR e FERREIRA, 2009; MONTERO-MARÍN, 2016). A SFC tem sofrimento físico, enquanto o *Burnout* tem evidência emocional. Contudo, a fadiga pode aparecer como um dos sintomas do estresse ocupacional crônico, um dos elementos encontrados no *Burnout*.

Efetivamente, o *Burnout* é uma reação afetiva crônica relacionada ao estresse laboral, sendo classificada como síndrome psicológica que envolve três categorias já citadas: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional.

Ao citar a exaustão emocional, que cuida de um componente estressante, o trabalhador pode chegar a este estado e reconhecer *déficit* em seus recursos emocionais; é possível notar também a despersonalização, que é interpessoal e envolve atitudes de distanciamento, hostilidade, rejeição e desinteresse em relação aos demais companheiros do contexto de trabalho; na redução da realização profissional está o componente auto avaliativo, que envolve sentimentos de ineficiência, incompetência, baixa-estima como profissional (SILVA JUNIOR e FERREIRA, 2009).

O *Burnout*, portanto, é uma síndrome multidimensional relacionada às exigências e recursos utilizados para se enfrentar o contexto laboral. Como sequelas deste esforço emocional, a literatura sobre o tema identifica risco cardiovascular, diabetes tipo 2, distúrbios musculoesqueléticos e, especialmente, depressão (ZORZANELLI, VIEIRA e RUSSO, 2016).

Tratando-se, portanto, de uma situação crônica, o *Burnout* tende a ultrapassar os limites laborais e, por isso, torna-se um problema a ser discutido tanto para as organizações como para a sociedade, já que provoca impacto socioeconômico, através do absenteísmo e aposentadoria precoce. Ainda, dada sua relação com um diagnóstico psicossocial, a Síndrome de *Burnout* não se encontra na lista de síndromes funcionais, de acordo com o estudo de Zorzanelli, Vieira e Russo (2016).

Tendo por origem ambientes laborais desfavoráveis, que atuam em constante pressão para a performance individual e para a excelência de resultados a fim de garantir liderança no mercado organizacional, o *Burnout* chamou a atenção dos pesquisadores para estudá-lo em trabalhadores *offshore*, dadas as condições especiais deste trabalho. Desta forma, Silva Junior e Ferreira (2009) fizeram pesquisas em que se estabeleceu escala para Avaliação de Estressores Ambientais no Contexto *OffShore-Oil* (EACOS), desenvolvida especificamente para este tipo de trabalho. Os autores encontraram seis fatores estressores:

O primeiro- problemas de relacionamento e desempenho no trabalho - associou-se a preocupações com o desempenho adequado do trabalho em plataforma e com o relacionamento com os demais colegas, enquanto o segundo - estrutura organizacional- contemplou a formalização dos procedimentos e rotinas de trabalho. O terceiro fator - interface trabalho/família- expressou as relações de conflito existentes entre as responsabilidades associadas à família e ao trabalho. Já o quarto fator- segurança- manifestou as preocupações com os riscos de acidentes e com as condições precárias de atendimentos emergenciais no local de trabalho, com o quinto - carreira e supervisão-, explicitando as preocupações com a progressão na carreira e com a natureza das relações interpessoais mantidas com os supervisores. O sexto e último fator - fatores intrínsecos ao trabalho em plataforma, no que diz respeito às condições ambientais do mesmo e às características das tarefas a serem realizadas (SILVA JUNIOR e FERREIRA, 2009, p.78).

Os autores mencionados acima prosseguem a explicação de fatores estressores na estrutura organizacional, ao ponto que retomam estudos sobre o que ocorre com um trabalhador em mais um período em regime de confinamento, submetido às normas rígidas de trabalho e de rotina.

Nesta rotina, para se evitar um risco sempre presente, perdem interesse na atividade laboral, fazendo com que um dos estímulos positivos, no período de embarque, seja justamente a volta para casa. Com relação ao trabalho em si, estes trabalhadores não demonstram atitudes hostis, mesmo submetidos às condições adversas laborais (ruídos, vibração, temperatura, por exemplo).

Esse resultado concorda com as pesquisas de Leite (2006) e Leite (2009), e a expressão de embrutecimento do trabalhador nas plataformas, por longo período de tempo, lidando com o perigo. Leite, em ambos os estudos, observa que o trabalhador acaba se acostumando (ou se adaptando) àquelas condições.

No contexto de “embrutecimento/indiferença/acomodação”, Silva Junior e Ferreira (2009) constataram com relação à idade: quanto mais velhos, os trabalhadores se mostram menos propensos a sofrer exaustão emocional; os mais jovens são mais atingidos pelo *Burnout* (talvez pela pressão de mostrar competência e saber profissional), porém, são os mais velhos que sentem mais a ineficácia profissional (neste caso, existe a dificuldade de lançar-se no mercado de trabalho novamente).

O incentivo à dedicação extrema e auto exigência de desempenho, relacionados com as atividades de risco e de excessiva responsabilidade, sobrecarga de trabalho, pressão para alcançar metas de produção, demandas conflitantes, falta de autonomia, problemas com a hierarquia, exigência de trabalhadores polivalentes (LEITE, 2006; ALVAREZ, FIGUEIREDO e ROTEMBERG, 2010; ROCHA, 2014; FIGUEIREDO, 2015) são fatores que, mesmo muito bem remunerados, podem resultar em doenças que começam de forma silenciosa, um mal-estar consigo mesmo e nas quais, muitas vezes, o trabalhador offshore acredita ter a culpa deste desajuste, de “não se enquadrar” em um padrão de trabalho, que fez um perfil mitológico na sociedade, e que, por isso mesmo, afeta sua vida em família: ele não deve fraquejar nem se arrependar, no mínimo, aguentar o máximo de tempo a fim de poder deixar esta atividade com segurança financeira (LEITE, 2006; MARTINS, 2006; CASTRO e VINAGRE, 2009; ALVAREZ, FIGUEIREDO e ROTEMBERG, 2010; CARVALHO, 2010b)

3.1 Desconexão: direito garantido a todos, inclusive ao aquaviário

Em face da realidade vivida no Brasil, o direito à desconexão do trabalho se revela um tanto desafiador. Considerando que o sistema escolhido como modelo é o capitalista, a força de trabalho é recompensada por uma remuneração e, por conseguinte, a legítima persecução de lucro.

O doutrinador Calvet foi um dos primeiros a abordar sistematicamente a questão do direito à desconexão, no qual relata que esse é um direito social fundamental. Afinal, a limitação da duração do trabalho aparece como uma questão diretamente ligada à necessidade de lazer. Nessa esteira, quanto a perspectiva desse direito, o qual também é muito usado por Souto Maior, Moreira e Severo (2012), cabe elucidar a definição por eles trazida:

A pertinência situa-se no próprio fato de que ao falar em desconexão faz-se em paralelo entre a tecnologia, que é fator determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar, ou, como dito, metaforicamente, o direito a se desconectar do trabalho. Mas, esta preocupação é em si mesma um paradoxo, revelando, como dito, as contradições que marcam o nosso “mundo do trabalho”. A primeira, contradição está, exatamente na preocupação com o não trabalho em um mundo que tem como traço marcante a inquietação com o desemprego. A segunda, diz respeito ao fato de que, como se tem dito por aí à boca pequena, é o avanço tecnológico que está roubando o trabalho do homem, mas, por outro lado, como se verá, é a tecnologia que tem escravizado o homem ao trabalho. Em terceiro plano, em termos das contradições, releva notar que se a tecnologia proporciona ao homem uma possibilidade quase infinita de se informar e de se estar atualizado com seu tempo, de outro lado, é esta mesma tecnologia que, também, escraviza o homem aos meios de informação, vez que o prazer da informação transforma-se em uma necessidade de se manter informado, para não perder espaço no mercado de trabalho. E, por fim, ainda no que tange às contradições que o tema sugere, importante recordar que o trabalho, no prisma da filosofia moderna, e conforme reconhecem vários ordenamentos jurídicos, dignifica o homem, mas sob outro ângulo, é o trabalho que retira esta dignidade do homem impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada (SOUTO MAIOR, MOREIRA e SEVERO, 2012).

Juridicamente, pode-se asseverar que o instituto da desconexão está consignado nos artigos 1º, 6º e 7º da Constituição Federal, ainda que não forma expressa. Isso porque, a tutela da dignidade da pessoa humana envolve um conjunto de princípios e valores que buscam que cada cidadão tenha seus direitos respeitados, ou seja, condições necessárias para uma vida digna. Nesse rol, há consignado de forma clara o “lazer”, inclusive nos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, constantes no artigo 7º.

Ainda nessa esteira legal, cabe ressaltar que o trabalhador, em geral, está vinculado a jornadas diárias de oito horas, conforme disposto no artigo 58 da CLT.

Assim, pertine frisar que o direito à desconexão, que em essência trata do direito à dimensão de descanso do trabalhador, mais comum no período posterior ao trabalho, mas também pode estar relacionado a descansos como intervalo intrajornada ou breves intervalos. Nesse sentido, observa-se o posicionamento de (MARQUES, 2017):

“Os direitos fundamentais ao trabalho e ao lazer encontram novos delineamentos pelas necessidades que as tecnologias impõem, tais como o direito à desconexão e saúde do trabalhador (bem como do ambiente de trabalho sadio), assim como o direito à conexão e à construção completa da personalidade (agora construídos pelo desenvolvimento da identidade através de tecnologias). Uma vez que os mesmos dispositivos tecnológicos são utilizados com funções recreativas e laborativas, o lazer e o trabalho passam por um processo de fusão. A atividade de lazer, outrora reservada aos momentos em que o indivíduo não trabalhava, adentra o expediente através da conexão à Internet para atividades diversas como o compartilhamento de conteúdo em redes sociais. A atividade de trabalho, por sua vez, poderá invadir os momentos de lazer, tendo em vista que, por exemplo, e-mails profissionais chegam ao conhecimento do trabalhador a qualquer momento pelos seus dispositivos móveis. Contudo, a necessidade de separação do lazer e do trabalho tem sido objeto de análise nos tribunais, em especial os de matéria trabalhista, por diversas vezes sendo reconhecida a ocorrência de danos existenciais em face do avanço do trabalho” (MARQUES, 2017, p. 4)

O que hoje deve se questionar diante dessa realidade é o porquê se permite um retrocesso social, evidenciado em várias recentes legislações

trabalhistas que distância a teoria (ordenamento jurídico) da prática (realidade das relações laborais).

Denota-se que o reconhecimento do direito à desconexão representa uma espécie de rebeldia contra a submissão da saúde do trabalhador à tecnologia e às exigências da vida contemporânea.

A relação de trabalho, por sua vez, reflete a sociedade em que ela estabelece. Essa urgência da vida atual invade o meio ambiente do trabalho para determinar a necessidade de especialização contínua, de controle contínuo, de conexão contínua. Isso, porém, traz consequências graves, que afetam diretamente a vida privada e do empregado.

A limitação da jornada é condição do exercício real do direito fundamental à desconexão. O tempo constitui elemento essencial à vida humana, além de, na relação de trabalho, representar a medida do valor do trabalho humano remunerado. Desse modo, a questão do direito fundamental à desconexão precisa também ser examinada a partir da perspectiva das regras que limitam a duração do trabalho.

Em uma época em que até o princípio tuitivo, razão de ser do Direito do Trabalho, vem sendo questionado, o direito a desconexão, é sem dúvidas, ousado. No artigo 7º supramencionado, foi possível perceber que o reconhecimento do direito à desconexão do meio ambiente do trabalho é decorrência ou condição de garantia efetiva do respeito à dignidade de quem trabalha. E o fundamento repousa, conjuntamente, nas circunstâncias de que o homem não é uma máquina e de que a vida transcorre normalmente enquanto se trabalha.

O direito à desconexão se materializa no direito à preservação da intimidade e mesmo no reconhecimento da possibilidade de que o empregado, enquanto labora, utilize de forma razoável possíveis válvulas de escape que permitam a desconexão, mesmo que seja por alguns minutos, tornando, assim, mais produtivas e mais satisfatórias as suas horas de trabalho.

Ressalta-se que esse tema começou a ser debatido em outros países da Europa, como Portugal e Espanha. Inclusive, importante salientar que a França já editou normas buscando garantir, de forma positivada, o direito à desconexão, promovendo mudança em sua lei trabalhista, acrescentando um artigo específico para garantir *ledroid de se déconnecter*, que passou a vigorar a partir

da 1º de janeiro de 2017. Em termos gerais, essa lei orienta empresas com mais de cinquenta empregados a estabelecer normas internas regulando o direito à desconexão, no sentido de que o trabalhador não é obrigado a responder mensagens, atender telefonemas ou executar certas demandas a partir de um determinado horário, quando se encerra a jornada de trabalho do dia:

“As modalidades do exercício pelos empregados do direito ao desconexão e a instalação pela companhia de dispositivos de regulamento do uso das ferramentas numéricas, apontam assegurar todo o tempo de repouso e de licença como também do pessoal e familiar. Falha no acordo. O empregador elabora uma carta, depois de consultar o conselho de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados do pessoal. Isto define as modalidades do exercício do direito de conexão e direção, treinamento e ações de sensibilização ao uso tradicional de ferramentas digitais”. (FRANÇA, 2016).¹⁴

Ao mesmo tempo, algumas empresas começaram a adotar iniciativas próprias, como medida de gestão de risco em relação à saúde do trabalhador e risco financeiro decorrente de ações judiciais por horas extras e danos morais. Em uma matéria jornalística, foram apresentadas algumas destas iniciativas empresarias como da Volkswagen, na Alemanha, a qual adotou medidas para bloquear o acesso dos empregados ao e-mail entre as 18h15min e às 7h. (PLMJ NETWORK, 2017).

Sublinha-se que a lógica defendida parte do pressuposto de que a ordem jurídica é endereçada ao homem/ trabalhador, tendo por objetivo buscar

¹⁴ Tradução da autora. Original “7º Les modalités d'exercice par les salariés de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques” (FRANÇA, 2016).

e concretizar na melhor medida possível, o postulado da solidariedade e do bem de todos, que trata o artigo 3º da Constituição Federal.

Com relação à jornada laboral, esse retrocesso é secular. De acordo com Sarlet (2005), ao se referir a um estado democrático de direito, a proteção gera deveres que resultam diretamente da dimensão jurídico objetiva dos direitos fundamentais. Tais direitos constituem expressão de uma ordem de valores. Afinal, os direitos fundamentais constituem explicitação da dignidade da pessoa humana.

Nesse mesmo sentido, o mesmo autor pontua que a proteção ao conteúdo da dignidade de cada direito fundamental se expressa não apenas na proibição da prática de atos retroativos, como também de medidas regressivas, assim concebidas aquelas que, embora não afetem o ato jurídico perfeito, a coisa julgada e o direito adquirido, afetam o conteúdo em dignidade já concretizado, do direito social.

É necessário compreender que, em um Estado Social Democrático, como o preconizado na Constituição Federal, qualquer supressão ou redução de direito trabalhista é sempre uma afronta à proibição do retrocesso. Justamente por isso, tais alterações lesivas devem ser consideradas inconstitucionais, por violarem, inclusive, dois dos direitos fundamentais basilares: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

Nesse mesmo sentido, a hierarquia flexível das normas trabalhistas, consagrada na doutrina e na jurisprudência impõe que se reconheça sua fundamentalidade de qualquer norma trabalhista, independentemente da fonte formal.

Diante de tais informações, é possível concluir que todo e qualquer direito trabalhista específico somente poderia ser considerado periférico ou dispensável quando previsto em uma norma que, por ser menos favorável ao trabalhador, deixasse de ser exigível. Nessa linha de argumento, tudo o que não fosse essencial, seria irrelevante, por ter sua aplicação afastada. Ou seja, ou a norma é mais favorável ao trabalhador e, portanto, deve ser aplicada em detrimento de qualquer outra, ou é menos favorável e, por isso mesmo, deve ser afastada. Em suma, não é núcleo essencial de direitos trabalhistas, mas apenas direitos trabalhistas.

Assim, é indubitável que o desrespeito à desconexão traz um impacto negativo efetivo, ao passo que permite intensificar a vulnerabilidade da saúde do trabalhador, apresentado o risco de doenças como a síndrome de *Burnout*, principalmente aos aquaviários embarcados, pela situação ainda mais peculiar que os demais trabalhadores.

3.2 Impactos do direito à desconexão no âmbito processual e na reforma trabalhista – Lei nº 13.467/2017

Nota-se que a Reforma Trabalhista mudou, significativamente, a esfera trabalhista, tanto na sua parte material quanto na processual. No entanto, a sociedade ideal está longe de ser alcançada.

O desrespeito com a condição humana e com as regras de limitação do tempo de trabalho não pode mais ser tolerado como “mero inadimplemento contratual”. Não é mais possível permitir que por meio da precarização, os trabalhadores sejam jogados em uma cadeia interminável de exploração, na qual lhes é negada a condição de ser humano.

Afinal, impende destacar que o descumprimento de direitos, sejam eles de natureza patrimonial ou não, constitui ato ilícito, nos termos do artigo 9º da CLT, ou mesmo dos artigos 186 e 187 do CC. Isso porque, não há diferença no descumprimento de uma norma de proteção à saúde do trabalhador ou de uma norma cuja natureza se afigura, a princípio, exclusivamente patrimonial. Afinal, toda verba trabalhista diz, em regra, com a subsistência direta do trabalhador e de sua família e com sua constituição como cidadão trabalhador, caracterizando-se, pois, como direito destinado à proteção da pessoa humana em sua integralidade.

A conduta adotada comumente em grande parte dos ambientes de trabalho demonstra, claramente, essa situação, haja vista que exigir horas extras habituais, não conceder descansos, não desconectar o trabalhador mesmo em sua folga, exigir horas extras e compensá-las com folgas meses depois são nítidos exemplos de supressão ao direito de convivência familiar, diversão, estudos, leitura, organização em grupo, à discussão, à intervenção nas questões que afetam a comunidade em que está inserido. São inúmeros os casos de

peessoas que, submetidas a jornada extensas, perderam sua família, não acompanharam velórios, crescimento de filhos, interromperam estudos, entre outros.

Severo e Almeida (2016) sublinham que a nossa Constituição marca a passagem da concepção jurídica racionalista, para a visão do homem sob a ótica de sua relação com seus pares, reconhecendo que essa opção implica responsabilidade (do Estado e dos particulares).

Observa-se que a adoção da solidariedade, da justiça, valorização do trabalho e da dignidade humana como parâmetros do ordenamento jurídico determina que as regras sejam examinadas sob a ótica da coletividade, em que o homem não é uma máquina de produção, mas um ser vivente, um ser-no-mundo (HEIDEGGER, 2002).

Nas palavras de Calvet (2019), o empregador deve criar e manter um ambiente de trabalho que permita a expressão livre do ser humano, sem obstaculizar práticas de lazer criadas pelos empregados, mormente em localidade onde se instalam vilas operárias.

Nota-se que, configurar alguns atos como ilícitos, implica em dar-lhes um contorno de efetivo cumprimento das normas constitucionais, com todos os consectários que daí decorrem. A doutrina e a jurisprudência têm dado, mesmo que de forma tímida e retraída, uma resposta mais adequada à gravidade da situação erosiva do projeto constitucional.

Contudo, há ainda muitos casos de exploração desmedida de força de trabalho, em total desrespeito à condição humana dos trabalhadores, ocasionando uma reflexão se foi efetiva a abolição da escravidão do Brasil no âmbito laboral.

Ao observar a frase “Tudo que é sólido se desmancha no ar”, podemos afirmar que nem Marx (1989), o próprio autor da frase, imaginava que o capitalismo, passados mais de dois séculos, continuaria se reinventando à custa da saúde e do tempo de vida da maioria da população.

Não é segredo algum que há diversos estudos, pesquisas e artigos sobre esse tema e muitas empresas, principalmente as maiores, estão dando ênfase e concretizando esforços para a qualidade do meio ambiente laboral e consequentemente da qualidade da prestação de serviços.

Ademais, estudos acerca do trabalho em hospitais revelam a importância de realização de atividades de lazer durante a jornada de trabalho e que esse traz um refazimento das energias, como forma de reeducação e alívio de tensões, contribuindo para a promoção da saúde individual e de toda a equipe, bem como favorece a melhoria da qualidade total de serviço.

Alguns outros experimentos sobre o tema indicam que a realização de momentos de interrupção do trabalho (desconexão) em espaços que propiciam a realização de jogos de futebol ou vôlei, academias dentro das empresas, bem como a realização de torneios entre os próprios colegas de trabalho estimulam a produtividade laboral.

Ainda nesse sentido, há outros estudos que apontam que a desconexão também pode ser feita através da construção de ambientes tranquilos e equilibrados, como a criação de bibliotecas ou salas de leituras, que podem ser utilizados pelos empregados em horários determinados durante a jornada.

É possível afirmar que o cenário laboral brasileiro é ainda muito precário, no qual a exploração da força de trabalho ainda é uma prioridade, sem grandes preocupações com a higidez física ou a saúde mental do trabalhador.

Insta salientar que o Tribunal Superior do Trabalho, aliados com os demais órgãos fiscalizadores como Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho são bem atuantes e incisivos em minimizar consequências nocivas da sobrejornada. Um grande exemplo é a jurisprudência abaixo colacionada, no sentido de que a exigência de jornada extraordinária sem contraprestação constitui mero inadimplementos de salário, que não enseja direito a pagamento de dano extrapatrimonial.

A Turma absolveu o reclamado da condenação ao pagamento de indenização por dano moral por entender que [...] constitui dano moral o evento apto de produzir efeitos na órbita interna do ser humano, causando-lhe dor, tristeza ou qualquer outro sentimento capaz de lhe afetar o lado psicológico, sem qualquer repercussão de caráter econômico. São, pois, lesões sofridas pelas pessoas, em certos aspectos de sua personalidade, que atingem somente a esfera íntima, e valorativa, pois a dor e a angústia são apenas formas pelas quais o dano moral se exterioriza. E por se tratar de evento, cujas consequências se revelam unicamente no âmbito da intimidade da pessoa, a dificuldade quanto à caracterização do dano moral se situa

justamente em sua comprovação. Isso porque, não basta a demonstração do fato constitutivo do alegado dano. Deve o lesado comprovar, de forma cabal e inequívoca a ocorrência efetiva dos efeitos danosos. Além do mais, a imputação do dano moral está ligada à ação culposa ou dolosa do agente no caso, do reclamado a intenção de prejudicar, imputando-se a responsabilidade civil somente quando configurada a hipótese do artigo 186 do CC. Não é o que se verificar no caso em tela pois o não cumprimento da legislação trabalhista, decorrente da prestação de jornada, em horários extraordinário, enseja apenas pagamento das verbas rescisórias: com juros e correção monetária o que restou deferido nos autos do processo n. 01.78600-60.2008.5.04.0411, não repercutindo em ofensa a honra, à imagem, ou à sua dignidade profissional asseguradas pelos incisos V e X do artigo 5º, da Constituição Federal, capaz de justificar a condenação do empregador ao pagamento da indenização por dano moral. Diante do exposto, dá-se provimento ao recurso do reclamado no tópico, para absolve-lo da condenação ao pagamento de danos morais.

Denota-se que esse tipo de compreensão do Direito do Trabalho ignora as consequências sociais do desrespeito ao direito à desconexão. O Tribunal Superior do Trabalho já possui decisões que confirmam que a jornada excessiva ou a não concessão de intervalos são fatores determinantes para o número de doenças profissionais que acometem nossos trabalhadores.

Uma recente decisão da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou seguimento ao Agravo oposto pelo frigorífico Minerva S/A. A empresa foi condenada a indenizar um trabalhador demitido ao fim de afastamento devido a doença profissional. Esse empregado tinha a função de líder de produção, acompanhando, portanto, mais de quarenta empregados do setor de miúdos. A decisão menciona que a jornada excessiva, de algumas vezes até dezessete horas diárias, foi determinante para o desenvolvimento da doença.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. DESERÇÃO. Conforme preliminar arguida na contraminuta, o conhecimento do agravo de instrumento efetivamente não se viabiliza ante a sua deserção, tendo em vista que não foi atingido o valor da condenação (parte final do item I da Súmula nº 128 do TST), tampouco recolhido o depósito recursal (artigo 899, §7º da CLT), não se tratando de hipótese de aplicação da dispensa prevista no §8º do artigo 899 da CLT, a teor do artigo 23 do Ato nº 491/SEGJUD, de 23/09/2014. Agravo de instrumento não conhecido.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. NULIDADE DO JULGADO POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDISCIONAL. PERÍCIA. DOENÇA OCUPACIONAL. DESCONTOS FISCAIS. PAGAMENTO EXTRA-FOLHA. BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. MULTA PREVISTA NO ARTIGO 467 DA CLT. MULTA PREVISTA NO ARTIGO 477 §8º DA CLT. VALOR ARBITRADO À INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DECORRENTE DA ACUSAÇÃO DE DESVIO DE MERCADORIA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. DECISÃO LIMINAR E NORMAS COLETIVAS. Nega-se provimento ao agravo de instrumento que não consegue demonstrar a admissibilidade do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e não provido.

Outro julgado, no mesmo sentido, evidencia a relação entre a doença profissional e o excesso de trabalho, de um motorista de frigorífico que fazia jornada de 15 horas diárias, vejamos.

RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DE TRABALHO. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO E PENSÃO. A CARACTERIZAÇÃO DE RESPONSABILIDADE OBJETIVA DEPENDE DO ENQUADRAMENTO TÉCNICO DA ATIVIDADE EMPREENDIDA COMO SENDO PERIGOSA. ARTIGO 927, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL. MOTORISTA DE VIAGEM. 1.1. Condenação ao pagamento de indenização por dano moral e de pensão mensal, baseada na aplicação da responsabilidade objetiva, pressupõe o enquadramento técnico da atividade empreendida como sendo perigosa. 1.2. Os motoristas profissionais, aplicados ao transporte rodoviário enfrentam, cotidianamente, grandes riscos com a falta de estrutura da malha rodoviária brasileira. O perigo de acidentes é constante, na medida em que o trabalhador se submete, sempre, a fatores de risco superiores àqueles a que estão sujeitos o homem médio. Nesse contexto, revela-se inafastável o enquadramento da atividade de motorista de viagem como de risco, o que autoriza o deferimento dos títulos postulados com arrimo na aplicação da responsabilidade objetiva prevista no Código Civil. Recurso de revista conhecido e provido.

Nessa esteira, a jornada do trabalhador aquaviária também é destaque nos julgados, conforme decisão do Tribunal Superior do Trabalho, que dispôs:

Superada tal questão, passo à análise da suposta supressão intervalar. Com efeito, no que concerne ao intervalo intrajornada, inobstante a legislação supramencionada, bem como os instrumentos coletivos colacionados aos autos (fls. 06-17) não

tenham feito qualquer referência expressa a tal benesse, é inegável o direito dos trabalhadores que laboram embarcados ao gozo do descanso para repouso e alimentação, uma vez que se trata de medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública.

Acerca da desconexão, verifica-se o julgado abaixo, no sentido a higidez mental está intrinsicamente ligada ao direito do lazer:

HORAS EXTRAS. ADICIONAL DE SOBREAVISO. DIREITO À DESCONEXÃO. Em que pese o artigo 244 da CLT referir-se à categoria dos ferroviários, quanto ao adicional de sobreaviso, nada impede a sua aplicação a empregados que exercem outras atividades, por analogia, ainda mais que se trata de norma de proteção à saúde e higidez do empregado. Nestes termos, inclusive, a súmula nº 428 do C. TST. A qualquer cidadão é garantido o direito constitucional ao lazer, ao descanso, sendo este imprescindível inclusive para a higidez física e mental de qualquer ser humano. Assim, manter o trabalhador conectado ao trabalho nos momentos em que deveria descansar, fere o que modernamente vem sendo chamado de direito à desconexão do empregado.

Este não é um problema, exclusivamente, nacional, vez que um endereço eletrônico divulgou, recentemente, que estudos no Canadá mostram que 64% dos docentes adoecem no trabalho, em razão de estresse e de longas jornadas.

Por óbvio, o Brasil está longe de ser o único país a explorar significativamente a força de trabalho em jornadas excessivas, restringindo ou aniquilando o lazer, educação e bem-estar de seus cidadãos.

De acordo com a notícia no jornal Le Monde, na França, a empresa taiwanesa Pegatron, uma das fornecedoras da força de trabalho da Apple, possui setenta mil empregados que trabalham de sessenta e seis a sessenta e nove horas por semana, sendo que muitos deles são menores de idade. Sim, o cenário é aterrorizante e inacreditável!

Para Severo e Almeida (2016), o direito deve ser visto como uma das formas de problematização das relações de poder e, portanto, como modo de reflexão crítica. Por isso, teve de lidar, para chegar ao Estado Social, com a

noção liberal de mérito e de liberdade como oposição a qualquer forma de garantia estatal.

A visão individualista do Direito herdada do Estado Liberal Clássico não permite dimensionar as consequências sociais dos danos causados por atividades que são próprias do sistema capitalista adotado. Nesse interim, verifica-se que o direito atual ainda é conservador, tendo como valores primordiais a autonomia da vontade, a vinculação dos contratos e a proteção da propriedade privada.

Em contrapartida, surge o Direito Social, tendo o Estado uma função prioritariamente intervencionista e da promoção de igualdade material. O individualismo cede o lugar à solidariedade como valor fundamente da ordem social. Logo, para Souto Maior, Moreira e Severo (2012), o direito social baseia-se em uma nova concepção das obrigações e, sobretudo, da responsabilidade.

Importante salientar, ainda, é que o que difere o Direito Civil para o Direito Social é a regra social de julgamento que, de acordo com Ewald (1986, p. 77), passa a se orientar por três concepções:

[...] em primeiro lugar, o tipo de racionalidade política através da qual se deve pensar a regulação das relações sociais se modifica, e com isso a categoria de direitos humanos se fundamenta e ganha destaque. Em segundo lugar, a definição da competência do direito na esfera das obrigações sociais – que traça o limite entre o direito e não direito, entre a maior ou menor jurisdicização das relações e dos sujeitos sociais. E por fim, modifica-se o olhar para as regras segundo as quais irão ser julgados os conflitos”.

Essa troca de racionalidade é bem característica no Brasil pela Constituição de 1988 (BRASIL, 1988), a qual não escapa do movimento neoliberal em que está expressamente consignada no texto constitucional, mas pela qual a solidariedade assume o lugar da vontade e a finalidade social passa a ter um papel especial entre o liberalismo e o solidarismo social. Os direitos humanos são direitos fundamentais, considerado cláusulas pétreas, sendo infensos à ação do legislador. Apesar de poder ser visualizado como um direito difuso, o direito a um meio ambiente laboral saudável pode e deve ser

considerado a extensão dos direitos individuais, sempre em observância ao contexto fático e social vivido.

Comprova-se a ocorrência de dano à própria existência em algumas decisões pelos Tribunais do Trabalho, em virtude do exercício da atividade laboral por praticamente todo o período do dia em que o trabalhador permanece acordado ou pela não concessão dos descansos previstos em lei. Segue julgado, nesse sentido:

DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTRA EXCEDENTE DO LIMITE LEGAL DE TOLERÂNCIA. DIREITOS FUNDAMENTAIS. O dano existencial é uma espécie de dano imaterial, mediante o qual, no caso das relações de trabalho, o trabalhador sofre danos/limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho. Havendo a prestação habitual de trabalho em jornadas extras excedentes do limite legal relativo à quantidade de horas extras, resta configurado dano à existência, dada a violação de direitos fundamentais do trabalho que traduzem decisão jurídico-objetiva de valor de nossa Constituição. Do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana decorre o direito ao livre desenvolvimento profissional, situação que exige condições signas de trabalho e observância dos direitos fundamentais também pelos empregadores (eficácia horizontal dos direitos humanos). Recurso Provido.

Nos autos referidos, observa-se que a decisão modifica a sentença *a quo*, deferindo a indenização pretendida. De acordo com a fundamentação exposta, nas razões recursais da reclamante foi repisado que a jornada trabalhada era de doze horas, durante seis dias na semana, com intervalo de apenas trinta minutos, por um período de três anos e meio. Decerto, durante esse período, sua saúde, convívio social e familiar restou drasticamente prejudicado, ocasionando indubitavelmente doenças como estresse e depressão. Ainda no mesmo *decisum*, destaca-se trecho proferido pelo Relator no Acórdão:

O dano existencial, portanto, é espécie de dano material, mediante o qual, no caso das relações de trabalho, o trabalhador sofre dano/ limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho em razão de condutas ilícitas praticadas pelo tomador do trabalho. No presente caso, a reclamante alega que as jornadas excessivas lhe ocasionaram dano quanto ao seu convívio familiar, à sua saúde, aos seus projetos de vida, à sua

dignidade, etc. A configuração do dano, em regra, deve ser comprovado de forma inequívoca, salvo nos casos de dano *in reipsa*. [...] o trabalho prestado em jornadas que excedem habitualmente o limite legal de duas horas extras diárias, tido como parâmetro tolerável, representa afronta aos direitos fundamentais e aviltamento da trabalhadora, o que autoriza a conclusão de ocorrência de dano *in reipsa*.

Esse caso traduz um cristalino caso de desrespeito às normas trabalhistas e constitucionais acerca da jornada de trabalho, sendo visto como ato ilícito, do qual decorre responsabilidade objetiva.

Tal responsabilidade foi inovada no Código Civil de 2002, respingando no Direito do Trabalho, uma vez que provocou novas discussões acerca da responsabilidade civil do empregador. A doutrina trabalhista, a partir de então, divide-se quanto à aplicação de tal dispositivo legal à seara trabalhista. Há os que entendem ser impossível tal aplicação, uma vez que a norma constitucional dispõe expressamente ser o empregador responsável apenas nos casos em que agir com dolo ou culpa, adotando expressamente a responsabilidade civil subjetiva. Já outro segmento, ao qual nos filiamos, entende, sim, ser aplicável o diploma civil aos casos de acidente de trabalho.

Não há motivos para não defender a aplicação do CC/2002 à seara trabalhista, uma vez que a CLT, no art. 8º, parágrafo único, é clara ao dispor que o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho naquilo em que for compatível. Também não há falar em impossibilidade de aplicação do diploma civilista pelo fato de a Constituição Federal, no art. 7º, inciso XXVIII, dispor que o empregador somente será responsabilizado adicionalmente em caso de dolo ou culpa.

Desse modo, é desnecessária a prova de culpa do empregador e da prova do dano à personalidade, as quais se configuram pela própria exigência ilegal. O Relator continua a análise com os seguintes argumentos:

Do princípio da dignidade da pessoa humana, núcleo dos direitos fundamentais assegurados aos trabalhadores em particular. Finalmente, esses valores e princípios vinculam não só o Estado (eficácia vertical dos direitos fundamentais), mas também o empregador (eficácia horizontal dos direitos fundamentais ou eficácia em face dos particulares). Especificamente no que diz respeito ao direito à duração do trabalho normal não superior a oito horas deriva a conclusão de

que o trabalho em condições anormais (em jornada extraordinária) deve atender os parâmetros em que a legislação infraconstitucional estabelece a restrição à garantia jufundamental. Consoante destacado, é incontroverso que a reclamada não atendeu a esse limite. Ao contrário, em conduta que revela ilicitude, converteu em ordinário o que é admissível excepcionalmente, interferindo indevidamente na esfera existencial da sua empregada, fato que dispensa demonstração. Seu proceder contraria decisão jurídico objetiva de valor que emana dos direitos fundamentais do trabalho acima destacados.

A decisão supramencionada nada mais é do que a excessiva duração do trabalho pode gerar. Assim, precisa ser limitada, principalmente quando se trata de profissão diferenciada para que o sujeito de direito, ora trabalhador, tenha uma vida saudável, com capacidade de fruir o mínimo de qualidade. Nesse interim, o direito ao lazer também é abarcado nos julgados trabalhistas, abrindo espaço para nova reflexão, conforme se verifica em outro julgado proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho, conforme ementa transcrita:

DANO MORAL. DANO EXISTENCIAL. SUPRESSÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS. NÃO CONCESSÃO DE FÉRIAS. DURANTE TODO O PERÍODO LABORAL. DEZ ANOS. DIREITO DA PERSONALIDADE. VIOLAÇÃO. 1. A teor do artigo 5º, X, da Constituição Federal, a lesão causada a direito da personalidade, intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas assegura ao titular do direito a indenização pelo dano decorrente da sua violação. 2. O dano existencial, ou o dano à existência da pessoa, - consiste na violação de qualquer um dos direitos fundamentais da pessoa, tutelados pela Constituição Federal, que causa uma alteração danosa no modo de ser do indivíduo ou nas atividades por ele executadas com vistas ao projeto de vida pessoal, prescindindo de qualquer repercussão financeira ou econômica que do fato da lesão possa decorrer (ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano Existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 6, n. 24, mês out/ dez., 2005, p.68) 3. Constituem elementos do dano existencial, além do ato ilícito, o nexo de causalidade e o efetivo prejuízo, o dano à realização do projeto de vida e o prejuízo à vida de relações. Com efeito, a lesão decorrente da conduta patronal ilícita que impede o empregador de usufruir, ainda que parcialmente, das diversas formas de relações sociais fora do ambiente de trabalho (familiares, atividades recreativas e extralaborais), ou seja, que obstrua a integração do trabalhador à sociedade, ao frustrar o projeto de vida do indivíduo, viola o direito da personalidade do trabalhador e constitui o chamado dano existencial. 4. Na hipótese dos autos, a reclamada deixou de conceder férias à reclamante por dez anos. A negligência por parte da reclamada, ante o reiterado

descumprimento do dever contratual, ao não conceder férias por dez anos, violou o patrimônio jurídico personalíssimo, por atentar contra a saúde física, mental e a vida privada da reclamante. Assim, face à conclusão do Tribunal de origem de que é indevido o pagamento de indenização, resulta violado o art. 5º, X da CF. Recurso de Revista conhecido e provido, no tema.

Denota-se, no presente caso, que o Tribunal Regional negou o direito ao pagamento de indenização por danos morais pela não concessão de férias por dez anos consecutivos, sob a seguinte fundamentação:

Não se deve perder de mora que a responsabilização do empregador pelo dano moral, assim considerada a ofensa a interesses imateriais da pessoa física ou jurídica, causada por fato danoso, tem como requisitos: a) conduta ilícita; b) dano sofrido pela vítima (que é presumido) c) nexo de causalidade entre o dano e a conduta ilícita; d) culpa ou dolo do empregador. Se algum desses requisitos não restar provado, impossível o deferimento da indenização. Embora reconheça que tal fato possa causar cansaço ao empregado e privação de sua maior integração social e familiar, uma vez que, juntamente com o descanso semanal remunerado, as férias caracterizam a concretização do direito social ao lazer, previsto no art. 6º da CF, não se pode presumir a ocorrência de danos à moral da obreira, devendo haver prova robusta da intenção perversa do empregador no sentido de prejudicar a trabalhadora, o que não ocorreu nos autos.

De forma eufêmica é possível afirmar que a decisão é um tanto contraditória, com interpretação antagônica do aspecto moral e humano. O Relator e Juiz do Trabalho, Doutor Hugo Carlos Scheuermann acrescenta:

A lesão decorrente da conduta patronal ilícita que impende o empregado de usufruir, ainda que parcialmente, das diversas formas de relações sociais fora do ambiente de trabalho (familiares, atividades recreativas e extralaborais), ou seja que obstrua a integração do trabalhador à sociedade, ao frustrar o projeto de vida do indivíduo, viola o direito da personalidade do trabalhador e constitui o chamado dano existencial. O dano moral resulta da infringência de um direito imaterial ou extrapatrimonial do empregado, ao passo que ao dano existencial se acrescenta o fato de ser constatado de forma objetiva, porquanto importa em uma sequência de alterações prejudiciais ao cotidiano, com a consequente perda da qualidade de vida do trabalhador, visto que obstado o direito do trabalhador

de exercer uma determinada atividade e/ ou de participar de uma forma de convívio inerente à vida privada.

O Tribunal Superior do Trabalho, por sua vez, mostra nítido comprometimento com a saúde do trabalhador e, por conseguinte, com o direito à desconexão. Isso porque, ele supera a expectativa de muitas demandas, nas quais se limitam a requerer demonstrar o dano pela “mera” indenização pecuniária. O ponto chave da questão vai muito além, haja vista que ratifica o desrespeito à noção de dignidade da pessoa humana e do valor social que o lazer e o trabalho, direitos garantidos constitucionalmente, devem ser combatidos.

A sentença de 1º grau, proferida pela Juíza de Porto Alegre, Dra. Valdete Souto Severo, em um processo de cobrança excessiva de jornada extraordinária pela Walmart, foi mantida pela 2ª instância, nos seguintes moldes:

Ação Indenizatória. Pedido de Indenização por “dano existencial”. Prestação de trabalho em jornadas diárias exageradas e exaustivas por longo período de tempo. Abuso de direito. Infringência ao direito do trabalhador à existência digna, de que é titular em face da atividade econômica, nos termos do artigo 170, caput, da Constituição. A simples realização de horas extras não dá ensejo à indenização por dano extrapatrimonial; todavia, a exigência de cumprimento de jornada exaustiva, como é o caso do empregado que trabalha de segunda-feira a sábado, das 6h às 20h, e, em dois domingos ao mês, das 8h às 18h, por mais de sete anos consecutivos, configura ato ilícito por evidente abuso de direito da empresa, nos termos do art. 187 do CC, capaz de gerar dano passível de reparação, na forma do art. 927, caput, do mesmo Código. Dano extrapatrimonial. Cumprimento de jornada exaustiva. Montante da indenização. Sentença que fixou valor desproporcional. Valor da indenização fixado em R\$ 300.000,00 pela sentença que se mostra desproporcional deve ser reduzido. Reconhecimento, a partir de referências lançadas na decisão recorrida acerca da conduta da empresa reclamada, de que esse arbitramento encerra implícito intuito punitivo-pedagógico. Mas não se pode esquecer a lição segundo a qual fixar o valor, o julgador acabe por exorbitar desse desiderato e dar causa a enriquecimento excessivo da vítima. Adoção de critério de quantificação distinto, já utilizado por esta Turma Julgadora em julgado precedente, por se mostrar mais razoável e adequado ao sistema de arbitramento estabelecido pelo art. 944 do CC e, especialmente, ao postulado da proporcionalidade que expressamente informa a regra do art. 5º, V da CF. Para casos de cumprimento de jornada exaustiva por longo período de tempo, esta Turma julgadora tem utilizado,

como critério de fixação da quantia a ser indenizada, o valor referente a uma remuneração do empregado para cada ano trabalhado em jornada exaustiva, em atenção às peculiaridades de cada caso concreto. Aplica-se, ainda, na hipótese dos autos, o fator de multiplicação 2 (dois), tendo em vista o extenso lapso de tempo em jornada exaustiva 7 (sete) anos. Recurso parcialmente provido para reduzir o valor de indenização fixada na origem.

Nesse passo, impende destacar, ainda, pequena parte da sentença do acórdão supracitado:

[...] Note-se: o reclamante passa a maioria absoluta de seu tempo no ambiente de trabalho. Tinha de estar lá às 6h e saía às 22h, o que certamente o impedia de acompanhar programas de TV, fazer caminhadas, levar seus filhos para passear, estudar, entre tantas outras atividades de lazer, indispensáveis para que se tenha uma vida suficientemente boa.

Observa-se que o *decisum* faz remessa aos ditames constitucionais, tendo em vista que além de serem protegidos o direito ao trabalho e descanso, estende-se ao direito à família e a educação.

Outrossim, é notório que a constatação da gravidade impetrada por tantos anos é passível de comparação ao trabalho análogo ao escravo, o qual ainda é comum na vida laboral. Ainda no tocante aos fundamentos do acórdão, é possível perceber a incontroversa da submissão do autor a jornada exaustiva, vejamos:

A jornada cumprida pelo autor, no caso concreto dos autos, não foi apenas extensa, mas visivelmente exaustiva, sendo evidente que ninguém poderá desenvolver outros projetos ou relações, fora do ambiente de trabalho, cumprindo uma jornada de 14 horas diárias de trabalho de segundas feiras aos sábados e de 10 horas em dois domingos por mês durante mais de sete anos. Para tanto, basta ter em mente a divisão do tempo disponível ao empregado diante de uma carga horária de trabalho comum (8 horas de trabalho, 8 horas de descanso, 8 horas de tempo livre e 36 horas de repouso semanal remunerado). No presente caso, o reclamante teria apenas duas horas diárias e dois repouso remunerados por mês para a sua higiene pessoal, refeições após o horário de trabalho, lazer, relações familiares, estudo. O ser humano não pode se realizar no mundo em tão pouco tempo, não há disponibilidade para as relações e projetos de vida. Nessa situação, a pessoa humana fica reduzida a um

trabalhador, suprimindo-se os demais papéis no mundo (estudante, filho, pai, amigo, etc.).

É irrefutável que os operadores de direito seguem, cada um com a sua linha e proporção, na tentativa de coibir as condutas nocivas e contrárias à saúde do trabalhador. Em 2011, por exemplo, foi divulgado que o supermercado Carrefour estava proibido de prorrogar jornada de trabalho dos seus funcionários por mais de duas horas extras diárias, sob pena de multa de R\$ 10.000,00, conforme segue:

O Carrefour foi processado após a fiscalização comprovar que a carga horária diária praticada pela empresa excedia os limites permitidos pela legislação. A decisão mantém sentença proferida pela 11ª Vara do Trabalho de Brasília e também obriga a empresa a conceder intervalo de 11 horas consecutivas entre duas jornadas (FORSTER, 2013, s.p.).

Já em 2012, foi a vez da Loja de departamento Riachuelo S/A, a qual também foi proibida pela Justiça do Trabalho de submeter empregados a jornadas de trabalho extenuantes (CONSULTOR JURÍDICO, 2012).

Releva pautar que o Ministério do Trabalho foi e é um órgão muito atuante no que se refere ao trabalho análogo ao escravo em todo o país. A investigação inicia-se com uma denúncia que pode ser realizada de forma anônima ou não por alguém da sociedade em geral ou ainda pelo próprio Parquet, de ofício. Essa denúncia conhecida como Notícia de Fato, é analisada pelo Procurador do Trabalho que verifica se essa enquadra aos interesses do órgão, e em caso positivo, é instaurado um Procedimento Preparatório. A partir daí, inicia-se uma investigação, intimando-se as partes cabíveis, oficiando órgãos parceiros ou até mesmo promovendo audiências extrajudiciais.

O órgão tenta esgotar todas as suas vias extrajudiciais para partir ao Judiciário, promovendo recomendações, prazos para regularização da conduta irregular e até firmamento de Termos de Ajustamento de Conduta com a empresa, sindicatos, entre outros. Quando frustradas tais tentativas, é proposta uma Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho, visando um exercício mais enérgico e definitivo. Um exemplo de tal situação foi a ação civil pública interposta face ao Frigorífico Avícola Santa Cecília, de Itapuú, na qual, o Juízo de

Jaú concedeu liminar, obrigando-o a respeitar os períodos de jornada de trabalho previstos em lei aos seus colaboradores. Salienta-se que tal empresa possui um histórico de afastamentos devido a acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, mantinha cerca de trezentos e cinquenta trabalhadores em situação irregular de jornada, mantendo-os trabalhando além de duas horas extras diárias e sem concessão de intervalo.

Nessa esteira, pertinente é ressaltar que o descumprimento de normas constitucionais se faz presente no cenário atual, vez que a Consolidação das Leis Trabalhistas e a mais Alta Corte trabalhista flexibiliza a jornada de oito horas diárias, quando estende em duas horas extras por dia, ainda que seja em caráter excepcional. Ora, se até a Justiça do Trabalho titubeia nesse ponto, não há como esperar o cumprimento integral das empresas que, na sua maioria, lucram com a força de trabalho.

O caráter conservador de que inegavelmente se reveste o Direito não impede que nele se veja uma instância transformadora (SEVERO e ALMEIDA, 2016). Garantir o direito ao não trabalho é um importante caminho (certamente não o único) para a transformação necessária, que deve ocorrer a partir da reflexão crítica, do estudo, do pensamento compartilhado, do tempo livre para troca de ideias, para a indignação, para a ação.

A fortiori, Souto Maior, Moreira e Severo (2012), o reconhecimento que exige horas de forma inconstitucional, que nega o direito aos intervalos ou que exige trabalho sem a devida contraprestação, dificilmente o faz em relação a apenas um de seus empregados. É por essa razão que tais decisões, que reconhecem a prática de *dumping social*¹⁵, forçando as empresas ao pagamento de indenizações face às lesões realizadas. Um exemplo significativo foi uma recente decisão no Tribunal da do Trabalho da 4ª Região que manteve a sentença que condenou a rede Walmart ao pagamento de indenização de R\$ 30.000,00 a uma operadora de caixa que perfazia uma jornada de 11 horas diárias. A sentença expõe:

A trabalhadora passou a maioria absoluta de seu tempo no ambiente de trabalho, o que certamente lhe ocasionou lesão ao seu direito ao lazer e ao convívio social, atingindo, portanto, a sua existência no que diz respeito ao seu

¹⁵*Dumping Social*: adoção de práticas desumanas de trabalho, pelo empregador, com o objetivo de reduzir os custos de produção e, assim, aumentar os seus lucros.

âmbito relacional. As horas extras aqui deferidas não reparam o dano existencial apontado, representado pela perda de convívio familiar e social que a exploração desmedida da mão-de-obra ocasiona. O pagamento de horas extras destina-se tão somente a ressarcir o trabalho prestado em horários extraordinário, razão pela qual possui natureza salarial, e não indenizatória. Ou seja, não se presta a reparar o dano sofrido pela trabalhadora, mas somente a contraprestar o serviço prestado.

A condenação ao pagamento das horas extras, além de não reparar o dano extrapatrimonial sofrido, não contém o necessário caráter pedagógico que a indenização aqui deferida deveria conter, a fim de evitar que a empresa continuasse a praticar a conduta que, além de ilícita por desrespeitar o direito individual do trabalhador configura um mal social e uma prática predatória ao próprio sistema capitalista, por configurar concorrência desleal em relação aos demais empregadores que respeitam os direitos fundamentais de seus trabalhadores, podendo ser caracterizado, inclusive, como *dumping social*.

O acórdão demonstra a ilicitude da exploração da força laboral quando assevera:

Ressalto que, ao poder de comando ou poder diretivo do empregador, contrapõem-se limites traçados pelo ordenamento jurídico, de modo a impedir contornos de arbitrariedade patronal. Vale dizer que qualquer empreendimento ou organização empresarial deve respeitar as condições mínimas de proteção ao trabalhador, sob pena de configurar abuso de direito. Assim, os direitos fundamentais servem como um parâmetro e um balizador na preservação do princípio da igualdade face aos atos discriminatórios. Nesta linha, a exigência de jornadas externas a um determinado grupo de trabalhadores reveste-se de brutal ato discriminatório em relação ao restante da coletividade, que exerce suas atividades laborais dentro dos limites aceitáveis como razoável e justo.

Ademais, ressalta ainda texto de artigo extraído da Revista LTr, que define o direito à saúde do trabalhador como espécie da saúde em geral:

É um direito natural de todos os trabalhadores, em todos os tempos e lugares, ainda que sua positivação tenha ocorrido tardiamente. Se a saúde do trabalhador é algo inerente a ele, imanente, em respeito à sua dignidade essencial, inclusive para uma boa prestação de serviços ao empregador, trata-se de um

direito natural, pois intrínseco à conformação de sua personalidade e de seu desenvolvimento como pessoa. É um direito imprescindível para o trabalhador. Essa é, portanto, sua natureza jurídica: trata-se de um direito humano, fundamental ou não, ou seja, positivado nas constituições de cada país ou não, não havendo qualquer necessidade de outras adjetivações. De modo que assim se insere no continente maior dos direitos humanos, com conteúdo deles, vale dizer, como um dos valores fundamentais do sistema jurídico, sem o qual a dignidade da pessoa humana estará seriamente ameaçada (BRASIL, 2012, s.p.)¹⁶.

Nessa seara, em 13 de julho de 2017 foi sancionada a Lei 13.467, passando a ser aplicada a partir de 11 de novembro de 2017. Tal lei, conhecida como a lei da Reforma Trabalhista foi sancionada em um momento crítico na política brasileira.

Nota-se que muitos são os questionamentos teóricos levantados pelos departamentos jurídicos e econômicos destas entidades para defender as alterações, sempre considerando condições macroeconômicas e novas tendências de mercado, notadamente na relação entre produtividade e remuneração, à carga tributária decorrente de encargos trabalhistas que seria elevada e demais “entraves” para a livre negociação de condições de trabalho.

Contudo, o que pode ser afirmado é que tal lei suprime a possibilidade de mitigar a possibilidade de exploração do hipossuficiente, já que não assegura fidedignamente as premissas nas quais se embasa. Os ditames legais foram mutilados, extinguindo chancelas protetivas de forma a equiparar partes nitidamente desiguais, incapazes de realizar uma negociação franca, além de nitidamente desestimular a utilização do Judiciário para a solução de conflitos.

As teses empregadas para a aprovação da Lei 13.367/17 não se sustentam. Não há nenhum respaldo em culpar a legislação trabalhista pelo desaquecimento econômico e pelo desemprego, vez que houve uma era de relativa prosperidade – entre os anos 2000 e 2014 – sob a égide desta mesma legislação. E mais: o crescimento econômico veio atrelado a avanços sociais

¹⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região - TRT-4. **Recurso Ordinário**: RO 00000163820125040020 RS 0000016-38.2012.5.04.0020 - Inteiro Teor. 2012. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128418822/recurso-ordinario-ro-163820125040020-rs-0000016-3820125040020/inteiro-teor-128418830>>. Acesso em 10 jan. 2019.

inéditos, permitindo a inclusão de uma parcela da sociedade no mercado consumidor.

Decorre que a crise econômica que se instalou a partir de 2015 tem fundo na dependência do mercado de trabalho do aumento de produção, uma tendência macroeconômica, ou seja, não guarda nenhuma correlação com o arcabouço que regulava os contratos de trabalho até então. Muito pelo contrário: mesmo ante o seu criterioso cunho social, a Consolidação das Leis do Trabalho não foi capaz de impedir o aumento dos níveis de desemprego e da informalidade no trabalho, o que demonstra que mesmo ao longo de sua vigência, nos moldes anteriores à Reforma, esta era sobremaneira descumprida.

A inexorável evolução tecnológica não pode representar desafio à Justiça. É preciso consciência de que novas tecnologias visam facilitar o labor, não perenizá-lo. Da mesma sorte, a atividade laboral não pode permanecer à mercê das intempéries do mercado, sendo imprescindível a salvaguarda dos direitos fundamentais da pessoa humana mesmo ante o império das vontades do capital.

O primeiro passo na busca do compromisso ético com o direito social à desconexão é o de reconhecer que o descumprimento de direitos trabalhistas fundamentais é ato ilícito (ALMEIDA, 2014). O empregador não teme descumprir esses direitos pois as sanções se limitam, na maioria dos casos, a quitar obrigações que já deveria adimplir naturalmente, sem o impulso do Poder Judiciário. E muitas vezes essas obrigações básicas são reduzidas no aspecto de valor, ou parceladas, sob a justificativa de “dificuldades financeiras” – impondo ao trabalhador a renúncia sobre direitos de natureza alimentar.

Denota-se que tal comportamento passivo é típico do brasileiro, o qual se explica por sua história. O não cumprimento das normas trabalhistas acabam virando uma característica cultural do brasileiro – a exemplo do emprego de trabalho análogo ao escravo na indústria têxtil de alto padrão.

Ante suas especificidades, a exemplo dos motivos para a sua limitação, o desrespeito à jornada de trabalho não pode ser tratado como mero dissabor. É uma questão de saúde física e psíquica, é uma conquista histórica. A exigência de horas extras habituais e a supressão de intervalos para repouso não pode ser meramente compensada com remuneração, pois implicam em redução do tempo de convívio social e todos os seus impactos: menos tempo

para o lazer, para os cuidados consigo, para outras atividades do seu interesse – e até mesmo para a organização coletiva em diversos aspectos na busca da transformação da sociedade em que vivemos.

3.3 Reflexos da proteção do meio ambiente laboral, benefícios, produtividade e saúde do trabalhador

Neves (2014) destaca que, por diante de atividade especialíssima, o trabalho em plataformas petrolíferas, houve a necessidade de regulamentação especial para os que a ela se dedicam sejam beneficiados em vista de sua condição.

Isso porque as operações extrativas se desenvolvem, habitualmente, em alto mar ou em locais de difícil acesso. O autor também comenta que “há mais de quarenta anos está em vigência a única norma legal que trata do regime de trabalho dos empregados da indústria do petróleo – a Lei nº 5.811, de 11 de outubro de 1972” (NEVES, 2014, p.1).

Com isso, o ordenamento jurídico pátrio percebeu a necessidade de instituir jornadas, repousos e remunerações diferentes comparadas ao trabalhador normal. Isso porque, insta frisar que o trabalhador comum, na maioria das vezes, possui jornada em horário comercial, retornando para casa, após o seu labor.

Desse modo, pode-se destacar o regime de revezamento de turnos de oito horas, o qual, em plataformas, implicaria em um desdobramento em três turnos, com três equipes trabalhando oito horas consecutivas, dentro das vinte e quatro horas por dia. Contudo, na prática isso não ocorre, por razões de segurança, economia e praticidade (CASTRO e VINAGRE, 2009; ALVAREZ, FIGUEIREDO e ROTEMBERG, 2010). Prevalece o turno de 12 horas, com duas turmas em cada embarque, revezando com outras duas em repouso no continente (FIGUEIREDO, 2015).

Desta forma, aos trabalhadores de turnos de doze horas são asseguradas as vantagens que a Lei nº 5.811/1972 descreve para as atividades de exploração, perfuração, produção e transferência de petróleo no mar e nas atividades de exploração, perfuração, produção de petróleo em áreas terrestres

de difícil acesso. Entre estas vantagens, encontram-se pagamento de Adicional de Trabalho Noturno (ATN); pagamento em dobro da Hora de Repouso e Alimentação suprimida (HRA); alimentação gratuita no local de trabalho; transporte gratuito para o local de trabalho; alojamento coletivo gratuito e repouso de 24 horas consecutivas, para cada turno trabalhado com, no máximo, 15 dias consecutivos de confinamento (NEVES, 2014).

No que se refere às atividades que exigem um regime de sobreaviso, a Lei nº 5.811 garante, entre outros benefícios, como no regime de turno de 12 horas, remuneração adicional de 20% do salário-base, que compensaria eventual trabalho noturno ou variação de horário para repouso e alimentação. Como nos outros regimes de turno, os funcionários de sobreaviso têm autorização legal de permanência em trabalhos embarcados/confinados de até no máximo 15 dias (NEVES, 2014).

O trabalho em plataforma destoa do padrão usualmente observado em outros esquemas industriais, em que raramente se observam jornadas de 12 horas, por períodos superiores a uma semana, de acordo com Parkes (2007); Alvarez, Figueiredo e Rotemberg (2010) e Figueiredo (2015).

Mesmo assim, a escolha pelo trabalho em plataforma, movida pelo lado financeiro, reside, não apenas no enfrentamento do mercado de trabalho, mas engloba conceitos introjetados pelo indivíduo, da família e da sociedade, que lhe cobram, sim, o conforto econômico como garantia de uma vida adequada (LEITE, 2006; LEITE, 2009; CARVALHO, 2010b).

Ao mesmo tempo em que estão conscientes dos riscos desse trabalho, tais trabalhadores sentem o status que o mesmo proporciona, uma vez que se trata de uma área vital para o crescimento do país, fato reiteradamente repetido pelo governo federal a partir da década de 2000 (SEVÁ FILHO, 2005; MARTINS, 2006).

Ao considerar vantagens e desvantagens desse trabalho, Martins (2006) acredita que haja mais pessoas desejando embarcar do que decididas a deixá-lo: depois de quatorze dias embarcado, dois dias viajando, o tempo fisiológico para se recuperar em terra, ainda conta com a complementação salarial, recompensa que o autor trata como ilusória, mediante os riscos e desgastes físicos e emocionais da atividade. Esta ilusão, compara com a euforia inicial dos recém-contratados nas organizações, que fantasiam ao colocá-las

como fonte de satisfação de seus desejos pessoais e planos profissionais, com subsequente desmotivação em curto espaço de tempo.

Para Costa *et al.* (2015), costuma-se pensar que os trabalhadores não se dão conta dos riscos intrínsecos às suas atividades, por estarem habituados à rotina em alto mar. Contudo, diante do aumento da fiscalização das condições de trabalho, que abrangem segurança, saúde e meio ambiente, e por conviverem rotineiramente com o perigo, eles são obrigados, por exemplo, a fazer o mapeamento preliminar dos riscos, durante o processo de Permissões de Trabalho (PTs), antes da execução de qualquer intervenção de manutenção, ampliando a percepção de riscos e vulnerabilidades potenciais da plataforma (CASTRO e VINAGRE, 2009; CASTRO, 2012; ROCHA, 2014; FRANÇA; HADDAD e SANTOS, 2016).

Moreira (2014) observa que as áreas de Medicina do Trabalho e de Saúde Ocupacional buscam justificativas, de adoecimentos e de acidentes de trabalho, apenas no espaço onde são realizadas as tarefas, a partir de uma perspectiva biológica de causa e efeito, procurando encontrar agentes responsáveis por cada acidente ou doença, sem tentar identificar as condições e os fatores que poderiam ser desencadeantes de tais situações.

Na opinião de Lima (2007), muitos profissionais que fazem perícias médicas ou julgam processos que estão na justiça, ainda não reconhecem a relação entre doenças físicas e mentais e as condições e organização do trabalho, em razão da própria controvérsia acadêmica sobre o assunto.

A autora supracitada aponta, ainda, duas correntes divergentes: para o grupo que reconhece os transtornos mentais, devido às condições adversas do trabalho, existem evidências de formas de desgaste psíquico, que afetam um número importante de trabalhadores pertencentes às mesmas categorias profissionais, às mesmas empresas, ou ainda, submetidos a condições semelhantes de trabalho.

A segunda corrente entende o adoecimento mental como de origem orgânica ou psíquica, ou seja, indicando que a doença mental é causada a partir de fatores orgânicos e desconsidera, assim, condições sociais, históricas, políticas e econômicas. Lima (2007) também destaca uma terceira corrente, para a qual a doença mental e o sofrimento psíquico são resultado de fatores biopsicossociais, tratando-se de um fenômeno multidimensional.

Lima (2007) aponta a existência de nexos entre determinados transtornos mentais com determinadas atividades, que podem desencadear quadros depressivos e de fadiga nervosa, síndrome do pânico, transtornos relacionados ao alcoolismo, estados de estresse pós-traumático, transtornos orgânicos de personalidade, dentre outros. Situações encontradas nos estudos de Leite (2006) e Salles (2006) com relação aos trabalhadores em plataforma.

Pena (2002) descobriu, em seu estudo sobre o contexto no ambiente em plataforma, que o aumento da ansiedade dos trabalhadores relacionava-se ao distanciamento da família, ao isolamento e confinamento, próprios da plataforma, e às questões pendentes no trabalho, por exemplo, não receberem elogios ou críticas por parte dos superiores, na função que desempenhavam. A maioria dos entrevistados pelo autor afirmou que a motivação para o trabalho diminuiu e que a ausência de feedback traz a sensação de “vazio” para os trabalhadores resultando, em alguns casos, falta de identidade e de comprometimento com o trabalho.

O autor afirma, ainda, que:

[...] a saudade e a solidão foram os principais sentimentos vivenciados pelos trabalhadores, apesar de as pessoas reprimirem essas emoções por temerem a reprovação alheia. Isso, principalmente sob dois aspectos, primeiro pelo fato de representarem um risco ao próprio emprego, já que existe a crença de que essas emoções são incompatíveis com o trabalho off-shore e, segundo, devido a uma questão cultural: pelo fato de a população ser em quase sua totalidade masculina, os trabalhadores evitam tocar nesse assunto, ou demonstrar sentimentos, já que homem não chora, portanto, não sente (PENA, 2002, p.7).

Desta forma, os estudos de Oliveira (2008), Rocha (2014) e Costa *et al.* (2015) apontam para o fato de que, existir um sistema de gestão de segurança e saúde, não significa que todos os requisitos necessários a uma plataforma sejam tratados adequadamente, ocasionando também efeitos potencialmente nocivos para a saúde e a segurança de seus trabalhadores (FIGUEIREDO *et al.*, 2007) em aspectos psicossociais não encontrados, efetivamente, em manuais.

No entanto, é necessário destacar que o pesquisador Sachs (2002) relata que o que falta é vontade política e destinação de recursos financeiros para a prevenção, citando como exemplo, que o controle de doenças melhora a produtividade da força de trabalho, acelera o crescimento econômico e promove a estabilidade política e social. Ele ainda acrescenta, que ao considerar-se o ambiente laboral, é necessário refletir que muitas das mortes trágicas são vítimas de acidentes de trabalho, que poderiam ter sido evitadas, com a criação de um ambiente laboral saudável e adoção de medidas de segurança, proteção e prevenção.

Outrossim, visando que a organização deve planejar a adoção de algumas medidas de conscientização e tratamento dos riscos, pode-se destacar: o estabelecimento de normas internas, de forma que os gestores limitem o acionamento de demanda das equipes, nos horários destinados ao descanso; o estabelecimento de normas internas no sentido de o trabalhador não ser ou não se sentir obrigado a responder e-mails, mensagens de WhatsApp, participar de conferências ou situações semelhantes em seu horário de descanso; implementar tecnologias que, por exemplo, desligue as estações de trabalho automaticamente no horário de fim do período laboral ou ainda, no sentido de que, e-mails enviados após o horário laboral somente serão entregues no dia útil seguinte.

Em uma visão empresarial, ainda que não seja o foco da presente pesquisa, mas é necessária ser abordada face à questão laboral, uma empresa que não respeita os direitos do trabalhador, tem sua imagem afetada e, gradualmente, vai se permeando negativamente no mercado de trabalho, ensejando riscos vinculados à imagem da organização, como a dificuldade na contratação e retenção de bons profissionais, limitação de negócios ou parcerias com empresas do mercado que se recusam a manter relações comerciais com pares que não respeitam colaboradores e impedimento em participar em determinados certamos públicos, licitações, por violação dos direitos dos trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A vulnerabilidade do meio ambiente laboral do porto é indubitável. Fundamentalmente, em relação ao aquaviário embarcado. Afinal, todo o modelo empresarial de trabalho se diverge quando nos referimos a esses trabalhadores.

O trabalho marítimo realizado exclusivamente a bordo na execução de serviços afetos à navegação e à manutenção das embarcações deve ter um tratamento especial. Assim, de acordo com o porte, tipo de navegação, potência das máquinas, deve-se ter uma quantidade mínima obrigatória de tripulantes habilitados em cada função para serem conduzidas com segurança, segundo as normas da autoridade marítima, que é exercida pela Marinha do Brasil.

Impende frisar que o trabalho marítimo é de permanente risco, cujo ambiente leva o trabalhador a ficar confinado e restrito a poucos espaços da embarcação, bem como a trabalhar em turnos que se alternam nas vinte e quatro horas do dia e, em alguns casos, como na navegação de longo curso, passar até meses afastados do convívio familiar. Além dessas particularidades, há navios mercantes de bandeira nacional que não oferecem as mínimas condições de vida e de trabalho a bordo, bem como em alguns estrangeiros de bandeira de conveniência.

Nesse passo, o contexto histórico já mencionado, principalmente a partir do século XVIII, com a Revolução Industrial, trouxe significativas mudanças no cenário laboral, inclusive com o avanço neoliberal e a pressão dos mercados no sistema capitalista atual implicam, sob essa ótica, em redução de direitos sociais. Outrossim, há uma grande transferência de responsabilidade ao trabalhador, o qual acaba adquirindo mais trabalho e menos direitos, acerca dos resultados do empreendimento.

Dentre a supressão de conquistas, imperioso salientar a necessidade do direito de se desconectar do trabalho, preservando não só o tempo do trabalhador, bem como o trinômio saúde-intimidade-lazer, indo de encontro com o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Verificando-se que o Tribunal Superior do Trabalho vem firmando a jurisprudência no sentido de qualificar as jornadas extensas e continuadas como algo corriqueiro, faz-se mister o emprego do Direito como forma de problematização das relações de poder, combatendo a visão individualista e

meritocrática que impera sob o Estado Liberal Clássico, pois quem trabalha sob aquelas condições não se esforçou o suficiente, não se preparou o suficiente, portanto merece se submeter a tal penúria – o que nos afasta do ideal de Estado Social e das garantias estatais, que hoje são consideradas algo quase que criminoso, como o direito de se aposentar após um período razoável de trabalho ou alcançar uma idade condizente com indicadores socioeconômicos que indiquem quando é o momento certo para cessar a atividade produtiva, percebendo, para tanto, benefício que proporcione a manutenção do status quo do indivíduo – e não migalhas que deverão ser complementadas por nova atividade laboral, quase que certamente informal e precária, estendendo a conexão ao trabalho por toda a vida.

É possível notar inúmeras iniciativas para romper com a rotina danosa, justamente com escopo em estudos que indicam que tais condutas levam a um ambiente de trabalho mais saudável, e por sua vez resultam em aumento ou melhor nos níveis de produtividade, como por exemplo a ginástica laboral, pequenos intervalos para repouso – essencialmente, em atividades repetitivas – áreas de convivência, políticas de incentivo à saúde física e mental.

De certa forma, grande parte dessas medidas, compreendem a desconexão ao trabalho, pois cuidam de interromper a atividade e conceder aquele tempo livre ao empregado, mesmo que curto, para que o ofício seja retomado em seguida – com energia renovada, com a psique restituída.

A grande resposta ao paradigma enfrentado pelos operadores do Direito que o identificam como mera ciência exata, justificando conceitos jurídicos de forma abstrata e noções teóricas que não guardam relação com nossa realidade fática, seria, justamente, o fortalecimento do Direito Social, evitando o conservadorismo, a vinculação de contratos acima de tudo e a proteção da propriedade – dogmas do Direito Civil.

A alternativa do Direito Social surge como antítese a essa lógica: tende a intervir, promover a igualdade material, dissolver o individualismo e promover a solidariedade, trazendo um viés humanístico ao Direito. Dentre eles, está o direito a um ambiente saudável de trabalho, direito tanto individual quanto difuso, possuindo caráter social e individual, sobrepondo as esferas da questão social: o indivíduo tolhido do tempo de repouso e lazer não tem qualidade de vida. Não participa de eventos sociais, acadêmicos, políticos, não cuida de seu

corpo e sua mente, não contribui com sua sociedade, não se qualifica – ou simplesmente não se entrega ao ócio, que também é seu direito. Neste sentido, advém a existência do dano existencial, já reconhecido na jurisprudência trabalhista, em casos das jornadas extensas que privam o empregado desses intervalos, projetando a jornada sobre períodos extensos e sem a concessão de intervalos.

A Constituição Federal não prevê a proteção tão somente ao trabalho e ao repouso no bojo de direitos fundamentais: protege também a família e estabelece como obrigação o estímulo à educação. Submeter o indivíduo a constantes jornadas extensas representa impedimento ao exercício desses direitos constitucionais, evidenciando o caráter nocivo dos efeitos sociais sobre a exploração demasiada do tempo de vida do trabalhador. Neste contexto, o direito ao lazer e o pedido de dano existencial em face de sua perda representa rebeldia contra a sujeição da saúde do empregado aos desígnios da contemporaneidade, notadamente, em face dos avanços tecnológicos.

Do campo individual, parte-se para o coletivo ante a percepção de que a conduta é reiterada (dentre certos grupos econômicos, certos tipos de atividade, ou até mesmo de forma generalizada) e o reconhecimento da gravidade dessa exploração como um “mal social” revela a verdadeira escravidão moderna, que não pode ser analisada sob o espreque de meros pactos e contratos regulados sem interpretação dos casos concretos e de seus reflexos sobre o indivíduo e da sociedade, deixando de ser obrigações meramente materiais – pelo que se faz imperioso a prevalência do Direito Social ante o Direito Civil positivo.

Ao longo do presente estudo, um dos objetivos foi verificar os reflexos da Reforma Trabalhista em todo o campo socioeconômico, com uma ênfase principal – o objetivo de centro do estudo – com a conexão extrema ao trabalho em face das novas tecnologias e dos novos ritos de controle de jornada de trabalho.

Depreende-se que a Reforma Trabalhista não gerou empregos, não aqueceu a economia. Ao reduzir os proventos ensejou a diminuição dos padrões de consumo promovendo uma tentativa estéril de inserção do empresariado nacional no padrão globalizado de mercado pela via de corte de custos com salários. Não houve implementação nos meios de produção de um ritmo

saudável de proteção. Nada mais houve que a transferência do ônus das oscilações de mercado à classe trabalhadora, que não é responsável pelo sucesso da empreitada.

Na verdade, o que ocorreu foi a supressão de direitos fundamentais que sequer foram implementados em sua totalidade ao promover uma falsa modernização ao tornar a precariedade nos pactos a regra como forma de manter altos os níveis de competitividade.

As relações de trabalho obedecem a um padrão construído ao longo da história. Mesmo aduzindo rigidez da legislação anterior, a alta rotatividade – e o alto número de dispensas – sempre foi a tônica do mercado de trabalho nacional, ou seja, nunca houve rigidez pétrea para a estabilidade no emprego. A variação salarial também não estava condicionada a matéria legal, mas sim as oscilações econômicas. Trata-se de um campo com ampla desigualdade social e sem nenhum traço homogêneo.

O tempo de trabalho também era variável de acordo com as regras de oferta e demanda, e a Reforma Trabalhista deu azo a inúmeras formas de adaptar às necessidades do empresariado: o emprego de mão de obra apenas quando necessário e pelo menor preço, sob a pecha de flexibilização. Essas fragilidades expõem a desestruturação do mercado de trabalho nacional e o poderio do empresariado em eliminar supostos entraves e ingerência do Poder Público sobre os contratos.

Na prática, o que ocorreu foi a precarização que já estava instaurada cronicamente em nosso país visando reduzir custos. As novas práticas empresariais, por sua vez, possibilitaram o surgimento de novas doenças ocupacionais ao exigir do empregado um alto ritmo de adaptação às novas tecnologias e ao novo mercado, muito mais dinâmico.

Essas demandas afetam os ritmos físicos e psíquicos do indivíduo, na mesma gama em que destes é exigida a aceleração dos processos para manter a competitividade de mercado, adaptando-se profissionalmente, continuamente, sob pena de uma situação de não-emprego. Ameaças externas como as alterações nos contratos de trabalho – terceirizações, contratos intermitentes, contratos temporários – também exercem pressão psicológica estressante acerca da importância da manutenção (a ampliação) dos níveis de produção.

No bojo desse cenário, é certo que há patologias direta e indiretamente ligadas ao ambiente de trabalho do aquaviário, que poderão ser adquiridas ao longo do labor, ou ainda gradativamente, ao longo dos anos. Quando o episódio estressante predomina e se prolonga no tempo, decorrem as consequências mais intensas sobre o organismo: desgaste progressivo, esgotamento, comprometimento da capacidade produtiva.

Cada corpo é um universo em si, com limites de prazer e dor, com desejos e anseios próprios. O trabalho vai moldando esse corpo (e seus anseios) da forma adaptativa de acordo com as necessidades físicas e mentais da função, daí a importância da satisfação com o ofício.

Por sua vez, entender que contrariedades, desconfortos e queixas fazem parte desse processo adaptativo é algo crucial para a própria prevalência do corpo ante as adversidades, sendo o primeiro passo para a compreensão dos limites de tolerância do indivíduo. Como não se pode mudar o ritmo frenético do mercado neoliberal, os autores destacam os métodos preventivos e de tratamento aos trabalhadores expostos aos agentes que podem causar o estresse e a síndrome de *Burnout*.

As medidas incorporam, tanto aspectos individuais quanto coletivos, ou seja, aqueles empregados de forma a modificar o ambiente de trabalho tornando-o mais saudável, assim investindo em relações humanas, recompensa e valorização profissional. Competência, habilidades físicas, boa estrutura familiar e social, atividades físicas são exemplos de posturas individuais a serem adotadas para lidar bem com o estresse.

A partir da análise pertine ressaltar o instituto da desconexão que consiste em um novo instituto jurídico laboral estabelecido para garantir uma necessária separação entre o meio ambiente laboral e uma adequada vida psicossocial do indivíduo embarcado.

A análise da carga física do trabalho (posturas, ferramentas e tecnologias empregadas) ou dos ritmos de trabalho (repetição e monotonia) devem ser sempre observadas com o fim de ampliar as relações sociais no contexto do ambiente de trabalho, buscando minimizar riscos de acidentes ou adoecimento e aumento de produtividade e satisfação. Nesse sentido, como sugestão, já apresentada anteriormente, o planejamento empresarial deve pressupor a adoção de algumas medidas de conscientização e o tratamento dos

riscos, podendo ser citado como exemplo: a contratação de profissionais da área da saúde, como psicólogos e psiquiatras para o acompanhamento da saúde mental desses trabalhadores; o estabelecimento de normas internas, de forma que os gestores limitem o acionamento de demanda das equipes, nos horários destinados ao descanso, para o trabalhador não ser ou não se sentir obrigado a responder e-mails, mensagens telefônicas, participar de conferências ou situações semelhantes em seu horário de descanso; implementar tecnologias que, por exemplo, desligue as estações de trabalho automaticamente no horário de fim do período laboral ou ainda, no sentido de que, e-mails enviados após o horário laboral somente serão entregues no dia útil seguinte.

Constata-se que as medidas sugeridas servem não só para o aumento da produtividade do trabalhador, e por conseguinte, da lucratividade empresarial, mas principalmente para a preservação da saúde laboral dos trabalhadores, em especial a do trabalhador aquaviário embarcado, que possui meio ambiente de trabalho totalmente diverso dos demais e que ainda, muitas vezes, permanece durante dias longe de qualquer convívio social ou familiar, podendo desenvolver patologias singulares e específicas já elencadas.

Pelo esposado, conclui-se que a desconexão é efetivamente uma necessidade crucial na esfera ambiental laboral. Porém, só ocorrerá com uma profunda reflexão acerca da realidade que cerca a organização do trabalho aquaviário, permitindo a reconstrução de uma nova realidade, mais ampla – a social – com o fulcro de superar a desigualdade e a exclusão.

REFERÊNCIAS

ALVAREZ, Denise; FIGUEIREDO, Marcelo; ROTEMBERG, Lúcia. Aspectos do regime de embarque, turnos e gestão do trabalho em plataformas offshore da Bacia de Campos (RJ) e sua relação com a saúde e a segurança dos trabalhadores. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, v.35, n.122, p. 201-216, 2010.

ANTAQ. **Logística de transportes**. 2012. Disponível em: <<http://www.antaq.gov.br/Portal/pdf/Palestra7EncontroLogisticaTransportesFIE SP2012.pdf>> - Acesso em 10 fev 2019.

ANTT. **Agência Nacional de Transportes Terrestres**. Disponível em: <<http://www.antt.gov.br>> Acesso em 03 jan. 2019.

BRASIL. **Processo nº TST-AIRR – 163-82.2012.5.04.0020**. Relator: Walmir Oliveira da Costa. 2015. Disponível em: <[http: https://https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/229776508/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-163820125040020/inteiro-teor-229776513](http://https://https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/229776508/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-163820125040020/inteiro-teor-229776513)> Acesso em 27 fev. 2019.

_____. 20ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. **Walmart**: TRT 0000016-38.2012.5.04.0020 (RO). Redator Juiz Claudio Antônio Cassou Barbosa. Órgão Julgador 3ª Turma, 15/05/2013.

_____. **RR- 727-76.2011.5.24.0002**. Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 19.06.2013, 1ª Turma, Data de Publicação: 28/06/2013.

_____. **Processo: 0000488-84.2012.5.04.0005 RO**. 5ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Relator: Flavio Portinho Sirangelo. Participam: Marcelo Gonçalves de Oliveira, Tânia Regina Silva Reckziegel, em 05/07/2013.

_____. **Processo: 00009265920175170010 RO**. Relator: Gerson Fernando da Sylveira Novais, Data de Julgamento: 24/04/2018, Data de Publicação: 09/05/2018.

_____. **Processo nº TST-RR- 727-76.2011.5.24.0002**. Relator: Hugo Scheuermann. 2013. Disponível em: <[http: https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23549930/recurso-de-revista-rr-7277620115240002-727-7620115240002-tst](http://https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23549930/recurso-de-revista-rr-7277620115240002-727-7620115240002-tst)> Acesso em 27 fev. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região - TRT-4. **Recurso Ordinário**: RO 00000163820125040020 RS 0000016-38.2012.5.04.0020 - Inteiro Teor. 2012. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128418822/recurso-ordinario-ro-163820125040020-rs-0000016-3820125040020/inteiro-teor-128418830>>. Acesso em 10 jan. 2019.

_____. **AIRR – 1204-28.2010.5.04.0411**. Agravo de instrumento. Recurso de Revista. Pretensão de indenização por danos morais/existencial decorrente de pagamento parcial de horas extras. Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 19.09.2012, 6ª Turma, Data de Publicação: 21.09.2012.

_____. **AIRR – 33236.2012.5.04.0122**. Agravo de Instrumento. Recurso de Revista. Trabalho Marítimo. Intervalo Intrajornada. Relatora: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 26.11.2014, 6ª Turma, Data de Publicação: 28/11/2014.

_____. **Acórdão do processo 0001137-93.2010.5.04.0013 (RO)**. Origem: 13ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Relator: José Felipe Ledur. Participam: Iris Lima de Moraes, José Cesário Figueiredo Teixeira. Data: 16.05.2012.

_____. **Acórdão do processo 00069811720145010482 (RO)**. Origem 2ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro. Relator Leonardo Dias Borges. 10ª Turma. Data de Publicação: 04.10.2017.

_____. Ministério dos Transportes. **Plano Nacional Hidroviário**. 2010. Disponível em: <<http://www2.transportes.gov.br/Modal/Hidroviario/PNHidroviario.pdf>>. Acesso em 20 jan. 2019.

_____. **Processo nº TST-RR-148100-16.2009.5.12.0035**. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. 2009. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20148100-16.2009.5.12.0035&base=acordao&numProclnt=105414&anoProclnt=2010&dataPublicacao=25/02/2011%2007:00:00&query=>>>. Acesso em 10 dez. 2018.

_____. **Manual do Trabalho Aquaviário** – Brasília: MTE, SIT, DEFIT, DSST, CGASAT, 2005.

_____. **Constituição:** República Federativa do Brasil de 1988. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 05 nove. 2018.

_____. **Convenções da Organização Internacional do Trabalho - OIT.** 1964. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_116.html>. Acesso em 26 fev. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **Agravo de instrumento em recurso de revista:** AIRR 1159005020105170012 - Inteiro Teor. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/524678802/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-1159005020105170012/inteiro-teor-524678822>>. Acesso em 23 fev. 2019.

BROLIO, Raphael Jacob. **O meio ambiente do trabalho juridicamente sustentável:** Análise dos Acidentes do Trabalho à luz dos Princípios de Direito Ambiental. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

CALVET, Otávio Amaral. **O Direito ao Lazer nas Relações de Trabalho.** Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/otavio_calvet_direito_ao_lazer.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2019.

CARVALHO, Francisco Edivar. **Trabalho marítimo à luz do direito do trabalho.** Jus Navigandi, Teresina, ano 15, n. 2587, 1º ago. 2010a. Disponível em <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/17091>> Acesso em: 12 fev. 2019.

CARVALHO, Milena Maciel de. **Vida e trabalho de marítimos embarcados do setor offshore.** 2010b. 83f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública), Fundação Oswaldo Cruz – Fiocruz/ Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, Rio de Janeiro, 2010.

CASSIRER, Ernst. **A questão Jean-Jacques Rousseau.** Trad. de Erlon José Paschoal. São Paulo: Editora da Unesp, 2000.

CASTRO, Alexandre de Carvalho. Atividades laborais em plataformas marítimas no Brasil: A Gestão do Conhecimento na perspectiva da Psicologia do Trabalho. **Cadernos de Psicologia.** v.14, n.2, p. 55-65, 2012.

CASTRO, Alexandre de Carvalho; VINAGRE, Rayana Ferreira. A Percepção do Tempo Subjetivo e o Estresse no Trabalho *Offshore*. **XXIX Encontro Nacional de Engenharia de Produção**. Salvador: ENEGEP, pp. 01-09, 2009

CASTRO, Alexandre de Carvalho; NUNES, Dayana Karla de Paula. Análise crítica do gerenciamento de stress em plataformas marítimas. **XXVIII Encontro Nacional de Engenharia de Produção**. RJ: ENEGEP, p. 01-10, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. **Recursos Humanos na Empresa**. São Paulo: Atlas, 1989.

CONSULTOR JURÍDICO. **Justiça do trabalho proíbe jornadas excessivas nas lojas Riachuelo**. 2012. Disponível em: <<http://conjur.com.br/2012-out-19/justica-trabalho-proibe-jornadas-excessivas-lojas-riachuelo>> Acesso em: 18 dez. 2018.

COSTA, Patrícia Gomes Ferreira da; Duarte, Francisco José de Castro Moura; Lima, Francisco de Paula Antunes; Maia, Nora de Castro; Araújo, Adriana Nunes. A efetividade de metodologias de diagnóstico rápido em ergonomia em plataformas offshore: revisitando o conceito de modo degradado de funcionamento. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. v.40, n.132, São Paulo, pp.121-136, 2015

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez – Oboré, 1988.

DIAS, Fernanda Monteiro; SANTOS, Jacqueline Fernandes de Cintra; ABELHA, Lucia; LOVISI, Giovanni Marcos. O estresse ocupacional e a síndrome do esgotamento profissional (burnout) em trabalhadores da indústria do petróleo: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. [online]. 2016, vol.41, e11. EpubSep 05, 2016. ISSN 0303-7657. <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000106715>.

D'ISEP, Clarissa Ferreira Macedo, Direito Ambiental Econômico e a ISSO 14000. e. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009, p. 78-84.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico**. Vol. 3. Saraiva: São Paulo, 1998.

DOGHARAMJI, Karl. **Transtornos do sono do ritmo circadiano**. Disponível em: <<https://www.msdmanuals.com/pt-pt/profissional/dist%C3%BArbios-neurol%C3%B3gicos/transtornos-de-sono-e-vig%C3%A2ncia/transtornos-do-sono-do-ritmo-circadiano>>. Acesso em 26 fev. 2019.

EWALD, F. *L'État Providence*. Paris: Grasset, 1986, p. 77.

FERREIRA, L.; IGUTI, A. **O trabalho dos petroleiros**: perigoso, complexo, contínuo e coletivo. São Paulo: Fundacentro, 2003.

FIGUEIREDO, Marcelo Gonçalves. Trabalho, saúde e ação sindical na atividade petrolífera offshore da Bacia de Campos. **Revista Ciências do Trabalho**. n.4, p. 6786, Junho, 2015.

FISHER, F.M; MORENO, C.R.C; ROTEMBERG, L. **Trabalho em turnos e noturno na sociedade 24 horas**. São Paulo: Atheneu, 2004.

FOSSUM, Ingrid Nesdal; BJORVATN, Bjørn; WAAGE, Siri. PALLESEN, Stale. *Effectsof Shift and Night Work in the Offshore PetroleumIndustry: A SystematicReview*. **Ind Health**. v. 51, n.5, p. 530–544, 2013.

FORSTER. Advogados Associados. **Carrefour é proibido de manter jornada excessiva**.2013.Disponívelem:<<http://www.forsteradvogados.com.br/blog/2013/04/carrefour-e-proibido-de-manter-jornada-excessiva/>>Acesso em: 14 dez. 2018.

FRANÇA, **LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relativeau travail, à lamodernisationddialoguesocialetàlasécurisationdesparcoursprofessionnelsArticle55**.Disponívelem:(http://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/ETSX1604461L/jo/article_55>. Acesso em: 15 abr. 2019.

FREITAS, Carlos Machado de *et.al*. Acidentes de trabalho em plataformas de petróleo da Bacia de Campos, Rio de Janeiro, Brasil. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.17 n.1, p. 117-130, jan./fev. 2001.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 10º ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

HEIDEGGER, Martins. **Ser e Tempo**. Partes I e II. 12 ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

HOUAISS. **Dicionário da língua portuguesa**. 2 ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.

KUO, Chengi. **Managingshipsafely**. London: LLP, 1998.

LAURELL, A.; NORIEGA, M. **Processo de produção e saúde**: trabalho e desgaste operário. São Paulo: Editora Hucitec, 1989.

LEITÃO, Augusto Rogério. OIT – A Organização Internacional do Trabalho: quase um século de ação em contextos históricos diversos. **Revista Loboreal**. Volume XII, No.1, Julho, 2016. <http://dx.doi.org/10.15667/laborealxii0116arl>

LIMA, M. E. A. Contribuições da Clínica da Atividade para o campo da segurança no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. v. 32, n. 115, p. 99-107, 2007.

LEITE, R.M.S.C. Vida e trabalho na indústria de petróleo em alto mar na Bacia de Campos, RJ. **Ciência e Saúde Coletiva**. n.14, p. 2181-2189, 2009.

_____. **O Trabalho nas Plataformas Marítimas de Petróleo na Bacia de Campos**: a identidade do trabalhador offshore. 2006. 256 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social), Centro de Filosofia e Ciências Humanas – Escola de Serviço Social, Rio de Janeiro: URFJ, 2006.

LUNARDI, Alexandre. **Função Social do Direito ao Lazer nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

MARTINS, Elaine M. Octaviano. **Curso de Direito Marítimo**. Vol. 1. Barueri: Manole, 2013.

MARTINS, Salvador Marcos Ribeiro. **O Trabalho Offshore**: um estudo sobre as repercussões do confinamento nos trabalhadores das plataformas de petróleo na Bacia de Campos, RJ. 2006. 151f. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais), Programa de Pós-Graduação em Políticas Sociais do Centro de Ciências do Homem, Campos de Goytacazes, Universidade Estadual do Norte Fluminense, 2006.

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política. Livro I. Volume II. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

MENDES, Daniele. Trabalhadores no mar. **Revista da Anamatra**, Brasília, ano XVIII, n. 52, p. 14-53, 1º semestre de 2007.

MENEZES, M. C. R *et al.* *Sleep parameters amongst offshore workers: an initial assessment in the Campos Basin*. Rio de Janeiro, Brazil. **Chronobiol Int.** n.21, pp. 889-897, 2004.

MÉSZÁROS, István. **Para além do capital**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2006.

MORAIS, José Mauro de. **Petróleo em águas profundas**: uma história tecnológica da Petrobras na exploração e produção offshore. Brasília: Ipea: Petrobras, 2013.

MOREIRA, Mariana Silva Ribeiro. **O real da atividade em alto mar**: análise do trabalho em plataformas de petróleo na Bacia de Campos/RJ. 2014. 143f. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Universidade Federal Fluminense, Instituto de Ciências Humanas e Filosofia, Departamento de Psicologia, Rio de Janeiro, UFF, 2014.

NEVES, Edson Galassi. **O Regime de Trabalho na Indústria do Petróleo**. Jus Navegandi, setembro de 2014. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/31680>>. Acesso em 23 set. 2018.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Constituição da organização internacional do trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf>. Acesso em 27 fev. 2019.

OLIVEIRA, Maurício de Paula. **Um estudo de caso da gestão de segurança industrial de uma plataforma de petróleo offshore**. 2008.110f. Dissertação (Mestrado em Sistemas de Gestão), Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2008.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.

PARKES, K.R. *Work environment, overtime and sleep among offshore personnel*. **Accid Anal Prev**. v.2, n.15, p. 3137-8, 2007.

PENA, Anderson Córdova. Relato de pesquisa: a influência do contexto ambiental nos trabalhadores off-shore de uma plataforma petrolífera. *Psicologia: Ciência e Profissão*. v.22, n.1, p. 01-12, 2002.

PLMJ NETWORK. TELEMÓVEL E CORREIO ELECTRÓNICO INAUGURAM “UM NOVO TIPO DE ESCLAVAGISMO”, 2017. Disponível em: <http://www.plmj.com/xms/files/67650046_-1-.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2018.

RODRIGUES, Rafael Garcia. A pessoa e o ser humano no novo Código Civil. In: TEPEDINO, Gustavo (Coord.). **A parte geral do novo Código Civil**: estudos na perspectiva civil-constitucional. 2. ed. pp. 1-34. Renovar: RJ, 2003.

ROCHA, Marcela Martins. **Origens do Modo Degradado de Funcionamento em Sistemas de Produção Offshore**. 2014, 110f. Monografia (Mestrado em Engenharia de Produção), Rio de Janeiro, UFRJ/COPP, 2014.

ROCHA, Sandra Patrícia Bezerra; SILVA, André Vieira da; ARAUJO FILHO, Alcides Anastácio de. Análise de riscos ambientais e de acidentes do trabalho em uma empresa de petróleo e gás. **XXXV Encontro Nacional de Engenharia de Produção** -Perspectivas Globais para a Engenharia de Produção. Fortaleza, CE, Brasil, 13 a 16 de outubro, pp.01-16, 2015.

ROMÃO, C. Empresa socialmente humanizada. **Acadêmica** – Revista Virtual de Administração e Negócios, ano 2, jul-set. 2002. Disponível em: <<http://www.terravista.com.br>> Acesso em: 28 fev. 2019.

SACHS, Jeffrey. *Aneconomist'sviewofhealthBulletinoftheWorld Health Organization*. **World Health Organization**. v. 80, n.2, p.167, 2002.

SALLES, Denise Medeiros Ribeiro. **Representações do Trabalho**: um estudo sobre o Regime de Confinamento na Indústria Petrolífera. 2006. 151f. Tese (Doutorado em Administração), Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas. FGV: Rio de Janeiro, 2006.

SALLES, Denise Medeiros Ribeiro *et al.* Reestruturação produtiva na Bacia de Campos: a terceirização e suas implicações para o trabalho petrolífero offshore. **XXV Encontro Nac. de Eng. de Produção**. Porto Alegre, pp. 2346-2353, 2005

SARLET, Ingo Wolfgang (Org). **Dimensões da Dignidade**. Ensaios da Filosofia do Direito e Direito Constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

SEVÁ FILHO, A. O. S. Refinando a Perícia: o trabalho, o saber, a condição humana. *In*: PORTO, Marcelo F. S.; BARTHOLO, Roberto (Orgs). **Sentidos do Trabalho Humano**. RJ: FIOCRUZ, pp.235-254, 2005.

SEVERO, Valdete Souto; ALMEIDA, Almiro Eduardo. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2016.

SILVA, José Afonso. **Direito ambiental constitucional**. 9 ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

SILVA JUNIOR, D.I.; FERREIRA, M. C. **A predição do *burnout* em trabalhadores offshore-oil**. Estudos. v. 36, n.1/2, jan./fev, pp.75-93, 2009.

SOMAVIA, Juan. *A new “billofrights” for themaritime sector: A model for fair globalization*. **InternationalLabour Office**. Office oftheDirector-General. 2006. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/2006/maritime.pdf>>. Acesso em 23 fev. 2019.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MOREIRA,Ranulio Mendes. SEVERO, Valdete Souto. **Dumping Social nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2012. <<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/fields/2060.html>> Acesso em 10 dez. 2018.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Convenções da OIT e outros tratados**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2007.

VIGOTSKY, L. S.; COLE, M. A. **formação social da mente: o desenvolvimento dos processos psicológicos superiores**. 6 ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

ZORZANELLI, Rafaela; VIEIRA, Isabela; RUSSO, Jane. A. Diversos nomes para o cansaço: categorias emergentes e sua relação com o mundo do trabalho. **Interface** – Comunicação, Saúde, Educação. v. 20, n.56, pp. 77-88, 2016.