

puraki



o sofrimento e a sobrevivência

Saúde Mental no Trabalho

Publicação do
Observatório Sindical
Brasileiro Clodesmidt Riani (OSBCR)
CNPJ: 40.179.672/0001-20
Endereço: Avenida Álvares Cabral, 344,
sala 1508 - Lourdes, BH/MG
CEP: 30170-911

Contatos: E-mail: osbcr@osbcr.org
Telefone: (31) 98978-4802

Sites: www.osbcr.org | revistapuraki.com

Conselho Editorial: Carlos Magno
Machado, Eduardo Armond Cortes de
Araújo, Elaine Noronha Nassif, José
Reginaldo Ignacio, Rafaela Araújo, Oraldo
Paiva, Sávio Bones.

Coordenação Editorial: Everson Tardeli
Jornalista Responsável: Rafaela Araújo
RP 13.988/MG

Edição, Projeto Gráfico e Diagramação:
Smart Comunicação e Tecnologia
CNPJ 57.981.782/0001-04
Fotografias: Acervo OSBCR, acervos
pessoais, Agência Brasil e colaboradores
convidados. Ilustrações e arte: ilustrações
autorais, imagens licenciadas, obras em
domínio público e materiais disponibiliza-
dos com autorização ou para uso cultural,
conforme o caso.

Tiragem: 5.000 exemplares
Impressão: Gráfica e Editora Prisma
União - CNPJ 35.490.095/0001-53

Licença: Esta publicação é de circulação
gratuita, sem fins lucrativos. Viabilizada
por meio da destinação de recursos do
governo federal, via emenda do deputado
federal Rogério Correia (PT-MG).
Os textos são de responsabilidade de seus
autores e autoras. Citações são permitidas
mediante referência à fonte.

EDITORIAL

“Os filósofos se limitaram a interpretar o mundo de diferentes maneiras; o que importa é transformá-lo.”

Karl Marx

Desde suas primeiras páginas, a Puraki se orienta por uma escolha clara: tomar o mundo do trabalho não como tema lateral, mas como uma das chaves decisivas para compreender o Brasil contemporâneo. Porque há algo de essencial na forma como uma sociedade trata o trabalho: é ali que se revelam seus compromissos reais com a dignidade, com o tempo humano e com a própria ideia de futuro.

Essa escolha parte de uma convicção fundamental: não há desenvolvimento justo nem democracia consistente quando o trabalho perde centralidade, proteção e dignidade. Mais do que garantir a sobrevivência, ele deve assegurar condições reais para a construção da vida, com direitos, reconhecimento, tempo e saúde.

É nesse ponto que se concentram algumas das contradições mais agudas da atualidade. Entre as perdas mais profundas impostas às trabalhadoras e aos trabalhadores estão a corrosão do tempo de vida e o comprometimento crescente da saúde mental — e são essas dimensões que orientam esta edição. Em um cenário de intensificação das exigências produtivas, precarização e enfraquecimento dos vínculos, o sofrimento deixa de ser exceção e passa a compor o cotidiano.

Esse processo nem sempre se apresenta de forma explícita. Ele se instala nos deslocamentos exaustivos, na diluição das fronteiras entre jornada e vida privada, na naturalização de formas de trabalho remoto que ampliam a disponibilidade permanente e invadem o espaço do descanso e da convivência. Instala-se também nas metas abusivas, nas chefias despreparadas, nos assédios cotidianos e na transformação do sofrimento em assunto privado, como se aquilo

que é produzido por uma lógica de exploração pudesse ser resolvido apenas no plano individual.

Diante disso, uma questão se impõe: como proteger a saúde mental em ambientes marcados por pressão contínua, insegurança e violência organizacional? E, ao mesmo tempo, como sustentar a capacidade de organização e mobilização coletiva em meio ao cansaço, à dispersão e ao enfraquecimento dos vínculos?

A resposta não está em saídas individualizadas para problemas estruturais. Ela exige o fortalecimento dos laços coletivos, a valorização de relações de trabalho baseadas em respeito, cooperação e responsabilidade compartilhada. Exige, sobretudo, reconhecer que a defesa da saúde mental no trabalho não é pauta secundária: é parte da luta por dignidade, por direitos e por condições humanas de existência.

Falar de saúde mental é falar de jornada, gestão, assédio, direitos, condições objetivas de vida e qualidade das relações humanas no trabalho. É falar, também, sobre os limites de um modelo que exige disponibilidade total, mas oferece proteção insuficiente e naturaliza o esgotamento.

Sabemos que uma publicação, por si só, não transforma a realidade. Mas pode qualificar o debate, fortalecer a consciência crítica e colaborar com processos de resistência e mudança.

Ao entrar em seu segundo ano, a Puraki renova essa escolha: permanecer ao lado do trabalho, da democracia e da construção coletiva de saídas para o presente.

Boa leitura. ■



SUMÁRIO

06

Paulo Paim: O Operário da Democracia
José Fortunati

10

Novos olhares sobre a CLT
Márcio Túlio Viana

16

Trabalho, direitos e futuro: a disputa pela
dignidade em tempos de precarização -
Entrevista com Denilson Pestana da Costa

20

Caderno Especial: Entre o sofrimento e a
sobrevivência: saúde mental no trabalho

• Trabalhar até adoecer não é o destino
Bruno Chapadeiro Ribeiro

• Redução da jornada de trabalho
Observatório do Trabalho e da Classe
Trabalhadora do Instituto de Estudos
Avançados da Universidade de São Paulo -
IEA/USP

• Lukacs, a reprodução social e as
determinações do lazer no capitalismo
tardio - Thiago Oliveira Queiroz Nunes
• A nova NR 01: o que vai mudar?

Roberto Carlos Ruiz e Pedro Gabriel de Melo
Ruiz

• Frente aos riscos psicossociais
relacionados ao trabalho: qual a proposta
da NR-1? - Luiz Scienza

40

O combate ao assédio eleitoral: garantia da
democracia brasileira - Igor Souza Gonçalves
e Luciana Marques Coutinho

44

Quando o calor adoce: a exposição ao
agente nocivo calor no ambiente de trabalho
Eduardo de Vasconcellos Correia Annunciato
e Antonio Carlos Moreira

48

Aposentadoria por condições especiais:
informação, justiça e caminhos possíveis
Paulo Rogério

52

Um museu construído por movimentos
sociais: a experiência do Memorial dos
Direitos Humanos ocupado - Debora Raiza
Kocna Silva

56

A tarefa é derrotar a direita e o fascismo,
com Trump e com tudo
Hélio Doyit

60

O que é o Movimento Sindical Internacional
e sua importância na defesa dos
trabalhadores - Fernando Lopes

NESTA EDIÇÃO

Nesta edição, a Revista Puraki constrói um percurso visual e editorial sobre o trabalho como experiência histórica, social e humana. As imagens reunidas ajudam a narrar, ao lado dos textos, uma memória coletiva marcada por exploração, resistência, deslocamentos, organização popular e dignidade.

O conjunto fotográfico selecionado aproxima diferentes territórios e temporalidades: o trabalho urbano e rural, o chão da fábrica, a migração laboral, a presença das mulheres trabalhadoras, as multidões em movimento e os corpos que produzem, esperam, circulam e sustentam a vida social. São registros que pertencem a outros tempos, mas seguem dialogando com os conflitos atuais do mundo do trabalho.

As imagens históricas utilizadas nesta edição foram selecionadas em acervos públicos e repositórios de imagens livres, conforme indicado junto a cada fotografia. Foram utilizados registros provenientes de Library of Congress / FSA-OWI Collection, Wikimedia Commons, UCLA Library / Los Angeles Times Photographic Collection e Instituto Moreira Salles, Agencia Brasil.

Entre artigos, entrevistas e ensaios, a Puraki propõe uma leitura crítica sobre a centralidade do trabalho na vida social: a CLT, os sindicatos, as novas formas de exploração, a juventude trabalhadora, o trabalho feminino, a migração, o adoecimento e a disputa permanente por direitos. Cada tema reforça uma pergunta essencial: quem sustenta o mundo e em que condições esse mundo tem sido sustentado?

Mais do que olhar para o passado, esta edição busca reconhecer permanências. As imagens históricas nos lembram que o trabalho sempre foi atravessado por conflito e desigualdade, mas também por solidariedade, inteligência coletiva e capacidade de transformação.



PAULO PAIM: O OPERÁRIO DA DEMOCRACIA

Uma trajetória da bigorna à tribuna em defesa de um Brasil mais justo

José Fortunati
Ex-vereador, deputado federal e estadual, vice-prefeito e prefeito de Porto Alegre. Ex-dirigente sindical bancário, ex-militante na Intersindical, na CET e na CUT.

O Berço e a Bigorna: a Formação do Caráter

A história de **Paulo Renato Paim** não é apenas a biografia de um político; é a crônica de uma classe social que decidiu deixar de ser coadjuvante para se tornar protagonista da história brasileira. Nascido em 15 de março de 1950, em Caxias do Sul, Paim carregava no DNA o ritmo das fábricas. **Filho de um metalúrgico, ele aprendeu cedo que, para quem nasce na base da pirâmide, o trabalho não é uma escolha, mas uma condição de sobrevivência.** Aos oito anos de idade, enquanto muitas crianças viviam o lúdico, Paim já sentia o peso da responsabilidade laboral. Essa iniciação precoce forjou o caráter de quem nunca esqueceu de onde veio. O divisor de águas, contudo, foi o SENAI. Lá, o jovem Paim transformou o esforço bruto em técnica, formando-se como matrizeiro, função que desempenhou no chão da fábrica. Ao se mudar para Canoas para trabalhar na metalúrgica Massey Ferguson, ele não levava apenas suas ferramentas, mas a **consciência de que o trabalhador qualificado é o motor da nação.**



Divulgação: equipe Paulo Paim

O Chão de Fábrica e o Despertar do Líder

Em Canoas, o jovem matrizeiro encontrou o seu destino: o Sindicato dos Metalúrgicos. Na década de 70 e início dos 80, o Brasil fervilhava sob o jugo da ditadura, mas as fábricas eram caldeirões de resistência.

Paim destacou-se rapidamente pela oratória conciliadora, porém firme. Ele entendia que a

força não estava no grito isolado, mas na organização coletiva. Como presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Canoas, Paim elevou a entidade a um patamar de referência nacional.

Sob sua gestão, o sindicato deixou de ser apenas um espaço de assistência para tornar-se um polo de formulação política.

As Marchas da Esperança: De Canoas a Porto Alegre

Um dos episódios mais emblemáticos da história do movimento operário gaúcho são as caminhadas lideradas por Paim. Milhares de operários, com seus macacões azuis e mãos calejadas, partiam de Canoas em direção à capital, Porto Alegre. Eram quilômetros de asfalto percorridos sob sol ou chuva, um sacrifício físico que simbo-

lizava a marcha da classe trabalhadora em direção à cidadania. **Essas marchas não eram apenas protestos por melhores salários; eram rituais de afirmação.** Paim, à frente desses homens e mulheres, demonstrava uma capacidade logística e de mobilização que assustava os detentores do poder e inspirava os seus pares.

A Projeção Nacional: O Arquiteto da Unidade

A visão política de Paim nunca foi paroquial. Ele sempre entendeu que o metalúrgico de Canoas tinha os mesmos interesses que o bancário de Porto Alegre ou o agricultor das pequenas propriedades. Por isso, foi um dos grandes incentivadores da formação da INTERSINDICAL e da CET-RS (Central Estadual dos Trabalhadores). A liderança de Paim ultrapassou as fronteiras do Rio Grande do Sul. Sua atuação na fundação da CUT foi estratégica. Como secretário-geral e, posteriormente, vice-presidente nacional da entidade, ele foi um dos principais articuladores do “novo sindicalismo”. Diferente de outros líderes que buscavam o confronto pelo confronto, Paim sempre foi o homem da mesa de negociação. Ele compreendia que a greve era o último recurso, e a política, a ferramenta para mudanças perenes. Essa visão o levou naturalmente a tentar novos caminhos, mas desta vez, não para a fábrica, e sim para o Congresso Nacional, onde iniciaria sua jornada parlamentar em 1986 como Deputado Constituinte.

1986: O Despertar da Bancada Sindical

O ano de 1986 não foi apenas um marco eleitoral; foi o momento em que o movimento operário compreendeu que as conquistas no chão de fábrica eram frágeis se não estivessem blindadas pela Constituição Federal. Sob essa premissa, o sindicalismo gaúcho lançou seus expoentes. Enquanto eu e Adão Pretto fomos indicados para representar o movimento sindical na Constituinte Estadual, **a missão de levar a voz dos trabalhadores ao centro do poder**, em Brasília, foi confiada a Paulo Paim e Olívio Dutra. Paim não chegou ao Congresso como um político tradicional, mas como um delegado dos trabalhadores. Ele **trazia consigo o cheiro da graxa e a vivência das greves** de Canoas, transformando seu gabinete em uma extensão das assembleias de base. Para ele, o mandato sempre foi uma ferramenta de pressão popular.



Divulgação: equipe Paulo Paim

Na Assembleia Nacional Constituinte, Paim foi um dos principais artífices do capítulo dos Direitos Sociais. Sua atuação foi decisiva em três frentes que mudariam a vida do brasileiro para sempre:

1. **A Jornada de 44 Horas:** Em um embate histórico contra setores conservadores que previam o “caos econômico”, Paim foi a voz que sustentou a necessidade de reduzir a carga horária semanal de 48 para 44 horas, permitindo ao trabalhador mais tempo para a família e o estudo.
2. **Direito de Greve e Liberdade Sindical:** Ele garantiu que o sindicato fosse livre de intervenção estatal, permitindo que a organização operária amadurecesse sem as amarras do Regime Militar.
3. **Proteção contra a Demissão Imotivada:** Paim plantou a semente da estabilidade relativa, lutando para que o trabalho fosse visto como um bem social e não apenas uma mercadoria descartável.

Além das pautas laborais, Paim teve um papel civilizatório na questão racial. Ele foi um dos pilares para que o racismo fosse tipificado na Carta Magna como um crime inafiançável e imprescritível, elevando o Brasil a um novo patamar no combate à discriminação estrutural.



Divulgação: equipe Paulo Paim

O Arquiteto dos Estatutos: Unindo Trabalho e Dignidade

Se a década de 80 foi a década da liberdade, os anos seguintes foram os da consolidação de direitos específicos. Paim percebeu que a classe trabalhadora não era um bloco uniforme, mas composta por cidadãos que envelheciam e que sofriam preconceitos históricos.

Dessa sensibilidade nasceram suas duas maiores obras legislativas:

- **O Estatuto do Idoso:** Um escudo legal para milhões de brasileiros que, após uma vida de contribuição, viam-se desprotegidos. Paim deu aos idosos o direito ao respeito e à prioridade, humanizando o envelhecimento no Brasil.
- **O Estatuto da Igualdade Racial:** Fruto de décadas de articulação com o movimento negro, o Estatuto é o principal instrumento de reparação histórica e promoção de políticas públicas de inclusão no país.



Divulgação: equipe Paulo Paim

A Trajetória de Recordes e a Despedida das Urnas

Com quatro mandatos como Deputado Federal e três mandatos como Senador da República, Paulo Paim tornou-se uma instituição dentro do Congresso Nacional. Ele é o raro exemplo de um político que conseguiu manter a coerência ideológica por quase 40 anos, sem perder a capacidade de dialogar com adversários. Sua figura suprapartidária é fruto de um respeito conquistado pela seriedade: Paim nunca negociou princípios por cargos.

Recentemente, Paim anunciou que, por questões de saúde, não buscará um novo mandato. A notícia causou um misto de tristeza e reverência nos corredores do Congresso e junto aos movimentos sociais. Paulo Paim deixa a política eletiva, mas não a política ativa. Ele se retira com o respeito de quem nunca mudou de lado. Em um ambiente onde o poder costuma embriagar, ele manteve a sobriedade do matizeiro.

Como bem definido: ele é o homem que, mesmo vestindo o terno de Senador, nunca tirou o macacão da alma. Suas ferramentas mudaram – da bigorna para a caneta –, mas o objetivo permaneceu sempre o mesmo: forjar um Brasil onde o suor do trabalho seja recompensado com a doçura da justiça. ■



Divulgação: equipe Paulo Paim

NOVOS OLHARES SOBRE A CLT

Em geral, como Marx dizia, o Direito é construído, basicamente, para servir à classe dominante. E até o Direito do Trabalho cumpre esse papel, pois ao potencializar o consumo faz girar a roda que leva à acumulação. Além disso, quando ameniza um pouco as dores provocadas pelo capitalismo, acaba por legitimá-lo, enfraquecendo o sonho por um sistema mais justo.

Ainda assim, se comparado ao Direito Comum, o Direito do Trabalho tem um traço bem diferente. E não só, ou não tanto, por regular uma matéria específica – o trabalho humano por conta alheia. Mas por ter nascido e crescido, em grande parte, de baixo para cima. Nesse aspecto, é quase revolucionário.

Márcio Túlio Viana
Graduado e doutorado em Direito pela UFMG, com pós-doutorado nas Universidades de Roma I La Sapienza e Roma II Tor Vergata. É professor da UFMG e da PUC Minas, com atuação na graduação, mestrado e doutorado. Especialista em Direito do Trabalho, desenvolve estudos sobre flexibilização, globalização, crise, perspectivas do Direito do Trabalho e discriminações. É desembargador aposentado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

Esse “Novo Direito” – como chegou a ser chamado – foi-se tornando possível quando o capitalista se viu diante de um desafio. Ele percebeu, desde cedo, que para produzir bens de consumo era preciso organizar, prever, racionalizar; e isso não seria possível sem reunir pessoas e máquinas num mesmo ambiente.

Enfiados entre as quatro paredes da fábrica, e trabalhando de forma exaustiva, os operários puderam se ver uns nos outros – como num espelho. E foi assim, provando as mesmas dores e sentindo os mesmos desejos, que acabaram se constituindo como classe. A partir daí, as mesmas mãos que fabricavam roupas, sabonetes e bicicletas passaram a criar também – direta ou indiretamente – as normas de proteção. E esse novo produto, forjado pelo operário à revelia do empresário, passou a marcar as relações entre ambos.

Talvez seja este, em certo sentido, o traço mais original do Direito do Trabalho; o que melhor responde por sua relativa autonomia. Ele vem de uma contradição que o próprio capitalismo criou, ao ter de reunir para produzir, sem que pudesse evitar os efeitos dessa reunião.

Desde que se organizou em sindicato, a classe trabalhadora passou a atuar de duas formas principais no campo do Direito. De um lado, pressionando o Estado, para que este criasse leis. De outro, pressionando os patrões, para criarem, juntos, na convenção coletiva, outra espécie de proteções. Além disso, a presença do sindicato reforçou a efetividade de ambos os tipos de normas. Um grande autor uruguaio – Eduardo Couture – conta que certa vez procurou um cientista em seu laboratório; mas teve de esperá-lo algum tempo.

Por fim, o cientista o saudou, dizendo-lhe algo assim: “Sabereis perdoar-me. Quando se está diante de um microscópio, só depois de algum tempo se consegue ver alguma coisa”.¹

¹ COUTURE, Eduardo. Introdução ao Estudo do Processo Civil. Rio de Janeiro: Konfino, 1961

Trabalhadores mexicanos aguardando emprego_Los Angeles
Times_1954_Mexicali, México

Pois bem. Analisando com um microscópio a norma trabalhista, também é possível ver o que nem todos enxergam.

Pode-se notar, por exemplo, que a ação coletiva produz tanto o preceito quanto a sanção. De uma parte, cria novas regras de proteção - seja por ação direta ou indireta. De outra, adiciona a greve entre as respostas previstas² contra a violação do Direito.

Inversamente, a ação do Estado interfere na ação sindical, legitimando a norma criada pelos atores sociais.³ Assim, lei e convenção coletiva - heteronomia e autonomia - não vivem separadas; ambas se misturam, cada qual potencializando os efeitos da outra. Estão quase em simbiose⁴.

Costuma-se dizer que a diferença entre o Direito Individual e o Coletivo do Trabalho é a de que o primeiro cuida de relações entre os contratantes da relação de emprego, ao passo que o segundo lida com questões que envolvem seres coletivos, embora repercutindo nos indivíduos.

No entanto, essa distinção - mesmo valiosa - deixa nas sombras outra realidade. É a de que o Direito Individual nasce, com frequência, do Direito Coletivo. Entre um e outro há quase uma relação de causa e efeito. Em certa medida, é a greve - vivida ou em potência - que faz nascer as normas de proteção, e ao mesmo tempo lhes garante um pouco mais de efetividade.

Daí a lição de La Cueva, tão criticada e no entanto tão sábia: ao opor e compor dois blocos de interesse - capital e trabalho - e sobretudo ao nascer e crescer em meio a esse conflito, o Direito do Trabalho é mesmo um Direito de Classe. Não é como o Direito Civil, que afeta as mais diferentes pessoas, cujas posições podem até se alternar nas relações de poder.

Por outro lado, se continuarmos a olhar aquele microscópio, veremos que a proteção oferecida pela norma se dirige não apenas ao empregado, mas também ao empregador. Pois se ela reduz um pouco a desigualdade entre as partes, também ajuda a justificá-la, graças à presença de um



contrato real ou fictício. Além disso, ou por isso mesmo, reforça a dominação.

Por fim, o microscópio também nos dirá que, em nosso país, a proteção que a norma promete mistura realidade e fantasia. É que, sendo fácil despedir, o empregador detém em suas mãos o destino do empregado. E isso faz com que, na prática, ele não se limite a comandar a força de trabalho. Em maior ou menor medida, o empregador comanda a própria norma, aplicando-a aqui e ali, de forma seletiva⁵, na medida de seus interesses. Ainda assim, até recentemente, a CLT estava longe de ser pouco importante. Ao contrário, sempre foi um marco na história dos trabalhadores brasileiros. E se não lhes garantiu uma cidadania plena - irrealizável no sistema capitalista - pelo menos os transformou em sujeitos de direitos.

O simbolismo da CLT⁶

Ao contrário do que muitos dizem e pensam, a CLT não é apenas obra de um homem. Foi pensada e discutida, atacada e defendida. Em grande parte, respondeu às pressões de um sindicalismo nascente⁷. E sua importância foi sempre grande. Na época, em vários pontos⁸, foi referência para vários países. E foi se completando com o passar dos anos.

Além disso, a CLT não foi obra de um país apenas. Em certo sentido, trabalhadores de vários países sofreram e morreram por ela. Mesmo sem saber disso. E até mesmo sem conhecer o Brasil. É que - a par de suas próprias criações - ela incorporou normas estrangeiras em matéria trabalhista. Normas que foram produto de lutas. E se os trabalhadores foram dando vida à CLT, a CLT também ia tocando em suas vidas. Eles se viam ao seu lado - e cresciam com ela. Noventa anos atrás, quando a CLT ainda estava em gestação, o tipo mais comum de trabalhador era o homem da roça ou da vila, visto como uma figura menor. Ele próprio, com frequência, via-se assim.

Tempos depois, uma grande filósofa brasileira⁹ escrevia que até os jovens das favelas, muitos dos quais também se diminuía, haviam mudado os seus modos de ser. Falavam com mais firmeza, rosto erguido, com orgulho. E olhavam de igual para igual as pessoas da outra cidade, a cidade dos shoppings e condomínios chiques.

Num passado menos distante, como os trabalhadores viam a CLT?

Uma pesquisa realizada há 12 anos, em Belo Horizonte, com 50 trabalhadores de variadas profissões¹⁰, mostrou que menos de 10% não sabiam o que significava o termo "CLT", mas o reconheciam imediatamente quando a sigla era

2 Como as multas e indenizações previstas nas hipóteses de violação às normas da CLT.

3 Como faz, por exemplo, ao prever a ação de cumprimento.

4 Nesse sentido, não há produção completamente autônoma nem inteiramente heterônoma das normas de produção.

5 Nesse sentido, a lição de FÁRIA, José Eduardo. Eficácia jurídica e violência simbólica: o Direito como instrumento de transformação social. São Paulo: USP, 1988.

6 Parte desse item, com pequenas alterações, foi transcrito de um livro nosso, publicado em 2014 pela editora mineira RTM, com o título: 70 anos de CLT: uma história de trabalhadores.

revelada. Só 10% não se recordavam de nenhum direito trabalhista no momento da pergunta. Mais de 70% responderam ainda que, se pudessem, fariam mais leis que beneficiassem os trabalhadores; e 70% afirmaram que gostavam de ser empregados.

Numa das entrevistas, dizia um trabalhador: "A CLT é onde estão as leis trabalhistas. Ela foi construída através de batalhas e muita luta! (J.M.S., 51 anos, caldeireiro)." Na mesma época, outro entrevistado afirmou: "A CLT é uma conquista do trabalhador que foi alcançada com muito esforço e sangue. Custou até vidas! (A.J.L., 61 anos, aposentada)"

Na verdade, até algumas décadas atrás, não eram raros discursos como este: "A verdade, companheiros, é que nós, trabalhadores, só podemos confiar em nós próprios, na nossa força, na nossa organização. [...] De qualquer maneira, a vitória só dependerá de nós, de nossa organização, de nossa união, da confiança em nós mesmos."¹¹

O Direito e o sindicato de hoje

Dizia que o Direito do Trabalho tem toda uma história diferente. E esta história explica o seu particularismo. Ter sido, em grande parte, obra dos trabalhadores é algo que revela a sua razão de ser, aponta o seu caminho e deixa à mostra a sua teleologia.¹²

E este particularismo não só lhe garante a autonomia já mencionada, como confessa a sua dependência; é ao mesmo tempo a sua força e a sua fraqueza; o seu Calcanhar de Aquiles. Pois se o sindicato é forte, o Direito tende a ser forte também; e quando o sindicato começa a cair, arrasta o Direito em sua queda. Daí por que,

7 A propósito, consulte-se a excelente obra de BIAVASCHI, Magda. O Direito do Trabalho no Brasil: 1930-1942. São Paulo: LTr, 2007.

8 Como na regulação do trabalho em grupos de empresas, só para citar um exemplo.

9 Marilena Chauí, numa de suas entrevistas à imprensa.

10 A pesquisa, muito bem elaborada, foi de autoria de Lília Carvalho Finelli, ex-aluna da UFMG, para o livro já referido sobre os 70 anos da CLT.

11 Folheto aos Companheiros da Cia. Força e Luz, juntado no processo nº 337-1948, do TRT-3.

ao longo de sua curta existência, o capitalismo industrial sempre tentou resolver ou pelo menos minimizar aquela contradição que ele próprio criara – a de ter de reunir para produzir. Foi o que fez, por exemplo, quando a indústria ainda nascia, criminalizando a greve; em seguida, admitindo – mesmo que a duras penas – um complexo crescente de normas que protegiam os trabalhadores, mas ao mesmo tempo atenuavam os ímpetus revolucionários; e mais tarde ainda, com o chamado pacto fordista¹³, que aumentou a renda dos trabalhadores e lhes garantiu porções de cidadania, mas ao preço de um trabalho alienante, estranhado e fortemente disciplinador.

O que há de novo, hoje, é que a mesma contradição se acha não apenas reduzida, mas resolvida – pelo menos enquanto tendência. Graças a fenômenos e estratégias como a globalização, a empresa em rede, o uberismo, a terceirização e as plataformas digitais, já se torna possível produzir sem reunir. Por outro lado, diante de um universo de trabalhadores cada vez mais multifacetado, que conspira contra a própria existência de uma classe, é cada vez mais fácil, até, reunir sem unir. Nesse último aspecto, é importante notar, também, não apenas aqueles fatores objetivos, mas os subjetivos; e não só o papel da ideologia – hoje muito mais sofisticada e eficiente – como os elementos da chamada pós-modernidade¹⁴, tema ao qual dediquei um pequeno e modesto ensaio.¹⁵

Vejam, como um primeiro exemplo, a nossa relação com o tempo. Hoje, em geral, já não temos a mesma fé no futuro; até as novas seitas prometem mais benesses na Terra – como a cura de uma doença, um bom emprego, mais dinheiro – do que uma vida plena no Céu. Por isso, vivemos ou tentamos viver o mais intensamente possível; o que há é uma verdadeira hipertrofia do presente.¹⁶ Antes, quando a fé no futuro era ainda considerável, a ideia era prever, regular, planejar; daí a multiplicação de instituições, muitas das quais destinadas – real ou supostamente – a realizá-lo, e que para isso se constituíam com regras e hierarquias, que tolerávamos muito melhor.

Hoje, essa crise do futuro se soma a uma sede de liberdade e de igualdade muito maior e dissemi-

nada – o que nos leva a nos afastar de compromissos, de projetos e de constrições em geral. Em certa medida, até o trabalho humano é questionado – especialmente quando realizado por conta alheia.

Muitos de nós se sentem – ou querem se sentir – empoderados. Até o elemento básico da relação de emprego – a subordinação – antes naturalizada pelo próprio empregado, tem de ser disfarçada ou mesmo negada pelo empregador. E mesmo a regra jurídica perde força, especialmente a de ordem pública, como a trabalhista¹⁷. Ora, sabemos o quanto a ênfase na liberdade e na igualdade têm servido, positivamente, para o combate à censura e às discriminações; mas o preço tem sido, negativamente, o ataque aos chamados direitos sociais.

É o que tem feito, basicamente, o nosso STF, agora transformado em instância trabalhista: de um lado, afirma igualdades e liberdades civis; de outro, nega direitos trabalhistas. E vejam que não se trata de incoerência, já que desse modo o STF atende – em duas frentes – ao modelo econômico vigente. É que também a empresa quer se ver leve, livre, solta e igual, embora sem se desgarrar de benefícios do Estado. Livre, especialmente, do Direito que limita os seus lucros, e igual para contratar o que quiser com o trabalhador, como se fosse horizontal a relação de poder entre ambos.

Desconfiados do futuro, os novos tempos também enfraquecem as chamadas metanarrativas¹⁸ e os grandes sonhos e valores. A hipertrofia do presente exige ações rápidas, pontuais – como as ocupações, por exemplo – antecipando e realizando, no que for possível, uma pequena parte dos grandes sonhos. São movimentos que lembram mais as antigas coalizões do que os sindicatos que vieram depois. Inverte-se até a relação entre a teoria e a práxis.

Como não é difícil perceber, fatores como esses, fortalecidos cada vez mais pela tecnologia, também se misturam com as políticas neoliberais, que pregam o Estado mínimo enquanto se utilizam dele. E todo esse caldo contribui para um

processo de destruição do Direito, do Processo e da Justiça do Trabalho. Um processo que envolve até o auditor fiscal, o membro do MP, o advogado e o juiz.

Não é difícil explicar, assim, o descaso ou mesmo a irritação de muitos trabalhadores com a CLT. A par da imensa máquina de propaganda ideológica, veiculada por fake news, há toda uma série de fatores subjetivos que o fazem desejar ter o controle de sua vida, sem patrão nem uniforme; e talvez não apenas para se sentir empoderado, mas também para se mostrar assim, independente, até em sua casa ou na mesa de um bar. Naturalmente, nada melhor do que viver com autonomia, e foi só com muita propaganda, também, que a empresa conseguiu fazer com que o trabalhador – antes bem mais livre no dia a dia do trabalho, mesmo enquanto servo da gleba – aceitasse a subordinação da fábrica. No entanto, uma coisa é a autonomia, outra – bem diferente – é a dependência mascarada de autonomia. Desse modo, o que o capital hoje faz – mani-

pulando com inteligência alguns elementos do nosso tempo – é um movimento inverso ao que antes fez. O melhor, agora, já não é conformar o empregado às ordens do empresário, mas fazê-lo acreditar que se tornou um empresário, mesmo continuando empregado. Com isso, elimina-se o Outro, pois um e outro se confundem; e mata-se o mal pela raiz.

Resta saber até quando essa fantasia vai durar; e apostar na hipótese de que esses mesmos pobres empreendedores, em busca de empoderamento, possam ser um dia contaminados pelo desejo de um empoderamento real. Quanto ao sindicato, mesmo sem que eu tenha tido uma experiência concreta em seu interior, arrisco-me a apostar que ele deve se espelhar nas redes – as mesmas redes que se multiplicam por todo lado, enquanto ele próprio se esvazia cada vez mais. E sobre isso até arrisquei umas linhas, no pequeno livro que volto a citar¹⁹ – esperando as críticas de alguém. ■



13 Com esse pacto não escrito, mas vivido entre a década de 40 e fins dos anos 60 – especialmente nos países centrais – o capital aceitou o sindicato, o sindicato aceitou o capital e o Estado atuou nas duas frentes, seja fornecendo infraestrutura para a fábrica quanto abrindo postos de trabalho e aderindo à produção de normas protetivas – o que viabilizou, de um lado, a grande fábrica fordista e, de outro, a transformação crescente do trabalhador em consumidor.

14 Não custa notar que nem todos os estudiosos usam esse termo. Uns preferem falar, por exemplo, em segunda modernidade ou em modernidade tardia. Outros não veem substancialmente nada de

novo em relação aos tempos modernos. Outros, ainda, depois de trabalhar com aquele conceito, avançam um passo adiante, falando em hipermodernidade.

15 A crise sindical e as nossas emoções. Belo Horizonte: RTM, 2025.

16 Para lembrar a colocação de Elaine Nassif.

17 Por isso, sua transformação crescente em norma dispositiva

18 Como há algumas décadas já ensinava HARVEY, David. Condição pós-moderna, São Paulo: Loyola, 1992

19 VIANA, Márcio Túlio. A crise sindical e as nossas emoções. Belo Horizonte: RTM, 2026

TRABALHO, DIREITOS E FUTURO: A DISPUTA PELA DIGNIDADE EM TEMPOS DE PRECARIZAÇÃO

Sindicalista com trajetória ligada à organização dos trabalhadores da construção civil no Paraná, Denílson Pestana da Costa acumula atuação em diferentes frentes do movimento sindical brasileiro. Presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Londrina e Região (Sintracom/Londrina), também é presidente da Nova Central Sindical de Trabalhadores do Estado do Paraná (NCST/PR) e Diretor da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná (FETRACONSPAR), passou a ocupar espaço de articulação internacional ao assumir responsabilidades na Internacional da Construção e da Madeira (ICM) para a América Latina e o Caribe e também como Diretor de Relações Internacionais da NCST. Nos últimos anos, sua atuação esteve associada a debates sobre o futuro do trabalho, negociação coletiva, informalidade, trabalho em plataformas e inserção sindical em fóruns nacionais e internacionais, como a Conferência da OIT, em Genebra, e a Cúpula Social do G20.

Puraki: O mundo do trabalho atravessa uma transformação profunda, marcada por reestruturação produtiva, avanço tecnológico, informalidade e novas formas de exploração. Como o senhor lê esse cenário no plano geral?

Denílson: Nós estamos vivendo uma das maiores transformações do mundo do trabalho desde a Revolução Industrial. A diferença é que agora essas mudanças acontecem numa velocidade muito maior, impulsionadas pela tecnologia, pela digitalização da economia e pela reorganização global da produção. O problema não é a inovação em si. O problema é quando ela serve apenas para ampliar lucro, reduzir custos e transferir toda a insegurança para o trabalhador. O que vemos hoje é uma fragmentação crescente das relações de trabalho. O vínculo tradicional, protegido por legislação e negociação coletiva, vem sendo substituído por formas mais frágeis de contratação, muitas vezes sem garantia mínima de direitos. Ao mesmo tempo, cresce uma lógica de individualização, em que o trabalhador é tratado como empreendedor de si mesmo, quando na prática continua subordinado economicamente. Essa transformação também atinge profundamente a

organização social. O trabalho sempre foi um elemento estruturante da cidadania. Quando ele perde estabilidade e proteção, a sociedade inteira sente os efeitos: aumento da desigualdade, insegurança social, adoecimento e enfraquecimento da democracia.

Puraki: No caso brasileiro, como essas mudanças se traduzem concretamente na vida da classe trabalhadora, em termos de renda, direitos, estabilidade e perspectivas de futuro?

Denílson: No Brasil, essas mudanças têm um impacto ainda mais duro porque nós já carregamos desigualdades

históricas muito profundas. O trabalhador brasileiro convive com um cenário em que muitas vezes o emprego existe, mas não garante dignidade. A renda perdeu capacidade de sustentar uma vida minimamente estável. O trabalhador enfrenta inflação, custo elevado de moradia, transporte e alimentação, enquanto os vínculos se tornam cada vez mais frágeis. A informalidade cresce, a rotatividade aumenta e muitos trabalhadores vivem sem qualquer perspectiva de aposentadoria ou segurança futura. Isso afeta principal-

mente a juventude. Muitos jovens entram no mercado já sem horizonte de estabilidade, sem acreditar que conseguirão construir patrimônio, comprar uma casa ou planejar a vida. E isso produz um sentimento coletivo de insegurança permanente. Além disso, há um impacto humano muito forte. O aumento da pressão por produtividade, metas abusivas e jornadas irregulares gera adoecimento físico e mental. Portanto, não estamos falando apenas de economia. Estamos falando de qualidade de vida, cidadania e dignidade humana.

Puraki: Há hoje um processo de modernização das relações de trabalho ou, na prática, estamos assistindo à atualização de velhas formas de precarização sob novas roupagens?

Denílson: Existe um discurso muito forte de modernização, mas precisamos perguntar: modernização para quem? Em muitos casos, o que se chama de modernização é apenas a flexibilização de direitos históricos conquistados com décadas de luta. A precarização ganhou novas linguagens. Antes ela vinha de forma explícita. Hoje ela aparece travestida de autonomia, empreendedorismo ou flexibilidade. O trabalhador é chamado de parceiro, colaborador, microempreendedor, mas continua sem proteção social, sem jornada definida e sem capacidade real de negociação. A tecnologia poderia ser utilizada para melhorar a vida das pessoas, reduzir jornadas e aumentar qualidade

de vida. Mas, dentro de um modelo econômico concentrador, ela acaba sendo utilizada para intensificar exploração e ampliar desigualdades. Então, na prática, muitas dessas mudanças representam uma atualização de mecanismos antigos de superexploração da mão de obra, agora com ferramentas digitais e novos formatos jurídicos.

Puraki: Pejotização, terceirização, plataformização e enfraquecimento de vínculos formais passaram a ocupar o centro da dinâmica laboral. O que esse movimento revela sobre o modelo de desenvolvimento em curso no país?

Denílson: Revela que ainda temos um modelo econômico baseado em redução de custo social. Em vez de competir por inovação, produtividade e desenvolvimento tecnológico com distribuição de renda, parte do mercado aposta em baratear trabalho e reduzir direitos. A pejotização, por exemplo, muitas vezes é usada para mascarar relações formais de emprego. A terceirização excessiva fragmenta categorias e enfraquece a capacidade de organização coletiva. Já a plataformização criou uma lógica em que o trabalhador assume todos os riscos enquanto as empresas concentram controle e lucro. Esse modelo gera crescimento econômico sem inclusão social. Pode até produzir indicadores positivos em determinados momentos, mas não constrói uma sociedade equilibrada. Sem valorização do

Arquivo pessoal_2025_Denílson Pestana



Estátua da Justiça em frente ao STF. Joedson Alves. Agência Brasil_2023. Brasil_Registro da estátua do STF marcada por intervenção durante os atos antidemocráticos de 8 de janeiro.

trabalho, não existe desenvolvimento sustentável. É preciso compreender que trabalho não pode ser tratado apenas como custo de produção. Trabalho é elemento central da economia, da cidadania e da estabilidade democrática.

Puraki: Em sua avaliação, quais são hoje as principais urgências da classe trabalhadora brasileira, num contexto em que o emprego existe, mas muitas vezes sem proteção, sem dignidade e sem horizonte?

Denílson: A principal urgência é reconstruir proteção social para um mercado de trabalho que mudou profundamente. Precisamos garantir que o trabalhador tenha direitos independentemente da forma de contratação. Outra urgência é fortalecer a negociação coletiva. Nenhuma legislação consegue acompanhar sozinho todas as transformações do mundo do trabalho. O sindicato forte é fundamental para

equilibrar essa relação desigual entre capital e trabalho. Também precisamos enfrentar a questão da renda. O trabalhador brasileiro produz muito, mas recebe pouco. Sem salário digno, não há desenvolvimento interno sustentável. Além disso, existe uma urgência relacionada à saúde física e mental. O adoecimento dos trabalhadores aumentou muito nos últimos anos. Pressão excessiva, insegurança permanente e jornadas desreguladas têm consequências graves. E, acima de tudo, precisamos devolver perspectiva para a juventude trabalhadora. Uma sociedade não pode normalizar a ideia de que as novas gerações viverão pior do que as anteriores.

Puraki: A Conferência Nacional do Trabalho surge num momento de tentativa de reabertura do debate público sobre direitos e proteção social. Qual pode ser o alcance real dessa conferência?

Denílson: A Conferência pode ter um papel extremamente importante se houver disposição política verdadeira de ouvir trabalhadores e enfrentar questões estruturais. O Brasil passou muitos anos tratando direitos trabalhistas apenas sob a ótica da flexibilização. A Conferência pode recolocar no centro temas como negociação coletiva, proteção social, valorização salarial, combate à informalidade e regulamentação das novas formas de trabalho. Ela também pode reconstruir espaços de diálogo social que foram enfraquecidos nos últimos anos. Democracia não existe sem participação dos trabalhadores nas grandes decisões nacionais. Mas é importante dizer que conferência, por si só, não resolve problemas. Ela precisa produzir encaminhamentos concretos e assumir compromisso político.

Puraki: O senhor acredita que o país está, de fato, disposto a enfrentar os impasses estrutu-

rais do mundo do trabalho ou ainda prevalece uma lógica de soluções pontuais, sem tocar no núcleo do problema?

Denílson: Ainda vejo muita dificuldade de enfrentar o núcleo do problema. Muitas vezes o debate fica restrito a medidas emergenciais ou ajustes superficiais, enquanto as estruturas que produzem precarização permanecem intactas. Existe uma disputa muito forte sobre qual projeto de país queremos construir. Um projeto baseado apenas em competitividade via redução de direitos tende a aprofundar desigualdades. Já um projeto baseado em valorização do trabalho exige investimento, distribuição de renda e fortalecimento das instituições coletivas. Enfrentar os impasses estruturais significa discutir modelo econômico, sistema tributário, política industrial, proteção social e papel do Estado. Isso exige coragem política e compromisso com desenvolvimento de longo prazo.

Puraki: O sindicalismo também foi atingido por essas transformações. Como reorganizar a representação dos trabalhadores diante de uma classe mais fragmentada, dispersa e submetida a formas cada vez mais individualizadas de contratação?

Denílson: O sindicalismo precisa compreender que a classe trabalhadora mudou, mas continua existindo. O trabalhador hoje pode estar no aplicativo, na informalidade, no contrato terceirizado ou no trabalho intermitente, mas continua enfrentando problemas coletivos. Por isso, os sindicatos precisam ampliar formas de organização, fortalecer presença territorial, investir em formação política e utilizar também ferramentas digitais de mobilização. Mas existe algo essencial: o sindicato não pode perder vínculo com a base. A representação sindical nasce da realidade concreta do trabalhador. Além disso, é necessário ampliar articulação nacional e internacional. Muitas decisões econômicas hoje ultrapassam fronteiras. Portanto, a luta sindical também precisa dialogar globalmente, como temos feito em espaços internacionais ligados ao trabalho e à construção civil.

Puraki: Há quem tente associar a crise do tra-

balho à perda de relevância dos sindicatos. Na sua leitura, o problema está nas entidades ou no próprio modelo econômico e político que busca enfraquecer a organização coletiva?

Denílson: Existe um esforço histórico para enfraquecer sindicatos porque a organização coletiva sempre foi instrumento de conquista social. Nenhum direito trabalhista surgiu espontaneamente. Todos vieram da mobilização dos trabalhadores. É evidente que as entidades sindicais também precisam se atualizar, melhorar comunicação, ampliar diálogo com a juventude e acompanhar as mudanças do mercado de trabalho. Mas reduzir a crise do trabalho a uma suposta crise sindical é ignorar a dimensão estrutural do problema. O que existe hoje é um modelo econômico que concentra renda e prefere relações individuais porque elas reduzem capacidade de resistência coletiva. O trabalhador isolado negocia em condições muito mais frágeis. Portanto, defender sindicatos fortes é defender equilíbrio democrático nas relações de trabalho.

Puraki: Olhando adiante, que perspectivas o senhor vê para o movimento sindical e para a reconstrução de uma agenda nacional centrada no trabalho?

Denílson: Eu acredito que o movimento sindical continuará sendo fundamental para o futuro da democracia e da justiça social. Nenhuma sociedade consegue construir desenvolvimento equilibrado ignorando quem produz a riqueza do país. O desafio agora é reconstruir uma agenda nacional que coloque o trabalho no centro do projeto de desenvolvimento. Isso significa defender emprego digno, salário valorizado, proteção social, negociação coletiva e redução das desigualdades. Também será fundamental incorporar os novos trabalhadores, compreender as transformações tecnológicas e ampliar participação social. Tenho convicção de que o sindicalismo continuará se reinventando, porque enquanto existir desigualdade haverá necessidade de organização coletiva. A luta por dignidade no trabalho continua sendo uma luta por democracia, cidadania e futuro. ■

ENTRE O SOFRIMENTO E A SOBREVIVÊNCIA: SAÚDE MENTAL NO TRABALHO.

A SAÚDE MENTAL NO TRABALHO PRECISA SER LIDA À LUZ DAS CONDIÇÕES CONCRETAS EM QUE O TRABALHO É REALIZADO: JORNADAS, METAS, VÍNCULOS, GESTÃO, ASSÉDIO, PROTEÇÃO SOCIAL E TEMPO DE VIDA.

Neste caderno, a Revista Puraki se volta a um dos temas mais urgentes do mundo do trabalho contemporâneo: a saúde mental de quem trabalha. Mais do que uma pauta conjuntural, trata-se de uma questão central para compreender como o trabalho vem sendo reorganizado nas últimas décadas, aprofundando processos de desgaste, sofrimento, insegurança e adoecimento. Falar de saúde mental no trabalho, portanto, não é tratar de um problema privado, individual ou restrito ao campo clínico. É olhar para as condições concretas em que milhões de trabalhadores e trabalhadoras vivem, produzem, adoecem e resistem.

A saúde mental, nesse contexto, não pode ser reduzida a estados subjetivos isolados, nem explicada por fórmulas que transferem ao indivíduo a responsabilidade por suportar jornadas exaustivas, ritmos intensificados, metas abusivas, assédio, instabilidade, medo do desemprego, hiperconectividade e perda progressiva do tempo de viver. O sofrimento psíquico relacionado ao trabalho precisa ser entendido como expressão social, histórica e política de formas de organização produtiva que subordinam a vida à lógica da exploração, da produtividade e da disponibilidade permanente. É nesse terreno que se multiplicam a ansiedade, a depressão, a insônia, o esgotamento, os transtornos emocionais e outros sinais de uma vida laboral cada vez mais marcada pela pressão e pela precarização. Os artigos reunidos neste caderno partem justamente desse ponto: o adoecimento mental não é uma falha individual, nem um desvio a ser enfrentado apenas com adaptações subjetivas. Ele é inseparável das condições materiais de trabalho e das transformações estruturais em curso no capitalismo contemporâneo.

Alguns textos ampliam o debate sobre a própria compreensão do adoecimento relacionado ao trabalho, questionando classificações insuficientes, limites estatísticos e invisibilidades históricas que dificultam

perceber a real extensão do problema. Outros examinam como o sofrimento psíquico se manifesta em contextos marcados pela sobrecarga, pela desprofissionalização, pelo controle intensificado, pela responsabilização individual e pela corrosão da autonomia. Há, ainda, reflexões que abordam os vínculos entre trabalho, proteção social, direitos, previdência, regulação e responsabilidade pública, mostrando que discutir saúde mental no trabalho é também discutir o papel do Estado, das instituições, dos sindicatos e das políticas sociais na contenção ou no agravamento desse quadro.

A pergunta que atravessa os textos não é apenas de que adoecem os trabalhadores e as trabalhadoras, mas por que adoecem, em quais condições, sob quais formas de exploração e com quais possibilidades de enfrentamento. Em sintonia com a linha editorial da Puraki, o objetivo é fortalecer o debate público, ampliar a consciência sobre os vínculos entre trabalho e saúde e reafirmar que o cuidado com a vida de quem trabalha não pode ser separado da luta por direitos, proteção social, reconhecimento e organização coletiva.

Num cenário em que a precarização avança, os vínculos se fragilizam, a proteção social é desmontada e as exigências de desempenho se intensificam, a saúde mental emerge como uma das expressões mais dramáticas da crise do trabalho. Não por acaso, ela também se torna um terreno de disputa: entre a naturalização do adoecimento e sua denúncia; entre a culpabilização individual e a responsabilização das estruturas; entre a adaptação resignada e a construção de respostas coletivas. É nesse horizonte que este caderno se inscreve. Seu propósito é contribuir para ampliar o debate e reafirmar que defender a saúde mental no trabalho é defender o direito de viver e trabalhar sem que a vida seja permanentemente sacrificada em nome da produção. ■

TRABALHAR ATÉ ADOECER É O DESTINO **Não**

*Bruno Chapadeiro Ribeiro
Psicólogo sanitário e social do trabalho e Pós-Doutor
em Saúde Coletiva pela Unifesp. Atualmente é Professor
e pesquisador da Universidade Federal Fluminense (UFF),
coordenador do projeto "Caminhos do Trabalho UFF" e
assessor sindical em matéria de Saúde Mental e Riscos
Psicossociais Relacionados ao Trabalho.*

Outro dia, no meio de uma prosa, me perguntaram o que eu achava do assunto "da moda": saúde mental no trabalho. A pergunta vinha com boa intenção e uma pontinha de cansaço de quem já ouviu mil vezes que precisa "se cuidar" para aguentar mais um turno. Respondi que antes saúde mental fosse moda, pois virou commodity. Quando o sofrimento psíquico vira "campanha", há algo que se perde. Setembro Amarelo, Janeiro Branco, cartazes coloridos no elevador, palestra motivacional na hora do almoço. A empresa se desculpa por existir um sofrimento, desde que ele permaneça bem-comportado e, de preferência, individual. Como se o problema fosse uma falha de caráter, falta de resiliência, falta de gratidão, falta de *yoga*, falta de *mindfulness*. Se o sofrimento é individual, a solução para tal, também o é: terapia por conta própria, meditação no aplicativo, um "programa de bem-estar" que não mexe em metas, assédio, jornada, salário e insegurança. A empresa fica com a parte da estética, ao passo que a classe trabalhadora, com o ônus do adoecimento. Tem-se a maquiagem da responsabilidade social aplicada sobre a mesma lógica de sempre: produzir mais, com menos gente, em menos tempo, por menos dinheiro.

Mas Saúde e Segurança no Trabalho (SST) sempre foi conflito. Que, nos últimos anos, entrou com força num terreno que muita gente preferia deixar embaixo do tapete: os famigerados riscos psicossociais. Os quais faz-se necessário que demos nomes aos bois e assim sejam sinônimos de organização do trabalho que humilha, esgota, isola, acelera, culpa e descarta. Risco psicossocial é o método das metas impossíveis, da cobrança permanente, da vigilância digital, do controle por algoritmo, das chefias que administram pelo medo, das jornadas estendidas, das pausas inexistentes, das escalas que corroem o tecido da vida social. Tudo isso tem efeito mensurável na saúde, traduzida em dores, hipertensão, acidentes, abuso de álcool, depressão, ansiedade, ideação suicida. O(a) trabalhador(a) não separa o corpo da cabeça enquanto o relógio não separa o tempo de trabalhar do tempo de viver.

A boa notícia, - se é que cabe essa expressão -, em El Dorado, é que, o debate começa a ganhar materialidade normativa. Que saibam os(as) desavisados(as) que quicá já a tínhamos

de sobra. Contudo, entretanto, todavia, a atualização da Norma Regulamentadora n. 1 (NR-1), dentro do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), passará a incluir de forma explícita os ditos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) anunciou um período de implementação orientativa/educativa e estabeleceu marco para fiscalização mais dura a partir de maio de 2026. Isso importa porque o Brasil tem tradição de tratar sofrimento psíquico como problema privado até o momento em que se torna afastamento, custo previdenciário, crise no serviço público, colapso no hospital, apagão na escola etc.

Por óbvio que norma alguma faz milagre. Norma é arena de disputa. Vai depender de como se identifica o risco, como se registra no inventário, quem participa da análise, o que vira plano de ação, o que vira checklist para inglês ver. Se as empresas puderem transformar risco psicossocial em burocracia cartorária, elas o farão. E se a fiscalização e, sobretudo, os trabalhadores não tiverem voz, a NR-1 corre o risco de virar mais um documento bonito, produzido por especialistas de ocasião, guardado a sete chaves. Há também um segundo engano: imaginar que basta "mapear" risco psicossocial e o trabalho está feito.

A força da NR-1, se tiver, é obrigar a pergunta incômoda: o que, na forma de organizar o trabalho, está produzindo sofrimento? Em vez de perguntar "como você está se sentindo?", perguntar "o que está sendo feito com você?". Essa gestão, a gestão irá querer fazer? A aludida pergunta é deveras política. Tira o foco do indivíduo e devolve para o coletivo. É questão também de sindicato, de CIPA+A, de CISTT, de Cerests, de Inspeção do Trabalho, de MPT, de universidades, de Justiça do Trabalho, de movimentos sociais. Saúde mental é, também, correlação de forças, de forças que confluem na luta.

Se o debate da NR-1 pode nos convidar a olhar para a engrenagem, tão ou mais importante, tem sido o debate sobre jornada de trabalho que nos obriga a olhar para o relógio, metáfora que, no capitalismo, é sempre um instrumento de comando. A escala 6x1 é um símbolo desse comando: seis dias de trabalho para um dia de descanso, como se a vida pudesse caber numa folga. Não cabe. O corpo não repõe sono em um único dia, a família não se mantém por "restos de tempo", a cidade não é vivida por quem só atravessa seus espaços a caminho do trabalho. Há quem trate o fim da 6x1 como "pauta de costume", como se fosse assunto de conforto pessoal. Alhures! Quanto mais longa e contínua a exposição ao trabalho, maior a fadiga, maior o risco de acidentes, maior o desgaste psíquico. Reduzir jornada não pode significar intensificar metas. Senão a gente troca a opressão do tempo pela opressão do ritmo. O(a) trabalhador(a) ganha um dia a mais e perde a pele no dia que ficou. Reduzir a jornada é discuti-la seriamente em termos de limites reais. É discutir o direito ao tempo. Tempo para dormir, para cuidar, para estudar, para conviver, para participar da vida pública, para simplesmente não ser útil. Eis o escândalo! A ideia de que o ser humano não precisa estar o tempo todo à disposição do trabalho. Imagina que barbaridade?

Por essas e outras que a pauta da 6x1 conversa diretamente com a da saúde mental no trabalho. Ela é, ao mesmo tempo, prevenção e reparação. Prevenção porque diminui a exposição àquilo que adocece e reparação porque devolve um pedaço de vida roubada. E, sobretudo, porque desloca o debate do "cuidar de si" para o "cuidar do mundo que nos faz adoecer". Reposiciona o debate do "Você S/A" para o do "Ninguém solta a mão de ninguém". Os cínicos bradam que "o país não aguenta". Curiosamente, o país e o mundo historicamente têm sempre aguentado quando a bota tem sido na jugular da classe trabalhadora. Asfixiada, suporta a precarização, aguenta

REDUZIR A JORNADA É DISCUTI-LA SERIAMENTE EM TERMOS DE LIMITES REAIS. É DISCUTIR O DIREITO AO TEMPO. TEMPO PARA DORMIR, PARA CUIDAR, PARA ESTUDAR, PARA CONVIVER, PARA PARTICIPAR DA VIDA PÚBLICA, PARA SIMPLEMENTE NÃO SER ÚTIL. EIS O ESCÂNDALO!

a pejotização, padece do trabalho intermitente, atura o transporte lotado, escora o hospital sem equipe, esteia a escola sem estrutura.

O que parece inexorável é mexer na distribuição do tempo e do lucro. Mais-valor às pencas. Outra objeção, mais sofisticada, é o famélico “ganha-ganha” em que, reduzir jornada aumentaria produtividade e engajamento. Pode até ser. Mas eu desconfio quando a vida precisa provar que é eficiente para merecer existir. A redução da jornada é antes de tudo um direito, e direitos não deveriam pedir licença, ou ainda, desculpas.

Se eu tivesse que resumir uma agenda mínima (sem cair na tentação de listas mágicas), eu diria que há três frentes inseparáveis:

1) Fazer da NR-1 um instrumento vivo. Isso só se dará mediante participação ativa e efetiva de trabalhadores na identificação, análise e gerenciamento dos riscos psicossociais. Exige não terceirizar a escuta e impetra que o tal inventário de riscos não seja um documento produzido sem chão de fábrica. Onde há trabalho, há saber sobre

o trabalho. E esse saber é parte da “cura”.

2) Reconstruir a Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (STT) como política pública. A Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (Renastt) e os Cerests precisam de amplitude, capilaridade e orçamento. A Vigilância em Saúde do Trabalhador (Visat) precisa de prioridade nos governos e os serviços de saúde precisam reconhecer o nexos trabalho-adoecimento sem colocar o(a) trabalhador(a) como suspeito num quadro de evidências policial. A saúde mental relacionada ao trabalho não pode ser empurrada para o consultório psicológico ou psiquiátrico privado, como se fosse problema de quem “não deu conta” e tem problemas de ajustamento. Ajustar-se a uma moralidade de herança escravocrata não é sinal e sintoma algum de lucidez.

3) Disputar o tempo. O que significa enfrentar a 6x1 e, mais amplamente, a ideologia da disponibilidade total. Significa regular a hiperconectividade, garantir pausas mediante direito à desconexão, controlar horas extras, proteger o descanso, e impedir que a redução formal da jornada seja compensada por metas inal

veis. Tempo de viver é condição de saúde. Há quem prefira pensar tudo isso como “pauta de nicho”. Eu prefiro pensar como sintoma de época. A mesma sociedade que exige produtividade infinita oferece, como consolo, uma palestra de autocuidado. A mesma empresa que corta gente do quadro oferece um app de meditação. A mesma lógica que precariza o trabalho diz que o(a) trabalhador(a) precisa “aprender a lidar com a pressão”. Talvez o nome correto disso seja cinismo. Ou talvez seja apenas o modo contemporâneo de governar produzindo sofrimento e administrando a culpa judaico-cristã.

Eu volto à pergunta do corredor: “o que você acha dessa moda?”. Acho que a moda na verdade tem sido outra há um bom tempo: a moda de fingir que nada tem a ver com trabalho. A moda de reduzir um tema que é demasiadamente político, à psicologia individual. A moda de chamar exploração de “desafio”. E acho, principalmente, que estamos diante de uma oportunidade rara: fazer a saúde mental no trabalho voltar ao seu lugar não de pauta privada, mas de res pública. Não como desvio, ou então narrativa de superação, mas como diagnóstico social, como denúncia e necessidade de organização coletiva.

Se a Puraki insiste que trabalho é vida concreta, ela nos lembra com vigor de que não existe saúde mental sem condições materiais de existência. Não existe prevenção sem mexer na organização do trabalho. Não existe segurança sem tempo de viver. E não existe futuro para a classe trabalhadora se a regra for adoecer em silêncio. A saída, companheiros(as), ao contrário, é barulhenta, é coletiva, é sindical, é territorial, é do SUS, é das ruas, é popular, é das mesas de negociação, é da luta. É travestir o sofrimento num ato político. Revolucionário por ocasião ou por excelência. Para que ele não seja, enfim, um destino. ■

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

*Observatório do Trabalho e da Classe Trabalhadora do IEA/USP
Observatório vinculado ao Instituto de Estudos Avançados da
Universidade de São Paulo (IEA/USP), dedicado à produção de análises,
pesquisas e debates sobre trabalho, classe trabalhadora, direitos sociais
e transformações contemporâneas do mundo laboral.*

Na discussão a respeito do tempo de trabalho, vale evidenciar a sua relação com a qualidade de vida, refletindo, desta forma, sobre a sociedade que se busca construir, isto é, se baseada na igualdade ou na desigualdade; na justiça ou na injustiça; na inclusão ou exclusão; na sustentabilidade ou não; na saúde ou na doença. Também é importante a adoção de uma perspectiva histórica, considerando que desde o início do capitalismo o tempo de trabalho esteve no centro do conflito entre capital e trabalho, dado que, na relação assalariada, o trabalhador vende sua força de trabalho, por determinado intervalo de tempo, em troca de remuneração. Este “uso” da força de trabalho, por sua vez, foi sendo limitado, regrado e legislado, apesar de forte resistência por parte dos empregadores que defendem o mínimo de restrição a este uso, bem como um baixo custo no caso de desrespeito às regras construídas.

No que se refere especificamente ao tempo de trabalho, essa oposição por parte do capital se manifesta de diferentes formas: resistência em aceitar a redução da jornada; apropriação do tempo livre conquistado (a exemplo da hora-extra); ampliação da jornada; flexibilização da jornada apenas em função de suas necessidades (via banco de horas; tempo parcial, trabalho aos domingos e intermitente); bem como a sua intensificação, para que num tempo de trabalho reduzido seja produzida a mesma quantidade de serviço/mercadoria.

Essa diversidade de ações, por sua vez,

explicita a necessidade de, no debate social, serem consideradas as três dimensões do tempo de trabalho separadamente, apesar de estarem totalmente imbricadas: duração, distribuição e intensidade. A dimensão mais visível e, por isso mesmo, a mais debatida, legislada e negociada, se refere à duração, considerando a jornada normal e extraordinária. A forma como essa duração é distribuída (flexibilizada) ao longo do tempo (do dia, semana, mês ou ano), também merece destaque, assim como a dimensão da sua intensidade (a exemplo, das pausas, metas, cadências, da relação entre quantidade de trabalho e prazos, densidade). Lembrando que a dimensão da intensidade raramente está presente no debate e nas negociações.

Nessa disputa histórica, os argumentos contrários à redução da jornada giram em torno de alguns eixos: prejudicará a competitividade internacional das empresas; o custo do trabalho ficará insustentável; reduzirá o crescimento e a produtividade, e todo esse movimento resultará na quebra das empresas, fechamento de postos de trabalho e aumento da informalidade. Tais argumentos já estavam presentes, por exemplo, no debate contrário à redução da jornada no comércio para 12 horas, lá em 1911, ou naquele contrário ao direito às férias ou ao descanso semanal remunerado. Em realidade, eles se repetem sempre que há alguma pressão social referente ao direito do trabalho, como se pode observar no debate a respeito da recomposição do valor real do salário-mínimo; da proibição

do assédio moral (verificada na resistência patronal em relação à aprovação da Convenção 190 da OIT); ou do combate aos “riscos psicossociais no trabalho”, como visto no embate em torno da nova redação da Norma Regulamentadora NR1.

É mesmo que esse cenário catastrófico de quebradeira geral nunca tenha se realizado nos casos de redução da jornada ou ampliação de direitos trabalhistas – no Brasil ou em outros países –, tais argumentos continuam presentes.

Mais recentemente, sobretudo a partir dos anos 2000, outro argumento patronal que ganha força se refere à defesa de que os direitos dos trabalhadores sejam, quase que exclusivamente, objeto de “negociação coletiva” ou, até mesmo, individual, não sendo necessária legislação trabalhista. Para isso, pressionam o Estado para que se ausente de seu papel de redutor das desigualdades no mercado laboral e, a depender do contexto, são criadas legislações que retiram direitos dos trabalhadores – como foi o caso da nefasta Reforma Trabalhista brasileira de 2017, e da recente reforma na Argentina. No que se refere aos argumentos a favor da redução da jornada, estes vão se alterando ao longo da história, a depender da conjuntura e da correlação de forças entre os atores sociais.

No início da Revolução Industrial, por exemplo, o debate a respeito da redução trazia argumentos a favor da qualidade de trabalho e de vida, dado que os trabalhadores estavam morrendo, adoecendo, se acidentando e vivendo apenas para o trabalho (Marx, 1985¹).

Ao longo da história, outras justificativas entraram na pauta: a redução da jornada, como uma das formas de distribuição da riqueza produzida pelo trabalho; de redução das desigualdades sociais; de redução da desigualdade de gênero; de equilíbrio entre tempo de trabalho e não trabalho;

de geração de emprego; de qualidade dos empregos, como promotora de saúde e segurança no trabalho, e de sustentabilidade do meio ambiente. No contexto recente, sobretudo após a pandemia da Covid-19, mundialmente se observa a emergência de discussões e experiências em torno da redução da jornada de trabalho como uma ação essencial no enfrentamento dos problemas relacionados à qualidade e quantidade de empregos, bem como melhorar a qualidade de vida². Movimento este extremamente importante para equilibrar a relação entre produtividade, aumento salarial e redução da jornada.

Antes de analisar o contexto brasileiro atual, dois eventos merecem destaque: o fato de a última redução da jornada ter sido conquistada há quase 40 anos, na Constituição Federal de 1988, e de a ‘Campanha Nacional pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução de Salário’, realizada no início dos anos 2000 pelas Centrais Sindicais³, não ter tido êxito. A Campanha visava pressionar os parlamentares a encaminharem as Propostas de Emenda à Constituição que estavam paradas, como a PEC nº393/2001⁴ e a PEC nº75/2003⁵.

A despeito de também ter mobilizado as categorias profissionais a pressionarem pela negociação da redução da jornada, e algumas a terem conquistado, evidenciou-se que, apesar da importância da negociação coletiva, se não houver uma legislação que obrigue os empregadores a reduzirem a jornada, sua conquista se restringe às categorias que têm sindicatos mais fortes. Neste contexto, e considerando a Reforma Trabalhista de 2017, além da manutenção de uma jornada total ampla – sobretudo considerando a possibilidade de realização de 2 horas extras por dia e a inexistência de limitação mensal e anual, como ocorre em diversos países –, o capital vem alterando a distribuição do tempo de trabalho a partir de uma ‘flexibilização’ que responde apenas aos seus interesses (Dal Rosso, 2017)⁶,

apesar do discurso de que ela também serviria às necessidades dos trabalhadores.

Além disso, há um forte processo de intensificação do tempo de trabalho realizado, a partir de redução de pausas, 'polivalência', prazos reduzidos, cadências elevadas e, sobretudo, a gestão por metas e objetivos. Se, por um lado, essa intensificação possibilita ao capital a máxima utilização do tempo de trabalho, para a classe trabalhadora o resultado tem sido a crescente sobrecarga, adoecimento e aumento da ocorrência de acidentes de trabalho (Cardoso, 2022)⁷.

Mais recentemente, o debate sobre tempo de trabalho retoma a cena política através do 'Movimento VAT' (Vida Além do Trabalho) contra a escala 6x1 (trabalho durante seis dias e apenas um de descanso). Em seguida, a líder do PSOL na Câmara, Érika Hilton, apresentou a proposição do fim da escala 6x1 e adoção da escala 4x3 (quatro dias de trabalho e três de descanso)⁸ e redução da jornada de trabalho para 36 horas. E, mais uma vez, observa-se que aqueles mesmos argumentos contrários ganham a mídia tradicional e conservadora com uma força incrível, com destaque para o "aumento do custo com o trabalho".

Se por um lado é verdade que toda ampliação de direito significa aumento de custo, a exemplo, como bem trazido pelo estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (2026)⁹ do aumento anual do salário-mínimo, também é fato que tais aumentos têm sido muito bem absorvidos pela economia, inclusive gerando aumento de demanda, de emprego e de qualidade de vida. Lembrando que as maiores crises vivenciadas pelo capitalismo, ao longo da história, não tiveram como causa os direitos dos trabalhadores.

O estudo do IPEA ainda revela que "mais de 13 milhões de trabalhadores estão inseridos em setores em que o efeito direto de

um aumento do custo da hora trabalhada devido à redução da jornada máxima para 40 horas não corresponderia a um aumento maior que 1% no custo operacional total" (IEA, 2026, p.33).

Aliás, retomando a já mencionada 'Campanha pela Redução de Jornada', dentre os argumentos utilizados foi mostrada a relação entre o baixo custo do salário no Brasil e a redução da jornada. Tomando como exemplo a indústria de transformação, para o ano de 1999, viu-se que, dado que o custo do trabalho girava em torno de 22% (conforme a Confederação Nacional da Indústria), uma redução de 44 para 40 horas semanais (9,09%) representaria um aumento no custo total de produção de apenas 1,99% (Dieese, 2007)¹⁰.

É importante ressaltar que o Brasil apresenta custos horários com o trabalho muito baixos (\$6,31), inclusive menores que os do Chile (\$13,65), que acaba de aprovar uma redução da Jornada de Trabalho (Muller e Calvete, 2026)¹¹, além de apresentar ganhos de produtividade, sobretudo se considerarmos o período desde a última redução da jornada, em 1988. Sem contar que, nesta "conta", faz-se necessário incluir o lucro das empresas, pois este não pode ser considerado intocável socialmente. Tais indicadores demonstram que além de ser possível uma redução da jornada no Brasil, ela é necessária e urgente!

Finalmente, não se pode perder de vista que há vida para além do trabalho e, mesmo que este seja um direito fundamental, há, igualmente, o direito ao descanso, ao lazer, ao convívio familiar e social, e à saúde. Assim, o debate a respeito do tempo de trabalho precisa estar vinculado à discussão a respeito do tipo de sociedade que se quer construir, da qualidade do mercado de trabalho e da qualidade da própria vida. ■

1 MARX, Karl. O capital. 12. ed. São Paulo: Bertrand Brasil, 1985. v. 1.

2 Por exemplo pode-se observar ações que partem dos diversos atores sociais: de governos, como nos casos da Finlândia, Bélgica, Escócia, Japão, Grã-Bretanha e Coreia do Sul, do movimento sindical, a exemplo do IG Metal da Alemanha e do Comitê Executivo da Confederação Europeia de Sindicatos – CES, e mesmo de empresas, como o "4dayworkweek", que se iniciou na Nova Zelândia e teve adesão de empresas em diversos países, como o Brasil.

3 Os materiais produzidos na Campanha estão disponíveis no site do Dieese. Segue o link para acessar um desses materiais, a Cartilha "Reduzir a jornada é gerar empregos. Campanha pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução do Salário", disponível em: <https://www.dieese.org.br/cartilha/2004/reduzirJornadaGerarEmprego.html>

4 Proposta pelo deputado Inácio Arruda, a PEC previa a redução da jornada para 40h (em 01/2002), e para 35h semanais a partir de janeiro de 2004, e aumento do valor hora extra para 100% durante a semana e em 200% aos domingos e feriados. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=164825&filename=Tramitacao-PEC+393/2001

5 A PEC, de autoria do senador Paulo Paim, previa a redução da jornada semanal para 40h e, posteriormente, uma diminuição gradual de 1 hora por ano até atingir 36h. Texto disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documentod->

[m=4798922&ts=1630412825721&disposition=inline](https://www.dieese.org.br/notatecnica/2007/notatec57JornadaTrabalho.pdf)

6 Dal Rosso, S. O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017.

7 Cardoso, A. C. M. Mudanças nos tempos de trabalho como determinantes do processo saúde-doença. In: Dal Rosso, S.; Cardoso, A. C. M.; Calvete, C. da S.; Krein, J. D. (orgs.). O futuro é a redução da jornada de trabalho. Porto Alegre: Cirkula, 2022. p. 253-273. Porto Alegre: Cirkula, 2022. p. 371-391.

8 Texto disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2024/11/D5C02B5B85AC54_CD249832481000.pdf

9 Pateo, F.V., Melo, J. S. e Círiaco, J. Mudanças na jornada e na escala de trabalho: elementos empíricos para o debate. Diretoria de Estudos e Políticas Sociais, n.123. IPEA, 2026. 35p.

10 Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE. Reduzir a jornada de trabalho é gerar empregos de qualidade. Nota n. 57 de 2007. 10p. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2007/notatec57JornadaTrabalho.pdf>

11 Muller, I. S. e Calvete, C.S. Há viabilidade de redução da jornada de trabalho no Brasil? Uma análise do mercado de trabalho, da produtividade, crescimento econômico e custo da mão de obra. In: Dal Rosso, S.; Cardoso, A. C. M.; Calvete, C. da S.; Krein, J. D. (orgs.). Dossiê Fim da Escala 6X1 e redução da jornada de trabalho. Livraria Cirkula. 2026. (no prelo)

LUKÁCS, A REPRODUÇÃO SOCIAL E AS DETERMINAÇÕES DO LAZER NO CAPITALISMO TARDIO

Thiago Oliveira Queiroz Nunes
Licenciado em Educação Física pela Universidade de Brasília - UnB (2004), mestre em Educação Física pela Universidade de Brasília - UnB (2014) e doutor em Educação Física pela Universidade de Brasília - UnB (2023). Atualmente, é Técnico em Assuntos Educacionais do Ministério da Educação - MEC.

EMBORA CUMPRA FUNÇÕES DE RECOMPOSIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO E DE CONFORMAÇÃO IDEOLÓGICA, O LAZER TAMBÉM PODE ABRIGAR BRECHAS PARA EXPERIÊNCIAS CRÍTICAS E CRIATIVAS.

Neste texto, parte-se do método materialista histórico-dialético para compreender o lazer como um complexo social historicamente constituído e inserido no processo de reprodução da vida social.¹ Nesse percurso, a Ontologia do Ser Social, de György Lukács, constitui uma mediação central para o estudo, pois permite apreender o lazer não como fenômeno isolado, puramente subjetivo ou desvinculado das estruturas sociais, mas como prática concreta atravessada pelas determinações do modo de produção capitalista, pelas relações de classe, pela divisão social do trabalho, pela alienação e pelas contradições da sociabilidade burguesa.

Desse modo, a análise fundamenta-se na compreensão de que o ser social se constitui por meio do trabalho, entendido como atividade orientada por finalidades conscientes, capaz de transformar a natureza e, simultaneamente, os próprios seres humanos. A partir desse processo, desenvolvem-se diferentes esferas da vida social,

como a arte, a ciência, a cultura, a educação, a política e o próprio lazer. Tais esferas possuem relativa autonomia; contudo, só podem ser plenamente compreendidas quando articuladas à totalidade social da qual fazem parte. Nesse sentido, a categoria lukacsiana de reprodução social oferece o eixo teórico para situar o lazer como um desses complexos sociais parciais, dotado de legalidade própria, mas condicionado pelo movimento mais amplo da sociedade capitalista. No capitalismo, por sua vez, a reprodução social é marcada pela alienação e pela reificação. Assim, a atividade humana, em vez de se realizar como expressão consciente e criativa dos indivíduos, tende a aparecer como força estranha que os subordina.

Da mesma forma, as relações sociais assumem a forma de relações entre coisas, ocultando suas mediações históricas e reforçando a naturalização da ordem vigente. Essa dinâmica também incide sobre o chamado tempo livre, que, embora

distinto do tempo de trabalho, permanece condicionado pelas exigências da produção, do consumo, da mercantilização da vida e da conformação ideológica.

Essa problemática situa-se, ainda, no contexto do capitalismo tardio - em seu estágio imperialista -, caracterizado pela concentração monopolista, pela centralidade do capital financeiro, pela financeirização da economia, pela atuação de grandes corporações transnacionais, pela intensificação da exploração do trabalho, pelo crescimento das desigualdades, pela ampliação dos conflitos sociais e pela mercantilização progressiva das diferentes dimensões da existência. Nesse cenário, o lazer é cada vez mais incorporado à lógica da valorização do valor e, por isso, converte-se, muitas vezes, em mercadoria, espetáculo e consumo padronizado.

Historicamente, o lazer vincula-se às lutas da classe trabalhadora pela redução da jornada e pela conquista de tempo livre. Entretanto, desde sua constituição moderna, esse tempo foi também objeto de disciplina e controle social.

Assim, práticas populares de ócio, encontro, festa, jogo e sociabilidade foram frequentemente combatidas ou remodeladas, dando lugar a formas consideradas mais organizadas, úteis e compatíveis com os valores da ordem capitalista. No capitalismo tardio, essa tendência se aprofunda por meio da indústria cultural, das redes sociais, da espetacularização da vida e da segmentação mercantil das experiências.

Apesar disso, o lazer não pode ser reduzido a simples instrumento de dominação. Ao contrário, como toda prática social, ele

é contraditório. Mesmo condicionado pela alienação, pode conter possibilidades de criação, encontro, fruição estética, experimentação do corpo, apropriação cultural, reflexão crítica e formação da consciência. Tais possibilidades, entretanto, não surgem espontaneamente; dependem de mediações pedagógicas, políticas e culturais capazes de disputar seus conteúdos e sentidos.

Nesse sentido, a educação, a escola e a Educação Física podem desempenhar papel importante na ampliação qualitativa das experiências de lazer, na medida em que possibilitam o acesso crítico ao patrimônio cultural, artístico, científico e corporal produzido historicamente pela humanidade. Por conseguinte, a formação para o lazer, quando orientada por uma perspectiva emancipatória, pode contribuir para superar práticas meramente consumistas e favorecer formas mais ricas de participação, sensibilidade e sociabilidade.

Conclui-se, portanto, que o lazer deve ser compreendido no interior das contradições da reprodução social capitalista. A mediação da Ontologia do Ser Social permite apreendê-lo, simultaneamente, como expressão das determinações do capital e como campo contraditório de possibilidades formativas, críticas e contra-hegemônicas.

Assim, embora cumpra funções de recomposição da força de trabalho e de conformação ideológica, o lazer também pode abrigar brechas para experiências críticas e criativas. Por isso, a disputa pelo lazer é inseparável da luta por tempo livre, acesso à cultura, formação humana ampla e superação das formas alienadas de vida social. ■

¹ Este resumo apresenta as ideias centrais da tese de doutorado de Thiago Oliveira Queiroz Nunes, defendida no Doutorado em Educação Física da Universidade de Brasília (UnB), intitulada "Lukács, a reprodução social e as determinações do lazer no capitalismo tardio", com ano de obtenção em 2023. O debate também se encontra desenvolvido no capítulo "Lukács, a reprodução social

e as determinações do lazer no capitalismo tardio", de autoria de NUNES, T. O.; HÚNGARO, E. M., publicado na obra Educação Física, Formação Humana e Trabalho: contribuições marxistas aos estudos do corpo, do lazer e da estética, 1ª ed., Marília: Lutas Anticapital, 2025, v. 1, p. 151-174.

A NOVA NR-1: O QUE VAI MUDAR?

Roberto Carlos Ruiz
Médico do trabalho, doutorado em Saúde Coletiva
pela UFSC e diretor do Obagro.

Pedro Gabriel de Melo Ruiz
Advogado, mestre em Direito pela UFSC e conselheiro
recursal da Previdência Social.

Durante o governo Bolsonaro, aconteceu uma revisão geral de várias normas regulamentadoras, que conforme a avaliação do movimento sindical, apesar de alguns poucos aspectos positivos, essa revisão levou ao rebaixamento dos patamares de proteção no campo da saúde e segurança no trabalho que estavam previstos por estas normas. Também vale ressaltar que apenas uma das normas da lista determinada pelo governo Bolsonaro não foi revisada, a NR 36, do setor dos frigoríficos, que teve

forte oposição dos sindicatos¹, e depois, foi travada por uma ação judicial (ACP) do Ministério Público do Trabalho (MPT)². Para se ter uma ideia do retrocesso então proposto, nas primeiras reuniões tripartites para a revisão, a patronal propôs a retirada da pausa obrigatória que consta na NR 36, remetendo-a para uma pausa opcional da NR 17. Ou seja, a proposta patronal ia ao contrário de tudo o que prevê a ciência para manutenção da saúde dos trabalhadores: pausas / redução da jornada.

APÓS O ADIAMENTO DE UM ANO, A PEDIDO DA BANCADA PATRONAL, FINALMENTE TEREMOS MUDANÇAS. A PARTIR DE 26 DE MAIO DE 2026, ENTRARÁ EM VIGOR O NOVO TEXTO DA NR-1, TRAZENDO NOVIDADES QUE ESTÃO SENDO MUITO DEBATIDAS EM TODO BRASIL.

Mas afinal, o que é a Nova NR-1?

Em primeiro lugar, é fundamental desfazer uma confusão: a NR-1 não é a norma dos riscos psicossociais no trabalho. Ela é muito mais que isso.

A NR-1 estabelece as bases para a articulação dos dispositivos de segurança propostos nas outras normas regulamentadoras, indicando, inclusive, que os profissionais de saúde e segurança do trabalho não poderão mais trabalhar de modo isolado, cada um na sua competência, ou como dizem, “cada um na sua caixinha”. A nova NR-1 veio para concretizar o trabalho interprofissional na prática, obrigando os profissionais de saúde e segurança no trabalho a se integrarem com os seus colegas, assim como com a CIPA, com a gestão de pessoas (Recursos Humanos) e com outros atores que atuam nesta área.

E um dos pilares desta integração é materializada através de um plano que consiste na identificação de riscos existentes nos locais de trabalho, permitindo seu gerenciamento. A elaboração e aplicação das medidas corretivas deste plano são de responsabilidade compartilhada entre os profissionais que citamos anteriormente, e estará contido em um programa, como vemos a seguir.

O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)

O PGR é o documento-base para a manutenção da saúde do trabalhador nos ambientes de trabalho, previsto na NR-1. Obviamente, estamos falando de um PGR que reflita a realidade encontrada nos locais de trabalho, e não apenas de um programa que seja “bonito no papel”, mas sem aplicação prática. Em ergonomia, se diz que podem existir duas formas de entender o trabalho executado: a) o “trabalho prescrito”, que muitas vezes, é a maravilha que consta nos documentos perfeitos ou em relatórios que estão muito distantes da realidade, e b) o chamado “trabalho real”, que como diria Nelson Rodrigues, analisa “a vida como ela é...”, ou seja, a situação real, efetivamente encontrada nos ambientes de trabalho.

Mas a realidade que se impõe a nossa frente, é que grande parte dos ambientes de trabalho no Brasil apresenta riscos de diversos tipos, que podem levar a acidentes e doenças do trabalho. Temos recebido muitas propostas de cursos e formação sobre “a nova NR-1”, inclusive, com várias destas propostas carecendo de qualificação técnica, muito embora outras sejam de consultorias sérias. Desta forma, sugerimos como ponto de partida para a melhor compreensão das mudanças da NR-1, o próprio “Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho” do Ministério do Traba-

MAS A REALIDADE QUE SE IMPÕE À NOSSA FRENTE, É QUE GRANDE PARTE DOS AMBIENTES DE TRABALHO NO BRASIL APRESENTA RISCOS DE DIVERSOS TIPOS, QUE PODEM LEVAR A ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO.

Iho (BRASIL, 2025a). Segundo a NR-1 que irá vigorar a partir de 26 de maio de 2026 (BRASIL, 2025b), podemos encontrar os seguintes grupos de riscos laborais:

1.5.3.1.4 O gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

E para comparar o avanço, veja como é o texto atual, que deixará de ter efeito a partir de 26 de maio de 2026 (BRASIL, 2024):

1.5.7.3.2 O Inventário de Riscos Ocupacionais deve contemplar, no mínimo, as seguintes informações: d) dados da análise preliminar ou do monitoramento das exposições a agentes físicos, químicos e biológicos e os resultados da avaliação de ergonomia nos termos da NR-17.

Assim, verificamos claramente que o texto atual (até 26 de maio de 2026), trata os fatores psicossociais no trabalho de um modo vago e generalizado, remetendo-o para outra norma regulamentadora, a NR 17, e que de forma prática, verificamos que a maioria das empresas, quando aplica o disposto na NR 17, se limita ao campo da biomecânica, centrando as análises e as propostas de mudanças em questões como altura da bancada, especificações técnicas sobre a mesa de trabalho ou tipo

da cadeira, entre outros fatores relacionados a questões físicas do ambiente de trabalho, não determinando com clareza, objetividade e especificidade a obrigação patronal relacionadas aos riscos psicossociais.

Tanto é assim que seguimos com a triste realidade de adoecimento por parte dos trabalhadores, uma vez que os documentos produzidos, em grande parte, são “laudos de gaveta, para fiscalização”, que não dão conta de efetivamente sugerir mudanças efetivas nos locais de trabalho, que venham a proteger a saúde dos trabalhadores. Assim, o texto que vai vigorar é claro com relação à pesquisa dos riscos nos locais de trabalho: a partir de maio de 2026, passa a ser obrigatório o estudo e descrição dos riscos relacionados aos campos da ergonomia e psicossociais, que são aqueles riscos que em geral não conseguimos enxergar, como a pressão por produtividade, cobranças despropositadas ou humilhações no trabalho por exemplo.

Como consequência, essa obrigação de descrição e análise é complementada com a obrigação de propor ações que venham a eliminar ou mitigar estes riscos encontrados. Desta forma, o PGR deve ser um documento que dará um salto de qualidade nas avaliações ambientais, pois além das tradicionais avaliações relacionadas a riscos físicos (ruído, umidade, calor, frio, etc.), químicos (solventes, ácidos, etc.), biológicos (vírus, bactérias, fungos) e de acidentes (também chamados de mecânicos), deverá também constar, de maneira integrada a outras exposições, os riscos relacionados ao campo da ergonomia, sejam

de ordem biomecânica / física, cognitiva ou organizacional.

Mas afinal, o que vai mudar?

Então, o que vai mudar é que a obrigação das empresas em analisar os riscos ocupacionais deverá ir além de mapear os riscos físicos, químicos ou biológicos. Agora, as empresas e instituições que têm a obrigação de cumprir as NRs, devendo estudar os ambientes de trabalho com relação ao grupo de riscos psicossociais, apresentando um plano para se contrapor aos mesmos. Ou seja, os sindicatos poderão exigir das empresas que implementem este plano, que de modo geral, deverá se dar no sentido de:

a) Prevenção: prever as ações que devem ser implantadas para a eliminação da possibilidade de que os trabalhadores venham a adoecer de problemas relacionados à saúde mental. Ou seja, por exemplo, as empresas têm que responder perguntas como: existem ambientes tóxicos na empresa, que permitem a ocorrência do assédio moral? A carga de trabalho é muito intensa, de modo que as pessoas podem chegar a

sofrer um desgaste mental intenso, tendo como consequência um burnout ou ansiedade relacionada ao trabalho? A jornada de trabalho é excessiva, inclusive com muitas horas extras, de modo a levar o trabalhador a situação de agravo à saúde relacionada ao trabalho?

b) Assistencial / suporte / remediação: para os casos de transtornos de saúde mental que já tenham ocorrido, o que a empresa vai fazer? Encaminhar para o INSS apenas? Ou vai dar um suporte à saúde mental, com profissionais (psicólogo, médico, assistente social).

Conclusão

O movimento sindical que defende a questão da saúde dos trabalhadores tem uma ótima oportunidade para conseguir melhorias nos ambientes de trabalho a partir destas novas mudanças da NR-1 que vão acontecer a partir de maio de 2026, a partir da cobrança sobre obrigações que as empresas têm de realizar estudos, programas, mudanças de métodos e oferecimento de serviços de suporte a saúde mental relacionada ao trabalho. ■

FRENTE AOS RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO, QUAL A PROPOSTA DA NR-1?

Luiz Scienza
Engenheiro de Segurança do Trabalho, auditor-fiscal do Trabalho lotado na SRTE/RS e professor do Departamento de Medicina Social da Faculdade de Medicina da UFRGS (Famed/UFRGS).

TUDO É TÃO REPETITIVO, POR QUE TENHO POUCA AUTONOMIA NO MEU TRABALHO? CANSAÇO, MEUS DIAS SÃO TODOS IGUAIS... POR QUE ME FALTAM FORÇAS, ME FALTA VONTADE? COMO DENUNCIAR O BULLYING, ASSÉDIO E AGRESSÃO, SEM REPRESÁLIAS? AS MINHAS TAREFAS FORAM ALTERADAS PELA EMPRESA, POR QUE NINGUÉM ME ESCUTOU? MORO TÃO LONGE DO TRABALHO, NUNCA DESCANSO! NÃO TENHO TEMPO PARA MINHA FAMÍLIA. ATÉ QUANDO MEU CORPO VAI SUPORTAR?

Estes vazios e indagações permeiam há décadas a vida dos trabalhadores, mas estão cada vez mais frequentes diante das transformações e novas formas de organização laboral. As vertentes da insatisfação são múltiplas, bem como os fatores sociais e organizacionais que ajudam a explicar o cenário. Uma das premissas: riscos à saúde humana não ocorrem isolados, em ilhas emocionais ou planilhas imaginadas pela expertise. Tampouco habitam conceitos encapsulados em templates ou partições padronizadas, estão dispersos como uma rede multidimensional de fatores em con-

tínua interação e podem afetar a nossa saúde, inclusive mental.

O modelo tecnicista desconhece o universo que cada um de nós carrega, as possíveis interações, a variabilidade dos efeitos e respostas esperados, a incerteza. Ignora que riscos classificados como leves ou moderados podem levar a efeitos nocivos sobre a saúde dos trabalhadores, por sinergia com outros riscos. Aliás, desconhecer estas interações é uma das limitações do instrumento de avaliação denominado matriz de risco, hegemônica-

mente aplicado no Brasil. O debate acadêmico permanece, mas há consensos: é difícil vê-los como uma mera combinação da probabilidade de ocorrência e gravidade de efeitos¹.

A própria Organização Mundial da Saúde – OMS retrata esta complexidade ao definir saúde como o estado de completo bem-estar físico, mental e social, não a simples ausência de doença ou enfermidade. A longa peregrinação da Epidemiologia nos traz episódios que envolvem trabalhadores cronicamente expostos a solventes orgânicos, como o benzeno, tolueno ou xileno, ou a pesticidas organofosforados, como o Paration ou Clorpirifós, mesmo em baixas doses, carregando o fardo da prevalência de agravos como o déficit cognitivo, depressão e ansiedade, em relação à população não exposta. Se esta mesma população simultaneamente estiver submetida a uma organização do trabalho assediadora e/ou a jornadas extensivas (quase sempre com longas exposições), o risco de acometimento dos mesmos transtornos pode aumentar.

Portanto, avaliar riscos à saúde humana nos espaços de trabalho é um desafio que exige a efetiva participação dos trabalhadores e que transpira humanidade, conhecimento, critérios técnicos adequados e largas doses de compromisso com o coletivo. No mundo real, é comum nos depararmos com Programas de Gerenciamento de Riscos – PGR, supostamente atendendo a Norma Regulamentadora nº 1 do MTE – NR-1, mas contidos pela ausência de empatia, incapacidade de compreender, sentir ou respeitar emoções e perspectivas alheias e superficialidade no tratamento de questões complexas. A soma de vários zeros a uma equação vital equivale a uma desconexão com a dor do outro e validação das condições já existentes nas empresas. A roda do destino em moto-contínuo, que começa e finda sempre no mesmo ponto e com mesmos resultados.

Segundo a OIT, os RPS são quaisquer aspectos do planejamento ou gestão do trabalho capazes de induzir o estresse ocupacional. Conviver, viajar, lutar, amar são alguns dos diversos aspectos da vida humana que podem envolver estresse e risco. As aspe-rezas do trabalho diário podem exceder a nossa capacidade adaptativa, gerando alertas e tensões. Se excessivo, crônico ou cumulativo, o estresse induzido pode ser traduzido por danos físicos e psicológicos trágicos, inclusa a ideação suicida. Alguns dos fatores do risco psicossocial rotineiramente encontrados: a) o conteúdo do trabalho, a muitas vezes impossível fuga para além do monótono, do repetitivo, daquilo que subutiliza as capacidades do indivíduo; b) a carga de trabalho, traduzida por jornadas extensivas ou assíncronas, trabalho em turnos, exigência de atenção e vigilância acima das capacidades e limitações humanas; c) o controle das tarefas, expresso na falta de autonomia e harmonia, na despersonalização do planejamento, na distância fria da tarefa meramente prescrita e execução alienada; d) relações interpessoais no trabalho, vividas na supervisão autoritária, nos assédios e constrangimentos frequentes, na insegurança no emprego; e) ambiente e equipamentos inseguros, com exposição cotidiana ao ruído, à sobrecarga térmica pelo calor e obrigatoria operação de máquinas perigosas, entre outros.

Estresse, ansiedade e depressão constituem o segundo problema de saúde ocupacional mais comum entre os trabalhadores europeus.² Além de ser um fenômeno mundial, o Brasil registra uma escalada de registros formais de afastamentos por transtornos mentais, inclusos os relacionados ao trabalho. Dados do Ministério da Previdência Social demonstram a crescente evolução histórica destes afastamentos: em 2024, foi registrado um novo recorde com 471.679 benefícios concedidos, acidentários e comuns (B91 + B31), vide plataforma SmartLab³. Quando aproximamos a ágora das visões humanistas, aquela que inter-

preta o mundo priorizando a dignidade, os direitos e o bem-estar das pessoas acima de quaisquer interesses político-econômicos, constatamos que muitos benefícios classificados como não acidentários possuem raízes longas na organização perversa, nos assédios e constrangimentos velados, na insegurança da continuidade do vínculo ou trabalho.

Este olhar ampliado também demonstra que as alterações da saúde mental dos trabalhadores não atingem apenas as populações tradicionalmente consideradas, como operários de chão de fábrica, mas estão presentes naquelas inseridas nas plataformas digitais, consumidas pela precarização do trabalho ou no lumpesinato, em sua famélica luta por apenas sobreviver mais um dia. Alcançam também os servidores da área saúde, educação e dos transportes, sindicalistas e membros das CIPAs, conforme pessoalmente atestamos. A luta contra os efeitos decorrentes dos RPS não é apenas uma urgência legal, mas uma prioridade civilizatória. A Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, alterou o tópico “1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais” da NR-1 e explicitou a obrigação das “organizações” (abstração à margem da lei e de seus aspectos sociológicos, mas próxima à comunidade coaching) considerarem os fatores de RPS relacionados ao trabalho.

Sua redação anterior já previa, implicitamente, esta obrigação, contida na generalidade da expressão “gerenciamento de riscos ocupacionais”. A Portaria 1.410/24 não inovou, apenas explicitou a importância do tratamento dos RPS para a promoção do trabalho digno. É o seu grande mérito. Estes riscos tornaram-se pauta recorrente na mídia, em grupos profissionais, em representações de empregados e empregadores.

A minimização dos RPS deve ser um esforço multidisciplinar que envolva trabalhadores

e suas representações, as ciências naturais e aplicadas - como a Psicologia do Trabalho, não se restringindo somente às questões ergonômicas - uso de metodologias reconhecidas, a exemplo das abordagens participativas clássicas contidas na Estratégia Sobane e no Método Deparis, além das alternativas contemporâneas. Se utilizadas, as ferramentas de avaliação dos RPS devem ser validadas⁴, combinando dados quantitativos e informações qualitativas, como as colhidas em entrevistas ou grupos focais. Outro consenso é afirmar que tratar RPS implica obrigatória participação dos trabalhadores na busca da identificação dos perigos, sua avaliação e controle, usando a lógica prevista na NR-1. Sem a pele fria e suada ao sentir estes riscos, sem vivenciar jornadas abusivas, sem viver o jugo dos assédios e constrangimentos seguidamente sutis, o seu processo de minimização sequer tem início. A NR-1 carrega a definição de nível de risco ocupacional como uma “combinação da severidade das possíveis lesões ou agravos à saúde com a probabilidade de sua ocorrência” nem sempre adequada, como no tratamento dos RPS.

Em português, o termo “probabilidade” assume uma acepção estatística, que parece buscar quantificar matematicamente a incerteza e a chance de um determinado agravo ocorrer. Exceto em situações pontuais, esta quantificação é complexa e antítese do trabalho humano real. Em 15 de maio de 2025, a Portaria MTE nº 765 concedeu um novo e generoso prazo para a vigência do tópico 1.5 da NR-1, até 25 de maio de 2026, estranhamente para uma obrigação que, contraditoriamente, não era nova. O grande mérito da alteração da NR-1 foi trazer o tratamento dos RPS ao debate público.

Se isoladamente nenhuma lei muda uma realidade social difícil, ocorreu o encontro entre o legislado e a urgência decorrente do perfil dos afastamentos e adoecimentos

dos trabalhadores. Para que esta alteração seja efetiva, o gerenciamento geral de riscos laborais deve ultrapassar a rotina da mera validação das condições existentes, a simples gestão para atender aos interesses da casa-grande. Como servidor, constato a frequente omissão de perigos óbvios no Inventário de Riscos do PGR, como a indução da carcinogênese humana ou da cruenta interface homem x máquina - HMI. Infelizmente, o mesmo ocorrerá no tocante aos RPS. E mesmo que alguns perigos sejam identificados, padrões e assessores contratados controlam os critérios de definição da probabilidade e severidade, controlam a classificação, em escala, de cada risco e controlam, conseqüentemente, o resultado. Simplesmente controlam, pois os critérios existentes na NR-1 são ausentes, genéricos, frágeis. Um nível de risco afirmado como baixo simplesmente implica cristalização, a não adoção

de quaisquer medidas preventivas. Talvez reflexos sobre o Fator Acidentário de Prevenção - FAP, o não recolhimento de alíquotas previdenciárias adicionais. Desde a publicação da minuta original da NR-1 no DOU, esta desgovernança foi apontada.

Para os RPS relacionados ao trabalho, a NR-1 está perfeitamente apta a cometer os mesmos equívocos já praticados com outros riscos, a mesma validação do pessimismo, o mesmo encobrimento de mutilações da saúde humana pelo trabalho. Leis criadas sem a ancoragem no real tendem a criar sombras e símbolos, não substância. Mia Couto nos fala da fadiga adquirida não apenas como trabalho acumulado, mas imersa na rotina, no vazio, no viver sem sonhos. Nós ainda somos livres para sonhar, vamos esperar por outros mundos possíveis. ■

O COMBATE AO ASSÉDIO ELEITORAL NO TRABALHO: IMPERATIVIDADE PARA GARANTIA DA DEMOCRACIA BRASILEIRA

Luciana Marques Coutinho
Procuradora regional do Trabalho e vice-coordenadora nacional da Coordigualdade.

A Constituição Federal de 1988 foi erigida com base na soberania popular por meio do voto direto, secreto, universal e periódico. A Carta Magna assegurou a liberdade do voto como um direito fundamental, garantia da estabilidade democrática por meio de eleições regulares e livres.

O trabalho constituinte e a conquista dos direitos estabelecidos na Constituição Federal vieram com o fim da longa ditadura (1964 -1985), o que só foi possível mediante luta social e política para o retorno à democracia no Brasil. Há um conjunto de princípios e normas constitucionais que constituem pilares indissociáveis da consolidação da democracia brasileira. A manutenção do Estado Democrático de Direito pressupõe a proteção de direitos fundamentais, liberdades civis, voto direto e na limitação do poder estatal.

A tensão entre o autoritarismo e a democracia remonta a tempos bem anteriores à ditadura civil militar que perdurou por 21 anos no Brasil. Fundado em tradições autoritárias com raízes ainda no período colonial e escravagista, o Brasil cresceu sob a égide do autoritarismo, segregações e estratificações sociais decorrentes do racismo, sexismo e outras formas de opressão, com fortes assimetrias na distribuição dos recursos econômicos e do poder político.

O “mandonismo”, fenômeno sociopolítico brasileiro que se caracteriza por um controle arbitrário e personalizado de um território por um líder local, tem origem no período da colonização. Este

Igor Souza Gonçalves
Procurador do Trabalho e coordenador nacional da Coordigualdade.

esquema, baseado na concentração de poder e dos recursos produtivos e na violência, é uma das formas de subverter a cidadania e a esfera pública para interesses privados (SCHWARCZ, 2019)¹. Essa prática, arraigada desde o Brasil Colônia e perpetuada no Império e na República, é reforçada pelo clientelismo e pelo patrimonialismo.

O uso de favores e apadrinhamentos para acessar recursos públicos estabeleceu fronteiras porosas entre os interesses privados e a coisa pública. Nesse contexto, consolidaram-se fenômenos como o “voto de cabresto” e o “curral eleitoral”, além do costume de converter o voto em moeda de troca para obter benefícios pessoais ou a proteção de padrinhos políticos.

A despeito disso, a Constituição Federal de 1988, já com décadas de promulgação, consolidou um ambiente democrático pautado por adversidades do sistema social, político e econômico brasileiro, mas que tem garantido eleições de mandatários dos poderes executivo e legislativo periódicas, transparentes e eficientes, com a utilização de metodologias de organização e colheita dos votos seguros e digitais

O ressurgimento de um conservadorismo extremo nos costumes e intensa polarização política, além de uma crescente fragilização de direitos trabalhistas, criou um cenário deveras desafiador para enfrentamento de um fenômeno constatado nas eleições presidenciais de 2022.

Uma verdadeira avalanche de denúncias daquilo que veio posteriormente a receber a denominação de “assédio eleitoral no trabalho”, praticado às claras e sem pudores, presencialmente, em mídias sociais, corporativas e institucionais, veio à tona, causando perplexidade e indignação social.

Conforme dados extraídos do sistema informatizado do Ministério Público do Trabalho (MPT), foram recebidas, só no ciclo eleitoral de 2022, 3.145 (três mil cento e quarenta e cinco) denúncias de assédio eleitoral. Condutas ilícitas denunciadas intencionavam manipular a escolha política eleitoral de trabalhadoras e trabalhadores, retomando práticas que se julgavam ultrapassadas.

Essas mesmas condutas ilícitas, embora com menor intensidade, foram reproduzidas nas últimas eleições municipais, em 2024.

O MPT recebeu um total de 905 notícias de fato em todo o país referentes a este ciclo eleitoral. Diante deste cenário, foi articulada e consolidada no MPT uma atuação específica que se tornou emblemática contra o assédio eleitoral no trabalho, prática que para além de violar o ordenamento jurídico trabalhista, põe em xeque a ainda jovem democracia brasileira.

¹ SCHWARCZ, Lília Moritz. Sobre o Autoritarismo Brasileiro. Companhia das Letras, 2019.

A criação e a consolidação do conceito do assédio eleitoral: atuação e respostas do Ministério Público do Trabalho

Não é permitida a utilização de práticas assediadoras nas relações laborais. Tais condutas violam direitos das vítimas, subvertendo o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, desvirtuando e deturpando seus objetivos.

Assim é que tais práticas foram expressamente previstas e vedadas na Convenção n.190 da Organização Internacional do Trabalho, primeiro diploma internacional a prever o conceito e o combate expresso ao assédio no trabalho. Como consta no preâmbulo da Convenção 190 da OIT, a violência e o assédio no trabalho podem ser enquadrados como uma violação aos direitos humanos.²

A Convenção 190 ainda não foi ratificada pelo Estado Brasileiro³, mas pode e deve ser aplicada como fonte de direito no Brasil, nos termos do artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho. Embora o combate ao assédio no trabalho já estivesse presente e incorporado na doutrina e jurisprudência, bem como na atuação do Parquet Trabalhista, fruto de interpretação sistemática e teleológica do ordenamento jurídico, a Convenção 190 da OIT representa inegável avanço, não só por consolidar o conceito, mas igualmente por estabelecer delineamentos fundamentais, como, por exemplo, a utilização da expressão “mundo do trabalho”.

Foi especialmente com base nos ditames da Convenção 190 da OIT que o Ministério Público do Trabalho cunhou o conceito de “assédio eleitoral”:

*O assédio eleitoral se caracteriza como a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento associadas a determinado pleito eleitoral, no intuito de influenciar ou manipular o voto, manifestação política, apoio ou orientação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou situações relacionadas ao trabalho.*⁴

Em uma atuação que primou por ampla interlocução interinstitucional, dado o caráter multifacetado do assédio eleitoral, com repercussões que ultrapassam as fronteiras laborais, o Ministério Público do Trabalho buscou firmar cooperações técnicas com outros ramos do Ministério Público, como Eleitoral e Federal⁵ e com a Justiça Eleitoral⁶, além de forte esforço interinstitucional articulado com a Justiça do Trabalho⁷.

Importante destacar o papel dos entes sindicais dos trabalhadores e patronais no recebimento e tratamento das denúncias de assédio eleitoral, e a atuação conjunta do MPT com as organizações sindicais que possibilitaram a realização de eventos conjuntos e assinatura do “Pacto Institucional para a Defesa da Democracia nas Relações de Trabalho”⁸.

Ainda como resultado da atuação do MPT, em resposta às práticas irregulares que chegaram ao conhecimento da instituição, em 2022 e 2024, foram expedidas 1.558 Recomendações, celebrados 274 Termos de Ajuste de Conduta (TAC) e ajuizadas mais de 80 Ações Cíveis Públicas pelo MPT. Por meio de ações cíveis públicas foram obtidas condenações expressivas de empregadores infratores, com imposição de pagamento de indenizações por danos coletivos de até R\$ 4 milhões⁹.

Além das indenizações individuais e coletivas, a atuação do MPT por meio das Recomendações, TACs e ACPs assegurou o cumprimento de outras obrigações essenciais para reprimir as práticas ilícitas e prevenir novas ocorrências, tais como a garantia temporária de estabilidade empregatícia, a imposição de condutas de abstenção de quaisquer atos ou práticas de assédio moral/eleitoral, aplicáveis a todo o corpo de trabalhadores, remoção de conteúdos assediadores de sites, perfis em redes sociais e aplicativos, com veiculação da condenação/ajustamento da conduta, além de retratação expressa, dentre outros.

Conclusão

A atuação rápida e incisiva do Ministério Público do Trabalho em conjunto com outros órgãos do sistema de justiça e organizações de defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores, como os sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais possibilitou o combate e enfrentamento de prática lesiva e irregular do assédio eleitoral nos pleitos 2022 e 2024.

Em 2026, com aumento da utilização de novas tecnologias digitais, como a chamada “inteligência artificial” de forma ainda mais intensa e a persistência da polarização política, é esperada a repetição ou até o acirramento do assédio elei-

toral. Que as instituições estejam preparadas e coesas para repelir essas condutas ilícitas com a intensidade e a rapidez necessárias. Como bem adverte Marilena Chauí¹⁰:

“(...) eleger significa não só exercer o poder, mas manifestar a origem do poder, repondo o princípio afirmado pelos romanos quando inventaram a política: eleger é ‘dar a alguém aquilo que se possui, porque ninguém pode dar o que não tem’, isto é, eleger é afirmar - se soberano para escolher ocupantes temporários do governo.”

“A Constituição Federal de 1988 foi erigida com base na soberania popular por meio do voto direto, secreto, universal e periódico.”

2 “(...) violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos, e que a violência e o assédio são uma ameaça à igualdade de oportunidades, são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente (...): parágrafo 6º do Preâmbulo da Convenção n. 190 da OIT. Disponível em: https://www.gov.br/mdic/pt-br/canais_atendimento/ouvidoria/canal-de-denuncias/arquivos-e-imagens/convencao-sobre-a-eliminacao-da-violencia-e-do-assedio-no-mundo-do-trabalho-c190-2013-convencao-no-190-sobre-violencia-e-assedio-2019.pdf/view.

3 A Convenção foi aprovada na 108ª Sessão (Centenário) da OIT em 10 de junho de 2019. O governo brasileiro deu início em 2023 ao processo de ratificação da Convenção 190 da OIT, que busca Eliminar Violência e Assédio no Mundo do Trabalho, por meio da mensagem nº 86 de 08/03/2023 que encaminhou ao Congresso Nacional o texto da Convenção, porém a questão encontra-se estagnada no Congresso Nacional. A mensagem do presidente remetendo a Convenção à ratificação disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/despachos-do-presidente-da-republica-468754338>

4 Conforme cartilha “Assédio Eleitoral no Trabalho” publicada pelo Ministério Público do Trabalho, iniciativa da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação do Trabalho - Coordigualdade e Grupo de Trabalho Assédio Eleitoral e Convenção 190 da OIT - Subgrupo Cartilha Assédio Eleitoral. Disponível em <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/coordigualdade/cartilhas>.

5 A atuação concertada dos ramos do Ministério Público Brasileiro com a interveniência e condução do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) conduziu a expedição da Recomendação n. 110/2024 e a publicação Protocolo de Intenções 04/2024 do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP).

6 A articulação interinstitucional culminou com a celebração de Acordo de Cooperação Técnica TSE nº 13/2023, estabelecendo mútua cooperação para o combate ao assédio eleitoral no meio ambiente do trabalho.

7 A atuação conjunta com a Justiça do Trabalho resultou em várias ações, dentre elas a realização de eventos conjuntos com a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT) com o objetivo de estruturar capacitação para magistrados e membro do MPT sobre assédio eleitoral.

8 Documento firmado pelo Ministério Público do Trabalho, através do Procurador Geral do Trabalho e várias Centrais Sindicais do segmento dos trabalhadores. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/carta-aberta-pacto-institucional-para-a-defesa-da-democracia-nas-relacoes-de-trabalho-1-2.pdf>.

9 Por exemplo, o caso de uma empresa agroflorestal, uma das maiores empresas do setor de palma do país, condenada nos autos do processo n. RR-0000728-77.2022.5.08.0016 pela prática de assédio eleitoral.

10 Disponível em: “Marilena Chauí fala sobre o poder da mídia”, Fundação Perseu Abramo

QUANDO O CALOR ADOECE

A EXPOSIÇÃO AO AGENTE NOCIVO CALOR NO AMBIENTE DE TRABALHO

Eduardo de Vasconcellos Correia Annunziato
Presidente do Sindicato dos Eletricistas de São Paulo e presidente da Federação Nacional dos Trabalhadores em Água, Energia e Meio Ambiente.

Antônio Carlos Moreira
Engenheiro de Segurança do Trabalho, engenheiro eletricista, engenheiro civil e ambiental, especialista em Ergonomia e técnico industrial.

Co-autora: Alessandra Eduarda Lima dos Santos - Advogada

A morte súbita de um trabalhador, ocorrida em 28/01/2026, durante o exercício de suas atividades laborais em uma rotina consagrada há anos, sem qualquer registro no PCMSO — Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, que o impedisse de atuar no setor elétrico, chamou atenção. O óbito ocorreu de forma inesperada e por causas ainda não totalmente esclarecidas, sendo este um episódio que evidencia a necessidade de análise detalhada da exposição a agentes nocivos no ambiente de trabalho. Registra-se que outros trabalhadores já faleceram de maneira similar, reforçando a relevância do tema.

A exposição ao agente nocivo calor tem se tornado cada vez mais preocupante, deixando de ser meramente insalubre para assumir contornos de periculosidade, pois as empresas, frequentemente, não implementam medidas efetivas de proteção à saúde e à integridade física de seus trabalhadores. Essa realidade pode ser facilmente constatada a partir da análise de PGR — Programa de Gerenciamento de Riscos, elaborado pelas empresas, nos quais, muitas vezes, o calor está presente de forma diária, com grande número de trabalhadores expostos, sem que haja qualquer procedimento específico de proteção.

Em setores como o elétrico, nos quais os trabalhadores atuam a céu aberto ou em ambientes fechados com exposição a fontes naturais ou artificiais de calor, observa-se que o risco muitas vezes é ignorado nos protocolos de segurança do

trabalho e de medicina do trabalho. As empresas justificam tal conduta alegando que o Anexo 3 da NR-15 — que trata de limites de tolerância para exposição ao calor — não reconhece a exposição a fontes naturais de calor como insalubre. No entanto, mesmo diante da presença de fontes artificiais de calor, algumas empresas deixam de adotar medidas de proteção adequadas, interpretando erroneamente a norma como isenção de obrigação.

A ausência de reconhecimento e controle do agente nocivo calor gera consequências sérias, pois sem a identificação do risco no PGR, o médico do trabalho não consegue desenvolver protocolos médicos preventivos ou ações de monitoramento adequadas. Para que a exposição ao calor seja corretamente gerenciada, é essencial que constem no PGR informações como a identificação de perigos e avaliação dos riscos ocupacionais, incluindo medidas de mitigação e planos de ação.

IDENTIFICAÇÃO DE PERIGOS E AVALIAÇÃO DE RISCOS

A etapa de identificação de perigos exige que sejam descritos os riscos e os possíveis danos à saúde, as fontes e circunstâncias de exposição, bem como os grupos de trabalhadores sujeitos ao perigo. No caso do agente nocivo calor, os perigos incluem danos à saúde temporários ou permanentes, risco à vida, ocorrência de aciden-

tes de trabalho relacionados à exposição ao calor, aumento da probabilidade de erros operacionais e choque elétrico potencializado pelos efeitos do calor. Entre os possíveis agravos à saúde estão desmaios, desidratação, alucinações, exaustão térmica, fadiga, desatenção e rabdomiólise.

As fontes de exposição variam conforme o ambiente: em atividades externas, a principal fonte é o calor solar, enquanto em atividades internas, incluem transformadores de energia elétrica e espaços confinados. As circunstâncias de exposição abrangem atividades a céu aberto ou subterrâneas, e os grupos de trabalhadores mais afetados são eletricitistas da rede aérea e subterrânea. A identificação dos perigos deve ainda considerar fatores externos previsíveis relacionados ao trabalho que possam afetar a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Após a identificação dos perigos, procede-se à avaliação de riscos ocupacionais, combinando a severidade das possíveis lesões com a probabilidade de ocorrência. A severidade deve ser determinada pela magnitude das consequências das lesões ou agravos à saúde, considerando a pior consequência possível. A probabilidade é definida com base na chance de ocorrência, levando em conta as condições de exposição e as medidas preventivas existentes. No caso do calor, a avaliação indica um risco extremo, pois a probabilidade de ocorrência de agravos graves é alta e suas consequências podem ser fatais. A exposição simultânea de múltiplos trabalhadores aumenta ainda mais o risco, tornando essencial a adoção de medidas de prevenção.

ITEM	DESCRIÇÃO	EXEMPLOS/DETALHES
Perigos e possíveis lesões ou agravos à saúde	Danos à saúde; risco à vida; acidentes de trabalho relacionados ao calor; choque elétrico potencializado; aumento de erros operacionais.	Desmaios, desidratação, alucinações, exaustão térmica, fadiga, desatenção, rabdomiólise.
Fontes e circunstâncias de exposição	1. Atividades externas: calor natural (sol). 2. Atividades internas: transformadores e ambientes confinados.	1. Atividades externas: calor natural (sol). 2. Atividades internas: transformadores e ambientes confinados.
Grupo de trabalhadores sujeitos ao perigo	Eletricistas da rede aérea e subterrânea	Pode incluir um ou mais trabalhadores que atuam nos ambientes descritos.

CONTROLE DE RISCOS

O controle do agente nocivo calor deve seguir uma hierarquia de medidas preventivas. Sempre que for verificada a presença de risco, o empregador deve implementar ações destinadas a eliminá-lo, reduzi-lo ou controlá-lo. Entre as situações que exigem intervenção estão: exigências legais ou normativas, classificação do risco que indique necessidade de medidas, evidências de agravos à saúde e resultados de análises de acidentes ou doenças.

Quando não for possível eliminar o risco na fonte, devem ser aplicadas medidas administrativas ou de organização do trabalho. Caso estas se mostrem insuficientes, deve-se recorrer ao uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI).

FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA

A legislação brasileira estabelece claramente a obrigação do empregador de proteger a integridade física e a saúde dos trabalhadores. O artigo 157 da CLT determina que compete ao empregador cumprir e fazer cumprir normas de segurança, instruir empregados sobre precauções necessárias, adotar medidas determinadas pelos órgãos competentes e facilitar a fiscalização. O descumprimento configura negligência e risco à vida do trabalhador.

A NR-1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais estabelece que o empregador deve identificar, avaliar e controlar todos os riscos, independentemente de estarem formalmente caracterizados em normas específicas, como o Anexo 3 da NR-15. O risco existente não pode ser ignorado sob a alegação de que sua classificação formal não se aplica. Ao identificar o agente nocivo calor, o empregador deve implementar medidas preventivas mesmo que a atividade não seja caracterizada como insalubre para fins legais, como adicional de insalubridade ou aposentadoria especial.

O Anexo 3 da NR-15, ao estabelecer critérios de tolerância para exposição ao calor, não pode servir de justificativa para a omissão de medidas

A implementação das medidas deve sempre ser acompanhada de informação clara e contínua aos trabalhadores, garantindo conhecimento e adesão às práticas de prevenção.

No setor elétrico, por exemplo, trabalhadores frequentemente utilizam EPI completo, incluindo camisa de manga comprida, balaclava, luvas, capacete, óculos de segurança e botina. Apesar da proteção contra riscos elétricos e térmicos, esse vestuário aumenta a temperatura corporal em até 3°C, conforme índice IBUTG, agravando o risco de estresse térmico e desidratação. Tal realidade evidencia a necessidade de medidas coletivas, como pausas estratégicas, fornecimento adequado de água e monitoramento ambiental.

preventivas. A NR-7 (PCMSO) inclui o calor entre os agentes causadores de doenças ocupacionais, impondo o dever de monitoramento e prevenção. Além disso, o PGR, o PPP eletrônico e os eventos de SST (S-2240) do eSocial são instrumentos obrigatórios que asseguram o registro, controle e fiscalização dos riscos ocupacionais, produzindo evidências objetivas acerca da exposição e das medidas adotadas.

No setor elétrico, a exposição ao calor a céu aberto é inerente à atividade econômica, especialmente nas atividades de distribuição aérea de energia. Avaliações ambientais realizadas na base sindical constataram que trabalhadores laboraram sob condições insalubres durante praticamente todo o período de verão, independentemente de o tempo estar nublado ou ensolarado. Apesar disso, verifica-se que concessionárias de energia elétrica negligenciam o reconhecimento do agente físico calor em seus programas de segurança e medicina do trabalho.

Com o objetivo de prevenir riscos, o Sindicato dos Eletricistas de São Paulo – STIEESP implementou, em 03/12/2025, o 1º Plano Verão do Trabalhador Eletricista, emitindo alertas preventivos sobre o risco térmico entre 10h e 15h.

A seguir, apresentam-se dados técnicos apurados:

As avaliações foram realizadas a céu aberto, considerando o Índice de Bulbo Úmido Termômetro de Globo (IBUTG), parâmetro técnico utilizado para a caracterização da insalubridade por exposição ao calor. A configuração da insalubridade decorre da correlação entre o IBUTG, a taxa metabólica da atividade exercida e as condições reais de exposição.

No caso do trabalhador do setor elétrico (RDA), apurou-se limite de tolerância de 25,9°C, considerando taxa metabólica de 468 W, compa-

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A legislação trabalhista impõe ao empregador o dever jurídico de implementar medidas eficazes de prevenção e controle da exposição ao agente nocivo calor, nos termos da CLT, bem como das Normas Regulamentadoras, especialmente a NR-1 (Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR) e a NR-7 (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO).

A própria NR-1, em sua Tabela 23, classifica o calor como fator de risco físico, o que impõe sua obrigatoriedade de identificação, avaliação, registro e controle nos instrumentos formais de gestão de riscos ocupacionais, inclusive no PGR e no Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP).

No âmbito do eSocial, o reconhecimento do calor como agente nocivo é igualmente expresso e detalhado, exigindo seu correto enquadramento nos eventos de Saúde e Segurança do Trabalho (SST), com a devida informação quanto à exposição, intensidade e medidas de controle adotadas. Esses registros evidenciam que a exposição ao calor possui enquadramento técnico, previdenciário e trabalhista específico, sendo plenamente fiscalizável.

A omissão na proteção à saúde do trabalhador pode ser constatada por meio da análise do PGR, do PCMSO, do PPP, entrevistas e fiscalização sindical, inclusive pela comparação de documentos entre empresas do mesmo setor.

tível com atividade moderada (eletricista RDA), utilizando vestimenta comum, calça e camisa comprida de algodão, sem considerar, inclusive, o acréscimo térmico decorrente do uso de EPI.

Diante desses parâmetros técnicos, a exposição habitual a índices superiores ao limite de tolerância evidencia a caracterização de ambiente insalubre e reforça o dever do empregador de implementar medidas eficazes de controle, prevenção e mitigação do risco térmico, sob pena de responsabilização trabalhista, previdenciária e civil pelos danos decorrentes da omissão na gestão adequada do agente físico calor.

No contexto de elevação global das temperaturas, o calor assume papel relevante como fator causal ou concausal de acidentes e agravos à saúde. A hipótese de evento cardíaco associado à desidratação por calor, por exemplo, exige investigação criteriosa do nexo causal. Ainda que o uso de EPI seja indispensável à proteção elétrica e térmica, pode elevar a temperatura corporal, reforçando a necessidade de pausas, hidratação adequada e controle ambiental.

Assim, a negligência no reconhecimento, registro e mitigação do agente nocivo calor configura risco grave e juridicamente relevante, impondo atuação preventiva imediata do empregador e fiscalização efetiva das autoridades competentes, sob pena de responsabilização trabalhista, previdenciária e civil. ■

APOSENTADORIA POR CONDIÇÕES ESPECIAIS

INFORMAÇÃO, JUSTIÇA E CAMINHOS POSSÍVEIS

Paulo Rogério Albuquerque de Oliveira
Pós-doutorado pela Escola Nacional de Saúde Pública (ENSP), doutorado em Ciências da Saúde pela UnB e mestre pela Universidade de Alcalá de Henares, na Espanha. Graduado em Engenharia Mecânica pela UFBA e em Direito pela UNIP. Auditor-fiscal da Receita Federal

Falar de aposentadoria por condições especiais do trabalho é falar da vida concreta de quem constrói o país todos os dias. Trata-se de reconhecer que as condições ambientais determinadas pela organização do trabalho produzem efeitos reais sobre o corpo humano ao longo do tempo. Ruído intenso, calor, vibração, eletricidade, agentes químicos, poeiras minerais, agentes biológicos e inúmeras outras exposições não são abstrações. São experiências vividas por milhões de trabalhadores.

Durante muito tempo, o sistema previdenciário reconheceu essa realidade de forma intuitiva: se o trabalho expõe o indivíduo a condições noci-

do Brasil, é autor do PPP, NTEP, FAP e dos eventos de SST no eSocial. Professor titular da Universidade Paulista, coordenador da pós-graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho e conselheiro da 21ª Junta de Recursos do CRPS, na Paraíba.

vas, o tempo necessário para se aposentar deve ser menor. Não se tratava de um privilégio ou favor estatal, mas de uma compensação social mínima diante de uma desigualdade material evidente. Quem trabalha sob risco ambiental relevante não percorre a mesma trajetória de quem exerce atividades em ambientes controlados; o desgaste e o impacto acumulado são profundamente diferentes.

Historicamente, consolidou-se a lógica dos tempos de exposição de 15, 20 ou 25 anos, dependendo da gravidade do risco. Essa arquitetura normativa transmitia uma mensagem clara: a sociedade reconhece que determinadas condi-

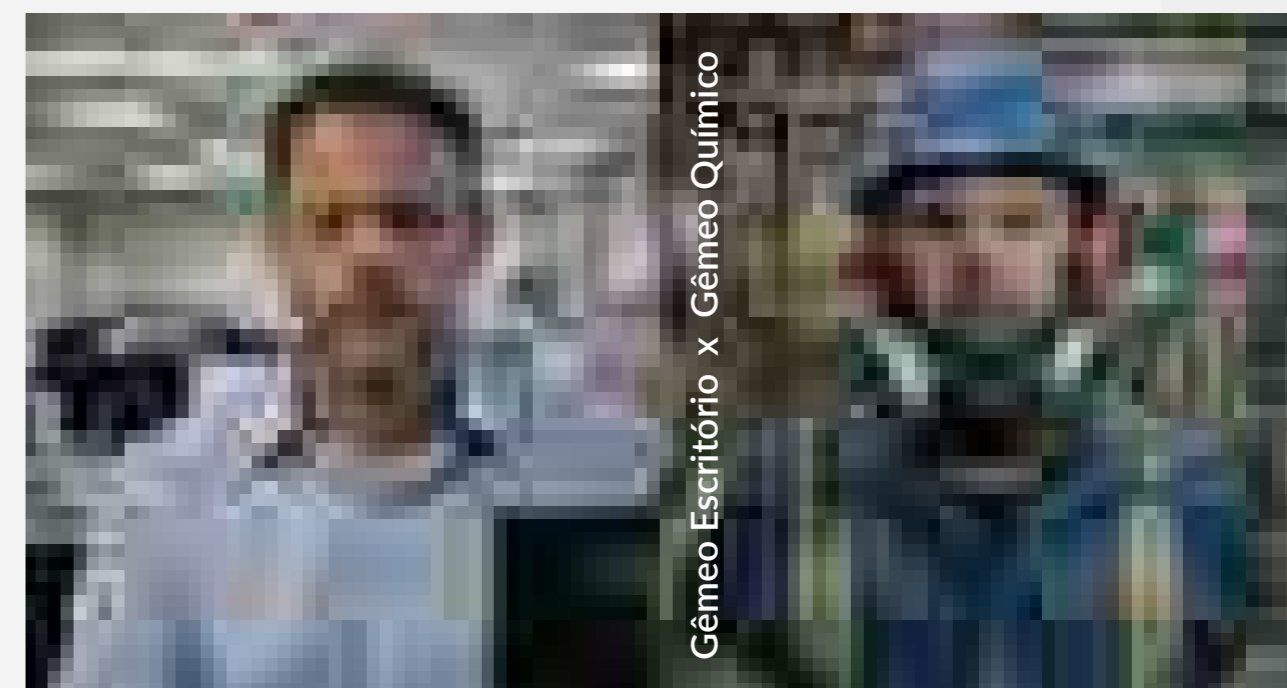
ções aceleram o desgaste humano e permitem que o trabalhador deixe o ambiente nocivo mais cedo. O Perfil Profissiográfico Previdenciário, o PPP, tornou-se o documento central dessa dinâmica. Ele deveria funcionar como a biografia laboral do trabalhador, registrando atividades, riscos ambientais e medidas de proteção coletiva. Em teoria, seria a ponte entre a realidade do ambiente de trabalho e o reconhecimento previdenciário. Na prática, porém, essa ponte muitas vezes apresenta falhas. Informações incompletas, registros genéricos e inconsistências são comuns e só se tornam visíveis quando o trabalhador precisa comprovar seu direito. Essa lógica começou a se transformar profundamente com a Emenda Constitucional nº 103, de 2019. A reforma introduziu a exigência simultânea de tempo de exposição e idade mínima. Surgiu então a expressão cárcere previdenciário. O trabalhador cumpre vinte e cinco anos sob condições nocivas e, ainda assim, precisa permanecer no ambiente de risco por não ter atingido a idade mínima. Imagine alguém que iniciou a vida laboral aos dezoito anos em ambiente com agentes químicos. Aos quarenta e três anos, já cumpriu vinte e cinco anos de exposição. Mesmo assim, precisa continuar trabalhando. O tempo foi cumprido, o desgaste ocorreu, mas a saída está bloqueada.

Essa mudança produz efeitos concretos: prolon-

gamento da exposição, aumento de doenças do trabalho e impedimento absoluto de ter direitos. A fábula dos irmãos gêmeos ajuda a ilustrar o absurdo. Dois trabalhadores iniciam juntos. Um atua em escritório; outro exposto a agentes químicos. Após vinte e cinco anos, o segundo apresenta desgaste evidente. Ainda assim, ambos devem esperar a mesma idade para sair. A igualdade formal ignora a desigualdade real. O resultado é paradoxal. Dois trabalhadores com a mesma trajetória de risco podem receber tratamentos distintos dependendo da data. Quem trabalhou antes mantém o direito à conversão. Quem trabalha hoje, sob as mesmas condições ambientais, perde essa possibilidade. A diferença não está no risco, mas no calendário. O risco é o mesmo; a proteção é menor.

Há, porém, uma terceira alteração que aprofunda o problema: a proibição de conversão do tempo especial em tempo comum a partir da promulgação da reforma. Durante décadas, a conversão funcionou como mecanismo de justiça previdenciária. Trabalhadores que não completavam todo o tempo exigido sob condições nocivas podiam converter o período trabalhado sob risco em acréscimo de tempo comum, reconhecendo que aquela trajetória foi mais desgastante.

A conversão era, na prática, um reconhecimento




ANTES DA REFORMA

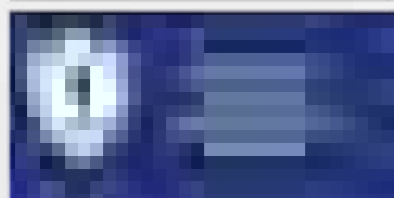


Se o trabalhador não completava 25 anos especiais, convertia esse tempo com um acréscimo para aposentadoria comum. Era um reconhecimento proporcional do desgaste.

DEPOIS DA REFORMA



Proibição absoluta da conversão para períodos trabalhados após a promulgação.



proporcional do risco. Se o trabalhador passou dez, quinze ou vinte anos exposto, esse período gerava um acréscimo no tempo total de contribuição. A reforma interrompeu essa possibilidade para períodos posteriores à promulgação. Essa ruptura gera sensação profunda de injustiça e é objeto de debate constitucional no Supremo Tribunal Federal, em ação proposta pela CNTI¹.

Em meio a esse cenário, surge um problema ainda mais

silencioso: a falta de acesso à informação. O sistema previdenciário brasileiro tornou-se altamente digital e baseado em grandes bases de dados. Informações são produzidas continuamente por empresas, órgãos públicos e sistemas integrados. No entanto, o trabalhador raramente consegue acessar, compreender e utilizar essas informações de forma estratégica. Existe um verdadeiro descompasso entre a quantidade de dados disponíveis e a capacidade de transformá-los em instrumentos de defesa de direitos.

É justamente nesse ponto que a tecnologia passa a desempenhar um papel transformador. Pela primeira vez, o trabalhador pode acessar diretamente seus dados previdenciários por meio do Meu INSS. Esse acesso representa uma mudança histórica. O que antes estava disperso em arquivos físicos e sistemas fechados passa a estar disponível em ambiente digital.

O desafio deixa de ser a existência de dados e passa a ser a capacidade de interpretá-los. Ferramentas tecnológicas passam então a desempenhar papel estratégico. Elas traduzem dados em diagnóstico, identificam inconsistências e apontam caminhos administrativos e judiciais, fortalecendo a atuação sindical e reafirma um princípio essencial: o direito a ter direitos depende do acesso à informação. Apesar das dificuldades, a combinação entre dados, tecnologia e organização coletiva abre

novas possibilidades. Transformar informação em estratégia e estratégia em direitos é o grande desafio do presente. A aposentadoria por condições especiais do trabalho permanece como expressão de justiça social e continua a exigir mobilização, conhecimento e ação coletiva.

A interpretação de dados previdenciários, contudo, não é tarefa simples. Exige conhecimento técnico, compreensão normativa e capacidade de análise. É nesse contexto que surgem ferramentas tecnológicas capazes de traduzir informações complexas em diagnósticos compreensíveis. O funcionamento é direto. O trabalhador acessa seus documentos previdenciários, realiza o envio das informações e recebe um relatório diagnóstico elaborado com apoio de inteligência artificial. Esse relatório identifica inconsistências, aponta possíveis não conformidades, sugere caminhos administrativos e indica medidas judiciais cabíveis quando necessário.

O que antes era um conjunto de dados dispersos transforma-se em um panorama estruturado da situação previdenciária do trabalhador. Essa transformação fortalece a atuação sindical ao permitir a identificação de padrões de irregularidades e riscos recorrentes, fortalecendo a defesa coletiva. A tecnologia não substitui a organização sindical; ela amplia sua capacidade de luta e reação. Embora o caminho

tenha se tornado mais complexo após 2019, a combinação entre dados, tecnologia e organização coletiva abre novas possibilidades para que quem trabalha sob condições nocivas conquiste o descanso que a própria realidade do trabalho justifica. A implementação de softwares que permitam que trabalhadores compreendam suas próprias informações, abre-se espaço para uma atuação sindical mais estratégica e preventiva. Torna-se possível identificar padrões de irregu-

gia pode ser convertida em direitos efetivamente exercidos.

A aposentadoria por condições especiais do trabalho continua sendo uma expressão de justiça social. Trata-se de reconhecer que o trabalho, em determinadas circunstâncias, impõe custos humanos que não podem ser ignorados. O caminho tornou-se mais complexo, mas a combinação entre informação, tecnologia e organização cole-



EMPODERAMENTO DIGITAL
O acesso direto aos dados pelo "Meu INSS" é o primeiro passo da defesa.

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL
Tecnologia que traduz dados complexos em diagnósticos claros e caminhos jurídicos.

FORTELECIMENTO SINDICAL
Uso de dados para identificar padrões de irregularidades e fortalecer a luta coletiva.

laridades, mapear riscos recorrentes e fortalecer a defesa coletiva de direitos. A tecnologia, nesse sentido, não substitui a organização sindical; ao contrário, amplia sua capacidade de atuação.

Não é raro encontrar PPPs incompletos, contraditórios ou simplesmente incompatíveis com a realidade vivida pelo trabalhador. Muitas vezes, informações essenciais deixam de ser registradas. Outras vezes, registros são preenchidos de forma genérica, padronizada ou imprecisa.

Em inúmeros casos, o trabalhador só descobre essas falhas quando precisa comprovar seu direito, anos depois, já diante de um pedido de aposentadoria. Nesse momento, percebe que aquilo que deveria protegê-lo acabou se tornando um obstáculo adicional. Apesar das dificuldades impostas pelas mudanças recentes, existem razões concretas para esperança. A digitalização dos dados previdenciários, o avanço das ferramentas tecnológicas e a capacidade de organização coletiva criam um cenário. No qual dados podem ser convertidos em diagnóstico, diagnóstico pode ser convertido em estratégia e estraté-

tiva abre novas possibilidades. Em última análise, trata-se de reafirmar que direitos não desaparecem quando se tornam mais difíceis de acessar. Eles exigem novas formas de mobilização, novas ferramentas e novas estratégias.

Ao final, permanece a convicção de que informação e organização continuam sendo as bases da proteção social. Transformar dados em direitos é o grande desafio do presente. E é também a grande oportunidade para construir um futuro em que quem trabalha sob condições nocivas possa, de fato, conquistar o descanso que a própria realidade do trabalho justifica. No fundo, toda essa discussão converge para um princípio essencial: o direito a ter direitos depende do acesso à informação.

Sem informação, não há reivindicação consistente, não há prova robusta e não há acesso efetivo à Justiça. A informação passa a ser uma ferramenta de emancipação. Quando o trabalhador compreende sua trajetória laboral, compreende também suas possibilidades de ação. ■

UM MUSEU CONSTRUÍDO POR MOVIMENTOS SOCIAIS: A EXPERIÊNCIA DO MEMORIAL DOS DIREITOS HUMANOS OCUPADO



Débora Raiza Rocha Silva
Doutoranda em História pela UFMG, onde pesquisa políticas e práticas de memória relacionadas a lugares marcados por violações de direitos humanos. Mestre e especialista em História pela mesma instituição, atua como consultora em patrimônio cultural e povos e comunidades tradicionais. É integrante do Laboratório de História do Tempo Presente (UFMG) e da Matuta - Comunidade de Pesquisa em Terreiros.

Felipe Tertuliano_Vista da varanda do Memorial Ocupado_2025

O Brasil viveu uma ditadura empresarial-militar durante 21 anos e seus horrores ainda precisam ser conhecidos pela sociedade. Essa é a bandeira da ocupação do Memorial dos Direitos Humanos que se estabeleceu no dia 01 de abril de 2025, quando o golpe civil-militar dado, nesse dia, em 1964, completava 61 anos. O contexto atual aponta que diversas pesquisas, em diferentes campos do conhecimento foram desenvolvidas sobre esse período, revelando o uso da tortura, os desaparecimentos, as mortes, a perseguição aos trabalhadores e operários, aos estudantes, camponeses, quilombolas, povos indígenas, entre outras camadas da sociedade. Embora ainda haja muito a ser conhecido e pesquisado sobre os horrores da ditadura, como a violação dos direitos

humanos cometidas por empresas privadas; e, apesar de haver, até o momento, diversos arquivos de órgãos de repressão para serem abertos, a história, ou a verdade, já avançou muito em termos de conhecimento disseminado.

A memória, permeada por disputas e objeto complexo de se discutir, também está na esfera pública há algum tempo, especialmente a partir de relatos de ex-presos e familiares de mortos e desaparecidos, livros de memórias, documentários e comissões de indenização, para citar algumas referências.

Por outro lado, a execução de políticas públicas de memória ainda é um desafio a ser enfrentado,

assim como a justiça, com transições inconclusas e impunidades. Sabe-se que a Lei da Anistia, promulgada em 1979, encaminhou um processo de silenciamento que reverberou em obstáculos na promoção de debates sobre a necessidade de lembrar esse passado. Como proposto por Heloísa Greco (2009), a anistia deixou como legado narrativas conflitantes, com duas dimensões: anistia anamnesis versus anistia amnésia. A autora pontua que essas dimensões “se cruzam em permanente tensão” (GRECO, 2009, p. 358). A autora explica que a luta pela anistia, que demandava a libertação de presos políticos ou o retorno de exilados, foi apropriada pelo regime, gerando a impunidade aos militares e levando a um processo de esquecimento. Ao mesmo tempo, segundo Greco, o Movimento pela Anistia inaugurou uma dinâmica de participação social e política e de mobilizações no espaço público que foi fundacional para a luta por memória, verdade e justiça.

Esse contexto favoreceu a inércia do Estado brasileiro em se posicionar em relação às graves violações de direitos humanos cometidas durante a ditadura, com limitadas políticas públicas de memória e reparações, mas ao mesmo tempo, forçou a participação social. Ações como o reconhecimento dos desaparecidos como mortos e a indenização pecuniária, por meio da Lei Federal n. 9.140/1995; a criação da Comissão de Anistia, em 2002; e a instalação da Comissão Nacional da Verdade, em 2012, contribuíram, de forma mais contundente, para a formação de uma memória coletiva do período. No entanto, nos parece que essas políticas não alcançaram o grande público e não ressoaram de forma ampla em diferentes gerações, sobretudo na juventude, como podem fazer os espaços de memória para visita. No caso brasileiro, são recentes e ainda poucos, embora já existam, museus e centros de memória que discutam com profundidade as temáticas da ditadura e da violência de estado. Podemos citar o Memorial da Resistência, em São Paulo, o Memorial das Ligas e Lutas Camponesas, em Sapé, e o Memorial da Democracia, na Paraíba, o Memorial da Resistência de Fortaleza, no Ceará e o Memorial da Democracia de Recife, em Pernambuco.

No Brasil, são vários os locais de violência. Os

resultados da CNV, por exemplo, identificaram 17 centros clandestinos de tortura, enquanto a Comissão Estadual da Verdade em Minas Gerais - Covemg, mapeou 30 centros de repressão na capital e outros 67 nos demais municípios do estado. Muitos desses espaços têm sido reivindicados por movimentos sociais, ex-presos, familiares, entre outros coletivos, para serem reconhecidos como lugares de memória da repressão. Dentre as demandas, constam pedidos de tombamento como patrimônio cultural, solicitações de sinalização e transformações dos locais em centros de memória. Este é o caso da sede do antigo Departamento de Ordem Política e Social de Minas Gerais - Dops/MG, localizado na Avenida Afonso Pena, nº 2351, no bairro Funcionários, em Belo Horizonte. O órgão existia desde 1927, mas foi somente em 1956 que recebeu a denominação Dops, quando foi construída a edificação para abrigar o Departamento. Com projeto assinado pelo arquiteto Hélio Ferreira Pinto, o prédio foi concluído em 1958, articulando elementos arquitetônicos modernistas que se destacam na paisagem urbana. Trata-se de um edifício com quatro andares, sendo o primeiro onde estão localizadas 8 celas, pátio de banho de sol e estacionamento e os três acima, destinados ao funcionamento administrativo do órgão. Relatos e pesquisas apontam que no início da década de 1970 foram erguidos pelo menos dois espaços para aprimorar o uso da tortura: uma sala para interrogatório, em um anexo lateral do edifício principal, ligada a sala do delegado e acesso direto para a carceragem, cujo revestimento para isolamento acústico é feito de placas de cortiça; e o espaço localizado na área externa, na extremidade lateral do estacionamento, onde era aplicada a tortura de choque térmico, em uma sauna seca e o afogamento, em um tanque azulejado redondo com 1,60m de diâmetro e 1,50m de profundidade (COSTA; LEMOS e ZARANKIN, 2021, p. 178).

Outros ambientes do prédio são denunciados por servirem à violência, como uma sala no terceiro andar, onde mulheres foram detidas e torturadas e o armário abaixo da escada, onde uma militante relatou ter ficado presa temporariamente. Também no terceiro e no quarto andares, funcionou,

concomitantemente, o Destacamento de Operações de Informações - Centro de Operações de Defesa Interna - DOI-CODI. Esses órgãos foram criados no período da ditadura para municar a repressão política do Exército e em geral possuíam locais específicos em cada estado. No caso de Minas Gerais, esses órgãos compartilharam o mesmo espaço, tornando o prédio da Avenida Afonso Pena um dos principais centros de repressão do país. Essa história de longa duração de tortura, que teve seu início em 1958 e seu encerramento somente em 2017, quando a polícia civil definitivamente desocupou o local, foi marcada por guerras de narrativas sobre a violação dos direitos humanos e por conflitos pela propriedade, uso e memorialização da edificação, posicionando a sede do antigo Dops/MG como um lugar de disputa por memória.

Um marco inicial na busca pela memorialização do prédio se situa no ano de 1989, quando a sociedade civil organizada em torno dos direitos humanos realizou um ato na porta do edifício reivindicando o fim efetivo do Dops, extinto pela Constituição do estado. Na ocasião, os manifestantes carregavam uma faixa com os dizeres: “Dops. Antes: centro de tortura. Hoje: Centro João Lucas Alves” (Estado de Minas apud SILVA, 2018). Desse momento em diante, diferentes práticas e políticas de memória passaram a incidir sobre o prédio. Entre elas, destacam-se a promulgação da Lei Estadual nº 13.448, de 2000, que destinou a sede do antigo Dops à instalação do Memorial dos Direitos Humanos, bem como a proteção do edifício como patrimônio cultural municipal e estadual, em 2013 e 2016, respectivamente (SILVA, 2018).

Corroborando com a legislação, os dossiês de tombamento, referendados pela decisão dos conselhos de patrimônio, apontaram a importância de transformar o edifício em um centro de memória. Os documentos técnicos produzidos nesse âmbito legitimaram a Lei e restringiram o uso do espaço para qualquer outra finalidade que não seja a evidência das memórias traumáticas que o prédio carrega. Ocorre que, mesmo diante da lei, das recomendações dos tombamentos e da Covemg, dos inquéritos da Procuradoria de

Direitos Humanos do Ministério Público Federal, das mobilizações de ex-presos, familiares de mortos e desaparecidos e dos movimentos sociais, a lógica da protelação sobressai e o Memorial não foi implementado. Um esforço recente foi realizado durante o mandato do então governador Fernando Pimentel (2015-2018), do Partido dos Trabalhadores, quando houve a desativação da carceragem com a retirada do Centro de Remanejamento Feminino do Sistema Prisional Centro-Sul e, posteriormente, da transferência do Departamento Estadual de Combate ao Narcotráfico - Denarc, para outro local, em 2017. Essas ações abriram caminhos para iniciar, após 18 anos, o processo de implementação do MDH. Para isso foi contratado um projeto museográfico, elaborado pelo centro de estudos Projeto República da UFMG, cuja proposta de denominação era “Memorial dos Direitos Humanos - Casa da Liberdade”. Tanto o projeto, quanto o nome foram criticados, sobretudo por ex-presos, que compreendiam que aquele local nunca havia sido um “lugar de liberdade”. Em dezembro de 2018 foi feita a inauguração do Memorial, com instalação de placa, bem como a sua destinação oficial para a Secretaria de Direitos Humanos, Participação Social e Cidadania - Sedipac.

Com a eleição de Romeu Zema do Partido Novo, a implementação do MDH restou como responsabilidade de um governo de direita e neoliberal. No primeiro ano da sua gestão, os servidores públicos engajados no processo de implantação do Memorial procederam com a recusa do projeto expográfico Casa da Liberdade, entendendo que a proposta descaracteriza o prédio e as marcas da violência de Estado. Além disso, contrataram a elaboração de um novo projeto, feito por Grupo de Trabalho composto por pesquisadores da Museologia, História, Arquitetura, Direito e Arqueologia da UFMG. A pesquisa resultou em uma proposta que compreende o Memorial como um sítio histórico, centralizando o prédio como principal acervo. No entanto, o governo Zema não deu andamento à contratação do projeto executivo. Pelo contrário, a partir do ano de 2020, com a pandemia da Covid-19, fechou o prédio e relegou o espaço ao total abandono. Sem limpeza, vigilância segura, obras emergenciais necessárias

e nenhum aceno para implementação do Memorial, o prédio se tornou espaço de reivindicação dos movimentos sociais, sendo ocupado na madrugada do dia 01 de abril de 2025.

A ocupação do prédio representou a indignação diante da negligência e da ausência da sociedade civil organizada no processo de instalação e gestão do Memorial. Assim, com o intuito de pressionar o governo, os ocupantes passaram a denunciar tais questões nas redes sociais, na mídia, na Assembleia Legislativa de Minas Gerais (ALMG), entre outros meios de divulgação. Com isso, obtiveram como resultados, por exemplo, matérias impressas, virtuais e televisionadas em jornais de grande circulação e audiências públicas. Também conquistaram habeas corpus logo nos primeiros dias de ocupação impedindo a retirada dos militantes do local; um processo judicial de conciliação contra a solicitação de reintegração de posse acionada pelo Governo do Estado de Minas Gerais; abertura do processo de tombamento federal pelo Instituto de Patrimônio Histórico e Artístico Nacional - Iphan; abertura de Ação Civil Pública pelo Ministério Público Federal; visita da Comissão de Direitos Humanos da ALMG, do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania e da Comissão Especial sobre Mortos e Desaparecidos.

Inúmeras outras visitas de parlamentares, representantes de organizações de direitos humanos nacionais e internacionais, legitimaram a ocupação e fortaleceram a luta pela abertura do museu. Juntou-se a essa comunidade de apoio um público de mais de 8 mil pessoas realizando visitas mediadas, e ainda, cerca de 20 mil pessoas considerando as manifestações realizadas na porta do prédio.

A tarefa diária de manutenção da ocupação/Memorial tem sido desenvolvida de forma coletiva, orgânica e horizontal, a muitas mãos, com representantes do Movimento de Luta por Bairros e Favelas (MLB), da União da Juventude Rebelião (UJR), do Movimento Correnteza, do Movimento de Mulheres Olga Benário, do Movimento Luta de Classes (MLC), do Partido Comunista Revolucionário (PCR), da Unidade Popular (UP), do

Instituto Helena Greco de Direitos Humanos e Cidadania (IHG), da Comissão da Verdade dos Trabalhadores e do Movimento Sindical de Minas Gerais (Covet-MG), do Instituto Carlos Campos, dentre outros movimentos, como organizações sindicais. Trata-se de um episódio inédito, em termos de tempo - até a finalização deste artigo a ocupação estava há pouco menos de 20 dias para completar um ano -, adesão da sociedade civil, amplitude de movimentos, ganhos políticos e institucionais, e totalmente autônoma, orgânica e horizontal. Uma luta por memorialização que se soma a outras tão fundamentais no país, como a do Dopinha, no Rio Grande do Sul, da Casa Frei Tito, em Fortaleza, a Casa da Morte, em Petrópolis (RJ), alvo, hoje, de um processo de musealização conduzido pelo governo federal em parceria com o município e da sede do antigo DOI-CODI de São Paulo, também com uma movimentação importante para a sua musealização.

Esses dois últimos, por exemplo, possuem também processos de acautelamento em curso no Iphan, que recentemente, em novembro de 2025, concluiu o tombamento do antigo Dops do Rio de Janeiro, considerando os valores de belas artes e históricos da edificação, sobretudo aqueles ligados à repressão política durante o Estado Novo e a Ditadura Militar. Entendemos, assim, que o processo desenvolvido pela ocupação do Memorial dos Direitos Humanos por memória, verdade e justiça, reforça o trabalho que tem sido feito por distintos outros coletivos na reivindicação de ações de musealização e patrimonializações de espaços de memória traumática como forma de reparação e fortalecimento da democracia brasileira. ■

GRECO, Heloísa Amélia. Dimensões fundacionais da luta pela anistia. 2003. 559 f. Tese (Doutorado em História) - Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2003.

HALBWACHS, M. A Memória coletiva. Trad. de Laurent Léon Schaffter. São Paulo, Vértice/Revista dos Tribunais, 1990. Tradução de: La mémoire collective.

JELIN, Elizabeth. Los trabajos de la memoria. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores, 2002.

Lemos, C.M.; COSTA, Denise N. B.; Zaranekin, Andrés. “AS FLORES DO MAL”: arqueologia das estruturas da violência política da ditadura, o caso do Dops/MG. *Habitus*, v. 19, p. 163-188, 2022.

SILVA, Débora Raiza Carolina Rocha. Disputas em torno do Dops/MG: Guerra de narrativas, memorialização e patrimonialização (1989 - 2018). Dissertação (mestrado). Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. 2018, 197 p.

A TAREFA É DERROTAR A DIREITA E O FASCISMO, COM TRUMP E COM TUDO

Hélio Doyle
Jornalista e professor aposentado da Universidade de Brasília.
Ex-presidente do Sindicato dos Jornalistas do DF, membro do Conselho de Representantes da Federação Nacional dos Jornalistas (Fenaj) e integrante do Conselho Deliberativo da Associação Brasileira de Imprensa (ABI).



O mundo hoje é de quem tem a força. A força militar, principalmente, mas também a força do dólar — a moeda hegemônica nas relações e fluxos comerciais e financeiros internacionais.

O poderio militar e a moeda usada como arma são os instrumentos que asseguram a hegemonia estadunidense no mundo e destroem conceitos que pareciam sedimentados, apesar de constantemente violados nos últimos anos: independência nacional, soberania, autodeterminação, não ingerência, multilateralismo e direitos humanos.

Os Estados Unidos, sob o comando autocrático de Donald Trump, tentam criar uma nova ordem internacional que destrói os princípios do Direito Internacional implantados depois da Segunda Guerra Mundial. Os já limitadíssimos poderes da ONU e de seu Conselho de Segurança são reduzidos a zero; organismos internacionais são sabotados e esvaziados, tratados são rompidos unilateralmente, decisões de tribunais internacionais são ignoradas e seus juízes são punidos. Países são ameaçados militarmente e sancionados economicamente se não se curvarem aos interesses do império e de seu imperador.

Trump é o Hitler do século 21. Cultiva as mesmas ideias supremacistas e racistas, é o líder da extrema-direita internacional e quer ampliar o “espaço vital” dos Estados Unidos em busca de territórios e riquezas. Trump tem sua Gestapo — os assassinos comprovados e potenciais do ICE — e sua SS, as milícias dos estadunidenses brancos, neofascistas e racistas, forte e legalmente armados. E, pelo que dizem especialistas, assim como Hitler, Trump sofre de transtornos de personalidade e distúrbios mentais.

Não falta a Trump nem mesmo cometer genocídio para ser o Hitler deste século. É responsável, mais do que cúmplice, pelo genocídio dos palestinos por Israel. O também supremacista, racista, autoritário e violento Netanyahu tem em Trump o apoio essencial para seu projeto de destruição do povo e da cultura palestina, e de ocupação definitiva de seu território e de países vizinhos.

Há também, por parte de Trump, a exacerbação da política, praticada há 64 anos pelos Estados Unidos, de provocar fome, doenças e mortes em Cuba — um instrumento genocida para derrubar seu governo e conter a construção do socialismo a 140 quilômetros da Flórida.

Trump definiu que a China é o inimigo principal dos Estados Unidos e que todo o continente americano tem de estar sob domínio estadunidense e livre dos chineses. Reavivou a Doutrina Monroe, nunca efetivamente abandonada, mas antes limitada pela ordem internacional vigente. Demonstrou sua força militar no ataque à Venezuela e no sequestro do presidente Nicolás Maduro e de sua mulher, Cília Flores. Bombardeou impunemente embarcações em águas internacionais e matou seus tripulantes. Sequestrou navios petroleiros em ato de pirataria. Usa o dólar e o comércio como armas ao sancionar e taxar abusivamente vários países. Mostrou sua ingerência flagrante em eleições na Argentina, Equador, Bolívia, Honduras e Costa Rica. Ameaçou invadir o Panamá e obteve concessões em relação ao canal. Ameaça invadir até o Canadá e a “europeia” Groenlândia. E impede, com sucesso até agora, que países vendam petróleo a Cuba.

Ao lado disso, há a crise da chamada democracia liberal, que se manifesta especialmente na Europa, mas também na América e na África. O modelo de democracia adotado pelos países capitalistas, baseado teoricamente em eleições periódicas e liberdade de expressão, está sendo questionado em vários países por sua ineficiência para melhorar a qualidade de vida da população, pelo aumento das desigualdades sociais, pela corrupção e pelos privilégios gozados pelas elites políticas. Há nas pessoas um forte sentimento de frustração, abandono, ressentimento e medo diante do futuro.

A crítica e a rejeição a esse modelo de democracia levam à rejeição às instituições burguesas e ao sistema político, que historicamente era capitalizada pelas forças de esquerda, mas foi apropriada pela extrema-direita, que tem crescido numérica e eleitoralmente. E Trump é o líder dessa extre-

ma-direita que se organiza internacionalmente, com apoio e sustentação do complexo industrial-militar e das empresas que controlam as redes digitais e seus algoritmos.

II

É nesse contexto, que naturalmente tem muitos outros aspectos, que se situam o Brasil e as eleições neste ano de 2026. As inúmeras pesquisas de intenção de voto para presidente da República mostram que continua a polarização entre a extrema-direita e a centro-esquerda. Mostram uma população fragmentada, insatisfeita, majoritariamente conservadora quanto aos costumes, fortemente religiosa e adepta de medidas, como as contra a criminalidade, que a identificam com a extrema-direita. Ao mesmo tempo, a maioria apoia um Estado forte e protetor, que invista em saúde, educação e programas sociais.

Assim como em outros países, há forte desconfiança nas instituições políticas — os três poderes, partidos, sindicatos — que se amplia para a mídia tradicional, acusada de parcialidade à direita (justamente) e à esquerda (injustamente) e, pelos conservadores, de liberalidade excessiva nos costumes. Isso, também como em outros países, é capitalizado pela extrema-direita, que aproveitou o descrédito na mídia para estabelecer fluxos de informação sob seu controle absoluto, recorrendo a informações falsas (as fake news) para assegurar a predominância de suas narrativas.

A eleição de Jair Bolsonaro em 2018, como a de vários governadores e de um Congresso majoritariamente conservador e de direita, é resultado do sentimento antissistema que se propagou também no Brasil. Mas não foi só a extrema-direita neofascista que elegeu Bolsonaro e o sustentou no governo: foi também a direita que se diz democrática, mas que é capaz de tudo para impedir a ascensão e permanência da esquerda, mesmo a mais moderada e não socialista — como demonstrou ao promover o golpe militar de 1964 e o parlamentar de 2016, que derrubaram João Goulart e Dilma Rousseff.

O fato é que o poder real no Brasil, como em qual-

quer país capitalista, não é exercido pelo chefe do governo ou pelo parlamento. O poder real é do capital, em suas diversas vertentes (bancário, comercial, industrial, agropecuário, tecnológico), que se confundem e não são estanques. As contradições entre essas vertentes ainda existem, como entre o capital industrial e o capital improdutivo, mas são diluídas pela financeirização da economia, ou seja, a fusão no que se convencionou chamar de “mercado”. Esse é o poder real.

O capital financeiro domina a economia e as finanças, exerce a autoridade monetária (Banco Central) e controla os principais meios de comunicação do país e alguns de seus jornalistas e analistas. Financia campanhas eleitorais, concede privilégios, corrompe e coopta autoridades nos três poderes. Constitui mecanismos legítimos e ilegítimos de pressão e ingerência nas decisões legais, normativas e judiciais, e faz a lavagem do dinheiro sujo de pessoas físicas, jurídicas e do crime organizado.

Esse é o “sistema” que domina o país e que mantém as instituições democráticas liberais enquanto não se sente ameaçado existencialmente, ou enquanto não vê seus lucros e privilégios limitados. Para o capital financeiro, um governo de centro-esquerda com um Congresso de direita e extrema-direita não é uma ameaça existencial, mas é indesejável porque, por mais concessões que faça ao poder real, impede parcial ou totalmente a implementação de medidas importantes para a maximização dos seus lucros: subtração de direitos trabalhistas e repressão aos sindicatos; privatização de empresas estatais e de serviços públicos; redução do papel do Estado e dos controles ambientais; ocupação de terras indígenas e quilombolas; desregulação da economia; desonerações fiscais para empresas e milionários e submissão automática aos Estados Unidos — afinal, a meca do capitalismo.

A extrema-direita neofascista quer — e não esconde — implantar uma ditadura que reprima violentamente os que lhe fizerem oposição, mantenha controle sobre o Legislativo e o Judiciário, acabe com a liberdade de expressão artística e de imprensa, negue as evidências científicas (e

a própria Ciência) e, assim, tenha melhores condições para executar políticas ultraliberais. Seus aliados ditos religiosos querem, ainda por cima, implantar a teocracia.

Os interesses imperialistas de Trump se identificam com os interesses ultraliberais e entreguistas do capital financeiro e da direita no Brasil. Coerentemente com sua definição de inimigo principal, Trump quer acabar com os investimentos e a influência da China na América Latina. Quer o fim dos BRICS, que ameaçam o dólar, ou, pelo menos, que o Brasil se retire do bloco. Trump quer a posse das riquezas brasileiras: petróleo, minerais, terras raras, energia e água. Quer bases militares no Rio Grande do Norte e em Fernando de Noronha, e quer o controle total do Centro de Lançamento de Alcântara, no Maranhão — vítima de uma presumível sabotagem estadunidense em 2003, com 21 mortos, nunca realmente investigada.

Tudo isso será facilmente absorvido pelo capital financeiro e pela direita brasileira, caso um de seus candidatos vença as eleições presidenciais e conte com um Congresso aliado. A ideologia de extrema-direita e o poder econômico são hoje as maiores ameaças aos valores que têm de ser preservados: a democracia, os direitos humanos e a soberania nacional. Se o capital financeiro tiver um presidente afinado, um Congresso alinhado e um Judiciário controlado, o Brasil será palco de um governo autocrático, se não ditatorial, submetido aos Estados Unidos.

É ilusão achar que Trump não interferirá pesadamente nas eleições brasileiras. Ele quer o Brasil alinhado incondicionalmente para impor derrotas à China; não será a “química” que o fará se conformar com o maior país da América do Sul fora de seu controle. Trump recuou taticamente na ofensiva contra o Brasil mais por razões internas que externas, e por uma visível contenção do governo brasileiro em relação a questões como Venezuela, Cuba, Palestina e o uso do dólar. Trump só não apoiará ativamente a direita brasileira nas eleições se Lula se submeter às suas condições — o que não é factível nem esperado.

III

É preciso, assim, impedir a vitória da direita e da extrema-direita nas eleições deste ano. A democracia, mesmo limitada, e a ditadura, mesmo em potencial, são os polos da contradição principal deste momento. A ela se subordinam as demais contradições da sociedade brasileira.

Em função da correlação de forças, a esquerda reduziu seus objetivos programáticos em favor de alianças que permitam a governabilidade. O socialismo não está à vista, pois faltam as condições objetivas e subjetivas para iniciar sua construção, mas em um governo democrático e soberano é possível conquistar avanços que levem a melhores condições de vida, igualdade de oportunidades e respeito aos direitos humanos. Com a extrema-direita, o retrocesso será inevitável e a esquerda será perseguida.

Eleger o presidente da República — e tudo indica que Lula será candidato à reeleição — e ampliar as forças democráticas e de esquerda no Senado e na Câmara são as tarefas principais na atual conjuntura. A esquerda, mesmo unida, não tem condições de eleger o presidente e fazer maioria no Congresso sozinha. Por isso, é preciso firmar alianças com segmentos da sociedade que entendam que democracia e soberania são valores fundamentais.

O desejável é que essas alianças não sejam meramente fisiológicas e sejam formadas de modo transparente, com base em um programa de governo debatido. Para isso, concessões terão de ser feitas por todos os lados, pois assim funciona a democracia. ■



O que é o Movimento Sindical Internacional e sua importância na defesa dos Trabalhadores

Fernando Lopes
Engenheiro mecânico na Gerdau Simões Filho desde 1987. Foi dirigente do Sindicato dos Metalúrgicos da Bahia, da Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM/CUT), da Federação Internacional dos Metalúrgicos e da IndustriALL Global Union. É dirigente do Sindicato dos Metalúrgicos de Simões Filho.

Um pouco de história.

O sindicalismo moderno surge com o processo de industrialização advindo da primeira Revolução Industrial (meados do século XVIII) fenômeno esse iniciado na Inglaterra, mas com desdobramento em outros países, inclusive nos Estados Unidos da América.

A Primeira Internacional (Associação Internacional dos Trabalhadores) foi fundada em 24 de agosto de 1864, em um congresso em Londres, com presença de organizações do Reino Unido, França, Alemanha, Itália, Polônia e Suíça. Já nesse congresso, duas vertentes (comunistas e anarquistas) dominaram os debates sobre como organizar os/as trabalhadores em sindicatos e partidos políticos. As principais deliberações foram sobre a necessidade de redução da jornada de trabalho (na época não havia limites e se costumava trabalhar mais de 12 horas por dia), solidariedade entre trabalhadores em luta e a defesa da paz.

Desde a fundação da Primeira Internacional, várias tentativas de organizar internacionalmente os/as trabalhadores/as foram realizadas, sendo as mais importantes a Segunda, Terceira e Quarta

Internacionais. Nestes casos, diferentemente da primeira que articulava embriões dos sindicatos e partidos políticos, estas foram formadas, essencialmente, por partidos políticos.

No campo sindical, a CMT (Confederação Mundial do Trabalho) foi criada em 1920, mas reunia, basicamente, sindicatos vinculados à Democracia Cristã, sendo que, somente, em 1945 (após a Segunda Guerra, portanto) é que foi criada a Federação Sindical Mundial (FSM), que era uma organização unitária que reunia sindicatos de orientação comunista, social-democratas, democratas, cristãos, liberais etc.

Essa importante organização unitária foi bastante afetada pela guerra fria, vindo a rachar em 1949, quando a Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOSL), passando então a existir três Centrais Sindicais Mundiais: CMT, FSM e CIOSL. Em 2006, a CIOSL e a CMT se fundem dando origem à Confederação Sindical Internacional. Sendo assim, hoje, em nível internacional, temos a CSI e a FSM, que com suas estruturas regionais e por ramo dirigem/coordenam a ação sindical global.



Arquivo Pessoal_Fernando Lopes

Como estamos

As Centrais Sindicais Mundiais filiam as Centrais Sindicais Nacionais, e seu foco são as campanhas globais, seja por direitos gerais dos trabalhadores, como por questões mais políticas, como a luta mais recente contra a reforma trabalhista na Argentina, ou o sequestro do presidente Maduro ou mesmo o genocídio em Gaza. Outra frente, bastante importante para os/as trabalhadoras, é o trabalho coordenado; Centrais, Ramos, Sindicatos, junto à OIT, que por si só mereceria outro artigo. No Brasil, temos Centrais Sindicais filiadas à CSI e à FSM, como também sem filiação internacional, o que não impede que se consiga agendas comuns para as lutas concretas e defesa dos direitos da classe trabalhadora

Em 1893, os metalúrgicos criam a Federação

Internacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, FITIM (1893), que vem a ser, assim, o primeiro sindicato global de ramo, que foi seguido pelos demais ramos: têxteis organizaram a ITGWF (1894), depois vieram da Construção (1903) e, assim, sucessivamente.

As Internacionais por ramo passaram, desde então, por um processo de fusões acompanhando as mudanças no mundo do trabalho e a compreensão de que unidos somos mais fortes e, hoje, temos a seguinte configuração: Transportes; Industrial (metalúrgicos, químicos, têxteis etc.); Construção e Madeira (ICM); Serviços (UNI); Serviços Públicos (ISP); Educação (IE), Alimentação (UITA); Artes e Jornalistas.

Essas federações mundiais são autônomas, mas se articulam com a CSI no Conselho de Global Unions, que é formado também pela TUAC (Comitê Consultivo Sindical junto à OCDE).

No campo da Federação Sindical Mundial, os ramos se estruturam em secretariados internacionais, organicamente vinculados à FSM, que também passaram por reorganizações /fusões ao longo do tempo.

A relação do sindicalismo brasileiro com os sindicatos de outros países é histórica. Não podemos esquecer que nossa classe operária(trabalhadora) foi formada, desde a origem, por negros/as escravizados/as trazidos da África e operários/as europeus, principalmente espanhóis e italia-

nos, que traziam sua experiência sindical (grande parte anarquista ou comunista) de seus países de origem, criando assim os primeiros sindicatos do Brasil que já nasceram inseridos no debate internacional

Sendo assim, não é de estranhar o peso que sindicalistas brasileiros/as tem nas organizações sindicais globais, seja na CSI/FSM, seja nas organizações de ramos, com diversos companheiros/as exercendo postos importantes nas diversas organizações. Enquanto as Centrais Mundiais se coordenam nas lutas/campanhas com as nossas Centrais Sindicais, as Organizações Internacionais por ramo coordenam as lutas e campanhas com nossos Sindicatos/Federações/Confederações.

São basicamente quatro frentes de lutas de todas as Federações Mundiais, guardando as particularidades de cada ramo;

1- Fortalecimento sindical, educação sindicalização. As diversas federações coordenam programas projetos junto com os sindicatos filiados em um determinado país ou região de formação política/ sindical nos mais variados temas (sempre de acordo com as necessidades dos sindicatos filiados). Um tema recorrente é de construir poder sindical, o que implica campanhas de sindicalização, processos de unidade orgânica ou na luta, inclusão de juventude, negros, mulheres, LGBTQIA+, etc.

2- Enfrentamento ao poder das multinacionais, que implica: Negociação, assinaturas e monitoração da aplicação de acordos-marco Internacionais (sempre com o envolvimento dos sindicatos relevantes em determinadas multinacionais). Esses acordos contêm cláusulas em que a empresa se compromete a cumprir em todas as operações (em muitos casos, se aplica, inclusive para terceirizados e fornecedores) em qualquer parte do globo. Importante dizer que os acordos-marcos não substituem as leis nacionais nem CCTs/ACTs,

pelo contrário devem ser usados pelos sindicatos de forma articulada na defesa dos direitos dos/as trabalhadores. Criação de redes sindicais por empresas multinacionais ou coordenações por setores para troca de informações e organização de lutas conjuntas;

- Criação de grupos de trabalho (GTs) temáticos para tratar de assuntos específicos como: segurança em barragens; trabalho infantil; violência de gênero, segurança etc.

3 - Luta por igualdade e Direitos.

4 - Transição Justa

Por tudo isso, a participação dos sindicatos em Federações Sindicais Internacionais é fundamental e não pode ser passiva, temos que nos capacitar para defender os interesses de nossos filiados e temos que educar nossos filiados/as para a compreensão de que a frente internacional não pode ser relegada a um segundo plano, o que implica a participação ativa nos programas e campanhas, e, também na sustentação financeira nas nossas entidades, desde os sindicatos de base, passando por nossas federações/confederações, tanto em nível nacional como internacional. ■

TODAS POR TODOS TODOS POR TODAS

**PROTEGER E CUIDAR:
CONSTRUINDO UM
AMBIENTE DE TRABALHO
SEGURO E DECENTE.**

**SUPERINTENDÊNCIA
DO TRABALHO
EM MINAS GERAIS**

**MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO**



THE HISTORY OF THE UNITED STATES

The history of the United States is a complex and multifaceted story that spans centuries. It begins with the early Native American civilizations, such as the Mayans, Aztecs, and Incas, who built sophisticated societies in the Americas. The arrival of European explorers in the late 15th and early 16th centuries marked the beginning of a new era of discovery and expansion. The United States was founded in 1776, and its history is characterized by a series of events, including the American Revolution, the Civil War, and the rise of the industrial revolution. The country has grown from a small, isolated nation to a global superpower, and its history continues to shape the world today.

AMERICAN HISTORY