

O DIREITO FUNDAMENTAL À PAZ NO AMBIENTE DE TRABALHO¹Nahyra Ferreira dos Santos²
Maykon Fagundes Machado³

RESUMO

A presente pesquisa possui como objeto a análise do direito à paz como sendo aplicável ao ordenamento jurídico no âmbito do direito do trabalho. Como objetivo geral pretende-se analisar a conceituação e o histórico do direito à paz, esse que deriva de uma discussão internacional, entretanto sua aplicabilidade deve ser compreendida localmente de modo a garantir o bem-estar social. Como objetivo específico pretende-se compreender justamente a lógica do direito à paz como sendo um direito fundamental apto a garantir a dignidade no mercado de trabalho, vez que as raízes históricas remetem o trabalho em sua concepção à tortura, a degradação moral, sendo assim, o direito fundamental à paz encontra-se como um aliado de primeira hora da dignidade da pessoa humana. Não há pretensão de esgotar a temática. Quanto à Metodologia empregada, utilizou-se para a elaboração do presente relato de Pesquisa, o procedimento de análise e investigação bibliográfica.

Palavras-Chave: Direito à paz, Direito do trabalho, Direitos fundamentais, Dignidade humana, Bem-estar social.

Artigo submetido em: 29 de maio. 2024

Aceito em: 13 de setembro. 2024

Coordenadora Editorial:

Profa. Dra. Elizete Lanzoni Alves
Escola Superior De Advocacia (ESA-OAB/SC), Santa Catarina.

DOI: <https://doi.org/10.37497/rev.jur.oab-sc.v4i00.43>

¹ Originalmente publicado no livro Constituição e Direitos: Direito Fundamental à Paz. Florianópolis: Habitus, 2024. p. 175-190.

² Graduada pela Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI em 2015/1. Advogada regularmente inscrita na OAB/SC n.º 43.914, atuante na área de Direito do Trabalho. Presidente da Comissão de Assuntos Trabalhistas da OAB/SC, Subseção de Itajaí. Vice-Presidente da Comissão de Processo do Trabalho da OAB/SC. Membro da Comissão de Direito do Trabalho da OAB/SC. Membro da Associação Catarinense dos Advogados Trabalhistas (ACAT). Correio eletrônico: Nahyra.adv@outlook.com.

³ Mestre em Ciência Jurídica pela Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI. Pós-graduado em Jurisdição Federal pela Escola da Magistratura Federal de Santa Catarina (ESMAFESC) e em Direito Ambiental pela FACULDADE CERS. Graduado pela Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI em 2019/2, com obtenção do título de mérito acadêmico. Advogado regularmente inscrito na OAB/SC n.º 58.416. Professor do Curso de Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina – UNISUL, em Itajaí/SC. Presidente da Comissão de Direito Ambiental da OAB/SC, Subseção de Itajaí (2022-2023). Membro da Comissão de Desenvolvimento e Infraestrutura da OAB/SC. Membro da Comissão de Legislação e Assuntos Legislativos da OAB/SC. Membro efetivo do Instituto dos Advogados de Santa Catarina (IASC). Correio eletrônico: adv.maykonfagundes@gmail.com.

THE FUNDAMENTAL RIGHT TO PEACE IN THE WORKPLACE

ABSTRACT

This research aims to analyze the right to peace as applicable to the legal framework within labor law. The general objective is to examine the concept and history of the right to peace, which originates from international discussions but must be understood locally to ensure social well-being. Specifically, the study seeks to understand the logic of the right to peace as a fundamental right capable of safeguarding dignity in the labor market. Historically, work has often been associated with torture and moral degradation, making the fundamental right to peace a key ally in protecting human dignity. This study does not intend to exhaust the topic. Regarding the methodology, a bibliographic analysis and investigation were used to develop this research report.

Keywords: *Right to Peace, Labor Law, Fundamental Rights, Human Dignity, Social Well-being*

INTRODUÇÃO

Na pós-modernidade, a noção de paz trata-se de assunto extremamente relevante no contexto mundial, notadamente quando percebe-se que em pleno século XXI, ainda nos deparamos com temeridades de guerras e ruídos outros que abalam as estruturas das nações e a paz se esvai.

Nessa perspectiva, a presente temática é relevante justamente porque visa discutir um panorama abarcando o direito à paz como sendo um direito fundamental apto a sanar inclusive os conflitos nas relações trabalhistas da contemporaneidade.

Discutir a implementação de um direito à paz no âmbito do trabalho portanto, trata-se de pauta de primeira hora, vez que da origem da palavra trabalho já se extrai o que era entendido como tal.

Partindo dessas constatações, o **objeto** deste relato de pesquisa trata-se da análise do direito à paz como sendo aplicável ao ordenamento jurídico no âmbito do direito do trabalho

Partindo da técnica do referente⁴, figura como **objetivo geral**, pretende-se analisar a conceituação e o histórico do direito à paz, esse que deriva de uma discussão internacional, entretanto sua aplicabilidade deve ser compreendida localmente de modo a garantir o bem-estar social.

Como **objetivo específico**, enfim, pretende-se compreender justamente a lógica do direito à paz como sendo um direito fundamental apto a garantir a dignidade no mercado de trabalho, vez que as raízes históricas remetem o trabalho em sua concepção à tortura, a degradação moral, sendo assim, o direito fundamental à paz encontra-se como um aliado de primeira hora da dignidade da pessoa humana

⁴ A perspectiva conceitual da Técnica do Referente, entendida como a "[...] explicitação prévia do motivo, objetivo e produto desejado, delimitando o alcance temático e de abordagem para uma atividade intelectual, especialmente para uma pesquisa", foi extraída da obra: PASOLD, Cesar Luiz. **Metodologia da Pesquisa Jurídica**: teoria e prática. 13. ed. Florianópolis: Conceito Editorial, 2015, p. 217.

Para se desenvolver a base lógica deste artigo na fase de investigação, optou-se, nos moldes da Humildade Científica, pela adoção do Método Indutivo⁵.

As técnicas de pesquisa acionadas para se cumprir com a finalidade proposta pelo método eleito são as de Pesquisa Documental e Bibliográfica⁶, a Categoria⁷ e o Conceito Operacional⁸.

As adoções dessas últimas ferramentas são necessárias para se estabelecer, com clareza necessária, o Acordo Semântico⁹ entre os escritores e o leitor (es) a fim de se estabelecer, minimamente, quais são os pressupostos teóricos que conduzem o desenvolvimento, inclusive ideológico¹⁰, deste estudo.

1. O Direito à Paz Como Direito Personalíssimo

Quando ouvimos a respeito do Direito à Paz, imediatamente, equiparamos como a ausência de guerra, a falta de intervenção em nações soberanas, repúdio ao terrorismo, enfim, circunstâncias extremas que tiram a paz social ou de, pelo menos, um grande grupo de pessoas.

É natural este entendimento, pois na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o primeiro artigo que se refere a paz (artigo 4º, VI), faz relação com a defesa da paz interna e externa do Estado, em um primeiro momento e em uma leitura menos aprofundada, e não das pessoas propriamente ditas:

Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

I - independência nacional;

II - prevalência dos direitos humanos;

III - autodeterminação dos povos;

IV - não-intervenção;

V - igualdade entre os Estados;

VI - **defesa da paz;**

VII - solução pacífica dos conflitos;

VIII - repúdio ao terrorismo e ao racismo;

IX - cooperação entre os povos para o progresso da humanidade;

X - concessão de asilo político.

Parágrafo único. A República Federativa do Brasil buscará a integração econômica, política, social e cultural dos povos da América Latina, visando

⁵ “[...] base lógica da dinâmica da Pesquisa Científica que consiste em pesquisar e identificar as partes de um fenômeno e colecioná-las de modo a ter uma percepção ou conclusão geral”. PASOLD, Cesar Luiz.

Metodologia da pesquisa jurídica: teoria e prática. p. 213.

⁶ “[...] Técnica de investigação em livros, repertórios jurisprudenciais e coletâneas legais”. PASOLD, Cesar Luiz. **Metodologia da Pesquisa Jurídica:** teoria e prática. p. 207.

⁷ “[...] palavra ou expressão estratégia à elaboração e/ou à expressão de uma ideia”. PASOLD, Cesar Luiz. **Metodologia da Pesquisa Jurídica:** teoria e prática. p. 205.

⁸ “[...] definição estabelecida ou proposta para uma palavra ou expressão, com o propósito de que tal definição seja aceita para os efeitos das ideias expostas”. PASOLD, Cesar Luiz. **Metodologia da Pesquisa Jurídica:** teoria e prática. p. 205.

⁹ “[...] ato pelo qual os envolvidos num processo comunicativo partilham os significados para as palavras e expressões que estão escrevendo ou falando”. PASOLD, Cesar Luiz. **Metodologia da Pesquisa Jurídica:** teoria e prática. p. 204.

¹⁰ “[...] vamos a entender por ideología a un cuerpo de ideas que expresan el funcionamiento deseable de la sociedad, por parte de un grupo humano o colectivo social. Implican una representación y evaluación político-social existente para un momento histórico determinado, plantean un tipo de sociedad ideal o deseable a que se aspira, y prescriben las acciones políticas que permitan, ya sea acercar lo existente con lo ideal [...]”. SAAVEDRA, Fernando Jaime Estenssoro. **Medio ambiente e ideología:** la discusión pública en Chile, 1992-2002. Santiago: Ariadna/Universidad de Santiago de Chile – USACH, 2009, p. 28.

à formação de uma comunidade latino-americana de nações.¹¹ (Destques nossos)

No entanto, no artigo supracitado, em seu inciso II, faz menção a prevalência dos direitos humanos, o qual, em “lato sensu”, poderia englobar o Direito à Paz individual e subjetiva.

Pois bem. Na Declaração Universal dos Direitos Humanos não há explicitamente o Direito à Paz como um direito personalíssimo, motivo pelo qual permaneceu o viés de que o Direito à Paz nada mais é do que a garantia da paz mundial, ou seja, a contrariedade de qualquer tipo de conflito armado.

Passados alguns anos, as instituições internacionais passaram a ampliar o estudo ao Direito à Paz e perceberam a necessidade da construção de uma nova visão de paz. Assim, após 40 (quatro) décadas da Declaração Universal dos Direitos Humanos, ocorreu a Conferência Internacional sobre a Paz na Mente dos Homens, em Yamoussoukro, Costa do Marfim, na qual surgiu, pela primeira vez, a expressão “Cultura de Paz”, que significa “a paz em ação, o respeito aos direitos humanos no dia a dia, e a relação entre paz, desenvolvimento e democracia”¹². O seu objetivo era “assegurar a transição da cultura de guerra, de violência, de imposição e de discriminação à cultura da não-violência, do diálogo, da tolerância e da solidariedade”¹³.

Todavia, em que pese ter acontecido a supracitada conferência internacional, inexistia uma declaração de direitos humanos explícita sobre o Direito à Paz individual de cada ser humano, tornando-se evidente a sua necessidade de consolidação da paz, ante a existência de um mundo globalizado da unipolaridade, com o desrespeito a individualidade pessoal e imposições de dogmas.

Diante disto, em março de 2007, na Espanha, o “Conselho Consultivo do Governo da Catalunha para a Promoção da Paz” aprovou a “Declaração de Luarda sobre o Direito Humano à Paz”, no qual o direito humano à paz foi reconhecido em um documento internacional, estando positivado no seu artigo 1º: “As pessoas, os grupos e os povos têm o direito inalienável a uma paz justa, sustentável e duradoura” (Comitê da cultura de Paz, 2007).

Em 2010, a Associação Espanhola para o Direito Internacional dos Direitos Humanos (AEDIDH) e a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) aprovaram a “Declaração de Bilbao para o Direito Humano à Paz”.

A Declaração de Bilbao, além de reconhecer a concepção positiva de paz, que vai além da ausência de conflito armado e está ligada a eliminação de todas as formas de violência, explora a ideia de que a paz é uma condição essencial para a satisfação das necessidades básicas dos seres humanos e para o efetivo respeito aos direitos humanos. Assim, a AEDIDH se debruçou sobre a Declaração de Luarda, aperfeiçoando seus conceitos e, com o apoio da UNESCO, adotou a Declaração de Bilbao.¹⁴

¹¹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Lex. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaoconsolidado.htm. Acesso em 16 jan 2023.

¹² ABREU, Ana Carolina Barros. **A Paz Como Direito Humano**. Disponível em: <https://conic-semesp.org.br/anais/files/2017/trabalho-1000024597.pdf>. Acesso em 16 jan 2023.

¹³ MAYOR, Frederico. **A Cultura de Paz**. Disponível em: http://www.comitepaz.org.br/a_cultura_de_p.htm. Acesso em 16 de jan de 2023.

¹⁴ ABREU, Ana Carolina Barros. **A Paz Como Direito Humano**. Disponível em: <https://conic-semesp.org.br/anais/files/2017/trabalho-1000024597.pdf>. Acesso em 16 jan 2023.

Diversos encontros e conferências internacionais ocorreram nos anos de 2010, 2013, 2014 e 2015, após a Declaração de Bilbao para o Direito Humano à Paz, a fim de ampliar as discussões e aperfeiçoar o documento. Apenas em junho de 2016, foi aprovado o texto “Declaração Sobre o Direito à Paz” durante a 32ª Sessão do Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), que teve a presença de todos os 193 Estados membros. “Recomendou-se também que a Assembleia Geral adotasse o documento, declarando assim que todas as pessoas têm direito à paz”¹⁵.

Por fim, apenas em 19 de dezembro de 2016, a Assembleia Geral da ONU aprovou a “Declaração Sobre o Direito à Paz”, por meio da Resolução n.º 71/189.

A Declaração Sobre o Direito à Paz é composta por um preâmbulo e apenas cinco artigos, que “relaciona o direito à paz com a promoção e proteção dos direitos humanos”¹⁶, dispondo em seus artigos 1º e 2º que: “todos têm o direito de desfrutar da paz, de modo que todos os direitos humanos sejam promovidos e protegidos e o desenvolvimento seja totalmente realizado”, bem como que os Estados devem “respeitar, implementar e promover a igualdade e a não-discriminação, a justiça e o estado de direito, e garantir a ausência de medo, como meio de construir a paz dentro e entre as sociedades”¹⁷.

Abaixo, a transcrição dos artigos da Declaração Sobre o Direito à Paz (texto original):

Article premier

Chacun a le droit de jouir de la paix dans un contexte où tous les droits de l’homme sont promus et protégés et où le développement est pleinement réalisé.

Article 2

Les États devraient respecter, mettre en œuvre et promouvoir l’égalité et la non-discrimination ainsi que la justice et la primauté du droit, et veiller à ce que chacun soit à l’abri de la peur et de la misère en tant que moyen de consolider la paix au sein des sociétés et entre elles.

Article 3

Les États, l’Organisation des Nations Unies et les institutions spécialisées, en particulier l’Organisation des Nations Unies pour l’éducation, la science et la culture, devraient prendre des mesures durables pour mettre en œuvre la présente Déclaration. Les organisations internationales, régionales, nationales et locales et la société civile sont encouragées à apporter leur soutien et leur aide aux fins de la mise en œuvre de la présente Déclaration.

Article 4

Il importe de promouvoir les institutions internationales et nationales qui œuvrent en faveur de l’éducation pour la paix afin de renforcer entre tous les êtres humains l’esprit de tolérance, de dialogue, de coopération et de solidarité. À cette fin, l’Université pour la paix devrait contribuer à la grande tâche universelle de l’éducation pour la paix en participant à des activités d’enseignement, de recherche, de formation spécialisée et de diffusion des connaissances.

Article 5

Aucune disposition de la présente Déclaration ne doit être interprétée d’une manière contraire aux buts et aux principes des Nations Unies. Les dispositions contenues dans la présente Déclaration doivent être interprétées

¹⁵ ABREU, Ana Carolina Barros. **A Paz Como Direito Humano**. Disponível em: <https://conic-semesp.org.br/anais/files/2017/trabalho-1000024597.pdf>. Acesso em 16 jan 2023.

¹⁶ ABREU, Ana Carolina Barros. **A Paz Como Direito Humano**. Disponível em: <https://conic-semesp.org.br/anais/files/2017/trabalho-1000024597.pdf>. Acesso em 16 jan 2023.

¹⁷ UN, 2016 *apud* ABREU, Ana Carolina Barros. **A Paz Como Direito Humano**. Disponível em: <https://conic-semesp.org.br/anais/files/2017/trabalho-1000024597.pdf>. Acesso em 16 jan 2023.

conformément à la Charte des Nations Unies, à la Déclaration universelle des droits de l'homme et aux instruments internationaux et régionaux pertinents ratifiés par les États¹⁸.

Deste modo, apenas no final do ano de 2016 é que o Direito à Paz foi reconhecido, internacionalmente e de forma expressa, como um direito humano.

2. A Organização Internacional do Trabalho e o Direito à Paz

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi fundada em 1919 pela Conferência de Paz após a Primeira Guerra Mundial. É a única das Agências do Sistema das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, ou seja, os representantes dos empregadores e dos trabalhadores têm os mesmos direitos do que os do Governo¹⁹.

O Brasil é um dos membros fundadores da OIT e participa da Conferência internacional do trabalho desde a sua primeira reunião²⁰.

O objetivo da OIT é de promover a justiça e a paz social, com quatro pilares fundamentais: 1) o trabalho deve ser fonte de dignidade; 2) o trabalho não é uma mercadoria; 3) a pobreza, em qualquer lugar, é uma ameaça à prosperidade de todos; e 4) todos os seres humanos têm o direito de perseguir o seu bem-estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades²¹.

A importância da OIT é tamanha, que no seu 50º aniversário, em 1969, recebeu o Prêmio Nobel da Paz. Em seu discurso, o presidente do Comitê do Prêmio Nobel asseverou que a OIT era "uma das raras criações institucionais das quais a raça humana podia orgulhar-se"²², bem como que "a OIT tem uma influência perpétua sobre a legislação de todos os países" e deve ser considerada "a consciência social da humanidade"²³.

Além dos seus quatro pilares fundamentais, a OIT também possuía quatro categorias de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, quais sejam: 1) liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; 2) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; 3) a abolição efetiva do trabalho infantil; e 4) a eliminação da discriminação em relação ao emprego e à ocupação²⁴.

¹⁸ Organização das Nações Unidas. **Déclaration des Nations Unies sur le droit au développement**. 2016. Disponível em: <https://www.un.org/fr/events/righttodevelopment/declaration.shtml>. Acesso em 24 jan 2023.

¹⁹ Organização Internacional do Trabalho. **História da OIT**. Disponível em <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em 24 jan 2023.

²⁰ Organização Internacional do Trabalho. **História da OIT**. Disponível em <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em 24 jan 2023.

²¹ Organização Internacional do Trabalho. **História da OIT**. Disponível em <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em 24 jan 2023.

²² CONFETAM. Confederação dos (as) Trabalhadores (as) no Serviço Público Municipal. **OIT – Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <http://www.confetam.org.br/noticias/oit-organizacao-internacional-do-trabalho-2f2c/>. Acesso em 24 jan 2023.

²³ Organização Internacional do Trabalho. **História da OIT**. Disponível em <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em 24 jan 2023.

²⁴ Organização Internacional do Trabalho. **Conferência Internacional do Trabalho Acrescenta Segurança e Saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm. Acesso em 11 fev 2023.

No entanto, em 10 de junho de 2022, a 110ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT) acrescentou a segurança e saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho²⁵.

Ao adentrar ao assunto de segurança e saúde no trabalho, os debates na CIT se concentraram

(...)na ação urgente necessária para lidar com as consequências trabalhistas e sociais das crises atuais e no uso de abordagens centradas nas pessoas **para apoiar a paz**, a resiliência e o desenvolvimento inclusivo, em particular para as populações em situação de maior vulnerabilidade (Grifos nossos).²⁶

Logo, a OIT, em 2022, passou a considerar a falta de paz no ambiente de trabalho como risco a segurança e saúde do empregado, determinando que todos os Estados-membros se comprometam a respeitar e a promover a paz laboral.

3. O Meio Ambiente de Trabalho

Antes de adentrar ao tema central do Direito à Paz no Ambiente de Trabalho e a necessidade de efetivação deste direito no cenário trabalhista nacional, é necessário entender o que é o meio ambiente de trabalho.

O termo “trabalho” tem sua origem etimológica do latim, *tripalium*, o qual é derivado da junção: *tres* + *palium*, que significa o instrumento formado por três paus usado para punir os cavalos que resistiam a ferragem, dificultando a vida dos ferreiros. Assim, “o termo *tripaliare* (ou trabalhar) significava torturar com o *tripalium*”²⁷.

Já as palavras *labor*, tanto no latim quanto no inglês, *ponos* no grego e *arbeit* no alemão significavam dor e esforço²⁸.

Tais definições demonstram que, na época do surgimento do conceito de trabalho, as suas condições de desenvolvimento eram extremamente penosas.

Tanto é verdade que o marco para a proteção jurídica do trabalhador e do meio ambiente do trabalho foi a Revolução Industrial. Com ela, surgiu uma nova classe de operários, denominados de proletários, os quais eram trabalhadores de baixa renda que migraram da área rural para os grandes centros urbanos, em busca de melhores condições de vida.

O efeito dessa expansão populacional urbana foi a degradação do meio ambiente de trabalho. Os líderes empregadores não se importavam com as condições de trabalho dos proletários, porquanto existia um exército de operários à disposição para substituir doentes, mutilados e mortos.

²⁵ Organização Internacional do Trabalho. **Conferência Internacional do Trabalho Acrescenta Segurança e Saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm. Acesso em 11 fev 2023.

²⁶ Organização Internacional do Trabalho. **Conferência Internacional do Trabalho Acrescenta Segurança e Saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm. Acesso em 11 fev 2023.

²⁷ SILVA, Guilherme Oliveira Catanho da. **O Meio Ambiente do Trabalho e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. p. 03. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/trabalho-seguro/eventos/2015-05-30/guilherme_catanho_silva_meio_ambiente_do_trabalho.pdf. Acesso em 18 fev 2023.

²⁸ SILVA, Guilherme Oliveira Catanho da. **O Meio Ambiente do Trabalho e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. p. 03. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/trabalho-seguro/eventos/2015-05-30/guilherme_catanho_silva_meio_ambiente_do_trabalho.pdf. Acesso em 18 fev 2023.

As doenças ocupacionais, o envenenamento por agrotóxicos, os sombrios ambientes de trabalho, os acidentes fatais na construção civil e nas fábricas decorrentes da falta de qualificação técnica no manuseio das máquinas e a falta de proteção por parte dos trabalhadores, eram o “preço que a sociedade pagava” pelo desenvolvimento desordenado. Tal quadro nos revela, ainda, que a produção em série trouxe à margem toda a fragilidade do homem na competição desleal com a máquina²⁹.

Com isso, houve um aumento brutal de miseráveis, desempregados, mutilados, doentes e órfãos e, conseqüentemente, a criminalidade, exigindo que a sociedade repensasse nos meios de exploração da mão-de-obra, em razão do grave problema social vivenciado.

A partir de então, as condições de trabalho passaram a ser uma preocupação mundial, com a criação de normas de proteção do trabalhador e do seu meio ambiente do trabalho.

Atualmente, o meio ambiente do trabalho pode ser conceituado como

(...) o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio baseia-se na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentam (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.)³⁰.

Para o Professor José Afonso da Silva o meio ambiente do trabalho é o “complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa e de uma sociedade, objeto de direitos subjetivos privados, e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que o frequentam”³¹.

Amauri Mascaro do Nascimento defende que

[...] o meio ambiente de trabalho é, exatamente, o complexo máquina-trabalho; as edificações, do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc.³²

Por fim, Rodolfo de Camargo Mancuso entende o meio ambiente do trabalho como sendo “tudo que envolve e condiciona, direta e indiretamente, o local onde o

²⁹ SILVA, Guilherme Oliveira Catanho da. **O Meio Ambiente do Trabalho e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. p. 06. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/trabalho-seguro/eventos/2015-05-30/guilherme_catanho_silva_meio_ambiente_do_trabalho.pdf. Acesso em 18 fev 2023

³⁰ SILVA, Guilherme Oliveira Catanho da. **O Meio Ambiente do Trabalho e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. p. 09. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/trabalho-seguro/eventos/2015-05-30/guilherme_catanho_silva_meio_ambiente_do_trabalho.pdf. Acesso em 18 fev 2023

³¹ SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 2 ed., São Paulo, Ed. Malheiros, 2003, p. 5.

³² NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **A Defesa Processual do Meio Ambiente do Trabalho**. Revista LTr, 1999, 63/584.

homem obtém os meios para prover o quanto necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento, em equilíbrio com o ecossistema”³³.

Percebe-se que o meio ambiente de trabalho não se limita apenas ao ambiente físico em que se desenvolve o labor, mas abrange todos os que participam do processo empresarial, independentemente da natureza jurídica da relação, seja ele empregado subordinado com carteira assinada, trabalhador autônomo ou informal, estagiários e o empregador.

No ordenamento jurídico brasileiro, a preocupação do legislador constituinte foi de assegurar como direito fundamental do trabalhador um meio ambiente do trabalho seguro e adequado, conforme dispõe os artigos 1º, 7º, XXII, 196, 200, incisos II e VIII, e 225 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

O termo meio ambiente do trabalho, inclusive, aparece na Constituição Federal expressamente no seu artigo 200, VIII:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

(...)

VIII - colaborar na proteção do **meio ambiente**, nele compreendido o **do trabalho**.³⁴ (Grifos nossos)

Como pode ser verificado, há uma preocupação nacional e internacional de proteção ao meio ambiente do trabalho, principalmente com os sujeitos da relação trabalhista. Esta tutela deve envolver, também, a paz no meio ambiente do trabalho, como direito personalíssimo do trabalhador, conforme será visto a seguir.

4. A Paz Como Direito Fundamental no Trabalho

O Direito à Paz como direito personalíssimo e com uma visão antropocêntrica, tem relação direta com o bem-estar individual. Este, por sua vez, na relação de trabalho, refere-se as garantias fundamentais de saúde, higiene e segurança dos trabalhadores, com redução dos riscos inerentes ao labor. Tais garantias estão expressas na Constituição Federal de 1988, no seu artigo 7º, XXII:

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

(...)

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

(...)³⁵

A Consolidação das Leis do Trabalho, legislação infraconstitucional trabalhista, também tutelou a saúde e a segurança laboral em dezenas de artigos, inclusive reconhecendo como bens jurídicos defendidos juridicamente, dentre outros, a autoestima, a saúde, o lazer e a integridade física, passível de responsabilização ao agente que violar tais direitos:

³³ MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Ação Civil Pública Trabalhista**. 5 ed., São Paulo, Ed. RT, 2002, p. 59.

³⁴ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Lex. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 16 jan 2023.

³⁵ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Lex. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 16 jan 2023.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.³⁶

Para se ter um meio ambiente de trabalho seguro e sadio, é necessário proporcionar o bem-estar físico e psicológico dos empregados, pelo empregador, respeitando as normas trabalhistas, bem como a individualidade pessoal.

Assim como toda e qualquer relação humana, no trabalho, há inúmeros indivíduos com suas particularidades. Alguns mais sensíveis, outros mais grosseiros, uns mais organizados, outros mais submissos. No entanto, a individualidade de cada um não pode interferir no meio ambiente de trabalho, a ponto de retirar a paz de qualquer trabalhador.

Esta premissa parece algo óbvio, todavia, na prática, não vem sendo respeitada.

As relações trabalhistas brasileiras, em contramão com as preocupações internacionais, estão em declínio de direitos do trabalhador hipossuficiente, principalmente após a Reforma Trabalhista, com a nítida precarização do trabalho.

Quem trabalha com o Direito do Trabalho tem percebido, nos últimos anos, o aumento dos casos de assédio moral e sexual, gestão por injúria, agressões físicas e doenças ocupacionais principalmente de ordem psíquica.

De forma bastante simplificada, o assédio moral pode ser entendido como a exposição de uma pessoa a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada.

O assédio sexual é definido como o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter vantagem³⁷. A gestão por injúria é semelhante ao assédio moral, no entanto, é direcionada a coletividade e não de forma individual. A agressão física é qualquer conduta que ofenda ou coloque em risco a integridade ou a saúde física de um indivíduo. Já a doença ocupacional são patologias que estão relacionadas à atividade desempenhada pelo trabalhador ou as condições de trabalho.

Evitar que as supracitadas situações ocorram é dever patronal, sob pena de responder de forma objetiva pelos danos sofridos, porquanto, no contrato de trabalho, há cláusula implícita de incolumidade³⁸.

Caso o empregador não evite situações que retirem a paz individual, o trabalhador ofendido poderá buscar a tutela do Poder Judiciário para determinar que o empregador

³⁶ BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Lex. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm. Acesso em 25 fev 2023.

³⁷ Tribunal Superior do Trabalho. Assédio Sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir? Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20sexual%20%C3%A9%20definido,processos%20na%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho>. Acesso em 25 fev 2023.

³⁸ LISBÔA, Daniel. A Cláusula Implícita de Incolumidade do Contrato de Emprego e Seus Reflexos Para o Estudo do Acidente de Trabalho. 2012. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/29661/R%20-%20D%20-%20DANIEL%20LISBOA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 25 fev 2023.

cesse este sofrimento, podendo ser através da rescisão indireta do contrato de trabalho, bem como pela reparação dos danos extrapatrimoniais.

Todavia, o Judiciário não está cumprindo com o seu papel de tutelar e evitar a reincidência de atos que ferem o bem-estar no trabalho, minimizando, inclusive, a dor do empregado que teve o seu direito à paz violado.

À título exemplificativo, trazemos alguns julgados recentes que demonstram a violação do Direito à Paz no ambiente de trabalho e a ineficiência das decisões judiciais.

Nos autos n.º 0000818-85.2021.5.12.0056, o trabalhador foi espancado no trabalho pelo sócio proprietário da empresa em que trabalhava, em razão de ter reclamado do seu salário.

Em Primeiro Grau, o Juízo reconheceu a agressão física sofrida pelo empregado, rescindiu indiretamente o contrato de trabalho e condenou a empresa a efetuar o pagamento de indenização por danos morais em R\$50.000,00. No Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, incontroversamente, permaneceu o reconhecimento do espancamento sofrido com a rescisão indireta contratual, no entanto, reduziu para R\$6.000,00 a quantificação do dano moral, pela ausência de lesões incapacitantes permanentes. Aplicou-se, ainda, a tarificação do dano moral, pois tal valor corresponde a cinco vezes o salário do empregado.

Obviamente que a agressão física sofrida demonstra a falta de paz no ambiente de trabalho ao empregado diretamente atingido, mas também contra todos aqueles que presenciaram ou tiveram conhecimento do fato. Todavia, o valor arbitrado, certamente, não evitará a prática de situações semelhantes e a melhoria do bem-estar dos trabalhadores que lá permanecem.

Já nos autos n.º 0000582-92.2021.5.12.0005, o empregador instalou câmeras no banheiro masculino, sob a alegação de evitar furtos de materiais da empresa. A instalação de câmeras no banheiro fere a intimidade e, conseqüentemente, a paz individual. Em Primeiro Grau, o Juízo entendeu pela ilegalidade praticada pelo patrão, rescindindo indiretamente o contrato de trabalho do empregado e condenando a empresa ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$15.000,00. Em grau de recurso, a Tribunal Regional afastou a rescisão e toda a condenação, pois, no seu entender, o fato de ter câmeras no banheiro, por si só, não fere a intimidade, porquanto não houve divulgação nas redes sociais.

Neste caso, o constrangimento do empregado de saber que estava sendo filmado enquanto estava no banheiro, não foi o suficiente para o Poder Judiciário. Houve total desprezo ao dever de um ambiente de trabalho sadio e pacífico.

Por fim, nos autos n.º 0001680-07.2021.5.12.0040 a trabalhadora buscava a reversão da dispensa por justa causa aplicada, em razão de ter dançado em serviço. A decisão proferida pelo Juízo de Primeiro Grau manteve a justa causa, sob o fundamento que dentro do horário de trabalho não se pode admitir que a trabalhadora estivesse em momento de descontração e felicidade. A decisão foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.

Pelas decisões supracitadas, parece-nos que o significado de trabalho, voltou a ser de tortura e dor, conforme sua origem etimológica. Há um nítido retrocesso social para a efetivação da paz no ambiente de trabalho, considerando, inclusive, falta grave do empregado o fato dele ter momentos de felicidade e descontração no trabalho.

Deste modo, mesmo o Direito à Paz sendo amplamente reconhecido nacional e internacionalmente como um direito personalíssimo, a falta de políticas públicas e o descaso do Poder Judiciário torna este direito ineficaz no meio ambiente do trabalho,

martirizando o trabalhador e adoecendo a sociedade como um todo, afinal, conforme muito bem concluído por Jiddu Krishnamurti, “não é sinal de saúde estar bem adaptado a uma sociedade doente”.

CONCLUSÃO

Por fim, conclui-se a presente abordagem, retomando-se os objetivos postos de início.

No que se refere ao objetivo geral proposto, compreendeu-se que o direito à paz se torna fundamental na pós-modernidade, notadamente em razão de sua ampla construção a nível internacional, devendo ser implementado e garantido pelos países.

Em referência ao objetivo específico, compreende-se o direito à paz como sendo um direito fundamental garantidor de justiça social nas relações trabalhistas da atualidade, vez que ainda nos tempos hodiernos ouve-se relatos de trabalhos análogos à escravidão, por exemplo.

Sendo assim, a implementação do direito à paz na complexidade trabalhista se mostra plenamente aceita e apta a gerar uma transformação significativa no que conhecemos como sendo mercado de trabalho.

Ademais, o debate sempre se torna válido, principalmente a fim de ressignificar alguns conceitos postos, como a concepção do próprio Direito³⁹, esse que molda e se transforma cotidianamente, seja na perspectiva interna e igualmente externa⁴⁰.

REFERÊNCIAS

ABREU, Ana Carolina Barros. **A Paz Como Direito Humano**. Disponível em: <https://conicsemesp.org.br/anais/files/2017/trabalho-1000024597.pdf>. Acesso em 16 jan 2023.

BONAVIDES, Paulo. **O Direito à Paz**. 2006. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/opiniao/fz0312200609.htm>. Acesso em 16 jan 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Lex. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 16 jan 2023.

³⁹ “O que é direito?” Pergunta que Hart faz e no intuito de respondê-la, cria uma teoria com dois traços marcantes e que convém mencionar: a) para ele ela é geral pois tem como objetivo definir qualquer ordenamento jurídico que seja vigente na sociedade contemporânea; e b) é descritiva, pois tem como objetivo tornar clara a estrutura do Direito e seu funcionamento, mas sem levar em conta a justificação moral das práticas jurídicas. HART, Herbert. **O conceito de Direito**. São Paulo: Martins Fontes, 2009. p. 19 e 240.

⁴⁰ Como teoria, quer única e exclusivamente conhecer o seu próprio objeto. Procura responder a esta questão: o que é e como é o Direito? Mas já não lhe importa a questão de saber como deve ser o direito, ou como deve ele ser feito. É ciência jurídica e não política do Direito. Quando a si se designa como “pura” teoria do Direito, isto significa que ela se propõe garantir um conhecimento apenas dirigido ao Direito e excluir deste conhecimento tudo quanto não pertença ao seu objeto, tudo quanto não se possa, rigorosamente, determinar como Direito. Quer isto dizer que ela pretende libertar a ciência jurídica de todos os elementos que lhe são estranhos. Esse é o seu princípio metodológico fundamental.” KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**. 4. tiragem. Tradução de João Baptista Machado. São Paulo: Martins Fontes, 2014. p.01

BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Lex. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em 25 fev 2023.

BRASIL. Nações Unidas. **OIT Adiciona Segurança e Saúde aos Direitos Fundamentais no Trabalho.** 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/186004-oit-adiciona-seguranca-e-saude-aos-direitos-fundamentais-no-trabalho>. Acesso em 16 fev 2023.

CHACON, Daniel Cesar Franklin. **A Relação Entre o Direito do Trabalhador ao Bem-Estar e o Seu Meio Ambiente do Trabalho.** 2008. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/4584/A-relacao-entre-o-direito-do-trabalhador-ao-bem-estar-e-o-seu-meio-ambiente-do-trabalho>. Acesso em 25 fev 2023.

CONFETAM. Confederação dos (as) Trabalhadores (as) no Serviço Público Municipal. **OIT – Organização Internacional do Trabalho.** Disponível em: <http://www.confetam.org.br/noticias/oit-organizacao-internacional-do-trabalho-2f2c/>. Acesso em 24 jan 2023.

FORUM, Editora. **O Que é o Meio Ambiente do Trabalho?** 2021. Disponível em: <https://www.editoraforum.com.br/noticias/o-que-e-o-meio-ambiente-do-trabalho/>. Acesso em 25 fev 2023.

LEAL, Saul Tourinho. **O Direito à Paz na Constituição.** 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/conversa-constitucional/371275/o-direito-a-paz-na-constituicao>. Acesso em 25 fev 2023.

LISBÔA, Daniel. **A Cláusula Implícita de Incolumidade do Contrato de Emprego e Seus Reflexos Para o Estudo do Acidente de Trabalho.** 2012. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/29661/R%20-%20D%20-%20DANIEL%20LISBOA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 25 fev 2023.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Ação Civil Pública Trabalhista.** 5 ed., São Paulo, Ed. RT, 2002.

MAYOR, Frederico. **A Cultura de Paz.** Disponível em: http://www.comitepaz.org.br/a_cultura_de_p.htm. Acesso em 16 de jan de 2023.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio Ambiente do Trabalho.** 2020. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/364/edicao-1/meio-ambiente-do-trabalho>. Acesso em 25 fev 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **A Defesa Processual do Meio Ambiente do Trabalho.** Revista LTr, 1999.

Organização das Nações Unidas. **Déclaration des Nations Unies sur le droit au développement.** 2016. Disponível em: <https://www.un.org/fr/events/righttodevelopment/declaration.shtml>. Acesso em 24 jan 2023.

Organização Internacional do Trabalho. **Conferência Internacional do Trabalho Acrescenta Segurança e Saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm. Acesso em 11 fev 2023.

Organização Internacional do Trabalho. **História da OIT**. Disponível em <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em 24 jan 2023.

SILVA, Guilherme Oliveira Catanho da. **O Meio Ambiente do Trabalho e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/trabalho-seguro/eventos/2015-05-30/guilherme_catanho_silva_meio_ambiente_do_trabalho.pdf. Acesso em 18 fev 2023.

SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 2 ed., São Paulo, Ed. Malheiros, 2003.

Tribunal Superior do Trabalho. **Assédio Sexual**: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir? Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20sexual%20%C3%A9%20definido,processos%20na%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho>. Acesso em 25 fev 2023.

UNICEF. **Declaração Sobre o Direito dos Povos**. Adotada pela Assembleia Geral em sua Resolução 39/11, de 12 de novembro de 1984. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-sobre-o-direito-dos-povos-a-paz#:~:text=Proclama%20solenemente%20que%20os%20povos,3..> Acesso em 16 jan 2023.

UNICEF. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em 16 jan 2023.

VIEIRA, Nelise Dias. **Dever Fundamental à Paz no Estado Constitucional Brasileiro**. 2009. Disponível em: https://ebooks.pucrs.br/edipucrs/acessolivre/anais/IVmostra/IV_MOSTRA_PDF/Direito/72061-NELISE_DIAS_VIEIRA.pdf. Acesso em 16 jan 2023.