



CONVENÇÃO 155 DA OIT: SOBRE A SEGURANÇA E SAÚDE DOS TRABALHADORES E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. RATIFICAÇÃO PELO BRASIL – DECRETO N.º 1.254, DE 29 DE SETEMBRO DE 1994

Antonio Carlos Aguiar¹

I) Introdução

Cumprido de início e antes mesmo de ingressar no conteúdo programático da Convenção 155, da OIT, enfatizar a metodologia de apresentação deste paper, que se desdobrará por meio de dois importantes aspectos relacionados ao tema. Primeiro, um básico, ainda que resumidamente apresentado, referente ao papel (tradicional) da OIT e suas normas. Outro (o segundo), complexo, referente à contextualização dos conceitos de saúde, segurança, meio ambiente e trabalho decente (todos expressamente presentes no texto normativo) de acordo com os parâmetros constantes da sociedade líquida em que vivemos, nos moldes das expectativas social-digitais então presentes. Há de se compreender (independentemente de concordância ou não) que o mundo mudou. Hoje até o “envelhecimento é tido como uma doença”. E mais: “uma doença curável”!²

Começamos pelo básico.

II) Primeira parte. Viés básico do conteúdo-estrutural

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) foi fundada em 1919, no Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial, para promover a justiça social. É a única agência das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 187 Estados-membros participam em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização.

¹ Advogado; Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela PUC-SP; Pesquisador do GETRAB/USP; Titular da Cadeira de n.º 28 da Academia Paulista de Direito do Trabalho e da Cadeira n.º 48 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Autor de diversos livros.

² CORDEIRO, José Luis e WOOD, David. A morte da Morte. A possibilidade científica da imortalidade. LVM Editora, São Paulo, 2019, p. 120.



ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO

Sua missão é promover oportunidades para que homens e mulheres³ possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Para a OIT, o trabalho decente é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Hoje, a agenda de trabalho decente da OIT ajuda a avançar rumo à conquista de condições econômicas e de trabalho que ofereçam a todos os trabalhadores, empregadores e governos uma participação na paz duradoura, na prosperidade e no progresso (duradouros). Os quatro objetivos estratégicos da Agenda de Trabalho Decente da OIT são:

- Definir e promover normas e princípios e direitos fundamentais no trabalho;
- Criar maiores oportunidades de emprego e renda decentes para mulheres e homens;
- Melhorar a cobertura e a eficácia da proteção social para todos;
- Fortalecer o tripartismo e o diálogo social⁴.

Trabalho decente: o reconhecimento dos direitos fundamentais dos indivíduos, o combate à discriminação decorrente de condições pessoais, inclusive de gênero, credo e origem e a criminalização de condutas relacionadas à escravidão e trabalho forçado e a garantia de meios de proteção à saúde, com melhoria constante das condições de trabalho, com plena inibição de acidentes, fazem parte desta agenda.

O espectro de normas expedidas pela agência (que podem ou não ser ratificadas pelos estados-membros), subdividem-se em:

- a) Convenções: espécie de tratado internacional. No plano do direito interno dos Estados, requerem todas as formalidades exigidas para a entrada em vigor e aplicação. Após esse processo, tornam-se fontes formais e materiais do direito do país;
- b) Recomendações: são fontes materiais. Não criam obrigações para os Estados membros. Servem de inspiração para a criação de leis trabalhistas no âmbito do direito interno.

A Convenção 155, da OIT foi aprovada no Brasil, por meio de Decreto Legislativo n.º2, publicado no DOU de 18 de março de 1992 (conforme previsto no art. 49, da Constituição Federal) e promulgada em 29 de setembro de 1994 (DOU 30/09/1994), pelo Decreto n.º1.254,

³ Veja-se que esse próprio conceito pode ser objeto de questionamento na sociedade atual, uma vez que essa simples dicção dual de gênero, não atende às necessidades do ser humano no que se refere às necessidades impostas diuturnamente para o que se espera com um trabalho decente.

⁴ Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acessado em 21 de dezembro de 2019, às 15h50.



de acordo com o que prevê o artigo 84, da Carta Magna. É, portanto, norma que faz parte do sistema legal brasileiro e deve ser rigorosamente obedecida, possuindo caráter de norma supralegal, estando, assim, acima da lei, em razão do seu conteúdo e previsão constitucional (em especial após a edição da Emenda Constitucional n.º45). Importante ressaltar aqui, que tanto os tratados, como as convenções internacionais de liame trabalhista, tratam de direitos humanos, daí o porquê esse tratamento diferenciado de supralegalidade.

Seu lastro técnico e conteúdo baseiam-se em segurança e saúde, dentro de um meio de ambiente (sadio) do trabalho. Nada mais apropriado àquilo que se espera como (e num) trabalho decente. O conteúdo programático nela contido desdobra-se nas seguintes frentes: 1. Área de aplicação e definições; 2. Princípios de uma Política Nacional; 3. Avaliação em nível Nacional; 4. Ação em nível de Empresa; e 5. Considerações Finais.

Pois bem, atualmente há previsão constitucional e legal de suporte à aplicabilidade prática das diretrizes da Convenção 155, da OIT.

A Constituição Federal traz referências expressas, presentes nos artigos:

7.º 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;

225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações; e 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.

A CLT nos seus artigos 154 a 159, também textualmente, regulamenta a matéria, bem como a Portaria 3.214/78, por intermédio das NR (Normas Regulamentadoras), mais especificamente as NR 07, 09, 10 e 22.

Há, ainda, a PNSST (Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho), Decreto n.º 7.602, de 07 de novembro de 2011, que especificamente disciplina objetivos, princípios, diretrizes, responsabilidades e gestão, com destaque aos princípios da universalidade, prevenção, precedência das ações de promoção, proteção e prevenção sobre as de assistência, reabilitação e reparação, diálogo social e integralidade.



Na prática, ações coletivas promovidas pelos sindicatos profissionais, Ministério Público do Trabalho e órgãos de fiscalização do governo corroboram a sedimentação da política. Registre-se que o Poder Judiciário também atua de maneira efetiva e eficaz nesta causa, sendo certo que em março de 2012, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho instituiu, por meio da Resolução n.º 96, o Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho com o objetivo de desenvolver, em caráter permanente, ações voltadas à promoção da saúde do trabalhador, à prevenção de acidentes de trabalho e ao fortalecimento da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST.

Há, portanto, mecanismos normativos apropriados para defesa dos objetivos previstos na Convenção 155 e órgãos de defesas adequados, com o devido amparo jurídico e judicial para sua obediência. A pergunta que permanece é: por que, então e ainda assim, o Brasil bate recordes em acidentes do trabalho?⁵

Treinamentos, educação, melhoria de condições econômicas do país, atuação sindical mais efetiva, fiscalização governamental mais presente, enfim, são várias as ações que merecem destaque e devem ser praticadas para melhoria deste quadro. E olha que estamos falando aqui do viés básico. Há outros desafios de complexidade (modernidade-digital) ainda mais difíceis.

III) Segunda parte: Viés complexo do conteúdo-estrutural

O viés complexo. Dentro deste desafio, o que se impõe é desenhar, controlar e pôr em prática o que realmente será (deverá) ser reconhecido (e tido) como um trabalho decente, em tempos de “liquidez”⁶. Ainda mais, no momento (e ambiente sociocultural) que vivemos, onde, como bem destaca o professor e filósofo João de Fernandes Teixeira “precisamos de uma nova antropologia filosófica, pois já não é o trabalho que nos torna humanos, como pensavam os filósofos do século XIX”.⁷

⁵ Segundo dados da Previdência Social entre 2014 e 2018 foi registrado no Brasil 1,8 milhão de afastamentos por acidente de trabalho e 6,2 mil óbitos. Disponível em <http://atarde.uol.com.br/empregos/noticias/2058823-brasil-ocupa-quarta-posicao-no-ranking-de-acidentes-detrabalho>. Acessado em 21 de dezembro de 2019, às 21:26.

⁶ De acordo com Bauman, nos tempos atuais, as relações entre os indivíduos nas sociedades tendem a ser menos frequentes e menos duradouras. Uma de suas frases poderia ser traduzida, na língua portuguesa, por “as relações escorrem pelo vão dos dedos”. Segundo o seu conceito de “relações líquidas”, formulado, por exemplo, em *Amor Líquido*, as relações amorosas deixam de ter aspecto de união e passam a ser mero acúmulo de experiências, e a insegurança seria parte estrutural da constituição do sujeito pós-moderno, conforme escreve em *Medo Líquido*. Zygmunt Bauman foi sociólogo e filósofo, professor emérito de sociologia das universidades de Leeds e Varsóvia. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Zygmunt_Bauman. Acessado em 21 de dezembro de 2019, às 16:46.

⁷ TEIXEIRA, João de Fernandes. Adeus ao Trabalho? As novas tecnologias e a reconfiguração do emprego e de suas implicações sociais, in *filosofia: ciência & vida* (Revista Editora Escala), edição 157, p. 21.



No mundo de hoje, vários atores-políticos de incontáveis matizes, sem qualquer filtro, escrúpulo, mínimo conhecimento científico ou ético, podem a torto e a direito dar seus pitacos, para o bem ou para o mal; fazer críticas ácidas; expor narrativas (verdadeiras ou não; pouco importa); e, com isso, se sentem no direito de ultrapassar a fronteira da exposição pessoal. Vão além. Invadem o espaço do outro; o expõe, de toda forma, sua vida, suas mazelas, suas dificuldades. As redes sociais são o instrumento mais veloz e eficaz para esse desiderato.

E fazem (muito). Abusam significativamente deste espaço.

Esse é um importante entrave que deveria ser estudado e ultrapassado, quando se fala em saúde e segurança do trabalhador.

Traz-se aqui, para elucidar esse perigo, um exemplo, por analogia, mas que bem representa o tamanho deste perigo. O exemplo é de uma mãe.

Amanda Massoni, de 27 anos, teve postada uma foto dela, com seu filho, que é autista, na internet, com a seguinte mensagem: “Quando você pensa que já viu de tudo, aparece uma mulher com o filho na coleira para mexer no celular. Estamos do avesso mesmo.”

Na imagem, Bernardo (seu filho) aparece vestindo uma mochila guia de segurança, que foi chamada de “coleira” por esse manifestante/ usuário das redes sociais, enquanto Amanda, a mãe, usava o celular para pedir um motorista de aplicativo. Faz seu comentário; cria sua narrativa, sem saber que aquilo era um equipamento que é usado para segurança, para uma mãe poder cuidar de um filho com sérias dificuldades de mobilidade; um filho com severos problemas de atenção, concentração e disciplina.

Para rebater a acusação (olha o custo e absurdo; ela tem de vir a público para se defender de uma mentirosa acusação), Amanda esclareceu: “Meu filho é autista ele não entende se eu falar que é pra ele ficar perto de mim. Isso é pra proteção e segurança dele. A pessoa me expõe nas redes sem saber de nada da minha vida”⁸

Como bem retrata Yuval Harari,

⁸ Disponível em: <https://g1.globo.com/mg/sul-de-minas/noticia/2020/01/20/mae-recebemensagens-de-apoio-apos-ser-acusada-em-redes-sociais-de-levar-filho-autista-em-coleira.gh.html>.



as histórias falsas têm uma vantagem intrínseca em relação à verdade quando se trata de unir pessoas. Se você quer calibrar a lealdade de um grupo, pedir às pessoas que acreditem num absurdo é um teste muito melhor do que pedir que acreditem na verdade, se um chefe disser ‘o sol nasce no leste e se põe no oeste’ não se requer lealdade para aplaudi-lo. Mas se o chefe disser ‘o sol nasce no oeste e se põe no leste’ apenas os que lhe forem verdadeiramente leais baterão palmas. Da mesma forma que se todos os vizinhos acreditarem na mesma história absurda, você pode contar com eles em momentos de crise. Se só aceitam acreditar em fatos comprovados, o que isso prova?⁹

A mentira, o chamado fake news tem prevalecido e se difundido exponencialmente.

Agregue-se a isso o esgotamento gerado pela própria pessoa [trabalhador (a)] a si e sobre si mesmo.

Esse é um outro e importante problema de saúde pública dos tempos atuais, que a política de trabalho deve ficar atenta e buscar alternativas.

Uma coação pessoal e a todo momento por desempenho. Uma tenaz e inglória concorrência consigo mesmo. E

essa coação de desempenho força-o a produzir cada vez mais. Assim, jamais alcança um ponto de repouso da gratificação. Vive constantemente num sentimento de carência e de culpa. E visto que, em última instância, está concorrendo consigo mesmo, procura superar a si até sucumbir. Sofre um colapso psíquico, que se chama de Burnout (esgotamento). O sujeito do desempenho se realiza na morte. Realizar-se e autodestruir-se, aqui, coincidem¹⁰.

Algo muito parecido com versos de Pessoa (sob o heterônimo de Bernardo Soares) no Livro do Desassossego (o título por si só diz muita coisa):

Todo esforço, qualquer que seja o fim para que tenda, sofre, ao manifestar-se, os desvios que a vida lhe impõe; torna-se outro esforço, serve outros fins, consuma por vezes o mesmo contrário do que pretendia realizar. Só um baixo fim vale a pena, porque só um baixo fim se pode inteiramente efetuar. Se quero empregar meus esforços para conseguir fortuna, poderei em certo modo consegui-la; o fim é baixo, como todos os fins quantitativos, pessoais ou não, e é atingível e verificável. Mas como hei de efetuar o intento de servir a minha pátria, ou alargar a cultura humana, ou melhorar a humanidade? Nem posso ter certeza dos processos nem da verificação dos fins.

⁹ HARARI, Yuval Noah. 21 Lições para o século 21. Tradução Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2.^a reimpressão, 2018, p. 297.

¹⁰ BYUNG-CHUN HAN, in Sociedade do Cansaço. Ed. Vozes, Petrópolis, RJ, 2015, p. 85/86.



Um dos melhores exemplos para ilustrar a mudança de padrões na dinâmica laboral é o conhecido filme “Tempos Modernos”, no qual Charles Chaplin interpreta o típico operário pós Revolução Industrial, sobrecarregado com um trabalho braçal e cansativo, deixando clara a nítida distinção entre empregados e empregadores, e a dependência dos primeiros em face dos segundos (econômica, técnica e até mesmo social).

Em referência ao filme, Alain Supiot discorre que caso reproduzido nos dias atuais, certamente as imagens de Chaplin não seriam as mesmas¹¹. Como, então, planejar, realizar e potencializar políticas sociais (de segurança e saúde, inclusive) relacionadas a trabalho decente, com base nesta visão distorcida e distanciada dos dias atuais?

Se por um lado, os novos formatos de trabalho ligados à chamada “gig economy” nos deixam mais livres das amarras da gestão tradicional, por outro, estão criando profissionais mais inseguros e frágeis do ponto de vista financeiro, físico e emocional. ‘No Vale do Silício, é possível ver engenheiros de 30 anos de idade com corpos de 50’, afirma Jeffrey Pfeffer, professor de comportamento organizacional na Graduate School of Business da Universidade de Stanford.¹²

Afinal, diante de novos cenários econômicos e políticos vivenciados pela sociedade nas últimas décadas, o trabalhador assalariado não é mais necessariamente uma simples peça desprovida de iniciativa dentro de uma empresa.

Assim, a análise e aplicabilidade do conteúdo programático da Convenção 155 devem se amoldar às necessidades presentes de viés tecnológico avançado, de pressão laboral pelo desempenho (o trabalhador desafiando a si mesmo) gerando com isso perspectivas patológicas de cunho neuronal, geradoras de doenças neuronais como depressão, Transtorno de Déficit de Atenção com Síndrome de Hiperatividade (TDHA), Transtorno de Personalidade Limítrofe (TPL) ou a Síndrome de Burnout (SB).

Vivemos, como bem ressalta Byung-Chunl Han, em seu livro *Sociedade do Cansaço*, num mundo cravado pelo “excesso de positividade”, onde “os adoecimentos do século XXI seguem, por seu turno, sua dialética, não a dialética da negatividade, mas da positividade. São estados patológicos devidos a um exagero de positividade”.¹³

Ainda segundo Byung-Chunl Han,

¹¹ SUPIOT, Alain. *Les nouveaux visages de la subordination*. Paris: Droit Social, 2000, p. 131.

¹² CAMPOS, Stela. O novo mundo do trabalho mais escraviza do que liberta. *Jornal Valor Econômico* de 21,22 e 23 de setembro de 2019, p. B2

¹³ BYUNG-CHUNL HAN, in *Sociedade do Cansaço*. Ed. Vozes, Petrópolis, RJ, 2015, p. 14.



a vida hoje se transformou num sobreviver. A vida enquanto um sobreviver acaba levando à histeria da saúde. A pessoa sadia irradia paradoxalmente um quê de mórbido, algo sem vida. Sem a negatividade da morte a vida enrijece em morte. (...) A mera vida sadia, que hoje adota a forma de sobreviver histérico, converte-se no morto; sim, num morto-vivo. Nós nos transformamos em zumbis saudáveis e fitness, zumbis do desempenho e do Botox. Assim, hoje, estamos por demais mortos para viver, e por demais vivos para morrer.¹⁴

Não bastasse toda essa pressão social, há, ainda, a tecnologia.

Uma tecnologia traz consigo a perda dos empregos tradicionais. O que é até normal, mas não na velocidade e alcance eliminatório de postos de trabalho (manuais e intelectuais) que se apresenta!

Há de obrigatoriamente se pensar no trabalho “além do emprego” e em políticas públicas de proteção para esses trabalhadores também! E isso é para já, pois como bem alerta Santo Agostinho no Livro XI,

o futuro não existe, quem nega? Mas, apesar disso, sua espera já está em nosso espírito. O passado não existe mais, quem duvida? Mas, apesar disso a lembrança está ainda em nosso espírito. O presente é extensão, é apenas um ponto fugidio, quem ignora? Mas apesar disso a atenção é duradoura.¹⁵

Tanto a Convenção 155, da OIT como a legislação nacional de suporte acima citadas, tratam de empregos. Será que essa modalidade de trabalho realmente se manterá na forma e número de postos de trabalho como tínhamos por ocasião da edição da Convenção em 1981 ou mesmo da sua promulgação no Brasil em 1994 (ambas do século passado)?

A discussão atual é muito mais ampla: se existirá trabalho. Nem de empregos se está falando (!).

O tumulto nos mercados de trabalho e a turbulência nas sociedades ocorrerão contra o pano de fundo de uma crise muito mais individual e humana – uma perda psicológica do propósito pessoal. Durante séculos, os seres humanos preencheram os seus dias trabalhando: trocando tempo por abrigo e comida. Construímos valores culturais profundamente enraizados em torno dessa troca, e muitos de nós fomos condicionados a derivar nosso sentido de valor a partir do trabalho diário. O surgimento da inteligência artificial desafia esses valores e ameaça enfraquecer esse sentido de propósito de vida em uma janela de tempo extremamente curta.¹⁶

¹⁴ Ob. Cit., p. 118/119.

¹⁵ Apud NOVAES, Adauto (Organização). O futuro não é mais o que era. Ed. SESC, São Paulo, 2013, p. 12.

¹⁶ KAI-FU LEE, Inteligência Artificial. Globolivros, Rio de Janeiro, 2019, p. 35.



Acresça-se a todo esse caldo de problemas mais um ingrediente. O envelhecimento reconhecido como doença (CID-11; Classificação Internacional e Estatísticas de Doenças), o que influencia o aumento dos níveis de pesquisa e financiamento pela busca da sua “cura”, fato que já nos permite viver muito mais, com qualidade de vida (AVAQ: Anos de Vida Ajustados pela Qualidade), e que deve, necessária e obrigatoriamente, fazer parte de qualquer política institucional de trabalho decente.

Pois bem, como bem destaca Hannah Arendt,

Não se trata principalmente de atar o fio rompido da tradição ou de inventar um sucedâneo ultramoderno destinado a preencher o intervalo entre o passado e o futuro. Ao longo desses exercícios, o problema da verdade é deixado em suspenso; preocupa-se apenas em saber como mover-se nesse interregno – a única região talvez na qual a verdade poderá aparecer um dia¹⁷.

Vivemos “a era dos fatos, o ‘presente’ eterno, sem passado nem futuro, e isso obscurece a visão de mundo”¹⁸.

O desafio não é pequeno. Atenção:

No ano 2045 alcançaremos a singularidade tecnológica (e a imortalidade), Ray Kurzweil, 2005. A primeira pessoa que viverá 1.000 anos já nasceu, Aubrey Grey, 2005. Toda verdade atravessa três fases: primeiro, é ridicularizada; depois, recebe violenta oposição; por fim, é aceita como evidência, Arthur Schopenhauer, 1819.¹⁹

Quem viver, verá!

São Paulo, 1º.03.2020

¹⁷ Apud NOVAES, Adauto (Organização). O futuro não é mais o que era. Ed. SESC, São Paulo, 2013, p. 14.

¹⁸ NOVAES, Adauto. Mundos possíveis. Texto inserido no livro em que é Organizador: O futuro não é mais o que era. Ed. SESC, São Paulo, 2013, p.17

¹⁹ CORDEIRO, José Luis e WOOD, David. A morte da Morte. A possibilidade científica da imortalidade. LVM Editora, São Paulo, 2019, p. 33.