



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

FACULDADE DE DIREITO

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

HELENA MARTINS DE CARVALHO

A DIMENSÃO DA SAÚDE NO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO
DIGNO: uma análise justrabalhista do trabalho na limpeza urbana do Distrito Federal

Brasília

2020

HELENA MARTINS DE CARVALHO

A DIMENSÃO DA SAÚDE NO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO:
uma análise justrabalhista do trabalho na limpeza urbana do Distrito Federal

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, como requisito para obtenção do título de Mestra.

Área de concentração: Direito, Estado e Constituição.

Linha de pesquisa 3: Trabalho, Internacionalização e Sustentabilidade.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Gabriela Neves Delgado.

Brasília

2020

FOLHA DE APROVAÇÃO

Após sessão pública de defesa desta dissertação de mestrado, a candidata foi considerada aprovada pela banca examinadora.

Prof.^a Dr.^a Gabriela Neves Delgado
(Orientadora – Faculdade de Direito – UnB)

Prof. Dr. José Geraldo de Sousa Junior
(Membro Interno – Faculdade de Direito – UnB)

Prof. Dr. Márcio Túlio Viana
(Membro externo – Faculdade de Direito – UFMG)

Prof.^a Dr.^a Renata Queiroz Dutra
(Membro externo – Faculdade de Direito – UFBA)

Ao Vovô Joan.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, às trabalhadoras e trabalhadores na limpeza urbana do Distrito Federal, cuja rotina extenuante de trabalho deu origem a esta pesquisa.

Agradeço à Professora Gabriela Neves Delgado, pela orientação firme e afetuosa que lhe é característica. Pela confiança na minha trajetória e por compartilhar comigo suas vivências, ampliando minha visão de mundo com a luz de sua experiência.

Agradeço aos Professores Márcio Túlio Viana e José Geraldo de Sousa Junior, bem como à Professora Renata Queiroz Dutra, pela honra de tê-los como examinadores.

Ao Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania, pelos debates que ampliaram a compreensão do mundo do trabalho e, principalmente, do que se deve entender por direito fundamental ao trabalho digno.

Às Professoras Débora Diniz e Analia Batista, assim como ao Professor Cristiano Paixão, por serem sempre atenciosos e acessíveis, contribuindo para o desenvolvimento desta pesquisa.

Às mulheres da turma de Tópicos Especiais em Sociologia da Violência do 2º semestre de 2018, por me auxiliarem na construção de uma nova percepção a respeito do “trabalho sujo”.

À Turma de Direito do Trabalho do 2º semestre de 2018, que me recebeu com carinho, compreendendo meu período de aprendizado na docência, e pela confiança de compartilharem comigo suas dúvidas na vida acadêmica.

À Lara Parreira e ao Rodrigo Santos, que me precederam no PPGD e me auxiliaram ao longo do processo seletivo.

Aos funcionários da UnB, especialmente à Euzilene Moraes, por me atenderem sempre com alegria e solicitude.

Ao Ministro Lelio Bentes Corrêa, por ter apoiado minha trajetória acadêmica desde a escolha do tema da monografia de graduação. Pelo interesse nesta pesquisa, pelos constantes conselhos e por ter incentivado a licença para capacitação. Acima de tudo, pelos exemplos de comprometimento com a justiça social e de humildade.

Aos colegas de Gabinete no Tribunal Superior do Trabalho, em especial ao Rogério Ribeiro, pelo carinho e paciência infinitos com minhas demandas acadêmicas. À Flávia

Eckhardt e ao Antonio Braga, por compartilharem comigo suas vivências no Mestrado e pela ternura com que me trataram ao longo desses quase três anos, desde o início do processo seletivo. Agradeço ainda a Grazielle de Luca, André Andrade e Júlio Correia, pelos laços de simpatia e afeto sinceros que nos unem e pela ajuda junto à Biblioteca do TST.

Aos meus pais, por sempre acreditarem, torcerem, comemorarem minhas vitórias e me ampararem nos desafios. Nenhuma conquista – pessoal, profissional ou acadêmica – teria sido possível sem o apoio de vocês. Meu pai-irmão, Gustavo Caribé, me ensina todos os dias, com seu jeito tranquilo e simples, que o sentido da vida está em quem se é e no que se faz pelo mundo. Foi ele quem me fez compreender que, para além do valor material de diplomas, cargos e títulos, *amar e mudar as coisas me interessa mais*. Minha mãe, Adriana Martins, foi o meu primeiro exemplo de feminismo. Me ensinou que empatia e sensibilidade podem conviver com força e autorrespeito, e me fez acreditar verdadeiramente que “você é quem quiser ser”. Agradeço porque, *de todo o amor que eu tenho, metade foi tu que me deu*.

Agradeço à minha irmã, Luísa Martins, por seu jeito doce e firme. Pela sinceridade de suas palavras e pelo carinho no nosso convívio. Por essa cumplicidade imensa desde o dia 6/5/1992, quando nos (re)encontramos. *Não sei se o mundo é bom, mas ele ficou melhor quando você chegou*.

Ao Paulo, meu companheiro de alma. Por segurar a minha mão mesmo nos piores momentos, me ensinando que o amor pode (e deve) ser leve. *A nossa alucinação é suportar o dia-a-dia e o nosso delírio é a experiência com coisas reais*.

À minha rede de mulheres, por compreenderem minhas ausências, por me incentivarem a ocupar todos (e apenas) os espaços que fizerem sentido, e por me proporcionarem alguma sanidade em tempos estranhos. Agradeço os abraços, os áudios de *whatsapp*, os sambas, os vinhos, os papos sobre astrologia, feminismo, relacionamentos, política e despertar espiritual. Obrigada por me inspirarem, mesmo de longe. Luiza Machado, Bianca Oliveira, Mariana Rabelo, Giovana Leivas, Eline Priscilla, Karina Perpetuo, Eleonora Vasconcelos, Maíra Carvalho, Ana Robalinho, Eglê Dias, Fernanda Caribé, Andrea Caribé, Goretti Correa, Marilene Mendes, amo vocês.

À Raquel Santana, minha querida amiga e companheira de mestrado. Que sorte a minha ter você ao meu lado.

Por fim, às minhas companheiras na Linha 3, que compartilharam comigo suas experiências e desafios na pesquisa, tornando esta trajetória mais leve: Milena Pinheiro, Maria Cecília Lemos e Valéria Dias.

“O gari fazia caras e bocas, às vezes resmungava alguma coisa, reclamava das pessoas supostamente responsáveis por permitir que a situação chegasse àquele ponto. Interessante, surpreendi-me com suas reações, imaginava que ele já estivesse acostumado àquelas circunstâncias, imaginava que fosse possível alguém se acostumar àquelas circunstâncias. Idiotia. Eu próprio nunca me acostumaria. Por que com os trabalhadores seria diferente? Por que supomos haver alguém que suporte tudo aquilo?”

(Fernando Braga Nunes - Homens Invisíveis)

RESUMO

O escopo da pesquisa é compreender a dimensão da saúde no direito fundamental ao trabalho digno, a partir da análise das condições e da organização do trabalho de coletores e varredores na limpeza urbana do Distrito Federal. Para tanto, foi primeiramente realizada revisão bibliográfica a respeito do Estado Democrático de Direito, bem como de seus princípios axiológicos próprios. Analisou-se o papel dos direitos fundamentais na concretização de tais ideais, bem como na delimitação do núcleo essencial do direito fundamental ao trabalho digno. Situou-se, ainda, o direito à saúde em sua tríplice dimensão de “completo bem-estar físico, mental e social”. O segundo capítulo tem por objetivo compreender o panorama geral da concretização da dimensão do direito à saúde dos trabalhadores na limpeza urbana do Distrito Federal. A partir de análise em perspectiva multidisciplinar, pretendeu-se verificar a hipótese de que as condições de trabalho dos coletores e varredores na limpeza urbana no Distrito Federal comprometem seu bem-estar mental e social. Para tanto, realizou-se revisão bibliográfica nas áreas da Sociologia, da Psicologia e da História dos Conceitos. Realizou-se, ainda, observação exploratória livre, além de pesquisa de campo na Usina de Triagem e Compostagem do Sol Nascente. O terceiro capítulo tem por objetivo analisar de que forma a negociação coletiva vem sendo aplicada na proteção ao direito fundamental ao trabalho digno na limpeza urbana no Distrito Federal, especificamente no que tange à promoção do bem-estar dos trabalhadores ocupantes das funções de coletor e varredor. Nesse contexto, realizou-se pesquisa documental junto à Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, vigente no ano de 2019, à luz da Lei n.º 13.467/2017, a denominada “Lei da Reforma Trabalhista”, assim como da flexibilização trabalhista por ela introduzida. O recorte temático foi limitado às cláusulas que possuam conteúdo ligado à proteção e promoção da saúde dos sujeitos de pesquisa. Analisou-se, ainda, de que forma a desregulamentação trabalhista afeta a tutela do direito à saúde dos trabalhadores coletores e varredores na limpeza urbana. Nesse contexto, foi analisado o papel do Ministério do Trabalho na regulamentação da saúde e segurança nas atividades de limpeza urbana, bem como as possíveis consequências de sua extinção por meio da Medida Provisória n.º 870/2019, convertida na Lei n.º 13.844/2019. Conclui-se que a dimensão da saúde no direito fundamental ao trabalho digno somente é concretizada quando a organização e as condições do trabalho promovem o completo bem-estar físico, mental e social do trabalhador, o que não se verifica na atividade dos coletores e varredores na limpeza urbana do Distrito Federal.

PALAVRAS-CHAVE: Direito fundamental ao trabalho digno; Direito à saúde; Invisibilidade social; Coletores de lixo; Varredores de lixo.

ABSTRACT

The goal of this research is to comprehend the dimension of health in the fundamental right to a dignifying work, from the analysis of the conditions and the organization of the work of garbage collectors and street sweepers in the Federal District. In order to reach that goal, first a bibliographical revision of the Democratic State of Law and its very axiological principles was done. It analyzed the role of fundamental rights on achieving such ideals, as well as delimited the essential nucleus of the fundamental right to a dignifying work. The right to health was situated in its triple dimension of “complete physical, mental and social well-being”. The second chapter strived to provide an overview of the achievement of the right to health concerning workers at public cleaning services in the Federal District. Based upon an analysis in a multidisciplinary perspective, the intention was to verify the hypothesis that the work conditions of garbage collectors and street sweepers in the Federal District compromised their mental and social well-being. Therefore, a bibliographical revision ensued in the fields of Sociology, Psychology and History of Concepts. Furthermore, a free exploratory research was done through observation and field research in the Garbage Power Plant in Sol Nascente. The third chapter aimed to analyze in which ways collective bargaining is being applied in order to protect the fundamental right to a dignifying work at public cleaning services in the Federal District, especially regarding the promotion of the well-being of workers that occupy the roles of collectors and sweepers. In this context, a documental research was done on the Collective Agreement of the category for the year of 2019, in light of Federal Law n. 13.467/2017, the so called “Labor Reform Law”, and the labor flexibilization introduced by it. The thematic profile was limited to the clauses related to the protection and promotion of the health of the subjects of the research. The analysis was also regarding the ways in which the labor deregulation affects the protection of the right to health of collectors and sweepers of public cleaning services. In this way, the role of the Ministry of Labor was examined in terms of regulating the health and security at work in public cleaning services, as well as the possible consequences of its extinction by the Provisional Measure n. 870/2019, converted into Federal Law n. 13.844/2019. It was concluded that the dimension of health in the fundamental right to dignifying work is obtained only when the work place environment and its organization promotes the worker’s complete physical, mental and social well-being, which is not the case of labor collectors and sweepers in public cleaning services in the Federal District.

KEYWORDS: Fundamental right to dignifying work; Right to health; Social invisibility; Garbage collectors; Street sweepers.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CBO – Classificação Brasileira de Ocupações

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

FUNDACENTRO - Fundação Jorge Duprat e Figueiredo

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

ONU – Organização das Nações Unidas

SEAC/DF - Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação, Trabalhos Temporário e Serviços Terceirizáveis do Distrito Federal

SINDLURB/DF ou SINDILURB/DF - Sindicato dos Trabalhadores nas Associações Comunitárias de Carroceiros e Demais Prestadores de Serviços Terceirizados em Parceria e/ou Convênio na Limpeza Pública do Distrito Federal

SLU/DF - Serviço de Limpeza Urbana do Distrito Federal

TR – Termo de Referência do Edital de Pregão Eletrônico n.º 2/2018 do

TST – Tribunal Superior do Trabalho

UnB – Universidade de Brasília

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1. A PERSPECTIVA DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO NO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO PARA TRABALHADORES NA LIMPEZA URBANA NO DISTRITO FEDERAL.	20
1.1. Pressupostos constitutivos do Estado Democrático de Direito	20
1.1.1. Do Estado Liberal ao Estado Democrático de Direito	20
1.1.2. O papel dos direitos fundamentais na implementação do Estado Democrático de Direito	27
1.2. O direito fundamental ao trabalho digno no Estado Democrático de Direito	31
1.2.1. Dignidade da pessoa humana e direito fundamental ao trabalho	31
1.2.2. O trabalho digno e a proteção aos direitos trabalhistas inespecíficos: uma teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações de trabalho	36
1.3. A dimensão da saúde no direito fundamental ao trabalho digno: a promoção do bem-estar na organização do trabalho	39
1.3.1. Núcleo essencial do direito à saúde do trabalhador	39
1.3.2. A tríplice dimensão do direito à saúde do trabalhador: o bem-estar físico, mental e social	41
1.3.3. A proteção ao bem-estar físico como direito trabalhista específico à saúde....	43
1.3.4. A proteção ao bem-estar mental e social do trabalhador como dimensão da tutela de sua personalidade	46
2. ESTIGMA E INVISIBILIDADE SOCIAL EM CONTRAPOSIÇÃO AO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO NO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO: UMA ANÁLISE À LUZ DA DIMENSÃO PSICOSSOCIAL DO DIREITO À SAÚDE DOS TRABALHADORES NA LIMPEZA URBANA DO DISTRITO FEDERAL	56
2.1. A coleta de lixo urbano no Distrito Federal: caracterização geral	56
2.2. As condições de trabalho empiricamente apreendidas: a precariedade de um (sub)emprego.....	64
2.3. “O trabalho dignifica o indivíduo”? : a busca por identidade e reconhecimento por meio do trabalho na limpeza urbana.	66
2.3.1. Invisibilidade e não reconhecimento: a dimensão imaterial da exclusão social ..	66
2.3.2. Os sentidos pré-reflexivos do trabalho como senda da invisibilidade social... ..	69
2.3.3. A ressignificação do direito fundamental ao trabalho digno na busca por identidade e reconhecimento.....	71
2.4. O trabalho na coleta de lixo urbano no Distrito Federal: reflexões na perspectiva sociológica.....	73
2.4.1. Estigma e sujeira: o desprestígio social do trabalho com o lixo	73
2.4.2. A ideologia ocupacional como técnica de enfrentamento do estigma	75
2.4.3. De “tigres” a “líxeiros”: a marginalização social do trabalho com o lixo a partir da história dos conceitos	80
2.4.4. Esquecimento e invisibilidade: a negação da existência passada e da existência presente	88
2.5. A prática da gestão do nojo na morfologia do trabalho na coleta de lixo urbano: instrumentalização da emoção e apropriação da intimidade do trabalhador pelo capital	90

2.5.1.	Entre trabalhadores e bichos: a pungência do nojo no trabalho com o lixo.....	90
2.5.2.	Antropologia do nojo: uma emoção básica, essencialmente humana e social.	93
2.5.3.	O trabalho emocional de administrar o nojo do lixo: a competência comportamental de controle das emoções e seu custo humano no trabalho.	97
3.	DA INVISIBILIDADE SOCIAL À MARGINALIZAÇÃO DA PROTEÇÃO JUSTRABALHISTA NA LIMPEZA URBANA DO DISTRITO FEDERAL: DESAFIOS JURÍDICOS PARA A CONCRETIZAÇÃO DA DIMENSÃO DA SAÚDE NO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO.....	102
3.1.	Flexibilização trabalhista e trabalho digno: situando a Lei da Reforma Trabalhista à luz do direito fundamental à saúde.....	102
3.2.	O papel da autonomia negocial no trabalho de limpeza urbana do Distrito Federal: análise da Convenção Coletiva de Trabalho de 2019	110
3.2.1.	Nota introdutória	110
3.2.2.	Pressupostos metodológicos.....	113
3.2.3.	O enquadramento do adicional de insalubridade na atividade de varrição	115
3.2.4.	A redução do intervalo intrajornada.....	121
3.2.5.	O fornecimento e a higienização de uniformes.....	127
3.2.6.	O fornecimento de sanitários.....	130
3.2.7.	As cláusulas de promoção do direito à saúde.....	132
3.3.	Desregulamentação: reflexos da extinção do Ministério do Trabalho na proteção e promoção da saúde dos trabalhadores na limpeza urbana.....	133
3.4.	Revisitando os direitos fundamentais: a afirmação da dignidade do trabalhador em face do retrocesso social.....	136
	CONCLUSÃO	139
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	146
	ANEXOS	152

INTRODUÇÃO

Existem aí algumas adversidades: nem todos os sacos de lixo encontram-se devidamente fechados, nem todos estão sem furos, a maioria deles está molhada; nem tudo que é lixo encontra-se acondicionado em sacos (há muita coisa em caixas de papelão ou esparramada, revirada); tudo cheira mal, fede demais, dói ao nariz; os olhos também sofrem: veem tudo aquilo, percebem insetos de todos os tipos e tamanhos, baratas, ratos, sujeira e restos de tudo o que se possa imaginar: comida, embalagens plásticas, latas, latinhas e latões, papéis, lixo de banheiro (como papel higiênico e absorventes femininos - todos usados, claro), peças de madeiras (...), utensílios de metal, parafusos, porcas, arruelas, coisas velhas em geral, objetos quebrados, (...) - tudo isso, muitas vezes, simplesmente jogado, atirado ao lixo sem cuidados preventivos.

(Fernando Braga da Costa – Homens Invisíveis)

O Estado Democrático de Direito, atual paradigma do constitucionalismo no Brasil, reconhece a centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e, conseqüentemente, na ordem social, econômica, cultural e institucional¹. Nesse sentido, a Constituição da República de 1988 prevê vasto rol de direitos fundamentais voltados à declaração, ao reconhecimento e à concretização dos ideais de igualdade material, de democracia e de justiça social.

São consagrados, de um lado, os *direitos fundamentais* consubstanciados na força normativa da Constituição e, de outro lado, a *dignidade da pessoa humana* como valor supremo do ordenamento jurídico². Segundo Gabriela Neves Delgado, o Estado Democrático de Direito tem como finalidade precípua a declaração, garantia e realização de direitos fundamentais³.

Nesse contexto, sendo o trabalho um direito fundamental previsto no artigo 6º da Constituição da República, e sendo a dignidade humana o valor basilar do ordenamento jurídico no Estado Democrático de Direito, a proteção jurídico-social da pessoa humana deve ser a

¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 17ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 119.

² BONAVIDES, Paulo. *Teoria Geral do Estado*. 10ª ed. São Paulo: Malheiros, 2015, p. 56-57.

³ DELGADO, Gabriela Neves. DELGADO, Mauricio Godinho. *Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 29.

diretriz do Direito do Trabalho, de modo que o valor da dignidade seja o sustentáculo de qualquer trabalho humano⁴.

Compreende-se, portanto, que o trabalho valorizado pelo Texto Constitucional é o *trabalho digno*. Segundo Gabriela Neves Delgado, “apenas o trabalho exercido em condições dignas é tido como instrumento capaz de consolidar a identidade social do trabalhador e de promover sua emancipação coletiva”⁵.

Assim, não há espaço para a instrumentalização do cidadão-trabalhador em benefício do poder econômico, uma vez que a Constituição da República erigiu o ser humano, com sua dignidade, ao patamar de vértice axiológico de todo o ordenamento jurídico.

No entanto, a observação das condições precárias de trabalho dos coletores⁶ de lixo urbano nas ruas de Brasília, que deu origem à presente pesquisa, mostra que as condições desse tipo de trabalho não vêm sendo conformadas ao arcabouço axiológico do Estado Democrático de Direito, em especial no que tange à tutela integral da dignidade humana.

Tais trabalhadores exercem suas atividades externamente, sob as chuvas de dezembro que inundam a Capital Federal ou sob a estiagem prolongada nos meses de agosto e setembro. Saltam do caminhão ainda em movimento, para arrastar contêineres pesados cuja carga fétida é despejada pelos trabalhadores no compartimento de carga traseiro de caminhões coletores.

O mecanismo de acoplamento dos contêineres ao basculante dos veículos, assim como o sistema de frenagem e aceleração, é conhecidamente estrondoso, o que desagrade aos moradores das áreas residenciais onde o lixo é coletado em período noturno. De outro lado, é comum presenciar o incômodo de transeuntes com o rastro de odor desagradável deixado pela carga dos caminhões.

Os coletores de lixo urbano, no entanto, além de submetidos continuamente ao ruído dos caminhões, são expostos à proximidade com o lixo em si e com o mau cheiro dali emanado.

⁴ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 182.

⁵ *Ibidem*, p. 183.

⁶ A partir da leitura do Termo de Referência constante do Edital de Pregão Eletrônico n.º 2/2018, referente à contratação de empresas especializadas na prestação do serviço de limpeza urbana, verifica-se que o Anexo G (Memorial Descritivo – atividades por tipo de posto de trabalho) estabelece que incumbe aos trabalhadores coletores “Acompanhar os caminhões de coleta de resíduos sólidos domiciliares e seletivos, fazendo o recolhimento do material disponibilizado pela população. Nos casos de resíduos disponibilizados em contêineres, os coletores operacionalizam o basculamento dos contêineres nos veículos de coleta.” Disponível em: http://www.slu.df.gov.br/wp-content/uploads/2018/03/anexo_g_memorial_descritivo.pdf. Acesso em 2/3/2020. Acesso em 5/3/2020.

Essa condição é acentuada pela forma de locomoção dos trabalhadores, que ao longo dos percursos de coleta permanecem dependurados sobre um estribo na traseira dos caminhões, apoiados apenas na força dos próprios braços. Na caçamba dos caminhões, destinada ao transporte do lixo e dos coletores, não há cinto de segurança, assentos ou teto.

Nesse contexto, surge a seguinte indagação: Um trabalho pode ser considerado digno sem que proteja e promova o direito à saúde, compreendida em sua tríplice dimensão de completo bem-estar físico, mental e social do trabalhador⁷?

Do problema de pesquisa decorrem três eixos secundários de análise, cada um deles tratado em capítulo específico: a) delimitar o núcleo essencial da dimensão da saúde no direito fundamental ao trabalho digno; b) compreender as possíveis relações entre invisibilidade social e bem-estar mental e social dos trabalhadores na limpeza urbana no Distrito Federal; e c) analisar de que forma o Direito do Trabalho vem tutelando o direito à saúde desses trabalhadores.

A partir desses enfoques, optou-se por ampliar o sujeito de pesquisa a fim de englobar também os trabalhadores ocupantes da função de *varredor*⁸, na medida em que as atividades desempenhadas por *varredores* e *coletores* apresentam duas particularidades em comum: a) proximidade física da coletividade usuária do serviço de limpeza urbana. Em outras palavras, tais trabalhadores são fisicamente “visíveis” à sociedade beneficiária de suas atividades, o que não pode ser dito, por exemplo, de trabalhadores no tratamento do lixo junto à Usina de Triagem e Compostagem; b) contato permanente e próximo com o lixo, o que não ocorre com os motoristas dos caminhões coletores ou trabalhadores na pintura de meio fio, entre outras

⁷ A Constituição da Organização Mundial da Saúde, de 1946, estabelece os seguintes princípios para a felicidade, relações harmoniosas e segurança dos povos: “A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade. Gozar do melhor estado de saúde que é possível atingir constitui um dos direitos fundamentais de todo o ser humano, sem distinção de raça, de religião, de credo político, de condição econômica ou social. A saúde de todos os povos é essencial para conseguir a paz e a segurança e depende da mais estreita cooperação dos indivíduos e dos Estados.” Estados Unidos. Constituição da Organização Mundial da Saúde. Nova Iorque, 1946. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organização-Mundial-da-Saúde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em 26.04.19.

⁸ Verifica-se da leitura do Termo de Referência constante do Edital de Pregão Eletrônico n.º 2/2018, referente à contratação de empresas especializadas na prestação do serviço de limpeza urbana, verifica-se que o Anexo G (Memorial Descritivo – atividades por tipo de posto de trabalho) que os varredores são aqueles trabalhadores que “Preservam a limpeza das vias públicas, varrendo manualmente as calçadas, sarjetas e calçadões, acondicionando e posicionando os resíduos varridos para que sejam coletados e encaminhados para o aterro sanitário.” Disponível em: http://www.slu.df.gov.br/wp-content/uploads/2018/03/anexo_g_memorial_descritivo.pdf. Acesso em 2/3/2020. Acesso em 5/3/2020.

atividades ligadas à limpeza urbana e igualmente prestadas pelo Serviço de Limpeza Pública no Distrito Federal.

Cumpra esclarecer que, atualmente, o serviço de limpeza pública no Distrito Federal é prestado de forma descentralizada, mediante contrato de prestação de serviços firmado com empresas privadas. Os trabalhadores são, portanto, empregados terceirizados⁹, contratados diretamente pelas empresas prestadoras de serviço, mas estruturalmente subordinados à dinâmica empresarial do Serviço de Limpeza Urbana – SLU, nos termos do artigo 26 da Política Nacional de Resíduos Sólidos¹⁰.

A última licitação realizada pelo SLU-DF para contratação de empresa especializada na prestação de serviços de limpeza pública teve o instrumento convocatório publicado em 6/9/2018, por meio do Edital de Pregão Eletrônico n.º 2/2018, e foi realizada na modalidade menor preço por lote¹¹.

Consoante Aviso de Resultado publicado em 10/6/2019¹², as empresas vencedoras do certame foram a Valor Ambiental Ltda. para o Lote 1, a Sustentare Saneamento S/A, para o Lote 2 e a Consita Tratamento de Resíduos S/A, para o Lote 3¹³. As referidas empresas celebraram, respectivamente, os Contratos Administrativos de n.ºs 18, 19 e 24/2019 com o Serviço de Limpeza Urbana do Distrito Federal – SLU¹⁴.

O Termo de Referência¹⁵ do Edital de Pregão Eletrônico n.º 2/2018, além de descrever as atribuições dos trabalhadores ocupantes das funções de coletor e varredor, traz as definições das atividades:

⁹ Cumpra esclarecer que a análise do fenômeno da terceirização extrapola o objeto desta pesquisa. A respeito do tema, conferir: VIANA, Márcio Túlio. *Para entender a terceirização*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

¹⁰ Artigo 26 - O titular dos serviços públicos de limpeza urbana e de manejo de resíduos sólidos é responsável pela organização e prestação direta ou indireta desses serviços, observados o respectivo plano municipal de gestão integrada de resíduos sólidos, a Lei nº 11.445, de 2007, e as disposições desta Lei e seu regulamento.

¹¹ Disponível em: <http://www.slu.df.gov.br/contratos-do-ano-2019/>. Acesso em 20/1/2020.

¹² Disponível em: <http://www.slu.df.gov.br/wp-content/uploads/2020/01/AVISO-DE-RESULTADO-02-2018.pdf>. Acesso em 20/1/2020.

¹³ Segundo consta do Termo de Referência, o Lote 1 abrange 12 Regiões Administrativas: Brasília, Cruzeiro, Sudoeste/Octogonal, Lago Norte, Varjão, Itapoã, Paranoá, São Sebastião, Fercal, Planaltina, Sobradinho I e Sobradinho II. O Lote 2, por sua vez, abrange 4 Regiões Administrativas: Brazlândia, Samambaia, Ceilândia e Taguatinga. Por fim, o Lote 3 abrange 15 Regiões Administrativas: Gama, Riacho Fundo II, Santa Maria, Guará, Candangolândia, Jardim Botânico, Lago Sul, Park Way, Núcleo Bandeirante, Riacho Fundo I, Recanto das Emas, Águas Claras, Estrutural/SCIA, SIA e Vicente Pires (item 2.4.1).

¹⁴ Disponível em: <http://www.slu.df.gov.br/contratos-do-ano-2019/>. Acesso em 20/1/2020.

¹⁵ De outro lado, nos termos do Decreto n.º 5.450/2005, vigente à data da publicação do Edital de Pregão Eletrônico n.º 2/2018: “Art. 9º Na fase preparatória do pregão, na forma eletrônica, será observado o seguinte: I - elaboração de termo de referência pelo órgão requisitante, com indicação do objeto de forma precisa, suficiente e clara, vedadas especificações que, por excessivas, irrelevantes ou desnecessárias, limitem ou frustrem a competição ou sua realização; II - aprovação do termo de referência pela autoridade competente; (...) § 2º O termo de referência

2.8.1. Coleta e Transporte de Resíduos Sólidos - consistem no recolhimento de resíduos residenciais e comerciais (equiparados aos residenciais) (Classe II – NBR 10.004/2004 ABNT) dispostos de maneira regular pelo usuário do Serviço de Limpeza do Distrito Federal (excetuando-se os resíduos da construção civil e volumosos, de grandes geradores e resíduos da coleta seletiva).

2.8.10. Varrição de vias e Logradouros - compreende a varrição de todos os resíduos soltos nos logradouros, vias, sarjetas e calçadas, bem como seu acondicionamento em sacos plásticos, transporte aos pontos determinados e posterior coleta.

A pesquisa desenvolve-se no sentido de admitir as três dimensões do bem-estar do trabalhador (física, mental e social), que abrangem direitos essenciais à realização dos interesses básicos do ser humano: no plano individual, uma existência livre e, no plano coletivo, o livre desenvolvimento de uma “vida de relações”¹⁶. São direitos fundamentais, amplamente (embora não exaustivamente) enumerados no artigo 5º da Constituição da República, e que devem ser respeitados na condição de patamar civilizatório que permite a existência e convivência dos seres humanos¹⁷.

Nesse sentido, o bem-estar do trabalhador é reconhecido em sua faceta de direito fundamental aplicado às relações de trabalho como *direito trabalhista inespecífico*¹⁸, bem como de *dimensão da tutela integral da personalidade humana*. Desse modo, admite-se a aplicação de outros instrumentos jurídicos na proteção do direito à saúde do trabalhador, além daqueles fornecidos pelo Direito do Trabalho, como, por exemplo, a cláusula geral de tutela, decorrente do direito civil constitucionalizado.

A fim de contextualizar o problema, bem como de verificar a solução apontada, utilizou-se a metodologia de pesquisa descrita a seguir.

é o documento que deverá conter elementos capazes de propiciar avaliação do custo pela administração diante de orçamento detalhado, definição dos métodos, estratégia de suprimento, valor estimado em planilhas de acordo com o preço de mercado, cronograma físico-financeiro, se for o caso, critério de aceitação do objeto, deveres do contratado e do contratante, procedimentos de fiscalização e gerenciamento do contrato, prazo de execução e sanções, de forma clara, concisa e objetiva.” O referido Decreto foi revogado pelo de n.º 10.024/2019, que entrou em vigor em 28/10/2019.

¹⁶ TEPEDINO, Gustavo. *Temas de direito civil*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

¹⁷ VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito civil: parte geral*, v. 1. 19ª ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 175.

¹⁸ Segundo Manuel Carlos Palomeque López, os direitos fundamentais trabalhistas inespecíficos são aqueles aos quais o constituinte atribuiu titularidade geral e que são, portanto, exercidos por todos os cidadãos, inclusive enquanto sujeitos de relações de trabalho. Nesse contexto, tais direitos “adquirem um conteúdo trabalhista superveniente”, nas palavras de Manuel Carlos Palomeque López, produzindo-se “uma impregnação laboral de direitos de titularidade geral ou inespecífica pelo fato de seu exercício por trabalhadores assalariados em virtude e no âmbito do contrato de trabalho”. LÓPEZ, Manuel Carlos Palomeque; ROSA, Manuel Álvarez de la. *Derecho del trabajo*. 25ª ed. Madrid: Campillo Nevado, 2017, p 103-105.

No *primeiro capítulo* desta pesquisa, realizou-se revisão bibliográfica a respeito do Estado Democrático de Direito, bem como dos princípios axiológicos de centralidade da pessoa humana com sua dignidade, de igualdade material, de democracia e de justiça social consagrados pela Constituição da República. Analisou-se o papel dos direitos fundamentais na concretização de tais ideais, bem como na delimitação do núcleo essencial do direito fundamental ao trabalho digno, e situou-se o direito à saúde em sua tríplice dimensão de “*completo bem-estar físico, mental e social*”, cuja tutela integral é decorrência do reconhecimento da dignidade do trabalhador.

O *segundo capítulo* tem por objetivo compreender o panorama geral da concretização da dimensão do direito à saúde dos trabalhadores na limpeza urbana do Distrito Federal¹⁹. A partir de análise em perspectiva multidisciplinar, pretendeu-se verificar a hipótese de que as condições de trabalho dos coletores e varredores na limpeza urbana no Distrito Federal comprometem seu bem-estar mental e social, ou seja, influenciam na formação de sua identidade no trabalho, bem como na consolidação de uma vida de relações saudáveis.

Para tanto, realizou-se revisão bibliográfica nas áreas da Sociologia, da Psicologia e da História dos Conceitos, a fim de compreender as possíveis relações entre o bem-estar mental e social dos trabalhadores na limpeza urbana no Distrito Federal e as seguintes categorias: invisibilidade social, não reconhecimento, estigma, linguagem, esquecimento e gestão do nojo.

Realizou-se, ainda, observação exploratória livre²⁰ dos locais públicos de trabalho, selecionados a partir de critérios de acessibilidade²¹, bem como pesquisa de campo na Usina de Triagem e Compostagem do Sol Nascente²², onde foram coletados dados sobre linguagem, histórias e relações entre trabalhadores na coleta de lixo urbano²³.

¹⁹ Em virtude da localização topográfica da Universidade de Brasília-UnB, junto à qual esta pesquisa foi realizada, optou-se por realizar recorte territorial limitado ao Distrito Federal para fins de apreensão empírica das condições de trabalho.

²⁰ SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María dei Pilar Baptista. *Metodologia de pesquisa*. Tradução: Daisy Vaz de Moraes. 5. ed.- Porto Alegre : Penso, 2013, p. 419.

²¹ CRESWELL, John. *Investigação Qualitativa e Projeto de Pesquisa*. Porto Alegre: Penso Editora, 2013, p. 102.

²² A Usina de Triagem e Compostagem do Sol Nascente situa-se no endereço Área Especial 28, Setor P Sul, Ceilândia-DF. Foi criada por meio do Decreto Distrital n.º 9.277/86. Disponível em: http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/12942/Decreto_9277_21_02_1986.html. Acesso em 23/1/2020.

²³ Roberto Hernández Sampieri esclarece que “A coleta de dados acontece nos ambientes naturais e cotidianos dos participantes ou unidades de análise. No caso dos seres humanos em seu dia a dia: como falam, em que acreditam, o que sentem, como pensam, como interagem, etc.”. SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María dei Pilar Baptista. *Metodologia de pesquisa*. Tradução: Daisy Vaz de Moraes. 5. ed.- Porto Alegre: Penso, 2013, p. 417.

A pesquisa em campo foi desenhada, a princípio, com a finalidade de coletar dados no Museu da Limpeza Urbana. No entanto, a visita guiada ao Museu, a ser abordada no tópico 2.4, estendeu-se às demais instalações da Usina, abrangendo os espaços físicos destinados a cada uma das etapas de triagem e compostagem do lixo, o que possibilitou a imersão inicial²⁴ no ambiente de trabalho, com a observação da rotina de trabalho e a realização de entrevistas exploratórias com os trabalhadores que ali se encontravam. Para tanto, foram utilizadas como norte as seguintes unidades de análise da pesquisa qualitativa: práticas comportamentais, papéis²⁵ e relações sociais, bem como interações intergrupais e coletivas²⁶.

O *terceiro capítulo* tem por objetivo analisar de que forma a negociação coletiva vem sendo aplicada na proteção ao direito fundamental ao trabalho digno na limpeza urbana no Distrito Federal, especificamente no que tange à promoção do bem-estar dos trabalhadores ocupantes das funções de coletor e varredor.

Para tanto, em um primeiro momento, realizou-se pesquisa documental junto à Convenção Coletiva de Trabalho da categoria vigente no ano de 2019, bem como, em caráter complementar, ao Termo de Referência do Edital de Pregão Eletrônico n.º 2/2018, sob o prisma da flexibilização trabalhista²⁷ típica do influxo neoliberal que resultou na publicação da Lei n.º 13.467/2017, a denominada “Lei da Reforma Trabalhista”.

A Convenção Coletiva de 2019 foi firmada entre o SEAC/DF e o Sindicato dos Trabalhadores nas Associações Comunitárias de Carroceiros e Demais Prestadores de Serviços Terceirizados em Parceria e/ou Convênio na Limpeza Pública do Distrito Federal – SINDLURB/DF, com protocolo junto ao extinto Ministério do Trabalho e Emprego – MTE em 31/5/2019.

²⁴ SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María dei Pilar Baptista. *Metodologia de pesquisa*. Tradução: Daisy Vaz de Moraes. 5. ed.- Porto Alegre : Penso, 2013, p. 421.

²⁵ Segundo Roberto Hernández Sampieri, “O papel serve para que as pessoas organizem e deem sentido ou significado para suas práticas.”. SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María dei Pilar Baptista. *Metodologia de pesquisa*. Tradução: Daisy Vaz de Moraes. 5. ed.- Porto Alegre : Penso, 2013, p. 418.

²⁶ SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María dei Pilar Baptista. *Metodologia de pesquisa*. Tradução: Daisy Vaz de Moraes. 5. ed.- Porto Alegre : Penso, 2013, p. 417-418.

²⁷ Maurício Godinho Delgado esclarece que “Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada.” DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 17ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 72.

A referida Convenção Coletiva foi obtida a partir do sítio eletrônico do sindicato patronal (Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação, Trabalhos Temporário e Serviços Terceirizáveis do Distrito Federal – SEAC/DF), e a autenticidade do documento foi verificada junto ao sítio eletrônico do Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – Mediador, atualmente sob responsabilidade do Ministério da Economia²⁸. Sua vigência foi de 1º de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019, após, portanto, a entrada em vigor da Lei n.º 13.467/17. O recorte temático foi limitado às cláusulas que possuam conteúdo ligado à proteção e promoção da saúde dos sujeitos de pesquisa.

Ainda em consulta ao sítio eletrônico do Sistema Mediador, verificou-se que não há registro de Acordo Coletivo de Trabalho firmado pelo SINDLURB/DF²⁹.

No segundo momento, analisou-se de que forma a desregulamentação trabalhista³⁰, outra tendência da ideologia neoliberal referente ao mundo do trabalho, afeta a tutela do direito à saúde dos trabalhadores coletores e varredores na limpeza urbana. Nesse contexto, foi analisado o papel do Ministério do Trabalho na regulamentação da saúde e segurança nas atividades de limpeza urbana, bem como as possíveis consequências de sua extinção por meio da Medida Provisória n.º 870/2019, convertida na Lei n.º 13.844/2019.

Ante todo o exposto, pretende-se compreender a dimensão da saúde no direito fundamental ao trabalho digno, considerada em sua tríplice dimensão de completo bem-estar físico, mental e social, a partir da análise das condições de trabalho de coletores e varredores na limpeza urbana do Distrito Federal.

²⁸ Foi realizado o seguinte caminho de pesquisa: “Consultar - Instrumentos Coletivos Registrados”, inserindo-se o CNPJ do SEAC/DF (00.438.770/0001-10), selecionando-se “Todos” no campo “Vigência”, bem como o período de 01/01/2019 a 31/12/2019 no campo “Período do Registro de (...) até (...)”.

²⁹ A consulta foi realizada a partir do CNPJ do ente sindical (02.281.748/0001-35), selecionando-se as opções “Tipo do Instrumento Coletivo – Acordo Coletivo” e “Vigência – Todos”. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>. Acesso em 19/2/2020.

³⁰ Maurício Godinho Delgado esclarece que “A desregulamentação trabalhista consiste na retirada, por lei, do manto normativo trabalhista clássico sobre determinada relação socioeconômica ou segmento das relações de trabalho, de maneira a permitir o império de outro tipo de regência normativa. Em contraponto ao conhecido expansionismo do Direito do Trabalho, que preponderou ao longo da história desse ramo jurídico no Ocidente, a desregulamentação trabalhista aponta no sentido de alargar espaços para fórmulas jurídicas novas de contratação do labor na vida econômica e social, naturalmente menos interventivas e protecionistas. Nessa medida, a ideia de desregulamentação é mais extremada do que a ideia de flexibilização, pretendendo afastar a incidência do Direito do Trabalho sobre certas relações socioeconômicas de prestação de labor.” DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 17ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 74.

1. A PERSPECTIVA DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO NO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO PARA TRABALHADORES NA LIMPEZA URBANA NO DISTRITO FEDERAL.

Falar da saúde é sempre difícil. Evocar o sofrimento e a doença é, em contrapartida, mais fácil: todo mundo o faz. Como se, a exemplo de Dante, cada um tivesse em si experiência suficiente para falar do inferno e nunca do paraíso.

(Christophe Dejours – A loucura do trabalho)

1.1. Pressupostos constitutivos do Estado Democrático de Direito

1.1.1. Do Estado Liberal ao Estado Democrático de Direito

A compreensão das bases jurídicas e axiológicas sobre as quais se firmam o Estado Democrático de Direito pressupõe a incursão à trajetória histórica de evolução dos paradigmas do Estado Constitucional de Direito.

Segundo Gabriela Neves Delgado, “os paradigmas do Estado Constitucional Contemporâneo somente podem ser entendidos em movimento pendular, isto é, como estruturas que se transformam por meio de recuos e avanços permanentes dentro da marcha histórica.”³¹ Isso porque, no processo de sucessão das fases do constitucionalismo no Brasil, as características de cada uma delas nem sempre foram ultrapassadas pela fase subsequente, mas sim incorporadas e desenvolvidas³².

O primeiro paradigma de Estado de Direito emergiu da experiência francesa de ruptura com o absolutismo monarca de origem divina e de consolidação do individualismo burguês. Gabriela Neves Delgado esclarece que outros paradigmas históricos dessa fase do constitucionalismo foram a Revolução Inglesa e o movimento de independência das treze colônias dos Estados Unidos da América, nos séculos XVII e XVIII. A autora salienta que a implementação do Estado Liberal de Direito teve como alicerce teórico a propriedade privada

³¹ DELGADO, Gabriela Neves. Os paradigmas do Estado Constitucional contemporâneo. *In*: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 17.

³² BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 34ª ed. São Paulo: Malheiros, 2019, p. 369

dos meios de produção, com a figura do “cidadão-proprietário” e, conseqüentemente, parâmetros excludentes de gozo dos direitos políticos³³.

Fundava-se, ali, um Estado de Direito cuja essência resumia-se à garantia formal de direitos fundamentais de natureza individualista³⁴, voltados à proteção da sociedade em face de um Estado limitado e não intervencionista. O princípio basilar desse paradigma é o da legalidade e a democracia é indireta, com uma só classe detendo o poder, legislando e governando³⁵.

Esse paradigma liberal e individualista foi marcado pela fase inaugural do capitalismo, a industrial, em cujo âmbito se estruturou a relação de emprego, base do sistema de produção capitalista³⁶.

Gabriela Neves Delgado esclarece que, no curso histórico, as contradições inerentes à exploração do trabalho humano germinaram uma consciência social que, posteriormente, se consubstanciou em consciência de classe, em resistência e em luta por melhores condições de trabalho³⁷. Concomitantemente, surgiram as primeiras exigências voltadas ao intervencionismo estatal, por meio da implementação de direitos sociais, de modo que o liberalismo começou a perder exclusiva prevalência nos planos social, ideológico e econômico, passando a conviver com ideais e direitos vinculados aos setores não proprietários³⁸.

Na tentativa de manter sua hegemonia no poder, o Estado Liberal viu-se coagido a incorporar à sociedade e ao Direito setores socialmente desfavorecidos, por meio da implementação de direitos sociais, dos quais é exemplo a produção de uma legislação trabalhista, ainda incipiente e esparsa, conforme indica Gabriela Neves Delgado³⁹.

A autora explica que, além do surgimento de uma consciência de classe, outra contraposição ao Estado Liberal, que também teve origem em seus próprios fundamentos econômicos e estruturais, foi a transformação do capitalismo industrial em capitalismo

³³ DELGADO, Gabriela Neves. Os paradigmas do Estado Constitucional contemporâneo. In: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 19-21.

³⁴ BONAVIDES, Paulo. *Teoria Geral do Estado*. 11ª ed. São Paulo: Malheiros, 2018, p. 543.

³⁵ *Ibidem*.

³⁶ DELGADO, Gabriela Neves. Os paradigmas do Estado Constitucional contemporâneo. In: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 22.

³⁷ *Ibidem*.

³⁸ *Ibidem*, p. 21-23.

³⁹ *Ibidem*, p. 23.

monopolista, com o surgimento de monopólios das grandes empresas e o processo de colonização de países periféricos pelos de economia central, o que redundou, por fim, na eclosão da Primeira Guerra Mundial, entre 1914 e 1918⁴⁰.

Sustenta, ainda, que as principais soluções encontradas para restaurar a paz e a ordem social diante das consequências devastadoras da guerra foram a criação da Liga das Nações, a constitucionalização de direitos sociais e a institucionalização do Estado Social, primeiramente por meio da Constituição do México, em 1917, e em seguida com a Constituição de Weimar, da Alemanha, em 1919, mesmo ano em que foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁴¹.

A ocorrência da Segunda Guerra Mundial, de 1939 a 1945, como resultado da crise econômica e da ascensão de regimes totalitários na Europa, compeliu a comunidade internacional a criar mecanismos de garantia da durabilidade da paz entre as nações. Assim, a partir de 1945 houve um aprofundamento da constitucionalização dos direitos sociais, com a incorporação dos princípios da dignidade da pessoa humana e da justiça social nas constituições vigentes⁴².

Nesse contexto, o Estado Liberal foi superado, nos países do capitalismo central, por um Estado de matiz Social, administrador, intervencionista e assistencialista, prestador de serviços e garantidor de direitos sociais, coletivos, culturais e econômicos, a fim de compensar as desigualdades sociais. O valor preponderante passou a ser o da igualdade material, e a propriedade passou a estar condicionada à sua função social⁴³.

Segundo Gabriela Neves Delgado, foi durante o Estado Social que o Direito do Trabalho encontrou “plena ascensão e maturação”, fase em que “a economia capitalista ocidental conheceu um de seus períodos de maior avanço e riqueza”⁴⁴.

O Estado Social⁴⁵ representa, assim, uma transformação estrutural do antigo Estado Liberal, configurando uma atenuação do domínio que a burguesia incontestavelmente exercia

⁴⁰ DELGADO, Gabriela Neves. Os paradigmas do Estado Constitucional contemporâneo. In: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 24.

⁴¹ *Ibidem*, p. 25

⁴² *Ibidem*, p. 25-26

⁴³ *Ibidem*, p. 26-27.

⁴⁴ *Ibidem*, p. 27.

⁴⁵ Paulo Bonavides, referindo-se ao atual paradigma constitucional como “Estado Social”, considera-o a valoração máxima e essencial do Estado de coordenação e colaboração, que busca amortecer a luta de classes e promover a justiça social e a igualdade material. Esclarece que a noção contemporânea do Estado Social reside na busca por

na primeira fase do Estado de Direito. Paulo Bonavides explica que à medida que o Estado se desprende do controle de classe, passou a ser um Estado conciliador, mitigador dos conflitos sociais entre capital e trabalho⁴⁶, contexto em que ocorreu a conciliação entre sociedade e Estado e a ampliação da democracia no âmbito político, com o sufrágio universal⁴⁷.

No marco histórico do constitucionalismo, o paradigma do Estado Democrático de Direito, quando efetivamente implementado, é o que apresenta maiores aperfeiçoamentos se considerada a tutela dos direitos fundamentais. Ao mesmo tempo, incorpora importantes ideais de seus antecessores, tais como a liberdade material e a justiça social.

Maurício Godinho Delgado ressalta que “o Estado Democrático de Direito consubstancia marco contemporâneo do constitucionalismo”, cujo conceito funda-se em inovador tripé expressamente previsto ao longo do Texto Constitucional, com base na *pessoa humana*, com sua *dignidade*, na *sociedade política democrática e inclusiva*, e na *sociedade civil*, também *democrática e inclusiva*⁴⁸.

Ainda a respeito das bases hermenêuticas do Estado Democrático de Direito, Maurício Godinho Delgado explica que:

O paradigma constitucional novo ainda abrange a ideia de desmercantilização de certos valores e práticas na economia e sociedade como instrumento necessário à realização de certos princípios, valores e regras fundamentais do Estado Democrático de Direito⁴⁹.

Segundo Gabriela Neves Delgado:

superar a contradição entre igualdade política e desigualdade social, momento em que o Estado, “*coagido pela pressão das massas, pelas reivindicações que o quarto estado faz ao poder político, (...) estende sua influência a quase todos os domínios que dantes pertenciam, em grande parte, à área de iniciativa individual.*” Nesta pesquisa, no entanto, será adotada a expressão *Estado Democrático de Direito* para denominar o marco contemporâneo do constitucionalismo. Entende-se que tal modelo representa uma maturação do Estado Social, o qual fora consagrado pela Constituição de 1946 e caracterizou-se pela constitucionalização de direitos sociais após a Primeira Guerra Mundial, pelo forte cunho intervencionista e assistencialista e pela igualdade material como valor preponderante. Segundo o autor, o Estado Social, no Ocidente, distingue-se desde as bases do Estado proletário instaurado pelo socialismo marxista, na medida em que conserva adesão à ordem capitalista, princípio cardeal de seu ordenamento jurídico, abrangendo as mais variadas organizações sociais, desde que respeitados os ideais de igualdade material, justiça social e pluralidade democrática. A respeito do tema, conferir: BONAVIDES, Paulo. *Do Estado Liberal ao Estado Social*. 11ª ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

⁴⁶ BONAVIDES, Paulo. *Do Estado Liberal ao Estado Social*. 11ª ed. São Paulo: Malheiros, 2013, p. 184-185.

⁴⁷ BONAVIDES, Paulo. *Teoria Geral do Estado*. 10ª ed. São Paulo: Malheiros, 2015, p. 544.

⁴⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho. In: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 43.

⁴⁹ *Ibidem*, p. 42-43.

sob o prisma da história política, social, cultural e econômica, pode-se afirmar que o Estado Democrático de Direito é o mais evoluído na dinâmica dos Direitos Humanos, por fundar-se em critérios de pluralidade e de reconhecimento universal de direitos⁵⁰.

Assim, a ordem jurídica no Estado Democrático de Direito gravita em torno dos ideais de *igualdade material, democracia e justiça social*.

A Constituição da República prevê a *igualdade material* no *caput* de seu artigo 5º, ao estabelecer que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”. No mesmo sentido, o artigo 1º da Declaração Universal de Direitos Humanos, adotada pela ONU em 1948, consagra que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos.”

Paulo Bonavides afirma que o princípio da igualdade constitui o centro da atual fase atual do constitucionalismo. Segundo o autor, “a igualdade materializa a liberdade da herança clássica e compõe o eixo ao redor do qual gira toda a concepção estrutural do Estado democrático contemporâneo”⁵¹.

Assim como ocorreu com a concepção de liberdade, na transição do Estado Liberal para o Estado Social e, posteriormente, para o Estado Democrático de Direito, a igualdade deixou de ser meramente jurídica, convertendo-se em igualdade material. Decorre daí a obrigação de o Estado intervir na ordem social, por meio da implementação de instrumentos jurídicos e políticos voltados à eliminação das injustiças sociais.

Além da igualdade material, a *democracia* também é princípio jurídico basilar do atual paradigma do Estado Democrático de Direito⁵².

Segundo Paulo Bonavides, a ampliação do raio de abrangência participativa a todas as classes, por meio do sufrágio universal,

prepara a introdução do princípio democrático na sociedade contemporânea com um conteúdo de cidadania e uma força nova de concretude, que têm

⁵⁰ DELGADO, Maurício Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho. In: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 25.

⁵¹ BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 34ª ed. São Paulo: Malheiros, 2019, p. 384.

⁵² *Ibidem*, p. 542.

reflexos importantíssimos na reforma da velha concepção dos direitos fundamentais e de sua hermenêutica tradicional⁵³.

No constitucionalismo contemporâneo, a democracia é, portanto, fenômeno multidimensional, que ultrapassa a esfera política para também se afirmar nas perspectivas social, econômica, cultural e institucional⁵⁴.

Maurício Godinho Delgado salienta que, no campo da política, a democracia viabiliza um debate mais amplo e rico de ideias e perspectivas, assegurando a realização da liberdade individual e social. No plano social, promove o dinamismo das relações entre diferentes grupos sociais, propiciando instrumentos mais efetivos de superação das desigualdades, além de fomentar o surgimento de políticas públicas destinadas aos indivíduos e às coletividades socialmente excluídas.

Para o autor, a democracia efetivamente implementada favorece ainda o desenvolvimento econômico, na medida em que tende a dissolver os mecanismos de dominação empreendidos por círculos tradicionais e restritos de poder. Provoca, de outro lado, a superação de tradições culturais que sustentam desigualdades sociais, permitindo a formação de instituições, no âmbito das sociedades civil e política, voltadas à afirmação da própria democracia, por meio da inclusão política e social de todos os cidadãos⁵⁵.

Nesse sentido, Paulo Bonavides destaca que

a democracia caminha, a largos passos, para deixar de ser tão-somente forma de governo, de Estado, de república, de convivência humana e social, de regime, ou de sistema político, para subir a um grau superlativo de princípio, de valor e de normatividade, derivado de sua proclamação e reconhecimento como direito de quarta geração⁵⁶.

Segundo Maurício Godinho Delgado,

A partir da plena incorporação da ideia e da dinâmica democráticas, tanto na esfera da sociedade política, como na esfera da sociedade civil, é que o

⁵³ BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 34ª ed. São Paulo: Malheiros, 2019, p. 545.

⁵⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho. In: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 34-36.

⁵⁵ *Ibidem*.

⁵⁶ BONAVIDES, Paulo. *Teoria Geral do Estado*. 10ª ed. São Paulo: Malheiros, 2015, p. 381.

constitucionalismo contemporâneo pôde encontrar a base para alçar a pessoa humana e sua dignidade ao topo das formulações constitucionais⁵⁷.

Do reconhecimento da existência de forças sociais assimétricas e do compromisso firmado no âmbito de um Estado Democrático de Direito com a concretização da igualdade material surge, ainda, o ideal de *justiça social*.

Segundo Alain Supiot, o elo entre “liberdade de espírito e segurança do corpo” conduz à subordinação da organização econômica ao princípio de justiça social⁵⁸. Nesse sentido, consta do preâmbulo Constituição da OIT, de 1919, que “a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social”.

Ocorre que o referido documento não define o que se deve entender por justiça social, tampouco quais são suas consequências econômicas e financeiras, o que somente vem a ocorrer em 1944, por meio da Declaração da Filadélfia, segundo a qual “todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades” (item II, a). Além disso, a Declaração da Filadélfia erige a realização da justiça social à posição de objetivo principal de “quaisquer planos ou medidas, no terreno nacional ou internacional, máxime os de caráter econômico e financeiro” (item II, c). Os sistemas econômico e financeiro passam a ser considerados, assim, meios a serviço da pessoa humana, e não o contrário⁵⁹.

Nesse sentido, a Constituição da República menciona diretamente a justiça social nos artigos 170, *caput* (“A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”) e 193 (“A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.”).

Ante o exposto, conclui-se que, no âmbito das relações justralhistas, os ideais de igualdade material, democracia e justiça social, próprios do Estado Democrático de Direito,

⁵⁷ DELGADO, Maurício Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho. In: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 37.

⁵⁸ *Ibidem*. 22-23.

⁵⁹ *Ibidem*, p. 37.

possuem função normativa própria, assim como normativa subsidiária e informativa⁶⁰, voltadas à pacificação dos conflitos inerentes às relações entre capital e trabalho.

1.1.2. O papel dos direitos fundamentais na implementação do Estado Democrático de Direito

O Estado Democrático de Direito consagra, de um lado, os *direitos fundamentais* consubstanciados na força normativa da Constituição e, de outro lado, a *dignidade da pessoa humana* como valor supremo do ordenamento jurídico⁶¹.

Segundo Ingo Wolfgang Sarlet, os direitos fundamentais vinculam-se íntima e indissociavelmente às noções de Constituição e de Estado Democrático de Direito⁶². O autor defende a existência de

um estreito nexo de interdependência genético e funcional entre o Estado de Direito e os direitos fundamentais, uma vez que o Estado de Direito exige e implica, para sê-lo, a garantia dos direitos fundamentais, ao passo que estes exigem e implicam, para sua realização, o reconhecimento e a garantia do Estado de Direito⁶³.

⁶⁰ Segundo Maurício Godinho Delgado, os princípios cumprem as seguintes funções jurídicas: a) informativa, atuando “como proposições ideais que propiciam uma direção coerente na interpretação da regra de Direito. São veios iluminadores à compreensão da regra jurídica construída. Cumprem, aqui, sua função mais clássica e recorrente, como veículo de auxílio à interpretação jurídica. Nesse papel, os princípios contribuem no processo de compreensão da regra e institutos jurídicos, balizando-os à essência do conjunto do sistema de Direito”; b) normativa subsidiária, atuando “como fontes normativas subsidiárias, à falta de outras regras jurídicas utilizáveis pelo intérprete e aplicador do Direito em face de um singular caso concreto. A proposição ideal consubstanciada no princípio incide sobre o caso concreto, como se fosse regra jurídica específica”; e c) normativa própria ou concorrente, reconhecida por parte importante da doutrina jurídica ocidental. “Trata-se da função normativa própria dos princípios. Ou seja, os princípios atuam também como norma jurídica própria, ostentando, desse modo, natureza de efetivas normas jurídicas. (...) Tal função normativa específica dos princípios é resultante de sua dimensão fundamentadora de toda a ordem jurídica. Essa dimensão passa, necessariamente, pelo reconhecimento doutrinário de sua natureza de norma jurídica efetiva, ao invés de simples enunciado programático não vinculante. Isso significa que o caráter normativo contido nas regras jurídicas integrantes dos clássicos diplomas jurídicos (constituições, leis e diplomas correlatos) igualmente se encontra presente nos princípios, sejam os gerais de Direito, sejam os princípios especiais de certo campo jurídico. Ambos são, pois, norma jurídica, dotados da mesma natureza normativa. Esta nova compreensão doutrinária passou a se valer da expressão norma como referência geral aos dispositivos gerais, abstratos, impessoais e obrigatórios que regulam a vida social. Assim, dentro da ideia de norma (em sentido amplo) estão abrangidas, pois, as noções de regras (ou norma, em sentido estrito) e de princípios jurídicos (e também a noção de institutos jurídicos, acrescentamos nós). A ‘distinção entre regras e princípios é pois uma distinção entre dois tipos de normas’, diz Robert Alexy, sintetizando esta compreensão teórica sobre o problema.” DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 224-225.

⁶¹ BONAVIDES, Paulo. *Teoria Geral do Estado*. 10ª ed. São Paulo: Malheiros, 2015, p. 56-57.

⁶² Sarlet, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018, p. 59-60.

⁶³ *Ibidem*, p. 61.

No mesmo sentido, Paulo Bonavides leciona:

A multifuncionalidade dos direitos fundamentais, os métodos materiais e concretistas da hermenêutica contemporânea, o princípio da proporcionalidade enquanto corretivo ao arbítrio do Estado contra a pessoa humana, a constitucionalização ou juspublicização dos princípios gerais de Direito são pressupostos instrumentais de capital importância e aplicação indeclinável para caracterizar a democracia nesta idade em que o princípio democrático já não pode deixar de ser proclamado e reconhecido como direito fundamental⁶⁴.

Arion Sayão Romita, por sua vez, esclarece que:

No Estado democrático de direito, os direitos fundamentais ocupam uma posição central dentro do ordenamento jurídico e vinculam diretamente, além do poder público, as entidades privadas. São o parâmetro dentro do qual devem ser interpretadas todas as normas que compõem o ordenamento jurídico, inclusive aquelas voltadas para a regulação das relações de trabalho⁶⁵.

Segundo Gabriela Neves Delgado, o Estado Democrático de Direito tem como finalidade precípua a declaração, garantia e realização de direitos fundamentais⁶⁶.

Conforme indica Paulo Bonavides, os direitos fundamentais adquirem, no Estado Democrático de Direito, quatro grandes funções: *axiológica ou normativa*, com que elegem valores, *institucional*, que os transforma em garantias, *participativa*, que afiança a participação da cidadania na formação da vontade estatal, e *postulante ou reivindicante*, porquanto são direitos subjetivos de aplicabilidade imediata⁶⁷.

Segundo o autor, cumpre ao Estado Democrático de Direito “produzir as condições e os pressupostos reais e fáticos indispensáveis ao exercício dos direitos fundamentais”, sendo preciso “reconhecer o estado atual de dependência do indivíduo em relação às prestações do Estado e fazer com que este último cumpra a tarefa igualitária e distributivista, sem a qual não haverá democracia nem liberdade”⁶⁸.

⁶⁴ BONAVIDES, Paulo. *Teoria Geral do Estado*. 10ª ed. São Paulo: Malheiros, 2015, p. 546-547.

⁶⁵ ROMITA, Arion Sayon. *Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho*, 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 202.

⁶⁶ DELGADO, Gabriela Neves. DELGADO, Mauricio Godinho. *Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 29. Versão digital.

⁶⁷ BONAVIDES, Paulo. *Teoria Geral do Estado*. 10ª ed. São Paulo: Malheiros, 2015, p. 545.

⁶⁸ BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 34ª ed. São Paulo: Malheiros, 2019, p. 387

Paulo Bonavides esclarece que só haverá democracia como direito fundamental se o povo efetivamente fruir de direitos fundamentais.⁶⁹

Também nesse sentido, segue Ingo Wolfgang Sarlet, que relaciona diretamente a ideia de democracia à efetivação dos direitos fundamentais. Segundo o autor:

Os direitos fundamentais podem ser considerados simultaneamente pressuposto, garantia e instrumento do princípio democrático de autodeterminação do povo por intermédio de cada indivíduo, mediante o reconhecimento do direito de igualdade (perante a lei e de oportunidades), de um espaço de liberdade real, bem como por meio da outorga do direito à participação (com liberdade e igualdade), na conformação da comunidade e do processo político, de tal sorte que a positivação e a garantia do efetivo exercício de direitos políticos (no sentido de direitos de participação e conformação do *status* político) podem ser considerados o fundamento funcional da ordem democrática e, nesse sentido, parâmetro de sua legitimidade. A liberdade de participação política do cidadão, como possibilidade de intervenção no processo decisório e, em decorrência, do exercício de efetivas atribuições inerentes à soberania (direito de voto, igual acesso a cargos públicos etc.), constitui, a toda evidência, complemento indispensável das demais liberdades. De outra parte, a despeito dos inúmeros aspectos que ainda poderiam ser analisados sob esta rubrica, importa referir a função decisiva exercida pelos direitos fundamentais num regime democrático como garantia das minorias contra eventuais desvios de poder praticados pela maioria no poder, salientando-se, portanto, ao lado da liberdade de participação, a efetiva garantia da liberdade-autonomia⁷⁰.

Verifica-se, portanto, uma relação de interdependência e de reciprocidade entre os direitos fundamentais e a democracia⁷¹.

Essa constatação de que, no Estado Democrático de Direito, o Estado ampliou suas atividades e funções, e a sociedade participa de modo cada vez mais ativo no exercício do poder, ampara o reconhecimento do efeito irradiante dos direitos fundamentais às relações privadas. Isso porque a liberdade individual passa a ser tutelada não apenas em face do Estado, mas também pelos detentores de poder social e econômico⁷².

De outro lado, no Estado Liberal de Direito, os direitos fundamentais assumiam função de direitos de defesa, protegendo o indivíduo de ingerências por parte dos poderes públicos na

⁶⁹ BONAVIDES, Paulo. *Teoria Geral do Estado*. 10ª ed. São Paulo: Malheiros, 2015, p. 547-549.

⁷⁰ Sarlet, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018, p. 59-60.

⁷¹ *Ibidem*, p. 59-60.

⁷² *Ibidem*, p. 396-397.

sua esfera pessoal. Em virtude da separação entre o público e o privado, os direitos fundamentais alcançavam sentido apenas nas relações entre os indivíduos e o Estado⁷³.

Ingo Wolfgang Sarlet aponta dois aspectos principais e concorrentes da temática da eficácia horizontal dos direitos fundamentais: a) os direitos fundamentais, na qualidade de princípios constitucionais e por força do princípio da unidade do ordenamento jurídico, aplicam-se a toda a ordem jurídica, inclusive privada; b) é necessário proteger os particulares também contra atos atentatórios aos direitos fundamentais provenientes de outros indivíduos ou entidades particulares⁷⁴.

Conforme esclarece o autor, é preciso considerar a Constituição, com destaque para os princípios e direitos fundamentais nas perspectivas objetiva e subjetiva, como o marco para a reconstrução de um direito privado social voltado aos atores sociais mais vulneráveis⁷⁵.

É preciso distinguir, ainda, os destinatários da vinculação dos direitos fundamentais na esfera privada, ou seja, as relações entre particulares em geral, caracterizadas por virtual igualdade, já que situadas fora das relações de poder, das relações manifestamente desiguais que se estabelecem entre o indivíduo e os detentores de poder social.

No que tange à primeira situação, ou seja, em situações de igualdade entre as partes, Ingo Sarlet esclarece que o problema deixa de ser de fácil solução. De outro lado, em se tratando de relações privadas travadas com detentores do poder social, os princípios relativos à eficácia vinculante dos direitos fundamentais são diretamente transportados para a esfera privada, porquanto se trata de relações desiguais de poder, similares às que se estabelecem entre os particulares e o Estado⁷⁶.

Segundo Arion Sayon Romita, os direitos fundamentais consubstanciam o

Ápice da ordem jurídica e expressão suprema dos valores axiológicos fundados sobre a dignidade da pessoa, os direitos fundamentais são dotados de irresistível supremacia jurídica, exercida sobre a integralidade do sistema. Para manter a coerência interna do ordenamento jurídico, é de rigor que os direitos fundamentais se apliquem ao conjunto desse ordenamento, não somente em face do poder público, mas também no âmbito das relações privadas e bem assim no sistema econômico. A regulação das relações de

⁷³ Sarlet, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 396-397.

⁷⁴ *Ibidem*.

⁷⁵ *Ibidem*.

⁷⁶ *Ibidem*, p. 400.

trabalho não escapa ao raio de ação dos direitos fundamentais, elemento integrante que é do ordenamento jurídico⁷⁷.

A opção constitucional pelo Estado Democrático de Direito implica o reconhecimento de que a opressão e a violência contra a pessoa provêm não apenas do Estado, mas de uma multiplicidade de poderes sociais representados por atores privados presentes em núcleos como o mercado, a família, a empresa, entre outros.

Nesse contexto, considerando a desigualdade inerente às relações entre capital e trabalho, conclui-se que a eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações justralhistas é instrumento, para além da pacificação social, de concretização dos ideais de igualdade material, de democracia e de justiça social, com a consolidação do valor trabalho ancorado na centralidade da pessoa humana e sua dignidade.

1.2. O direito fundamental ao trabalho digno no Estado Democrático de Direito

1.2.1. Dignidade da pessoa humana e direito fundamental ao trabalho

A Constituição da República de 1988 consagrou a dignidade como seu núcleo basilar, dotada de densidade jurídica máxima e de natureza multidimensional, exercendo concomitantemente as funções de “fundamento da vida no país, princípio jurídico inspirador e normativo, e ainda, objetivo de toda a ordem econômica”⁷⁸, prevista nos artigos 1º, inciso III, 5º, X, e 170, *caput*, do Texto Constitucional.

Ingo Sarlet explica que, embora o conceito de dignidade seja abstrato, devendo ser constantemente aprimorado a partir da evolução social e jurídica, seu conteúdo essencial é o de atributo inerente à existência humana, que torna o indivíduo merecedor do maior respeito e consideração possíveis por parte do Estado e de terceiros, simplesmente pelo fato de existir⁷⁹.

A partir dessa referência, o autor define dignidade como:

⁷⁷ ROMITA, Arion Sayon. *Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho*, 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 242.

⁷⁸ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o Direito do Trabalho. In: SARLET, Ingo Wolfgang; FILHO, Luiz Philippe Vieira de Mello; FRAZÃO, Ana de Oliveira (coord.). *Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber*. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 204 e 211.

⁷⁹ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001, p. 57-58.

a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida⁸⁰.

A concretização da dignidade da pessoa humana é balizada pelo que a doutrina denomina de “patamar civilizatório mínimo”⁸¹, ou seja, o conjunto de direitos indispensáveis ao desenvolvimento da personalidade e ao pleno desenvolvimento individual, social e coletivo, que exigem uma atuação defensiva e prestacional por parte dos agentes de poder.

A proteção jurídico-social da pessoa humana deve, portanto, ser a diretriz do Direito do Trabalho, de modo que o valor da dignidade seja o sustentáculo de qualquer trabalho humano. Nesse sentido, Gabriela Neves Delgado ressalta a necessidade de que os direitos fundamentais indisponíveis⁸² dos trabalhadores sejam reconhecidos, declarados e protegidos, no âmbito das relações de trabalho⁸³.

⁸⁰ Ingo Wolfgang Sarlet. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais*. Livro Digital. Apple Books.

⁸¹ Segundo Maurício Godinho Delgado, trata-se do conjunto de “direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), os quais não podem ser transacionados nem mesmo por negociação sindical coletiva. Tais parcelas são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por se constituírem em um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontar a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho.” Esclarece o autor que “No caso brasileiro, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigorantes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5º, § 2º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora”. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1577-1578.

⁸² Maurício Godinho Delgado esclarece que “Absoluta será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado merecer uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. É o que ocorre, como já apontado, ilustrativamente, com o direito à assinatura de CTPS, ao salário mínimo, à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador. Também será absoluta a indisponibilidade, sob a perspectiva do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado estiver protegido por norma de interesse abstrato da respectiva categoria. Este último critério indica que a noção de indisponibilidade absoluta atinge, no contexto das relações bilaterais empregatícias (Direito Individual, pois), parcelas que poderiam, no contexto do Direito Coletivo do Trabalho, ser objeto de transação coletiva e, portanto, de modificação real. Noutras palavras: a área de indisponibilidade absoluta, no Direito Individual, é, desse modo, mais ampla que a área de indisponibilidade absoluta própria ao Direito Coletivo.” DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 253.

⁸³ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 182.

Sendo o trabalho um direito fundamental previsto no artigo 6º da Constituição da República, e sendo a dignidade humana o valor basilar do ordenamento jurídico no Estado Democrático de Direito, compreende-se que o trabalho valorizado pelo Texto Constitucional é o *trabalho digno*. Segundo Gabriela Neves Delgado, “apenas o trabalho exercido em condições dignas é tido como instrumento capaz de consolidar a identidade social do trabalhador e de promover sua emancipação coletiva”⁸⁴.

No paradigma atual do Estado Democrático de Direito, grande parte das noções essenciais de democratização da sociedade civil e de dignidade da pessoa humana são asseguradas pelo Direito do Trabalho. Segundo leciona Maurício Godinho Delgado, a inserção do Direito do Trabalho no núcleo mais importante e definidor da Constituição da República:

É o que resulta da circunstância de se estruturar em torno da matriz de um Estado Democrático de Direito, com destaque para os direitos fundamentais da pessoa humana, inclusive os que tenham concomitante dimensão social. Tais direitos ocupam o centro da estrutura normativa constitucional, alçando em seu ápice a pessoa humana e sua dignidade. Além disso, a mesma circunstância demarca a ideia e a prática da Democracia como luminar normativo do Texto Máximo, focado em direção à sociedade política e também à sociedade civil⁸⁵.

Gabriela Neves Delgado ressalta que “Esse entendimento pautado no ser humano enquanto centro convergente de direitos, porque fim em si mesmo, deve orientar inclusive as relações de trabalho e seu correspondente: o Direito do Trabalho”⁸⁶.

Conclui-se, nos termos de Gabriela Neves Delgado, que, no paradigma do Estado Democrático de Direito, o direito ao trabalho constitucionalmente assegurado corresponde, no mínimo, ao direito a um trabalho digno, o que pressupõe a conformação da tutela do patrimônio jurídico do trabalhador ao caráter multidimensional da dignidade da pessoa humana. Significa dizer que a proteção ao trabalhador (nela incluída a proteção ao sujeito trabalhador, ao valor social do trabalho, bem como ao meio ambiente de trabalho) deve extrapolar a mera garantia dos direitos fundamentais de natureza material, alcançando também a proteção à própria

⁸⁴ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 183.

⁸⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho. In: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 50-51.

⁸⁶ *Ibidem*, p. 63.

essência humana, intrinsecamente ligada aos *direitos fundamentais de natureza imaterial*, ou seja, *desprovidos de cunho econômico imediato*⁸⁷.

O valor da pessoa humana é traduzido pela Constituição da República no princípio da dignidade da pessoa humana, valor supremo do ordenamento jurídico brasileiro, sob cujo manto encontram-se resguardados todos os direitos fundamentais. O valor central da organização social, econômica, política e jurídica está, portanto, na pessoa humana⁸⁸.

Segundo Alain Supiot, tendo a experiência mostrado os efeitos nefastos do processo de reificação do ser humano, é preciso reconhecer que, nos termos da Declaração Universal de Direitos Humanos, a “*dignidade inerente a todos os membros da família humana [...] constitui a base da liberdade, da justiça e da paz no mundo*”⁸⁹.

Após a dignidade ter sido consagrada pela Declaração Universal como valor central da ordem jurídica, sustentáculo de todos os direitos e princípios fundamentais, a Declaração da Filadélfia, por sua vez, inova ao afirmar uma dignidade igual de “*todos os seres humanos, quaisquer que sejam sua raça, sua crença ou seu sexo*”⁹⁰.

Ainda segundo Supiot, a dignidade humana é um princípio sobre o qual não se pode transigir sem que todo o ordenamento jurídico seja reformulado. Segundo o autor, a mencionada experiência da reificação da pessoa humana leva à compreensão da complexidade da vida humana, substituindo a oposição entre espírito e matéria⁹¹.

O autor reconhece, nesse contexto, o bem-estar do indivíduo não só em seu espírito, mas também “por sua carne”. Em outras palavras, a dignidade humana impede que o corpo e suas necessidades físicas, a personalidade e as emoções, assim como as relações sociais dos trabalhadores sejam reduzidas a mero capital humano⁹².

A respeito da vedação da instrumentalização humana, Ingo Wolfgang Sarlet afirma, ao dissertar sobre a dignidade, que

⁸⁷ DELGADO, Gabriela Neves; DUTRA, Renata Queiroz. Obrigações Constitucionais Extrapatrimoniais das Empresas Prestadoras e Tomadoras de Serviços nas Relações de Trabalho Terceirizadas. *In: Direito do Trabalho e Direito Empresarial: sob o enfoque dos direitos fundamentais*. São Paulo: LTr, 2015, p. 96.

⁸⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho. *In: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 37.

⁸⁹ SUPIOT, Alain. *O espírito da Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*. Porto Alegre: Sulina, 2014, p. 21.

⁹⁰ *Ibidem*.

⁹¹ *Ibidem*.

⁹² *Ibidem*.

o desempenho das funções sociais em geral encontra-se vinculado a uma recíproca sujeição, de tal sorte que a dignidade da pessoa humana, compreendida como vedação da instrumentalização humana, em princípio proíbe a completa e egoística disponibilização do outro, no sentido de que se está a utilizar outra pessoa apenas como meio para alcançar determinada finalidade, de tal sorte que o critério decisivo para a identificação de uma violação da dignidade passa a ser (pelo menos em muitas situações, convém acrescentar) o do objetivo da conduta, isto é, a intenção de instrumentalizar (coisificar) o outro. (...) a dignidade, na condição de valor intrínseco do ser humano, gera para o indivíduo o direito de decidir de forma autônoma sobre seus projetos existenciais e felicidade e, mesmo onde esta autonomia lhe faltar ou não puder ser atualizada, ainda assim ser considerado e respeitado pela sua condição humana⁹³.

No Brasil, segundo Gabriela Neves Delgado, a Constituição de 1988 representa novo paradigma no que concerne ao direito fundamental ao trabalho digno, criando possibilidades normativas de efetivação do Estado Democrático de Direito, norteador de toda a ordem constitucional brasileira⁹⁴. Esse foi o resultado de um amplo processo de discussão oportunizado com a redemocratização do País após mais de vinte anos de ditadura militar⁹⁵.

Nesse sentido, Ingo Wolfgang Sarlet esclarece que:

A relevância atribuída aos direitos fundamentais, o reforço de seu regime jurídico e até mesmo a configuração do seu conteúdo são frutos da reação do Constituinte, e das forças sociais e políticas as nele representadas, ao regime de restrição e até mesmo de aniquilação das liberdades fundamentais⁹⁶.

Segundo o autor, a disciplina dos direitos fundamentais na Constituição de 1988 inova com a situação topográfica no início do Texto Constitucional, logo após o preâmbulo e os princípios fundamentais, a terminologia “fundamentais”, em vez de “individuais”, com acolhida dos direitos sociais em capítulo próprio, a aplicabilidade imediata, nos termos do artigo 5º, § 1º, as cláusulas pétreas (artigo 60, §4º), a amplitude (com 78 incisos no artigo 5º e 34 no 7º), além da abertura material (artigo 5º, § 2º)⁹⁷.

Entende-se, portanto, que o trabalho não deve violar a pessoa humana enquanto fim em si mesma, ou seja, o trabalho deve ser prestado em condições dignas. Em outras palavras, “o

⁹³ SARLET, Ingo Wolfgang Sarlet. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais*. Livro Digital. Apple Books, p. 100.

⁹⁴ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 74-75.

⁹⁵ Sarlet, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018, p. 64.

⁹⁶ *Ibidem*, p. 67.

⁹⁷ *Ibidem*, p. 68.

valor da dignidade deve ser o sustentáculo de qualquer trabalho humano”⁹⁸. E não há como garantir a centralidade da pessoa humana na vida econômica, social e institucional, reconhecendo a sua dignidade, sem que lhe seja assegurado um patamar civilizatório mínimo de direitos trabalhistas⁹⁹.

1.2.2. O trabalho digno e a proteção aos direitos trabalhistas inespecíficos: uma teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações de trabalho

Conforme visto anteriormente, o Estado Democrático de Direito é o paradigma do constitucionalismo que se compromete a compensar e a combater as desigualdades sociais e a assimetria de poder, inclusive aquelas inerentes às relações de trabalho. A efetiva implementação dos ideais de igualdade material, de democracia e de justiça social não é possível sem que os direitos fundamentais sejam garantidos, ao menos, nas relações desiguais entre particulares.

A partir da teoria formulada por Manuel Carlos Palomeque López, é possível afirmar que os direitos fundamentais dispersos ao longo do Texto Constitucional, ainda que fora do capítulo referente aos direitos sociais, também são considerados direitos trabalhistas, porém de natureza *inespecífica*¹⁰⁰.

Segundo o autor, direitos fundamentais trabalhistas *específicos* ou *próprios* são aqueles direitos constitucionais cuja origem encontra-se, exclusiva ou principalmente, na relação de trabalho, a qual converte-se, assim, em pressuposto indissociável de nascimento e exercício daqueles direitos. Assim, não é possível o exercício de um direito trabalhista específico fora do âmbito de uma relação de trabalho¹⁰¹.

Tais direitos, previstos em sua maioria no artigo 7º da Constituição da República, são, por sua natureza, dirigidos às relações jurídico-privadas de trabalho, inexistindo controvérsia

⁹⁸ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 182.

⁹⁹ *Ibidem*, p. 53.

¹⁰⁰ LÓPEZ, Manuel Carlos Palomeque; ROSA, Manuel Álvarez de la. *Derecho del trabajo*. 25ª ed. Madrid: Campillo Nevado, 2017, p. 103-105.

¹⁰¹ *Ibidem*, p. 103-105.

acerca da vinculação direta e imediata dos particulares a tais normas¹⁰². São exemplos de direitos constitucionais especificamente trabalhistas, cujos titulares são os sujeitos da relação de trabalho, o repouso semanal remunerado, o salário mínimo, as férias, o fundo de garantia por tempo de serviço, a licença-maternidade, o adicional de insalubridade, entre outros.

De outro lado, os *direitos fundamentais trabalhistas inespecíficos* são aqueles aos quais o constituinte atribuiu titularidade geral e que são, portanto, exercidos por todos os cidadãos, inclusive enquanto sujeitos de relações de trabalho. Nesse contexto, tais direitos “adquirem um conteúdo trabalhista superveniente”, nas palavras de Manuel Carlos Palomeque López, produzindo-se “uma impregnação laboral de direitos de titularidade geral ou inespecífica pelo fato de seu exercício por trabalhadores assalariados em virtude e no âmbito do contrato de trabalho”¹⁰³.

Esses são direitos fundamentais voltados às liberdades individuais e à cidadania, e que não deixam de integrar o patrimônio jurídico do cidadão que trabalha¹⁰⁴. São eles, entre outros, os direitos à vida digna, à liberdade material, à autodeterminação, à intimidade, à imagem, à integridade física e psíquica, ao lazer, à vida de relações e ao projeto de vida¹⁰⁵.

¹⁰² SARMENTO, Daniel. A Vinculação dos Particulares aos Direitos Fundamentais não Trabalhistas: o debate teórico e a jurisprudência do STF. In: SARLET, Ingo Wolfgang; FILHO, Luiz Philippe Vieira de Mello; FRAZÃO, Ana de Oliveira (coord.). *Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber*. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 131.

¹⁰³ LÓPEZ, Manuel Carlos Palomeque; ROSA, Manuel Álvarez de la. *Derecho del trabajo*. 25ª ed. Madrid: Campillo Nevado, 2017, p 103-105.

¹⁰⁴ ALMEIDA, Renato Rua de. *Os Direitos Laborais Inespecíficos dos Trabalhadores*. In: ALMEIDA, Renato Rua de (coord.); SOBRAL, Jeana Silva, JUNIOR, Claudimir Supioni (orgs.). *Direitos Laborais Inespecíficos: os direitos gerais de cidadania na relação de trabalho*. São Paulo: LTr, 2012, p. 10.

¹⁰⁵ José Luis Goñi Sein leciona, em seu artigo “Los Derechos Fundamentales Inespecíficos en la Relación Laboral Individual: necesidad de una reformulación?” que: “La doctrina científica ha acogido la vigencia de los derechos fundamentales en la relación de trabajo con distintos conceptos unitarios. A ella se refiere con expresiones tales como <<libertades individuales>> (de larga tradición francesa), <<derechos fundamentales en su versión laboral>>, <<bloque de constitucionalidad personal>>, o <<ciudadanía en la empresa>>. Con todo, la expresión que ha cobrado mayor fortuna, es la de <<derechos fundamentales inespecíficos laborales>>, obra del maestro Palomeque, que ha sido adoptada por la mayoría de la doctrina iuslaboralista y parte de la jurisprudencia, como lo atestiguan, al menos, las constantes referencias doctrinales y jurisprudenciales. La propuesta conceptual, claramente expresiva de la sujeción de la relación laboral a los derechos fundamentales, posee un significado técnico consolidado en la doctrina académica. Con ella se alude, empleando las palabras del propio autor, a los <<derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos, que son ejercitados en el seno de una relación jurídica laboral por ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores y, por lo tanto, se convierten en verdaderos derechos laborales por razón del sujeto y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer, en derechos constitucionales labores inespecíficos>>.” SEIN, José Luis Goñi Sein. Los Derechos Fundamentales Inespecíficos en la Relación Laboral Individual. In: *Los Derechos Fundamentales Inespecíficos en la Relación Laboral y en Materia de Protección Social: XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Pamplona: Cinca, 2014, p. 21.

Manuel Carlos Palomeque López assevera que, embora os direitos fundamentais de primeira dimensão sejam originalmente atribuídos em caráter geral a todos os cidadãos, convertem-se em verdadeiros direitos trabalhistas em virtude do sujeito e da natureza da relação jurídica em que se fazem valer, como é o caso, por exemplo, do direito à vida. Assim, tais direitos também são exercidos no âmbito de uma relação jurídica de trabalho por cidadãos que, ao mesmo tempo, são trabalhadores. Trata-se de direitos “*do cidadão-trabalhador, que os exerce como trabalhador-cidadão*”¹⁰⁶.

Além de direitos fundamentais *específicos e inespecíficos*, é preciso reconhecer que em um Estado Democrático de Direito cujo ordenamento constitucional funda-se no valor basilar da dignidade humana, o patrimônio jurídico do cidadão-trabalhador extrapola a antiga concepção patrimonialista da pessoa humana, compreendendo também direitos de natureza *imaterial*, ou seja, desprovidos de cunho econômico imediato.

Entre os direitos trabalhistas específicos, destacam-se como *materiais* o direito ao fundo de garantia por tempo de serviço, ao salário mínimo, ao adicional de insalubridade, entre outros. De outro lado, possuem natureza *imaterial* aqueles direitos específicos inerentes ao pleno e digno exercício da personalidade do trabalhador, dos quais são exemplos o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, ao reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, à proibição de discriminação, à saúde, entre outros.

A compreensão do ordenamento jurídico como sistema resulta no reconhecimento de que os direitos fundamentais destinados aos cidadãos em geral não deixam de fazer parte de seu patrimônio jurídico enquanto trabalhadores, irradiando pela relação de trabalho.

A partir dessa perspectiva é que será analisado adiante o direito à saúde, o qual, além de direito fundamental social e trabalhista previsto nos artigos 6º e 7º da Constituição da República, possui também uma dimensão de direito fundamental inespecífico vinculado ao bem-estar mental e social dos trabalhadores, cuja proteção e promoção são indispensáveis ao pleno desenvolvimento da personalidade humana.

¹⁰⁶ LÓPEZ, Manuel Carlos Palomeque; ROSA, Manuel Álvarez de la. *Derecho del trabajo*. 25ª ed. Madrid: Campillo Nevado, 2017, p. 103-105.

1.3. A dimensão da saúde no direito fundamental ao trabalho digno: a promoção do bem-estar na organização do trabalho

1.3.1. Núcleo essencial do direito à saúde do trabalhador

Sebastião Geraldo de Oliveira define o conteúdo essencial do direito à saúde como “*a promoção e prevenção (da saúde), e, caso haja doença, seu diagnóstico, tratamento e recuperação*”, salientando que se trata de um direito humano, dada sua interdependência com direitos essenciais à vida humana digna¹⁰⁷.

José Antônio Ribeiro de Oliveira afirma que

O núcleo essencial do direito à saúde, desta maneira, deve identificar aquilo que, no tocante à saúde, é imprescindível à satisfação das necessidades básicas da pessoa humana, ou seja, os elementos essenciais constituintes do direito. Nesse ínterim, convém advertir que o núcleo básico do direito à saúde é o mais inacabado, no sentido de que suas possibilidades e potencialidades dependem de uma técnica que não cessa de avançar e se aperfeiçoar e, portanto, de aumentar seu leque de exigibilidade¹⁰⁸.

O referido autor classifica o direito à saúde como um direito humano, portanto inalienável, imprescritível e irrenunciável, natural, porquanto inerente ao trabalhador, intrínseco à conformação de sua personalidade e ao seu desenvolvimento enquanto pessoa¹⁰⁹.

A proteção à saúde comporta uma vertente negativa, de abstenção de lesão ou ameaça, assim como uma vertente positiva, prestacional, visando à prevenção e ao tratamento de danos¹¹⁰. O conteúdo essencial do direito à saúde do trabalhador abrange, ainda, a progressividade dos níveis de bem-estar físico, mental e social do sujeito que vive do trabalho.

O direito à abstenção, à prevenção e à promoção de patamares mais elevados de bem-estar no ambiente de trabalho, por se tratar de direito social trabalhista, assim como de direito fundamental inespecífico dos trabalhadores, pode ser exigido tanto em face do Estado como do empregador.

¹⁰⁷ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 89 e 98.

¹⁰⁸ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *A saúde do trabalhador como um direito humano: conteúdo essencial da dignidade humana*. São Paulo: LTr, 2008, p. 88.

¹⁰⁹ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *A saúde do trabalhador como um direito humano: conteúdo essencial da dignidade humana*. São Paulo: LTr, 2008, p. 139

¹¹⁰ *Ibidem*, p. 84-85.

No ordenamento jurídico, a relevância do direito à saúde decorre de sua íntima vinculação ao direito à vida e ao princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que, assim como ocorre com o direito fundamental ao trabalho, o direito à vida não se resume à mera subsistência, mas a uma existência digna, para a qual é indispensável o bem-estar físico, além de mental e social.

Ingo Wolfgang Sarlet ressalta que a existência digna abrange mais do que a mera sobrevivência física, refutando interpretações restritivas do que seria o “mínimo existencial”. Assevera que uma vida sem alternativas não corresponde às exigências da dignidade humana, a qual somente estará assegurada quando a existência permitir ao indivíduo a plena fruição dos direitos fundamentais, bem como o livre desenvolvimento de sua personalidade¹¹¹. O autor sustenta ainda que:

na base dos quatro direitos sociais expressamente consagrados pelo nosso Constituinte, se encontra a necessidade de preservar a própria vida humana, não apenas na condição de mera sobrevivência física do indivíduo (aspecto que assume especial relevância no caso do direito à saúde), mas também de uma sobrevivência que atenda aos mais elementares padrões de dignidade. Não devemos esquecer que a dignidade da pessoa humana, além de constituir um dos princípios fundamentais da nossa ordem constitucional (art. 1º, inc. III, da CF) foi guindada à condição de finalidade precípua da ordem econômica (art. 170, *caput*, da CF)¹¹².

O autor alerta que é no âmbito do direito à saúde que se observa a maior vinculação do objeto com o direito à vida e o princípio da dignidade da pessoa humana. Salieta que a dignidade da pessoa humana é, em sua essência, característica da pessoa viva, expressão e condição da própria humanidade da pessoa:

A vida (e o direito à vida) assume, no âmbito desta perspectiva a condição de verdadeiro direito a ter direitos, constituindo, além disso, pré-condição da própria dignidade da pessoa humana. Para além da vinculação com o direito à vida, o direito à saúde (aqui considerado num sentido amplo) encontra-se umbilicalmente atrelado à proteção da integridade física (corporal e psicológica) do ser humano¹¹³.

Segundo Sebastião Oliveira, o trabalhador não é apenas uma máquina composta de músculos, nervos e células, mas um ser dotado de inteligência, sentimentos, aptidões e aspirações. Portanto, é necessário um enfoque global de todos os fatores que interferem no bem-

¹¹¹ SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 8ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 341.

¹¹² *Ibidem*, p. 330.

¹¹³ *Ibidem*, p. 344.

estar do empregado, os quais não se resumem ao ambiente físico do trabalho¹¹⁴, estendendo-se ao complexo de relações sociais internas e externas ao ambiente de trabalho, decorrentes do exercício das atribuições laborais, bem como às consequências emocionais da execução do trabalho, ao reconhecimento social da atividade, entre outros fatores.

1.3.2. A tríplice dimensão do direito à saúde do trabalhador: o bem-estar físico, mental e social

No plano internacional, a Organização Internacional do Trabalho, reconhecendo a complexidade da condição humana e o caráter multifacetado da dignidade, estabelece, em sua Declaração da Filadélfia, que “todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranqüilidade econômica e com as mesmas possibilidades.” (item II, alínea “a”).

Verifica-se que a OIT, ao reconhecer o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual como aspectos indissociáveis da dignidade humana, consagra uma dimensão imaterial dos direitos trabalhistas, cuja promoção é pressuposto para a concretização ampla do direito fundamental ao trabalho digno.

Significa dizer que, para além da previsão de direitos fundamentais de cunho econômico imediato e de natureza eminentemente material, o ordenamento jurídico reconhece a pessoa humana em sua dimensão existencial, dotada de personalidade individual e de identidade social.

Nesse sentido, a Constituição da Organização Mundial da Saúde, de 1946, estabelece os seguintes princípios para a felicidade, relações harmoniosas e segurança dos povos:

A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade.
Gozar do melhor estado de saúde que é possível atingir constitui um dos direitos fundamentais de todo o ser humano, sem distinção de raça, de religião, de credo político, de condição econômica ou social.

¹¹⁴ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 64.

A saúde de todos os povos é essencial para conseguir a paz e a segurança e depende da mais estreita cooperação dos indivíduos e dos Estados¹¹⁵.

Verifica-se que a OMS, reconhecendo o caráter multidimensional da dignidade humana, conceitua a saúde como o completo bem-estar da pessoa humana em suas dimensões física, mental e social, resultando ultrapassada a compreensão restritiva de saúde como mera “ausência de doença”.

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – PIDESC, adotado pela ONU em 1966 e incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro em 1992, por meio do Decreto n.º 591/1992, estabelece, em seu artigo 7º, alínea “b”, que os Estados Partes “reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente (...) a segurança e a higiene no trabalho”. O artigo 12, por sua vez, prevê que “Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental” (item 1), bem como que:

2. As medidas que os Estados Partes do presente Pacto deverão adotar com o fim de assegurar o pleno exercício desse direito incluirão as medidas que se façam necessárias para assegurar:

- b) A melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente;
- c) A prevenção e o tratamento das doenças epidêmicas, endêmicas, profissionais e outras, bem como a luta contra essas doenças¹¹⁶;

A saúde ocupacional teve seus objetivos definidos em 1957 pela Comissão Mista da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial da Saúde (OMS):

A Saúde Ocupacional tem como finalidade incentivar e manter o mais elevado nível de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as profissões; prevenir todo o prejuízo causado à saúde destes pelas condições de seu trabalho; protegê-los em seu serviço contra os riscos resultantes da presença de agentes nocivos à sua saúde; colocar e manter o trabalhador em um emprego que convenha às suas aptidões fisiológicas e psicológicas e, em resumo, adaptar o trabalho ao homem e cada homem ao seu trabalho¹¹⁷.

¹¹⁵ Estados Unidos. Constituição da Organização Mundial da Saúde. Nova Iorque, 1946. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organização-Mundial-da-Saúde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em 26.04.12.

¹¹⁶ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm, Acesso em 15/12/2019.

¹¹⁷ NOGUEIRA, Diogo Pupo. *Incorporação da saúde ocupacional à rede primária de saúde*. In: Revista Saúde Pública, São Paulo, v. 18, n. 6, p. 495-509.

Em 1972, a Declaração de Estocolmo, ONU, sobre o meio ambiente humano, também trouxe a previsão de tutela do desenvolvimento intelectual, moral, social e espiritual do ser humano:

1. O homem é ao mesmo tempo obra e construtor do meio ambiente que o cerca, o qual lhe dá sustento material e lhe oferece oportunidade para desenvolver-se intelectual, moral, social e espiritualmente. Em larga e tortuosa evolução da raça humana neste planeta chegou-se a uma etapa em que, graças à rápida aceleração da ciência e da tecnologia, o homem adquiriu o poder de transformar, de inúmeras maneiras e em uma escala sem precedentes, tudo que o cerca. Os dois aspectos do meio ambiente humano, o natural e o artificial, são essenciais para o bem-estar do homem e para o gozo dos direitos humanos fundamentais, inclusive o direito à vida mesma.
2. A proteção e o melhoramento do meio ambiente humano é uma questão fundamental que afeta o bem-estar dos povos e o desenvolvimento econômico do mundo inteiro, um desejo urgente dos povos de todo o mundo e um dever de todos os governos¹¹⁸.

Verifica-se que o ordenamento internacional, considerando a complexidade da existência humana, reconhece que a tutela integral do trabalhador pressupõe a compreensão do direito à saúde em sua tríplice dimensão, abrangendo o bem-estar físico, mental e social.

1.3.3. A proteção ao bem-estar físico como direito trabalhista específico à saúde

No âmbito interno, o direito à saúde do trabalhador encontra-se previsto no *caput* do artigo 6º da Constituição da República como um direito social, sendo protegido também como um direito trabalhista específico ao longo de todo o artigo 7º. Entre seus incisos, destacam-se os XXII, XXIII, XXVI, XXVIII e XXXIII, no que tange à proteção à saúde e à segurança do trabalhador¹¹⁹.

O inciso XXII prevê a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. O inciso XXIII determina o pagamento de “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei”. O inciso XXVII menciona a “proteção em face da automação, na forma da lei”, o que pode ser entendido

¹¹⁸ Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Meio-Ambiente/declaracao-de-estocolmo-sobre-o-ambiente-humano.html>. Acesso em 1º/12/2019.

¹¹⁹ SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado*, vol. 3: segurança e medicina do trabalho, trabalho da mulher e do menor. Rio de Janeiro: Elsevier. 2009, p. 56-59.

não só como proteção dos postos de trabalho contra as inovações tecnológicas, mas também como proteção da pessoa do trabalhador contra novas tecnologias nocivas à saúde. O inciso XXVIII trata do “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”. Por último, o inciso XXXIII remete às medidas de combate à insalubridade, prevendo a “proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 (dezoito) e de qualquer trabalho a menores de 16 (dezesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos.”

Além do artigo 7º e referidos incisos, a Constituição da República menciona expressamente o ambiente laboral em outros dispositivos, como os artigos 129, III (funções institucionais do Ministério Público), 170, VI (princípios gerais da atividade econômica e da justiça social), 200, VIII (competência do sistema único de saúde) e 225, § 3º (meio ambiente e responsabilidade objetiva).

No âmbito da legislação infraconstitucional, Homero Batista Mateus da Silva aponta que a Lei n.º 6.514/77 representou o marco histórico na evolução da proteção à saúde do trabalhador no Brasil, tendo sido fruto do consenso entre trabalhadores, empregadores e o poder público¹²⁰. Sua edição só foi possível com a entrada em funcionamento da Fundacentro, em 1969. Trata-se de órgão inicialmente vinculado ao extinto Ministério do Trabalho e Emprego, cuja finalidade é a Produção e difusão de conhecimentos que contribuam para a promoção da segurança e saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras, visando ao desenvolvimento sustentável, com crescimento econômico, equidade social e proteção do meio ambiente laboral¹²¹. Sua formação é tripartite, com representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do poder público, encontrando-se atualmente vinculado ao Ministério da Economia.

O surgimento da Fundacentro, com o conseqüente desenvolvimento dos estudos na área da saúde e segurança do trabalho, propiciou condições favoráveis à ampla revisão legislativa da disciplina.

Em 1977, a Lei n.º 6.514 foi aprovada, alterando, entre outros dispositivos¹²², o artigo 155 da CLT, cuja redação passou a atribuir ao “órgão de âmbito nacional competente em

¹²⁰ SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado*, vol. 3: saúde e segurança do trabalho. 3ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2017, p. 24.

¹²¹ Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br/institucional/missao>. Acesso em 2/3/2020.

¹²² A respeito da competência atribuída pela Lei n.º 6.524/1977 ao extinto Ministério do Trabalho para regulamentar a saúde e segurança do trabalho, conferir os artigos 168, 192, 198, parágrafo único, 200 da CLT.

matéria de segurança e medicina do trabalho” a incumbência de estabelecer normas sobre a aplicação dos preceitos daquele capítulo da Consolidação¹²³.

A fim de regulamentar a Lei n.º 6.514/1977, o Ministério do Trabalho, com o apoio da Fundacentro, publicou a extensa Portaria Ministerial n.º 3.214/1978, de grande abrangência temática, cujos anexos são denominados “Norma Regulamentadora”¹²⁴.

Homero Batista Mateus da Silva afirma que, nos termos do artigo 87, parágrafo único, II, da Constituição da República, o processo legislativo contempla a figura do Regulamento como forma de delegar “ao Poder Executivo, mediante expressa autorização do Poder Legislativo, o complemento de alguns detalhes técnicos que à lei possa ter faltado ou possa não ter sido considerado adequado para aquele instante da formação da norma”¹²⁵.

No caso da Portaria n.º 3.214/1978, o autor esclarece que essa delegação do Poder Executivo ao Ministério do Trabalho decorre do fato de “se tratar de matéria altamente especializada, envolvendo conhecimentos minuciosos sobre produtos químicos e agentes biológicos”¹²⁶.

Nesse contexto, ainda segundo Homero Batista Mateus da Silva, o Ministério do Trabalho passou a deter o “quase monopólio da legislação sobre segurança do trabalho no Brasil”¹²⁷.

O autor salienta que a compreensão do mundo do trabalho pressupõe o conhecimento analítico e aprofundado das particularidades inerentes à atividade produtiva, bem como as interações do trabalhador com o mundo real e a “alta rotatividade como sinal alarmante da precariedade ou da penosidade do trabalho”¹²⁸.

Nesse contexto, a aplicação isolada da ciência jurídica é insuficiente para analisar as normas de saúde e segurança do trabalho, que devem necessariamente ser interpretadas sob enfoque multidisciplinar, capaz de abranger as variadas dimensões da dignidade humana, bem como a complexidade do processo produtivo, do ambiente e da organização do trabalho.

¹²³ SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado*, vol. 3: saúde e segurança do trabalho. 3ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2017, p. 26.

¹²⁴ *Ibidem*, p. 27.

¹²⁵ *Ibidem*, p. 26-27.

¹²⁶ *Ibidem*, p. 27.

¹²⁷ *Ibidem*.

¹²⁸ *Ibidem*, p. 19-20.

Do exposto, verifica-se o avanço da legislação heterônoma trabalhista no que tange à proteção do bem-estar físico do trabalhador. O mesmo não ocorre, no entanto, com a tutela do bem-estar mental e social, como será abordado a seguir.

1.3.4. A proteção ao bem-estar mental e social do trabalhador como dimensão da tutela de sua personalidade

Tendo em vista o quadro de precarização das condições de trabalho e de superexploração da força de trabalho no período de desenvolvimento do capitalismo industrial, Dejours ressalta que a luta dos trabalhadores por saúde, no século XIX, resume-se à luta por sobrevivência. O autor denomina esse período como de "pré-história da saúde dos trabalhadores", quando a principal reivindicação era a redução da jornada de trabalho¹²⁹.

As lutas operárias neste período histórico tinham essencialmente dois objetivos: o direito à vida (ou à sobrevivência) e a construção do instrumento necessário à sua conquista: a liberdade de organização. Nesse contexto, o movimento higienista surgiu como uma “resposta social ao perigo”¹³⁰.

No período pós-1ª Guerra Mundial, verifica-se um avanço em direção à compreensão da tutela integral do ser humano, passando as reivindicações de saúde a abranger a proteção à integridade física do corpo humano. A respeito dos elementos que possibilitaram essa evolução Dejours saliente que

o salto qualitativo na produção industrial, o esforço de produção para as necessidades da guerra, as experiências insólitas de redução da duração de trabalho nas indústrias de armamento. O desfalque, resultante do número de mortos e feridos de guerra, no reservatório de mão-de-obra, os esforços da reconstrução, a reinserção dos inválidos na produção, formam as condições de uma reviravolta na relação homem-trabalho¹³¹.

O autor afirma que, de 1914 a 1968, as reivindicações operárias na frente pela *saúde física* passam a progressivamente concentrar-se na luta por melhores condições de trabalho. As *condições de trabalho* compreendem o ambiente físico (temperatura, pressão, barulho,

¹²⁹ DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho*. 5ª ed. São Paulo: Cortez, 2012, p. 14 e 17.

¹³⁰ *Ibidem*, p. 14.

¹³¹ *Ibidem*, p. 19.

vibração, irradiação, altitude etc), o ambiente químico (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças etc), o ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos), e as condições de higiene, de segurança e de ergonomia do posto de trabalho¹³².

Segundo Dejours, a *saúde mental*, ao contrário da física, está relacionada à *organização do trabalho*, conceito que compreende “a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade, entre outros”¹³³.

A partir das décadas de 1960 e 1970, eclodem movimentos grevistas mais expressivos, o que, aliado a um contexto social de declínio da sociedade do consumo, de avanço da psiquiatria e de exercício das práticas psicoterapêuticas na formulação das dificuldades sentidas em escala das massas, propicia o surgimento dos debates acerca da relação entre saúde mental e trabalho, primeiro como objeto de reflexão no seio das coletividades de trabalhadores, depois como objeto de estudos científicos¹³⁴.

Dejours afirma que os atos impostos pela organização do trabalho (movimentos, gestos, ritmos, cadências e comportamentos produtivos) estabelecem com a personalidade do trabalhador uma relação “primeiramente de dominação, e depois de ocultação. Dominação da vida mental do operário pela organização do trabalho. Ocultação e coarctação de seus desejos no esconderijo secreto de uma clandestinidade imposta”¹³⁵.

No período atual, além da compreensão acerca da dimensão mental da saúde no trabalho, já presente nas décadas de 1960 e 1970, amplia-se o conceito de bem-estar a fim de abranger, também, a tutela da vida de relações do trabalhador¹³⁶.

Por fim, tem-se o *bem-estar social* como a terceira dimensão do bem-estar, ou do direito à saúde do trabalhador. A nível individual, o bem-estar social não se confunde com aquele típico do Welfare State, consubstanciado na prestação de serviços e bens públicos voltados à implementação da igualdade material.

¹³² DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho*. 5ª ed. São Paulo: Cortez, 2012, p. 22 e 25.

¹³³ *Ibidem*, p. 25.

¹³⁴ *Ibidem*, p. 23-25.

¹³⁵ *Ibidem*, p. 25-26.

¹³⁶ A respeito do tema, conferir: LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. *O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno*. 2018. 315 f. Tese (Doutorado) - Universidade de Brasília, Brasília, 2018.

A dimensão social do direito à saúde do trabalhador está ligada à promoção, no ambiente de trabalho, de uma vida de relações que lhe reconheça a dignidade, permitindo-lhe o pleno desenvolvimento de sua personalidade.

É certo que os indivíduos, em geral, estão sujeitos ao sofrimento decorrente das peculiaridades inerentes a cada uma das inúmeras relações sociais travadas ao longo da vida. Para a presente pesquisa, interessa reconhecer o sofrimento social que decorre direta ou indiretamente do exercício das atribuições laborais, analisando de que modo certos tipos de trabalho refletem na dimensão ocupacional da identidade social, assim como na vida de relações do trabalhador.

Uma importante dimensão do bem-estar social é a do *reconhecimento*. A respeito do tema, Christophe Dejours esclarece que

Em sua maioria, os trabalhadores se esforçam para fazer o melhor, pondo nisso muita energia, paixão e investimento pessoal. É justo que essa contribuição seja reconhecida. Quando ela não é, quando passa despercebida em meio à indiferença geral ou é negada pelos outros, isso acarreta um sofrimento que é muito perigoso para a saúde mental (...), devido à desestabilização do referencial em que se apóia a identidade. O reconhecimento não é uma reivindicação secundária dos que trabalham. Muito pelo contrário, mostra-se decisivo na dinâmica da mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho (o que é classicamente designado pela psicologia pela expressão “motivação no trabalho”). (...) Do reconhecimento depende na verdade o sentido do sofrimento. Quando a qualidade de meu trabalho é reconhecida, também meus esforços, minhas angústias, minhas dúvidas, minhas decepções, meus desânimos adquirem sentido. Todo esse sofrimento, portanto, não foi em vão; não somente prestou uma contribuição à organização do trabalho, mas também fez de mim, em compensação, um sujeito diferente daquele que eu era antes do reconhecimento. O reconhecimento do trabalho, ou mesmo da obra, pode depois ser reconduzido pelo sujeito ao plano da construção da identidade. E isso se traduz afetivamente por um sentimento de alívio, de prazer, às vezes de leveza d’alma ou até de elevação. O trabalho se inscreve então na dinâmica da realização do ego. A identidade constitui a armadura da saúde mental¹³⁷.

Arion Sayon Romita esclarece que, embora o objeto específico do contrato de trabalho seja a energia laborativa, física ou mental do trabalhador, o trabalho acaba por absorver parte significativa de seu tempo e de sua energia. O envolvimento pessoal no cumprimento das obrigações contratuais, com o comprometimento da própria pessoa do trabalhador, é fato habitual no mundo do trabalho e que afeta não só os interesses profissionais do trabalhador,

¹³⁷ DEJOURS, Christophe. *A Banalização da Injustiça Social*. Rio de Janeiro: FGV, 2007, p. 33-35.

mas também seus interesses e direitos pessoais, tais como o bem-estar mental, a integridade física, o tempo livre para lazer e relações sociais e a capacidade de desconexão do trabalho¹³⁸.

O autor ressalta ainda que o empregador tem por obrigação básica, decorrente do reconhecimento da existência de direitos fundamentais do trabalhador, a de respeitar a dimensão da personalidade do empregado¹³⁹.

Observe-se que as três dimensões do bem-estar do trabalhador (física, mental e social) materializam *direitos da personalidade*, os quais abrangem, segundo Sílvio de Salvo Venosa, direitos essenciais à realização dos interesses básicos do ser humano: no plano individual, uma existência livre e, no plano coletivo, o livre desenvolvimento de uma “vida de relações”.¹⁴⁰ São direitos fundamentais, amplamente (embora não exaustivamente) enumerados no artigo 5º da Constituição da República, e que devem ser respeitados como conteúdo mínimo para permitir a existência e a convivência entre os seres humanos¹⁴¹.

No Brasil, a maior parte dos direitos fundamentais trabalhistas inespecíficos, entre os quais se incluem as dimensões mental e social do direito à saúde, ainda não foi objeto de adequada regulamentação por meio de legislação infraconstitucional. Embora a Lei n.º 13.467/2017 tenha introduzido rol de “*bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física*” no artigo 223-C da CLT, a interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica do dispositivo evidencia tratar-se de rol meramente exemplificativo¹⁴².

Sendo a centralidade da pessoa humana, com sua dignidade, o valor fundamental sobre o qual incide o ordenamento jurídico, a tutela integral do indivíduo não deve se limitar aos aspectos expressamente previstos em lei.¹⁴³ Essa proteção deve ser estendida indistintamente a todos os interesses da personalidade, inclusive aqueles para cujo reconhecimento, declaração e proteção a ciência jurídica ainda não evoluiu suficientemente.

Nos dizeres de Gustavo Tepedino,

A personalidade humana mostra-se insuscetível de recondução a uma “relação jurídica-tipo” ou a um “novelo de direitos subjetivos típicos”, sendo, ao contrário, valor jurídico a ser tutelado nas múltiplas e renovadas situações em

¹³⁸ ROMITA, Arion Sayon. *Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho*, 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 244-245.

¹³⁹ *Ibidem*, p. 245.

¹⁴⁰ TEPEDINO, Gustavo. *Temas de direito civil*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

¹⁴¹ VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito civil: parte geral*, v. 1. 19ª ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 175.

¹⁴² DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 147.

¹⁴³ TEPEDINO, Gustavo. *Temas de direito civil*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2008, p. 50.

que o homem possa se encontrar a cada dia. Daí resulta que o modelo do direito subjetivo tipificado será necessariamente insuficiente para atender às possíveis situações subjetivas em que a personalidade humana reclame tutela jurídica¹⁴⁴.

Segundo o autor, os direitos da personalidade são direitos supremos que garantem ao ser humano “a fruição de seus bens pessoais. Em confronto com os direitos a bens externos, os direitos da personalidade garantem a fruição de nós mesmos, asseguram ao indivíduo a senhoria da sua pessoa, a atuação das próprias forças físicas e espirituais”¹⁴⁵.

Maria Helena Diniz, no mesmo sentido, conceitua os direitos da personalidade como

direitos subjetivos da pessoa de defender o que lhe é próprio, ou seja, a sua integridade física (vida, alimentos, próprio corpo vivo ou morto); a sua integridade intelectual (liberdade de pensamento, autoria científica, artística e literária); e a sua integridade moral (honra, recato, segredo profissional e doméstico, identidade pessoal, familiar e social)¹⁴⁶.

Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona classificam os direitos da personalidade com base na tricotomia corpo/mente/espírito, conceituando-os como “*aqueles que têm por objeto os atributos físicos, psíquicos e morais da pessoa em si e em suas projeções sociais*”¹⁴⁷.

Os direitos da personalidade incidem, portanto, sobre bens imateriais ou incorpóreos, extrapolando o patrimônio econômico¹⁴⁸. Embora a lesão a eles gere reflexos econômicos, tais indenizações não se equiparam à remuneração ou à contraprestação¹⁴⁹.

São ainda inatos, ínsitos à pessoa humana, nascendo juntamente com ela. Materializam o princípio da igualdade, porque todos os indivíduos nascem com a mesma titularidade de situações jurídicas subjetivas, cabendo ao Estado reconhecê-las, declará-las e protegê-las¹⁵⁰.

Ademais, a personalidade humana, enquanto valor, é elevada ao patamar de bem jurídico objeto de tutela integral, considerando a complexidade do conjunto de atributos inerentes e indispensáveis à existência humana com dignidade¹⁵¹.

¹⁴⁴ TEPEDINO, Gustavo. *Temas de direito civil*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2008, p. 51.

¹⁴⁵ *Ibidem*, p. 32.

¹⁴⁶ DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro: teoria geral do Direito Civil*. 35ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 135.

¹⁴⁷ GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. *Novo curso de direito civil: parte geral*. 10ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 136.

¹⁴⁸ TEPEDINO, Gustavo. *Temas de direito civil*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2008, p. 36

¹⁴⁹ VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito civil*. v. 1: parte geral. 19ª ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 177.

¹⁵⁰ TEPEDINO, Gustavo. *Temas de direito civil*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2008, p. 47

¹⁵¹ *Ibidem*.

Nesse contexto, a efetividade dos direitos da personalidade nas relações de emprego, como direitos fundamentais trabalhistas inespecíficos, é garantida pela aplicação do art. 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988¹⁵². Além disso, o artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho prevê, em seu § 1º, que “o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho”.

Embora a Lei n.º 13.467/2017 tenha alterado a redação original do dispositivo, suprimindo a expressão “naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”, é certo que essa alteração não possui o efeito prático pretendido de ampliação irrestrita da aplicação da legislação civil às relações de trabalho. Isso porque é da própria natureza da técnica de “integração jurídica que somente se maneje uma fonte subsidiária se, naquele aspecto de destaque, haja real compatibilidade lógica e principiológica entre a regra importada e o campo jurídico importador”¹⁵³.

No Brasil, o direito civil constitucionalizado refletiu na promulgação, em 2002, de um novo Código impregnado dos valores fundamentais de igualdade material e justiça social, e ancorado no valor fundamental da dignidade da pessoa humana, e não mais na visão patrimonialista do Código Civil de 1916.

Em sintonia com esse giro axiológico do ordenamento civil, o legislador inovou ao destinar, no Código Civil de 2002, capítulo próprio aos direitos da personalidade¹⁵⁴. Reconheceu, desse modo, a existência de uma esfera imaterial do patrimônio jurídico do indivíduo, o qual passa a ter tutelada pela ordem jurídica uma série indeterminada de valores que ultrapassam o econômico, tais como a vida, a integridade física e moral, a intimidade, a honra, entre outros¹⁵⁵.

Segundo Cristiano Chaves de Farias e Nelson Rosenvald,

¹⁵² ALMEIDA, Renato Rúa de. *Os direitos laborais inespecíficos dos trabalhadores*. In: *Direitos laborais inespecíficos: os direitos gerais de cidadania nas relações de trabalho*. ALMEIDA, Renato Rúa de (Coord.); JUNIOR, Claudimir Supioni; SOBRAL, Jeana Silva (Orgs.). São Paulo: LTr, 2012, p. 11. Segundo o autor, “*Os direitos da personalidade, por exemplo, estão garantidos pelo artigo 26 da Constituição da República Portuguesa e estão também regulamentados pelo Código do Trabalho português de 2009 de maneira minuciosa, compreendendo a liberdade de expressão e de opiniões, a integridade física e moral, a reserva da intimidade da vida privada, a proteção em relação aos meios de vigilância à distância no local de trabalho, a confidencialidade de mensagens e de acesso à informação.*”

¹⁵³ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 106.

¹⁵⁴ Refere-se ao Capítulo II do Livro I, Título I, da Parte Geral do Código Civil de 2002.

¹⁵⁵ GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. *Novo curso de direito civil: parte geral*. 10ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 135-136.

Essa despatrimonialização do direito privado e a necessária repersonalização do ser humano concorrem simultaneamente para o reconhecimento de um novo conteúdo, uma nova estrutura interna, do Direito Civil, que passa a estar vocacionado à tutela privilegiada e avançada da pessoa humana, projetada em suas múltiplas, variadas, complexas e multifacetadas atividades diárias¹⁵⁶.

Assim, segundo Renato Rua de Almeida, os direitos trabalhistas inespecíficos – repita-se, entre os quais se encontram o bem-estar mental e o social – passam a encontrar suporte no capítulo sobre os direitos da personalidade, “notadamente no artigo 21, que trata da inviolabilidade da vida privada da pessoa natural, bem como nas cláusulas gerais da boa-fé objetiva e deveres anexos e da função social do contrato, encontrados nos artigos. 187, 421 e 422 do Código Civil”¹⁵⁷.

A evolução da Teoria do Direito redundou no reconhecimento de que há um só direito geral da personalidade, com desdobramentos relacionados à integridade física, psíquica e social e que, segundo Augusto César, protegem o homem em sua dimensão existencial não puramente patrimonial, assegurando pretensão reparatória sempre que fragilizada qualquer dessas suas titularidades. Em tal estágio da teoria jurídica, impôs-se verificar que os catálogos de direitos da personalidade jamais seriam exaurientes, ou *numerus clausus*, na mesma proporção em que se mostra inviável preordenar todas as possíveis projeções da condição humana¹⁵⁸.

O ordenamento jurídico próprio de um Estado Democrático de Direito protege a personalidade da pessoa humana como dimensão da dignidade que lhe é inerente, distinguindo-se, nas palavras de Paulo Bonavides, “de estados sociais totalitários por garantir, em sua feição jurídico-constitucional, a tutela dos direitos da personalidade”¹⁵⁹.

Segundo Augusto Cesar Leite de Carvalho,

A centralidade do ser humano no ordenamento constitucional impõe que todo significado e eficácia atribuídos a qualquer norma sejam conformados à perspectiva da dignidade humana como valor fundante. A complexidade da condição humana, naquilo em que equaliza todos os seres racionais e os faz

¹⁵⁶ FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. *Direito civil: teoria geral*. 9ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011, p. 179-180.

¹⁵⁷ ALMEIDA, Renato Rua de. Os direitos laborais inespecíficos dos trabalhadores. In: *Direitos laborais inespecíficos: os direitos gerais de cidadania nas relações de trabalho*. ALMEIDA, Renato Rua de (Coord.); JUNIOR, Claudimir Supioni; SOBRAL, Jeana Silva (Orgs.). São Paulo: LTr, 2012, p. 12.

¹⁵⁸ CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. *Princípios de Direito do Trabalho sob a perspectiva dos Direitos Humanos*. São Paulo: LTr, 2018, p. 18-30.

¹⁵⁹ BONAVIDES, Paulo. *Do Estado Liberal ao Estado Social*. 11ª ed. São Paulo: Malheiros, 2013, p. 191 e 204.

assim revestidos de igual dignidade, induz à inviolabilidade de todos os direitos inerentes à existência e manifestação da personalidade humanas¹⁶⁰.

A respeito da proteção concreta aos direitos da personalidade, o autor ressalta que a Constituição da República consagra uma *cláusula geral de tutela da personalidade* ao elevar a dignidade da pessoa humana a fundamento da República (artigo 1º, III), reconhecendo a personalidade humana como categoria de valor máximo do ordenamento jurídico, a ensejar não somente a pretensão reparatória, mas também a adoção de medidas de promoção de uma existência digna¹⁶¹.

Segundo Cristiano Chaves de Farias e Nelson Rosenvald, o direito à vida digna “é o pressuposto lógico da personalidade humana e, conseqüentemente, dos próprios direitos da personalidade. Enfim, é verdadeira cláusula geral de proteção da personalidade”¹⁶². Os autores esclarecem que

a garantia de uma proteção mínima à personalidade é fruto da preocupação afirmada pelo avanço cultural do ser humano que, atualmente, repele toda e qualquer ideia que possa comprometer sua plena integridade. Assim, está no terreno da cultura (e a lei é um fato cultural) o reconhecimento dos direitos da personalidade e não em ordens jurídicas preestabelecidas¹⁶³.

Gustavo Tepedino, por sua vez, aponta que o Código Civil de 2002 prevê duas cláusulas gerais de tutela da personalidade. O artigo 12 prevê a possibilidade de cessação de ameaça ou da lesão a direito da personalidade (a chamada “tutela inibitória”) e o ressarcimento pelos danos causados. O artigo 21, de outro lado, estabelece que “A vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma”¹⁶⁴.

O autor esclarece que, lidos isoladamente, os dispositivos mencionados não inovam o ordenamento jurídico, porquanto a Constituição da República já traz previsão geral a esse respeito. No entanto, os preceitos ganham significado quando interpretados como “*especificação analítica da cláusula geral de tutela da personalidade prevista no Texto Constitucional no art. 1º, III (a dignidade humana como valor fundamental da República).*”

¹⁶⁰ CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. *Princípios de Direito do Trabalho sob a perspectiva dos Direitos Humanos*. São Paulo: LTr, 2018, p. 18-30.

¹⁶¹ *Ibidem*.

¹⁶² FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. *Direito civil: teoria geral*. 9ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011, p. 179-180.

¹⁶³ *Ibidem*, p. 152.

¹⁶⁴ TEPEDINO, Gustavo. *Temas de direito civil*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2008, p. 40.

Desse modo, a tutela da pessoa humana deve ser ampliada a fim de, além de contemplar novas hipóteses de ressarcimento, promover a tutela da personalidade mesmo fora do rol de direitos subjetivos previstos pelo legislador codificado, afastando-se da perspectiva tipificadora seguida pelo Código Civil¹⁶⁵.

O autor salienta ainda que

as previsões constitucionais e legislativas, dispersas e casuísticas, não logram assegurar à pessoa proteção exaustiva, capaz de tutelar as irradiações da personalidade em todas as suas possíveis manifestações. Com a evolução cada vez mais dinâmica dos fatos sociais, torna-se assaz difícil estabelecer disciplina legislativa para todas as possíveis situações jurídicas de que seja a pessoa humana titular. Além disso, os rígidos compartimentos do direito público e do direito privado nem sempre mostram-se suficientes para a tutela da personalidade que, as mais das vezes, exige proteção a só tempo do Estado e das sociedades intermediárias – família, empresa, associações –, como ocorre, com frequência, nas matérias atinentes à família, à inseminação artificial e à procriação assistida, ao transexualismo, aos negócios jurídicos relacionados à informática, às relações de trabalho em condições degradantes, e assim por diante¹⁶⁶.

Também segundo o autor, considerando a complexidade das relações humanas, a realização plena do valor fundamental da dignidade humana não pode se limitar à setorização da tutela jurídica ou à tipificação de situações previamente estipuladas. Do mesmo modo, não pode ser reduzida à tutela meramente repressiva, própria do Direito Penal, a incidir apenas após a violação do direito. Desse modo, a tutela da pessoa humana não se restringe à pretensão ressarcitória ou repressiva, exigindo instrumentos de promoção das diversas manifestações da personalidade¹⁶⁷, que deve, portanto, ser considerada “valor máximo do ordenamento, modelador da autonomia privada, capaz de submeter toda a atividade econômica a novos critérios de validade”¹⁶⁸.

Considerando a multiplicidade de relações jurídicas travadas pelo indivíduo, a tutela integral de sua personalidade só é possível “com o reconhecimento de uma cláusula geral de proteção (CF, art. 1º, III), de conteúdo principiológico, a ser preenchido no caso concreto pela jurisprudência, auxiliada pela doutrina”¹⁶⁹.

¹⁶⁵ TEPEDINO, Gustavo. *Temas de direito civil*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2008, p. 40-41.

¹⁶⁶ *Ibidem*, p. 41.

¹⁶⁷ *Ibidem*, p. 52.

¹⁶⁸ *Ibidem*, p. 53.

¹⁶⁹ FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. *Direito civil: teoria geral*. 9ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011, p. 179-180.

Conclui-se que a legislação específica trabalhista avançou no que diz respeito à tutela da dimensão física do bem-estar do trabalhador, em especial por meio da delegação, ao extinto Ministério do Trabalho¹⁷⁰, da competência para a elaboração de normas concernentes à saúde e à segurança do trabalho. A evolução do ordenamento jurídico, nesse sentido, também é verificada na participação tripartite e no caráter técnico e científico dos estudos realizados pelo MTE, por meio da Fundacentro.

De outro lado, os instrumentos jurídicos para a proteção às dimensões mental e física ainda são fornecidos pelo ordenamento comum, especificamente pelo direito civil constitucionalizado e pelos direitos fundamentais aplicados às relações de trabalho como direitos trabalhistas específicos.

¹⁷⁰ O Ministério do Trabalho e Emprego foi extinto por meio da Medida Provisória n.º 870/2019, convertida na Lei n.º 13.844/2019. As atribuições relacionadas à saúde e segurança no trabalho foram transferidas para a estrutura do Ministério da Economia, inclusive no que tange àquelas exercidas pela Fundacentro.

2. ESTIGMA E INVISIBILIDADE SOCIAL EM CONTRAPOSIÇÃO AO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO NO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO: UMA ANÁLISE À LUZ DA DIMENSÃO PSICOSSOCIAL DO DIREITO À SAÚDE DOS TRABALHADORES NA LIMPEZA URBANA DO DISTRITO FEDERAL

Nenhuma vida humana, nem mesmo a vida do eremita em meio à natureza selvagem, é possível sem um mundo que, direta ou indiretamente, testemunhe a presença de outros seres humanos.

(Hannah Arendt - A Condição Humana)

2.1. A coleta de lixo urbano no Distrito Federal: caracterização geral

O presente capítulo tem por objetivo compreender o panorama geral da concretização da dimensão do direito à saúde dos trabalhadores na limpeza urbana do Distrito Federal, em sua dimensão de bem-estar mental e social¹⁷¹.

Foi realizada observação exploratória¹⁷² dos locais públicos de trabalho com a coleta de lixo urbano no Distrito Federal. Um ponto de coleta de lixo na Asa Norte foi selecionado como objeto de observação frequente: de segunda a sexta, no período da manhã, e durante cinco meses (de julho a novembro de 2017), a pesquisadora observou o processo de coleta do lixo, desde a aproximação do caminhão até a sua saída. A observação ocorreu, ainda, em pontos de coleta na Asa Norte, Asa Sul e Park Way, bem como em vias arteriais e de trânsito rápido, tais como o Eixo Oeste 1, o Eixo Rodoviário e a Avenida das Nações. Todos os locais observados foram selecionados a partir de critérios de acessibilidade¹⁷³.

¹⁷¹ Em virtude da localização topográfica da Universidade de Brasília-UnB, junto à qual esta pesquisa foi realizada, optou-se por realizar recorte territorial limitado ao Distrito Federal para fins de apreensão empírica das condições de trabalho.

¹⁷² SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María dei Pilar Baptista. *Metodologia de pesquisa*. Tradução: Daisy Vaz de Moraes. 5. ed.- Porto Alegre : Penso, 2013, p. 419.

¹⁷³ CRESWELL, John. *Investigação Qualitativa e Projeto de Pesquisa*. Porto Alegre: Penso Editora, 2013, p. 102.

Foi realizada, ainda, pesquisa de campo na Usina de Triagem e Compostagem do Sol Nascente¹⁷⁴, onde foram coletados dados sobre linguagem, histórias e relações entre trabalhadores na coleta de lixo urbano¹⁷⁵.

A imersão inicial¹⁷⁶ em campo foi desenhada, a princípio, com a finalidade de coletar dados no Museu da Limpeza Urbana. Após contato prévio por e-mail com a Assessoria de Comunicação e Mobilização do SLU, foi agendada visita guiada ao Museu para o período da manhã, em 1º/8/2019. No local, a pesquisadora foi recebida por duas servidoras do SLU, anteriormente ocupantes do cargo de garis, e que com a reestruturação administrativa do órgão foram integradas ao cargo de servidores da Administração Pública. A visita guiada ao Museu, a ser abordada no tópico 2.4, estendeu-se às demais instalações da Usina.

Consoante informações coletadas no sítio eletrônico da empresa Valor Ambiental¹⁷⁷, atualmente responsável pelas operações da Usina de Triagem e Compostagem da Ceilândia, no Distrito Federal¹⁷⁸, as atividades ali desenvolvidas abrangem:

- a recepção dos resíduos sólidos provenientes da coleta domiciliar, com o devido controle das cargas em balança rodoviária;
- a alimentação das linhas de produção da Usina, por meio de pás carregadeiras, a partir dos resíduos estocados no galpão de recepção;
- o processamento destes resíduos e a triagem de materiais recicláveis, com participação de cooperativa de catadores;
- o transporte do material processado para os pátios de compostagem e a formação de respectivas leiras;
- o encaminhamento dos rejeitos do processamento para o terminal específico, para fins de posterior transferência até o Aterro do Jóquei;
- o reviramento mecanizado e controle de todo o processo de compostagem das leiras, visando a manutenção do processo aeróbio, até a maturação/cura do composto;
- o beneficiamento do composto “curado” através de sistema de peneiramento;

¹⁷⁴ A Usina de Triagem e Compostagem do Sol Nascente situa-se no endereço Área Especial 28, Setor P Sul, Ceilândia-DF. Foi criada por meio do Decreto Distrital n.º 9.277/86. Disponível em: http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/12942/Decreto_9277_21_02_1986.html. Acesso em 23/1/2020.

¹⁷⁵ Roberto Hernández Sampieri esclarece que “A coleta de dados acontece nos ambientes naturais e cotidianos dos participantes ou unidades de análise. No caso dos seres humanos em seu dia a dia: como falam, em que acreditam, o que sentem, como pensam, como interagem, etc.”. SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María dei Pilar Baptista. *Metodologia de pesquisa*. Tradução: Daisy Vaz de Moraes. 5. ed.- Porto Alegre : Penso, 2013, p. 417.

¹⁷⁶ SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María dei Pilar Baptista. *Metodologia de pesquisa*. Tradução: Daisy Vaz de Moraes. 5. ed.- Porto Alegre: Penso, 2013, p. 421.

¹⁷⁷ Disponível em: <http://www.vaambiental.com.br/operacao-de-usina>. Acesso em 4/11/2019.

¹⁷⁸ Nos termos do Contrato de Prestação de Serviços n.º 26/2019, disponível em: http://www.slu.df.gov.br/wp-content/uploads/2019/11/SEI_GDF-30714009-Contrato.pdf. Acesso em 1º/3/2020.

- a estocagem do composto orgânico peneirado e seu posterior carregamento nos caminhões autorizados para retirada pelo SLU, responsável pelo escoamento da produção.

Na ocasião da pesquisa de campo, foram visitados os espaços físicos destinados a cada uma das etapas de produção acima apontadas, o que possibilitou a imersão inicial no ambiente de trabalho, com a observação da rotina de trabalho e a realização de entrevistas exploratórias com os trabalhadores que ali se encontravam. Para tanto, foram utilizadas como norte as seguintes unidades de análise da pesquisa qualitativa: práticas comportamentais, papéis¹⁷⁹ e relações sociais, bem como interações intergrupais e coletivas¹⁸⁰.

Os dados coletados a partir da pesquisa empírica serão oportunamente analisados ao longo do presente capítulo.

Atualmente, o serviço de limpeza pública no Distrito Federal é prestado de forma descentralizada, mediante contrato de prestação de serviços firmado com empresas privadas. Os trabalhadores são, portanto, terceirizados¹⁸¹, contratados diretamente pelas empresas prestadoras de serviço, mas estruturalmente subordinados à dinâmica empresarial do Serviço de Limpeza Urbana – SLU, nos termos do artigo 26 da Política Nacional de Resíduos Sólidos¹⁸².

A última licitação realizada pelo SLU-DF para contratação de empresa especializada na prestação de serviços de limpeza pública teve o instrumento convocatório publicado em 6/9/2018, por meio do Edital de Pregão Eletrônico n.º 2/2018, e foi realizada na modalidade menor preço por lote, tendo por objeto a:

Contratação de empresa(s) especializada(s) para os seguintes serviços: coleta e transporte de resíduos sólidos urbanos, inclusive em áreas de difícil acesso; coleta seletiva; coleta manual de entulhos, coleta mecanizada de entulhos, varrição manual de vias e logradouros públicos, varrição mecanizada de vias e logradouros públicos; operação das unidades de transbordo e serviços complementares (limpeza e lavagem de vias, equipamentos e bens públicos; catação de materiais soltos em vias públicas e áreas verdes; frisaagem e pintura mecanizada de meios-fios; e limpeza de pós-

¹⁷⁹ Segundo Roberto Hernández Sampieri, “O papel serve para que as pessoas organizem e deem sentido ou significado para suas práticas.”. SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María dei Pilar Baptista. *Metodologia de pesquisa*. Tradução: Daisy Vaz de Moraes. 5. ed.- Porto Alegre : Penso, 2013, p. 418

¹⁸⁰ SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María dei Pilar Baptista. *Metodologia de pesquisa*. Tradução: Daisy Vaz de Moraes. 5. ed.- Porto Alegre : Penso, 2013, p. 417-418.

¹⁸¹ A terceirização trabalhista não será objeto de aprofundamento temático nesta pesquisa. A respeito do tema, consultar: VIANA, Márcio Túlio. *Para entender a terceirização*. São Paulo: LTr, 2017.

¹⁸² Artigo 26 - O titular dos serviços públicos de limpeza urbana e de manejo de resíduos sólidos é responsável pela organização e prestação direta ou indireta desses serviços, observados o respectivo plano municipal de gestão integrada de resíduos sólidos, a Lei nº 11.445, de 2007, e as disposições desta Lei e seu regulamento.

eventos); além da caracterização dos resíduos sólidos por meio dos estudos gravimétricos; instalação de LEV (Local de Entrega Voluntária); instalação de contêineres semienterrados; instalação de lixeiras/papeleiras em diversos pontos do DF; implantação de equipamentos de rastreamento e monitoramento das rotas via satélite, nas Regiões Administrativas do Distrito Federal, urbanas e rurais, distribuídas por Lotes 1, 2 e 3, conforme especificações e condições estabelecidas no Termo de Referência constante do Anexo I deste Edital¹⁸³.

Consoante Aviso de Resultado publicado em 10/6/2019¹⁸⁴, as empresas vencedoras do certame foram a Valor Ambiental Ltda. para o Lote 1, a Sustentare Saneamento S/A, para o Lote 2 e a Consita Tratamento de Resíduos S/A, para o Lote 3¹⁸⁵. As referidas empresas celebraram, respectivamente, os Contratos Administrativos de n.ºs 18, 19 e 24/2019 com o Serviço de Limpeza Urbana do Distrito Federal – SLU¹⁸⁶.

O artigo 40, § 2º, da Lei n.º 8.666/93, estabelece que o Projeto Básico ou Termo de Referência é anexo obrigatório do edital de convocação para o procedimento licitatório, dele fazendo parte integrante. O artigo 6º, IX, da referida Lei define-o como o

conjunto de elementos necessários e suficientes, com nível de precisão adequado, para caracterizar a obra ou serviço, ou complexo de obras ou serviços objeto da licitação, elaborado com base nas indicações dos estudos técnicos preliminares, que assegurem a viabilidade técnica e o adequado tratamento do impacto ambiental do empreendimento, e que possibilite a avaliação do custo da obra e a definição dos métodos e do prazo de execução, devendo conter os seguintes elementos:

- a) desenvolvimento da solução escolhida de forma a fornecer visão global da obra e identificar todos os seus elementos constitutivos com clareza;
- b) soluções técnicas globais e localizadas, suficientemente detalhadas, de forma a minimizar a necessidade de reformulação ou de variantes durante as fases de elaboração do projeto executivo e de realização das obras e montagem;
- c) identificação dos tipos de serviços a executar e de materiais e equipamentos a incorporar à obra, bem como suas especificações que assegurem os melhores resultados para o empreendimento, sem frustrar o caráter competitivo para a sua execução;
- d) informações que possibilitem o estudo e a dedução de métodos construtivos, instalações provisórias e condições organizacionais para a obra, sem frustrar o caráter competitivo para a sua execução;

¹⁸³ Disponível em: <http://www.slu.df.gov.br/contratos-do-ano-2019/>. Acesso em 20/1/2020.

¹⁸⁴ Disponível em: <http://www.slu.df.gov.br/wp-content/uploads/2020/01/AVISO-DE-RESULTADO-02-2018.pdf>. Acesso em 20/1/2020.

¹⁸⁵ Segundo consta do Termo de Referência, o Lote 1 abrange 12 Regiões Administrativas: Brasília, Cruzeiro, Sudoeste/Octogonal, Lago Norte, Varjão, Itapoã, Paranoá, São Sebastião, Fercal, Planaltina, Sobradinho I e Sobradinho II. O Lote 2, por sua vez, abrange 4 Regiões Administrativas: Brazlândia, Samambaia, Ceilândia e Taguatinga. Por fim, o Lote 3 abrange 15 Regiões Administrativas: Gama, Riacho Fundo II, Santa Maria, Guará, Candangolândia, Jardim Botânico, Lago Sul, Park Way, Núcleo Bandeirante, Riacho Fundo I, Recanto das Emas, Águas Claras, Estrutural/SCIA, SIA e Vicente Pires (item 2.4.1).

¹⁸⁶ Disponível em: <http://www.slu.df.gov.br/contratos-do-ano-2019/>. Acesso em 20/1/2020.

- e) subsídios para montagem do plano de licitação e gestão da obra, compreendendo a sua programação, a estratégia de suprimentos, as normas de fiscalização e outros dados necessários em cada caso;
- f) orçamento detalhado do custo global da obra, fundamentado em quantitativos de serviços e fornecimentos propriamente avaliados;

O Decreto n.º 3.555/2000, que regulamenta a modalidade de licitação denominada pregão para aquisição de bens e serviços comuns, estabelece em seu artigo 8º que a fase preparatória do pregão observará, entre outras, a seguinte regra:

II - o termo de referência é o documento que deverá conter elementos capazes de propiciar a avaliação do custo pela Administração, diante de orçamento detalhado, considerando os preços praticados no mercado, a definição dos métodos, a estratégia de suprimento e o prazo de execução do contrato;

O artigo 21 do referido Decreto estabelece ainda que o termo de referência, “contendo descrição detalhada do objeto, orçamento estimativo de custos e cronograma físico-financeiro de desembolso, se for o caso”, é ato essencial ao pregão, inclusive por meio eletrônico, devendo ser juntado ao processo licitatório.

De outro lado, nos termos do Decreto n.º 5.450/2005, vigente à data da publicação do Edital de Pregão Eletrônico n.º 2/2018¹⁸⁷:

Art. 9º Na fase preparatória do pregão, na forma eletrônica, será observado o seguinte:

I - elaboração de termo de referência pelo órgão requisitante, com indicação do objeto de forma precisa, suficiente e clara, vedadas especificações que, por excessivas, irrelevantes ou desnecessárias, limitem ou frustrem a competição ou sua realização;

II - aprovação do termo de referência pela autoridade competente;

(...)

§ 2º O termo de referência é o documento que deverá conter elementos capazes de propiciar avaliação do custo pela administração diante de orçamento detalhado, definição dos métodos, estratégia de suprimento, valor estimado em planilhas de acordo com o preço de mercado, cronograma físico-financeiro, se for o caso, critério de aceitação do objeto, deveres do contratado e do contratante, procedimentos de fiscalização e gerenciamento do contrato, prazo de execução e sanções, de forma clara, concisa e objetiva.

A partir da leitura do Termo de Referência constante do Edital de Pregão Eletrônico n.º 2/2018, referente à contratação de empresas especializadas na prestação do serviço de limpeza

¹⁸⁷ O Decreto n.º 5.450/2005 foi revogado pelo Decreto n.º 10.024/2019, que entrou em vigor em 28/10/2019.

urbana, verifica-se que o Anexo G (Memorial Descritivo – atividades por tipo de posto de trabalho)¹⁸⁸ estabelece que incumbe aos trabalhadores coletores

Acompanhar os caminhões de coleta de resíduos sólidos domiciliares e seletivos, fazendo o recolhimento do material disponibilizado pela população. Nos casos de resíduos disponibilizados em contêineres, os coletores operacionalizam o basculamento dos contêineres nos veículos de coleta.

Os varredores, de outro lado, são aqueles trabalhadores que “Preservam a limpeza das vias públicas, varrendo manualmente as calçadas, sarjetas e calçadas, acondicionando e posicionando os resíduos varridos para que sejam coletados e encaminhados para o aterro sanitário”¹⁸⁹.

O referido Termo de Referência, além de descrever as atribuições dos trabalhadores ocupantes das funções de coletor e varredor, traz a definição das atividades:

2.8.1. Coleta e Transporte de Resíduos Sólidos - consistem no recolhimento de resíduos residenciais e comerciais (equiparados aos residenciais) (Classe II – NBR 10.004/2004 ABNT) dispostos de maneira regular pelo usuário do Serviço de Limpeza do Distrito Federal (excetuando-se os resíduos da construção civil e volumosos, de grandes geradores e resíduos da coleta seletiva).

2.8.10. Varrição de vias e Logradouros - compreende a varrição de todos os resíduos soltos nos logradouros, vias, sarjetas e calçadas, bem como seu acondicionamento em sacos plásticos, transporte aos pontos determinados e posterior coleta.

Assim, optou-se por analisar as condições de trabalho de *varredores* e *coletores*, por duas razões: a) tais trabalhadores exercem suas atividades com maior proximidade física em relação à coletividade usuária do serviço de limpeza urbana. Em outras palavras, tais trabalhadores são fisicamente “visíveis”, o que não pode ser dito, por exemplo, dos trabalhadores no tratamento do lixo; b) tais trabalhadores executam suas atividades em contato constante e próximo com o lixo, o que não ocorre com os motoristas dos caminhões coletores ou com os trabalhadores na pintura de meio fio, entre outras atividades correlatas também ligadas à limpeza urbana e igualmente prestadas pelo Serviço de Limpeza Pública no Distrito Federal.

¹⁸⁸ Anexo G (Memorial Descritivo – atividades por tipo de posto de trabalho) do Edital de Pregão Eletrônico n.º 02/2018. Disponível em: http://www.slu.df.gov.br/wp-content/uploads/2018/03/anexo_g_memorial_descritivo.pdf. Acesso em 2/3/2020.

¹⁸⁹ Disponível em: http://www.slu.df.gov.br/wp-content/uploads/2018/03/anexo_g_memorial_descritivo.pdf. Acesso em 7/1/2020.

No que tange aos coletores de lixo urbano, a pesquisa limita-se à análise do trabalho na coleta de lixo urbano residencial ordinário, ou seja, não abrange as etapas de tratamento e de destinação de resíduos sólidos, tampouco a coleta de resíduos em área rurais. Isso porque, vale repetir, o objetivo da pesquisa é analisar a invisibilidade social e jurídica desses trabalhadores que, fisicamente, são visíveis o tempo todo.

De outro lado, o objeto de análise abrange as relações formais de trabalho, estabelecidas via contrato de trabalho terceirizado, de modo que o estudo das condições de trabalho de catadores de recicláveis, vinculados ou não a cooperativas, extrapola o escopo da presente pesquisa.

A análise das peculiaridades inerentes às funções de coletores e varredores exige uma prévia compreensão do panorama geral do serviço de limpeza urbana no Distrito Federal.

A atividade de coleta de lixo urbano no Distrito Federal é realizada pelo Serviço de Limpeza Urbana – SLU, autarquia do Governo do Distrito Federal vinculada à Secretaria de Estado de Obras e Infraestrutura do Distrito Federal, nos termos do Decreto Distrital n.º 39.766/2019, e tem por finalidade a gestão da limpeza urbana e do manejo dos resíduos sólidos urbanos da região¹⁹⁰.

Nos termos do artigo 3º, I, “c”, da Lei n.º 11.445/2007, compreende-se no conceito de limpeza urbana e manejo de resíduos sólidos o “conjunto de atividades, infra-estruturas e instalações operacionais de coleta, transporte, transbordo, tratamento e destino final do lixo doméstico e do lixo originário da varrição e limpeza de logradouros e vias públicas”

A referida Lei prevê, em seu artigo 7º, que

O serviço público de limpeza urbana e de manejo de resíduos sólidos urbanos é composto pelas seguintes atividades:

- I - de coleta, transbordo e transporte dos resíduos relacionados na alínea c do inciso I do caput do art. 3º desta Lei;
- II - de triagem para fins de reuso ou reciclagem, de tratamento, inclusive por compostagem, e de disposição final dos resíduos relacionados na alínea c do inciso I do caput do art. 3º desta Lei;
- III - de varrição, capina e poda de árvores em vias e logradouros públicos e outros eventuais serviços pertinentes à limpeza pública urbana.

Nos termos da Lei n.º 12.305/2010, que institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos, considera-se resíduo sólido qualquer:

¹⁹⁰ Disponível em: <http://www.slu.df.gov.br/competencia/>. Acesso em 18/1/2020.

material, substância, objeto ou bem descartado resultante de atividades humanas em sociedade, a cuja destinação final se procede, se propõe proceder ou se está obrigado a proceder, nos estados sólido ou semissólido, bem como gases contidos em recipientes e líquidos cujas particularidades tornem inviável o seu lançamento na rede pública de esgotos ou em corpos d'água, ou exijam para isso soluções técnica ou economicamente inviáveis em face da melhor tecnologia disponível¹⁹¹.

O artigo 13 da referida lei, a seu turno, conceitua como “resíduos de limpeza urbana: os originários da varrição, limpeza de logradouros e vias públicas e outros serviços de limpeza urbana”.

O artigo 12 do Decreto n.º 7.217/2010, que regulamenta a Lei n.º 11.445/2007, descreve:

Consideram-se serviços públicos de manejo de resíduos sólidos as atividades de coleta e transbordo, transporte, triagem para fins de reutilização ou reciclagem, tratamento, inclusive por compostagem, e disposição final dos: (...)

III - resíduos originários dos serviços públicos de limpeza pública urbana, tais como:

- a) serviços de varrição, capina, roçada, poda e atividades correlatas em vias e logradouros públicos;
- b) asseio de túneis, escadarias, monumentos, abrigos e sanitários públicos;
- c) raspagem e remoção de terra, areia e quaisquer materiais depositados pelas águas pluviais em logradouros públicos;
- d) desobstrução e limpeza de bueiros, bocas de lobo e correlatos;
- e) limpeza de logradouros públicos onde se realizem feiras públicas e outros eventos de acesso aberto ao público

No Distrito Federal, os serviços de limpeza urbana são prestados pelo Serviço de Limpeza Urbana – SLU e pela NOVACAP, com o auxílio das Administrações Regionais¹⁹².

Entre os serviços prestados pelo SLU estão a coleta convencional e seletiva de resíduos sólidos urbanos; a coleta manual e mecanizada e transporte de entulhos; a varrição manual e mecanizada de vias e logradouros; a lavagem de vias, monumentos e equipamentos urbanos; a pintura manual e mecanizada de meio-fio; a catação manual de papéis e plásticos em áreas verdes; a transferência de rejeitos; o tratamento e destinação final de resíduos sólidos urbanos; a remoção de animais mortos em vias públicas; a compostagem de resíduos orgânicos; a implantação dos Pontos de Entrega de Materiais Volumosos (Papa Entulhos) e sua operação; a implantação de contêineres semienterrados de 5 m³ para acondicionamento dos resíduos em

¹⁹¹ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2010/lei/112305.htm. Acesso em 6/1/2020.

¹⁹² DISTRITO FEDERAL. Plano distrital de gestão integrada de resíduos sólidos. 2017, p. 145.

áreas de difícil acesso; a educação ambiental e mobilização social para o correto manejo dos resíduos sólidos¹⁹³.

Delimitado o panorama geral da prestação do serviço de limpeza urbana no Distrito Federal, passa-se à análise das condições de trabalho concretas a que são expostos os trabalhadores na varrição manual das vias públicas e na coleta de lixo urbano convencional.

2.2. As condições de trabalho empiricamente apreendidas: a precariedade de um (sub)emprego

A partir da observação exploratória das condições de trabalho dos coletores de lixo urbano no Distrito Federal, verificou-se que no percurso entre os pontos de coleta, os trabalhadores ocupantes da função de coletor permanecem em pé sobre estribos localizados na traseira do caminhão, sustentando-se com a força de suas próprias mãos, tendo como único equipamento de segurança a alça suspensa em que se dependuram. Isso ocorre diariamente em vias urbanas de tráfego intenso e de alta velocidade em Brasília, a exemplo das Avenidas L1 e L2, cujo limite máximo é de 60 km/h.

Observou-se, ainda, que, mesmo no que tange ao transporte desses trabalhadores por vias de alta velocidade, tais como a Avenida L4, em Brasília, cujo limite máximo é de 80 km/h, não há um padrão de segurança. Embora tenham sido vistos trabalhadores coletores no interior da cabine, em diversas ocasiões presenciou-se também a sua permanência na traseira do caminhão em movimento e em alta velocidade.

As condições de deslocamento descritas contrapõem-se ao modelo de coleta de lixo desenvolvido em países nórdicos vinculados ao paradigma do Estado de *Bem-Estar Social*¹⁹⁴, como a Noruega, por exemplo, onde os resíduos sólidos são retirados dos contêineres por meio de caminhões-guindaste, sendo necessária a presença de apenas dois trabalhadores: o motorista do veículo e o responsável pelo encaixe do gancho do guindaste no contêiner onde o lixo é

¹⁹³ Disponível em: <http://www.slu.df.gov.br/slu/>. Acesso em 5/1/2019.

¹⁹⁴ Segundo Maurício Godinho Delgado, o Estado de Bem-Estar Social é tido como uma das mais complexas, abrangentes e bem sucedidas construções da civilização ocidental. Sintetiza a afirmação dos valores fundamentais da democracia, da valorização do trabalho e do emprego, da justiça social e do bem-estar na desigual sociedade capitalista. A respeito do tema, conferir: DELGADO, Maurício Godinho, PORTO, Lorena Vasconcelos (orgs.). *O Estado de Bem-Estar Social no Século XXI*. São Paulo: LTr, 2007.

despejado pelos usuários. Ambos permanecem no interior da cabine quando o veículo encontra-se em movimento¹⁹⁵.

Ao deslocamento dos coletores em condições de segurança inapropriadas somam-se os seguintes fatores de precarização do trabalho, presentes também na rotina dos varredores: a falta de sanitários apropriados, o contato permanente dos trabalhadores com o lixo e, conseqüentemente, a aspiração de odor desagradável, a convivência com bichos e insetos, a sujeição a objetos cortantes, mal embalados e podres.

Diante dessa situação, surgem os seguintes questionamentos: como um serviço tão essencial para a população pode estar assentado em um trabalho tão precário e desprovido de direitos fundamentais? Como a violação de direitos fundamentais dos coletores pode passar despercebida, conquanto se trate de atividade prestada cotidianamente sob os nossos olhos? Um trabalho prestado em condições que não favorecem o reconhecimento social pode ser considerado digno?

O que se verifica é que a proximidade da coletividade beneficiária do serviço de limpeza urbana com os trabalhadores coletores e varredores é apenas física. A avaliação jurídica das condições em que esse trabalho é prestado perpassa, invariavelmente, pela análise multidisciplinar, com suporte doutrinário na Psicologia e na Sociologia, da invisibilidade social e da falta de reconhecimento¹⁹⁶.

A cegueira seletiva de que são vítimas os trabalhadores da limpeza urbana revela a discriminação social decorrente do contato diário com aquilo que se descarta como lixo. Maria Vany explica que coletores e varredores costumam ser notados apenas quando se tornam incômodos à sociedade: quando resquícios do lixo são deixados para trás, quando a rua é suja com o chorume, quando o veículo no qual os trabalhadores se dependuram para locomoção

¹⁹⁵ Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=B5WzxI3xY-Q;> e em: <https://www.youtube.com/watch?v=1vRP-PfmJak>. Acesso em 1º/12/2019.

¹⁹⁶ Os trabalhadores na limpeza urbana têm recebido certa visibilidade decorrente da divulgação, em redes sociais e mídias eletrônicas, de “atos de benevolência” praticados por indivíduos usuários do serviço de limpeza pública, tais como a permissão para utilização de banheiros privados, o fornecimento de refeições e a entrega de presentes. Ocorre que segundo Maria Vany, “*esse gesto ‘cheio de retas intenções’ não bastava para a superação de fronteiras que demarcavam diferenças tão alarmantes. Não servia para diminuir a distância social e, muito menos, conduzir a um reconhecimento das potencialidades dessas pessoas.*” Conferir: FREITAS, Maria Vany de Oliveira. *Entre Ruas, Lembranças e Palavras: a trajetória dos catadores de papel em Belo Horizonte*. Belo Horizonte: PUC Minas, 2005, p. 181. É preciso que o direito forneça instrumentos jurídicos para a emancipação coletiva desses trabalhadores, por meio da efetivação do direito fundamental a um trabalho exercido em condições de dignidade.

produz ruídos próximos à zona residencial, ou quando o cheiro do lixo transportado causa mal estar em algum transeunte¹⁹⁷.

Cumpre, assim, investigar os possíveis fatores que contribuem para a consolidação do não reconhecimento e, conseqüentemente, para a invisibilidade social dos trabalhadores na limpeza urbana do Distrito Federal.

2.3. “O trabalho dignifica o indivíduo”¹⁹⁸?: a busca por identidade e reconhecimento por meio do trabalho na limpeza urbana.

2.3.1. Invisibilidade e não reconhecimento: a dimensão imaterial da exclusão social

A abordagem da exclusão social frequentemente limita-se ao viés econômico-ocupacional, influenciada pela tradicional explicação materialista¹⁹⁹. O processo de exclusão social, no entanto, abrange ainda fenômenos culturais como a invisibilidade e o não reconhecimento, manifestados na exclusão sistemática de serviços e garantias assegurados pelo Estado, com manifestação jurídica na não realização de direitos sociais e de cidadania previstos em lei, como, por exemplo, o direito à saúde²⁰⁰.

É necessário analisar, portanto, quais forças e tendências vêm impedindo que a sociedade reconheça os coletores de lixo urbano como sujeitos de direitos fundamentais trabalhistas e, conseqüentemente, lhes destine políticas públicas e proteção jurídica.

O fenômeno da invisibilidade é uma dinâmica de exclusão social e jurídica que atinge os coletores e varredores na limpeza urbana do Distrito Federal.

O trabalho pode ser considerado invisível no sentido físico do ato visual, quando as atribuições ocupacionais são desenvolvidas em locais geograficamente isolados do contato visual com os consumidores do serviço ou produto. Como exemplo dessa dinâmica de

¹⁹⁷ FREITAS, Maria Vany de Oliveira. *Entre Ruas, Lembranças e Palavras: a trajetória dos catadores de papel em Belo Horizonte*. Belo Horizonte: PUC Minas, 2005, p. 117.

¹⁹⁸ MACIEL, Fabrício. Todo trabalho é digno? In: SOUZA, Jessé (org). *A Invisibilidade da Desigualdade Brasileira*. Belo Horizonte: UFMF, 2006, p. 286.

¹⁹⁹ *Ibidem*.

²⁰⁰ FREITAS, Maria Vany de Oliveira. *Entre Ruas, Lembranças e Palavras: a trajetória dos catadores de papel em Belo Horizonte*. Belo Horizonte: PUC Minas, 2005, p. 99.

invisibilidade, tem-se o trabalho na indústria de *call center*²⁰¹. De outro lado, há contextos em que a invisibilidade é um conceito simbólico relacionado à desvalorização pelo mercado capitalista ou ao não reconhecimento social²⁰². Os trabalhadores exercem suas funções em locais abertos ou acessíveis à sociedade, integrando o campo visual de quem lhes cruza o caminho. No entanto, permanecem invisíveis, no sentido de que a precarização de suas condições de trabalho passa despercebida pela sociedade e pelo poder público, como ocorre com os coletores e varredores na limpeza urbana no Distrito Federal.

Quando direcionados aos trabalhadores da limpeza urbana, os olhares são maculados de sentimentos como a indiferença, a piedade e o medo, sinalizando

um tipo de sociedade na qual se constitui e se articula um sistema de significações que procura definir pessoas e grupos, não a partir do que eles são ou deixam de ser, mas do que se imagina que eles sejam. Dessa maneira, os preconceitos e estigmas acabam por perverter e substituir a verdadeira identidade dos indivíduos e estes, ao invés de serem encarados como sujeitos de direitos, cuja identidade desvela o ser cidadão, são considerados sob diversos ângulos de visão: ora como dignos de pena, de dó e de piedade; ora como alvos de curiosidade, de pânico, de indiferença; ora julgados como objetos descartáveis e iguados a estes mesmos objetos²⁰³.

No caso dos trabalhadores na coleta de lixo urbano, trata-se de um conjunto de atividades visíveis, mas realizadas por pessoas consideradas “invisíveis”. Caminhões e coletores são vistos por todos, cotidianamente, mas por uma série de fatores esses trabalhadores não são reconhecidos como destinatários de direitos fundamentais, principalmente os trabalhistas inespecíficos e de natureza imaterial.

Segundo explica Fernando Braga da Costa,

A invisibilidade pública é sustentada por motivações psicossociais, por antagonismos de classe mais ou menos conscientes. O olhar personalizante, olhar de reconhecimento interpessoal, perde espaço para o olhar humilhante, olha objetivamente, olhar reificado e reificante. A invisibilidade pública é cegueira psicossocial. Parece ser tanto mais automatizada quanto menor for o sentimento de comunidade que o cego tenha com o indivíduo que não foi visto. Parece haver mais consciência do cego sobre sua cegueira quanto maior

²⁰¹ A respeito do tema, conferir: DUTRA, Renata Queiroz. *Trabalho, regulação e cidadania: a dialética da regulação social do trabalho*. São Paulo: LTr, 2018.

²⁰² Fabrício Maciel salienta que: “O trabalho socialmente desqualificado pode ser identificado tanto na dimensão do trabalho formal, na forma de subemprego quando este é mal remunerado e regido por leis trabalhistas frágeis (quando existem), quanto na dimensão informal (...). A categoria do subemprego pode ser compreendida, assim, tanto na formalidade quanto na informalidade.” MACIEL, Fabrício. *Todo trabalho é digno? In: SOUZA, Jessé (org). A Invisibilidade da Desigualdade Brasileira*. Belo Horizonte: UFMF, 2006, p. 317.

²⁰³ FREITAS, Maria Vany de Oliveira. *Entre Ruas, Lembranças e Palavras: a trajetória dos catadores de papel em Belo Horizonte*. Belo Horizonte: PUC Minas, 2005, p. 163-164.

for o grau de comunidade em que ele possa ingressar com quem ficou apagado²⁰⁴.

Várias tendências surgidas nas últimas décadas do século XX contribuem para a redução da visibilidade de certos tipos de trabalho. No caso do serviço de coleta de lixo urbano, destacam-se a *precarização do trabalho*, a *expansão do setor de serviços* e da *terceirização*, assim como a *ascensão do consumismo*.

Segundo Ricardo Antunes, “informações levantadas por pesquisas realizadas em todo o país nos últimos vinte anos evidenciam de forma unânime a indissociabilidade entre terceirização e precarização do trabalho”. O autor ressalta que “em todas as dimensões e modalidades de precarização do trabalho no Brasil (...) a terceirização está presente como fenômeno central.”²⁰⁵. Afirmar ainda que

Quando se examina a dimensão mercado de trabalho, isto é, as formas de mercantilização da força de trabalho, encontra-se uma condição de heterogeneidade e segmentação, marcada por uma vulnerabilidade estrutural que se reconfigura, com formas de inserção (contratos) precárias, sem proteção social, com salários mais baixos, presentes na terceirização de forma exemplar e cujo crescimento exponencial pode ser observado em diferentes segmentos da classe trabalhadora²⁰⁶.

A prestação de serviços é frequentemente caracterizada pela capacidade de o empregado se fazer invisível, de se camuflar para não ser notado enquanto a atividade flui²⁰⁷. De outro lado, o crescimento e a liquidez das relações de consumo na sociedade moderna influenciam diretamente na quantidade de lixo por ela produzido. Ao mesmo tempo, a visão estritamente econômica do valor trabalho aliada à meta de redução de custos, duas características do sistema capitalista, fomentam a cultura de instrumentalização, mercantilização e desvalorização do trabalho humano, contribuindo para a precarização das condições de trabalho.

Segundo indicam Miriam Cherry, Marion Crain e Winifred Poster, entre os efeitos nefastos da invisibilidade destacam-se: a) o trabalho invisível é desvalorizado simbolicamente e materialmente; b) se os empregados não veem valor em seus esforços, ficam menos propensos

²⁰⁴ COSTA, Fernando Braga da. *Doze magistrados*. In: *Vivendo o trabalho subalterno: as experiências de doze magistrados*. Rio de Janeiro: TRT-1ª Região, p. 201.

²⁰⁵ ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 156-157.

²⁰⁶ *Ibidem*, p. 157.

²⁰⁷ CHERRY, Miriam A.; CRAIN, Marion; POSTER, Winifred R. Introduction: conceptualizing invisible labor. In: CHERRY, Miriam A.; CRAIN, Marion; POSTER, Winifred R. (ed.). *Invisible labor: hidden work in the contemporary world*. Estados Unidos: University of California Press, 2016, p. 12

a organizar-se, buscar apoio junto à opinião pública, ou desafiar suas condições de trabalho por meio do sistema jurídico ou por meio do exercício do direito de resistência; e c) o Estado que não reconhece determinada forma de trabalho não lhe endereçará a devida proteção jurídica²⁰⁸.

Enfim, a forma como o trabalho é socialmente compreendido determina qual tipo de atividade é valorizada. Nos tópicos a seguir, serão examinados os possíveis fatores sociais de construção da invisibilidade, assim como as dificuldades de reconhecimento social e seus desafios no caso específico dos trabalhadores na limpeza urbana do Distrito Federal.

2.3.2. Os sentidos pré-reflexivos do trabalho como senda da invisibilidade social

A construção sólida de uma consciência coletiva quanto à importância do trabalho para a concretização das potencialidades do ser humano é dificultada por percepções sobre o sentido do trabalho que são irracionalmente condicionadas.

Fabrizio Maciel, em seu artigo “*Todo Trabalho é Digno?*”, ressalta que grande parte das ações é pré-reflexiva, motivada por padrões simbólicos de distinção desenvolvidos pelas classes dominantes, os quais são inconscientemente incorporados pelos indivíduos desde o dia em que nascem, levando-os a crer na aparente naturalidade das desigualdades sociais. Decorre daí o que denomina de “hierarquia moral implícita na divisão moderna do trabalho”²⁰⁹.

John Budd explica que a primeira concepção pré-reflexiva sobre o sentido do trabalho decorre da tradição judaico-cristã e da mitologia greco-romana, que compartilham da mesma história na qual o homem, em sua origem, não tinha de trabalhar, mas, ao desagradar a Deus, foi punido com o “carma” do trabalho. É o caso de Adão, expulso do Jardim do Éden, e de Prometeu, atraindo a ira de Zeus sobre a humanidade. Assim, formas “menos desejáveis” de trabalho são conceitualizadas como “carma” de classes sociais menos favorecidas e

²⁰⁸ CHERRY, Miriam A.; CRAIN, Marion; POSTER, Winifred R. Introduction: conceptualizing invisible labor. In: CHERRY, Miriam A.; CRAIN, Marion; POSTER, Winifred R. (ed.). *Invisible labor: hidden work in the contemporary world*. Estados Unidos: University of California Press, 2016, p. 5.

²⁰⁹ MACIEL, Fabrício. *Todo trabalho é digno?* In: SOUZA, Jessé (org). *A Invisibilidade da Desigualdade Brasileira*. Belo Horizonte: UFMF, 2006, p. 288-290.

negligenciadas, ignoradas e desvalorizadas pelos empregadores, pela sociedade e pelo Estado²¹⁰.

O trabalho é tido, ainda, na cultura ocidental, como forma de libertação das forças naturais e biológicas. Hannah Arendt expõe a repugnância do indivíduo por tudo aquilo que possui em comum com os demais animais e que o impele à tentativa interminável de se sobrepor às necessidades da natureza em busca dessa “liberdade”²¹¹.

Nesse contexto, a autora distingue o “labor do corpo”, como o esforço exigido pelas necessidades do sujeito para a manutenção da vida, do “trabalho das mãos”, como o processo de fabricação de coisas que, em sua maioria, são objetos destinados ao uso. Toda sua análise sobre o labor fundamenta-se na percepção de que, na consciência coletiva, “o labor do nosso corpo, exigido pelas necessidades deste último, é servil”²¹².

A teoria proposta por Hannah Arendt a respeito da existência de um sólido desprezo social pelo “labor do corpo” possibilita a compreensão da escravidão como tentativa de excluir da condição humana a realização de tarefas voltadas à satisfação das necessidades de sobrevivência e reprodução. Ao mesmo tempo, a ideia de que não compraz ao ser humano lidar com os resquícios de seu consumo ou de sua própria existência física (dentre os quais se destaca o lixo por ele produzido), desanuvia ainda uma das dimensões da invisibilidade dos coletores de lixo urbano.

De outro lado, o sistema capitalista incita a indiferença com o lixo como reflexo do valor subjetivo e cultural atribuído às fases do processo de consumo: o consumo propriamente dito seria o fim último da satisfação humana, tendo a fase da produção caráter meramente instrumental e sendo a do descarte considerada insignificante.

Além disso, a vida em grandes centros urbanos pressupõe o consumo de mercadorias e a aquisição de serviços em uma dinâmica de interações a partir da qual pessoas e lugares permanecem invisíveis e inimagináveis. A existência do bem ou serviço é, assim, objetificada, em uma abstração coletiva que passa a compreendê-los como algo trivial e autossuficiente²¹³. Segundo Paul Connerton, essa opacidade, transposta à existência humana, é denominada

²¹⁰ BUDD, John W. The Eyes Sees What the Mind Knows. *In*: CHERRY, Miriam A.; CRAIN, Marion; POSTER, Winifred R. (ed.). *Invisible labor: hidden work in the contemporary world*. Estados Unidos: University of California Press, 2016, p. 31-32.

²¹¹ ARENDT, Hannah. *A Condição Humana*. Rio de Janeiro: Forense, p. 91.

²¹² *Ibidem*.

²¹³ CONNERTON, Paul. *How Modernity forgets*. Cambridge: Cambridge University Press, 2009, p. 42.

reificação, uma forma de fetichismo por meio do qual as capacidades humanas são transformadas em atributos de coisas, de modo que os significados da criatividade humana deixam de ser devidamente compreendidos²¹⁴.

É preciso, portanto, desconstruir as noções padronizadas e pré-reflexivas de trabalho e estimular a percepção do trabalho na limpeza urbana à luz do valor estrutural da dignidade da pessoa humana e dos princípios axiológicos consagrados pelo Estado Democrático de Direito.

2.3.3. A ressignificação do direito fundamental ao trabalho digno na busca por identidade e reconhecimento.

As condições de trabalho dos coletores de lixo urbano no Distrito Federal, descritas anteriormente, materializam uma injustiça cultural-valorativa no mundo do trabalho, arraigada a padrões sociais negativos que resultam no não reconhecimento social e jurídico desses trabalhadores, o que inclui “ser considerado invisível pelas práticas representacionais, comunicativas e interpretativas de uma cultura”²¹⁵.

Segundo Nancy Fraser, o remédio para a injustiça cultural é a mudança cultural ou simbólica, o que envolve, mais radicalmente, a “transformação geral dos padrões sociais de representação, interpretação e comunicação, a fim de alterar as percepções da individualidade”²¹⁶.

Um mecanismo na busca por reconhecimento é, portanto, a desconstrução de percepções pré-reflexivas que sustentam a dinâmica de invisibilidade social.

Compreende-se que o caminho para se desmercantilizar o trabalho dos coletores de lixo urbano dá-se no sentido de enxergá-los e reconhece-los como cidadãos-trabalhadores, os quais “devem ser vistos como titulares de direitos, dignidade e autodeterminação independentemente do que o mercado provê”²¹⁷.

²¹⁴ CONNERTON, Paul. *How Modernity forgets*. Cambridge: Cambridge University Press, 2009, p. 43.

²¹⁵ FRASER, Nancy. Da Redistribuição ao Reconhecimento? Dilemas da justiça na era pós-socialista. In: SOUSA, Jessé (ed). *Democracia Hoje: novos desafios para a teoria democrática contemporânea*. Brasília: UnB, 2001, p. 250.

²¹⁶ *Ibidem*, p. 252.

²¹⁷ BUDD, John W. The Eyes Sees What the Mind Knows. In: CHERRY, Miriam A.; CRAIN, Marion; POSTER, Winifred R. (ed.). *Invisible labor: hidden work in the contemporary world*. Estados Unidos: University of California Press, 2016, p. 34.

A extensão da proteção justralhista aos coletores de lixo urbano depende, portanto, sob a óptica do *trabalho como fonte de dignidade e cidadania*, do reconhecimento daqueles trabalhadores como cidadãos, destinatários das normas constitucionais garantidoras dos direitos fundamentais materiais e imateriais inerentes à existência humana.

O trabalho digno deve ser ainda uma *fonte de realização pessoal* e de construção da *identidade* do trabalhador. Uma atividade com repetição mecânica, demandas físicas excessivas e sem reconhecimento social, como a exercida pelos coletores de lixo urbano no Distrito Federal, apresenta diversas consequências psicológicas negativas, dificultando a conformação de um sentido de dignidade no trabalho²¹⁸.

Possíveis sentimentos decorrentes da precariedade das condições de trabalho são o de não pertencimento e o de inferioridade. Tais emoções podem refletir na baixa autoestima dos coletores e varredores e na falta de cuidado com o próprio corpo²¹⁹, no que tange à higiene, assim como na dificuldade de construção de um projeto de vida sólido e satisfatório²²⁰ e de uma vida de relações saudável.

Segundo Fraser, as reivindicações de reconhecimento pressupõem a afirmação e a valorização das peculiaridades de determinada coletividade²²¹. Se a coleta de lixo encontra-se, de um lado, ligada à satisfação das necessidades humanas mais básicas, de outro lado é essa mesma essencialidade que lhe confere identidade e valor, principalmente quando se tem em mente a percepção do *trabalho como serviço*, no sentido de direcionamento da força de trabalho para a consecução de um “bem comum”²²².

Conclui-se que a ressignificação de padrões sociais de trabalho é importante mecanismo para se garantir visibilidade e reconhecimento dos coletores e varredores na limpeza urbana no Distrito Federal, a fim de que lhes seja estendida proteção jurídica e o gozo de direitos

²¹⁸ BUDD, John W. The Eyes Sees What the Mind Knows. In: CHERRY, Miriam A.; CRAIN, Marion; POSTER, Winifred R. (ed.). *Invisible labor: hidden work in the contemporary world*. Estados Unidos: University of California Press, 2016, p. 36.

²¹⁹ Cumpre esclarecer que a possível falta de cuidados de higiene com o próprio corpo não está, necessariamente, relacionada à preocupação com a estética como estratégia de manipulação do estigma, abordada no tópico 2.4.2.

²²⁰ MACIEL, Fabrício. *Todo trabalho é digno?* In: SOUZA, Jessé (org). *A Invisibilidade da Desigualdade Brasileira*. Belo Horizonte: UFMF, 2006, p. 302.

²²¹ FRASER, Nancy. Da Redistribuição ao Reconhecimento? Dilemas da justiça na era pós-socialista. In: SOUSA, Jessé (ed). *Democracia Hoje: novos desafios para a teoria democrática contemporânea*. Brasília: UnB, 2001, p. 253.

²²² BUDD, John W. The Eyes Sees What the Mind Knows. In: CHERRY, Miriam A.; CRAIN, Marion; POSTER, Winifred R. (ed.). *Invisible labor: hidden work in the contemporary world*. Estados Unidos: University of California Press, 2016, p. 36

fundamentais, principalmente os trabalhistas inespecíficos e de natureza imaterial, tais como a integridade física e psíquica, a identidade, a intimidade, a autodeterminação, o projeto de vida e a vida de relações. Observe-se que todos os direitos mencionados integram o direito à saúde em sua tríplice dimensão: física, mental e social.

Reconhecimento social e proteção justralhista são categorias que se influenciam reciprocamente. A visibilidade dos trabalhadores coletores e varredores, além de possibilitar a elaboração de legislação heterônoma específica, estimula a consolidação de uma consciência e identidade de classe, redundando na mobilização coletiva por melhoria das condições de trabalho.

Ao mesmo tempo, trabalhos precarizados e mal remunerados tendem a não ser socialmente reconhecidos, em especial no âmbito de uma sociedade adepta ao sistema capitalista de orientação neoliberal.

2.4. O trabalho na coleta de lixo urbano no Distrito Federal: reflexões na perspectiva sociológica

2.4.1. Estigma e sujeira: o desprestígio social do trabalho com o lixo

Segundo Maria Vany Freitas de Oliveira, “pobreza, marginalidade e exclusão significam algo mais do que privações materiais, pois o trabalho informal desqualificado, a ocupação incerta, o desemprego e o subemprego condensam uma malha de preconceitos e estigmas que sedimentam desigualdades intermediadas por uma diversidade de discriminações”²²³.

O termo “estigma” será utilizado nesta pesquisa conforme sentido atribuído por Goffman – o de um atributo profundamente depreciativo, capaz de inabilitar o indivíduo para a aceitação social plena. Trata-se de mácula que repele a possibilidade de relações sociais perenes²²⁴.

²²³ FREITAS, Maria Vany de Oliveira. *Entre Ruas, Lembranças e Palavras: a trajetória dos catadores de papel em Belo Horizonte*. Belo Horizonte: PUC Minas, 2005, p. 103.

²²⁴ GOFFMAN, Erving. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. 4ª ed. Rio de Janeiro: LTC, 2017, p. 4-6.

Nesse contexto, o autor ressalta que a linguagem das relações sociais é mais importante do que a dos atributos individuais isoladamente considerados. Isso porque o atributo, por si só, não é honroso nem desonroso, sendo a carga valorativa a ele atribuída fruto de uma série de determinantes sociais, como visto no tópico anterior²²⁵.

O termo “trabalho sujo”, por sua vez, foi desenvolvido por Everett Hughes, ao avaliar as atividades de extermínio de judeus na Alemanha nazista. Essa circunstância foi considerada ponto de partida para a análise da existência de funções necessárias, porém consideradas desprezíveis na sociedade²²⁶. O denominador comum dos trabalhos sujos seria, assim, não tanto seus atributos específicos, mas a repugnância visceral que as pessoas sentem em relação a tais atividades²²⁷.

Segundo Blake Ashforth e Glen Kreiner, o estigma do trabalho sujo pode ser compreendido em suas dimensões física, social e moral. Embora os limites entre elas sejam vagos, é possível afirmar que o trabalho com o lixo envolve, em um primeiro momento, o estigma físico do contato com os resquícios da existência humana e do consumo. Ocorre que, a partir de padrões subjetivos de limpeza e pureza, a mácula do trabalho com o lixo é também social. Segundo os autores, os estigmas físico e social também carregam algo do estigma moral, pois como a sujeira ameaça a santidade da limpeza, ela é vista como um tabu, sendo associada a padrões de maldade, ao passo que a limpeza é equiparada à pureza e à bondade²²⁸.

Assim, os “outros” só podem continuar se considerando “limpos” e, portanto, superiores, porque há trabalhadores sujos que lidam com as desagradáveis funções necessárias ao efetivo funcionamento da sociedade²²⁹. Nesse contexto, embora a atividade de coleta de lixo seja reconhecida como essencial, a mácula do contato com o lixo afeta a relação dos “outros” com os trabalhadores sujos²³⁰.

Valquíria Padilha salienta que a limpeza do lixo produzido por corpos humanos e animais parece ser uma atividade indigna em muitas sociedades, uma vez que envolve o contato direto com a sujeira e o material repugnante. Exemplifica que, na Índia, tarefas impuras e

²²⁵ GOFFMAN, Erving. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. 4ª ed. Rio de Janeiro: LTC, 2017, p. 14.

²²⁶ HUGUES, EVERETT C. As boas pessoas e o trabalho sujo. In: COELHO, Maria Claudia (Org.). *Estudos sobre interação: textos escolhidos*. Rio de Janeiro: UERJ, 2013, p. 91-108.

²²⁷ ASHFORTH, Blake E.; KREINER, Glen E. “How Can You Do It?": dirty work and the challenge of constructing a positive identity. In: *The Academy of Management Review*, Vol. 24, No. 3 (Jul., 1999), p. 415.

²²⁸ *Ibidem*, p. 414-416.

²²⁹ *Ibidem*, p. 416.

²³⁰ *Ibidem*, p. 416.

degradantes, como a de limpar os excrementos dos membros das castas superiores, são atribuídas à classe considerada excluída e suja, denominada “intocável”, porque formalmente proibida de tocar outras castas, ou “dalit” que significa “oprimida”²³¹.

Assumida a existência do estigma do trabalho com o lixo, cumpre analisar as formas de enfrentamento adotadas pelos trabalhadores.

2.4.2. A ideologia ocupacional como técnica de enfrentamento do estigma

Valquíria Padilha explica que a construção de uma identidade positiva é amplamente subsidiada pelos papéis sociais desempenhados, inclusive a ocupação profissional, e como esses papéis são percebidos pelos outros²³². A identidade ocupacional, tida como o conjunto de características centrais, distintivas e duradouras que tipificam a atividade, é um importante componente da autodefinição do trabalhador. No entanto, o estigma do trabalho sujo frustra o desejo por validação social, ameaçando, conseqüentemente, a construção de uma identidade ocupacional positiva e o desejo por autoestima²³³.

Ashforth e Kreiner sustentam que o estigma ligado a trabalhos sujos torna a validação social altamente problemática. Em primeiro lugar, os trabalhadores sujos, antes de ingressarem em suas ocupações, são expostos às mesmas influências sociais que os outros membros da

²³¹ PADILHA, Valquíria. A demanda por trabalho emocional diante do nojo: um estudo com trabalhadores de limpeza de shopping centers. In: LIMA, Jacob Carlos (Org.). *Outras sociologias do trabalho: flexibilidades, emoções e mobilidades*. São Carlos: Edufscar, 2013, p. 193.

²³² Christophe Dejours esclarece que “Em sua maioria, os trabalhadores se esforçam para fazer o melhor, pondo nisso muita energia, paixão e investimento pessoal. É justo que essa contribuição seja reconhecida. Quando ela não é, quando passa despercebida em meio à indiferença geral ou é negada pelos outros, isso acarreta um sofrimento que é muito perigoso para a saúde mental (...), devido à desestabilização do referencial em que se apóia a identidade. O reconhecimento não é uma reivindicação secundária dos que trabalham. Muito pelo contrário, mostra-se decisivo na dinâmica da mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho (o que é classicamente designado pela psicologia pela expressão “motivação no trabalho”). (...) Do reconhecimento depende na verdade o sentido do sofrimento. Quando a qualidade de meu trabalho é reconhecida, também meus esforços, minhas angústias, minhas dúvidas, minhas decepções, meus desânimos adquirem sentido. Todo esse sofrimento, portanto, não foi em vão; não somente prestou uma contribuição à organização do trabalho, mas também fez de mim, em compensação, um sujeito diferente daquele que eu era antes do reconhecimento. O reconhecimento do trabalho, ou mesmo da obra, pode depois ser reconduzido pelo sujeito ao plano da construção da identidade. E isso se traduz afetivamente por um sentimento de alívio, de prazer, às vezes de leveza d’alma ou até de elevação. O trabalho se inscreve então na dinâmica da realização do ego. A identidade constitui a armadura da saúde mental.” Conferir: DEJOURS, Christophe. *A Banalização da Justiça Social*. Rio de Janeiro: FGV, 2007, p. 33-35.

²³³ ASHFORTH, Blake E.; KREINER, Glen E. “How Can You Do It?”: dirty work and the challenge of constructing a positive identity. In: *The Academy of Management Review*, Vol. 24, No. 3 (Jul., 1999), p. 417-419.

sociedade. Assim, podem ter internalizado os mesmos estereótipos que “aprenderam” a respeito de sua atividade. E, quanto mais proeminentes as percepções sociais de sujeira para os trabalhadores, mais fraca a identificação com suas atribuições²³⁴.

Além disso, Erving Goffman explica que os trabalhadores podem perceber que não importa o que os outros admitam, eles na verdade não os aceitam e não estão dispostos a manter contato ou relação em "bases iguais". Ademais, os padrões discriminatórios incorporados pela sociedade tornam o trabalhador na limpeza urbana intimamente suscetível ao que os outros veem como seu defeito, levando-o, inevitavelmente, mesmo que em alguns poucos momentos, a concordar que, na verdade, ele ficou abaixo do que realmente deveria ser. A vergonha se torna uma realidade central na vida do trabalhador, e surge quando ele percebe que um de seus próprios atributos é impuro e se imagina como não portador dele²³⁵.

Segundo o autor, a pessoa com um atributo diferencial vergonhoso pode romper com aquilo que é chamado de realidade, e tentar obstinadamente empregar uma interpretação não convencional do caráter de sua identidade social²³⁶.

Ashforth e Kreiner, baseados nos trabalhos de Hughes, apontam a implementação da *ideologia ocupacional* como técnica de manipulação do estigma. Trata-se de um sistema de crenças que fornece recursos para interpretar e compreender o que a ocupação realiza e porque ela importa²³⁷.

A adoção de uma perspectiva coerente que forneça detalhes da relação entre o trabalho e os trabalhadores com outros tipos de atividades, assim como com a sociedade em geral, faz-se necessária a fim de providenciar interpretações do estigma que aumentem a autoestima²³⁸.

Considerando que esse desejo por autoestima é intrínseco ao ser humano, as ideologias ocupacionais tendem a ser de certo modo individualistas, mas à medida em que são compartilhadas entre os membros de uma categoria, passam a gozar de maior confiabilidade.

²³⁴ ASHFORTH, Blake E.; KREINER, Glen E. “How Can You Do It?": dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *In: The Academy of Management Review*, Vol. 24, No. 3 (Jul., 1999), p. 417-419.

²³⁵ GOFFMAN, Erving. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. 4ª ed. Rio de Janeiro: LTC, 2017, p. 17.

²³⁶ *Ibidem*, p. 18-22

²³⁷ ASHFORTH, Blake E.; KREINER, Glen E. “How Can You Do It?": dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *In: The Academy of Management Review*, Vol. 24, No. 3 (Jul., 1999), p. 426 - 427.

²³⁸ *Ibidem*.

Em outras palavras: o grupo frequentemente consegue sustentar crenças que o indivíduo não consegue, e o consenso a respeito de determinada ideologia gera a convicção de sua validade²³⁹.

Segundo os autores, o estigma do trabalho sujo é um desafio de nível coletivo, motivo pelo qual leva à adoção de culturas ocupacionais relativamente fortes, ou seja, sistemas de valores, crenças e normas amplamente difundidas e intensamente mantidas, cujo produto seria a identificação com o papel de trabalho²⁴⁰.

O estabelecimento de ideologias ocupacionais convincentes pode reformular o trabalho sujo em termos mais enobrecidos e conceder uma identidade positiva àqueles que o realizam, de modo que os trabalhadores na limpeza urbana se tornem mais propensos à identificação com o trabalho por eles realizado. Ashforth e Kreiner salientam que, quanto maior a proporção de membros que se identificam com o papel de trabalho, maior a afirmação social da ideologia ocupacional, fomentando, portanto, um círculo virtuoso²⁴¹.

Os autores mencionam três técnicas de manipulação do estigma por meio da ideologia ocupacional: a ressignificação (*reframing*), a recalibragem (*recalibrating*) e a reorientação (*refocusing*)²⁴².

A *ressignificação*, que seria a transformação do sentido associado à ocupação estigmatizada, pode ocorrer de duas maneiras: pela *infusão*, quando o estigma é imbuído de valor positivo, transformando-o em símbolo de honra;²⁴³ e pela *neutralização*, quando o valor negativo do estigma é negado²⁴⁴.

Como exemplo do processo de neutralização do estigma do trabalho com a coleta de lixo urbano, tem-se a *gestão do sentimento de nojo*. Sob a perspectiva psicológica, até os trabalhos essencialmente manuais e de esforço físico como o realizado por coletores de lixo urbano apresentam uma dimensão emocional que pressupõe a capacidade de administração dos sentimentos suscitados pela própria dinâmica de trabalho. Conforme ensina Hochschild, esse *trabalho ou gestão das emoções* consiste na tentativa de mudar o grau ou a natureza daquilo

²³⁹ ASHFORTH, Blake E.; KREINER, Glen E. "How Can You Do It?": dirty work and the challenge of constructing a positive identity. In: *The Academy of Management Review*, Vol. 24, No. 3 (Jul., 1999), p. 426 – 421.

²⁴⁰ *Ibidem*, p. 413-414.

²⁴¹ *Ibidem*, p. 427.

²⁴² *Ibidem*.

²⁴³ *Ibidem*.

²⁴⁴ *Ibidem*, p. 422.

que se sente²⁴⁵. Assim, a administração do nojo no trabalho de coleta de lixo parece estar intimamente ligada à capacidade de repetição de uma tarefa nitidamente desagradável e, em última análise, à fluidez do serviço como um todo. Nesse contexto de contato direto e permanente dos trabalhadores com o lixo, é preciso que seja desenvolvida uma *capacidade emocional de administração do nojo*²⁴⁶, de modo a neutralizar o valor negativo do lixo, tema a ser abordado adiante.

A *recalibragem* ocorre quando “um aspecto ostensivo e indesejável parecer menor e menos significante, ao passo que aspectos pequenos parecem maiores e mais significantes”. Por exemplo, tarefas que parecem universalmente sujas são organizadas em uma hierarquia valorativa²⁴⁷.

Como exemplo da técnica de recalibragem, ressalta-se a impressão causada durante a imersão em campo realizada durante visita à Usina de Compostagem do Sol Nascente, no Distrito Federal. Verificou-se que os locais onde o lixo é separado e tratado são, ao contrário do esperado, muito bem limpos e organizados. Não havia resquício de lixo fora dos locais apropriados, ou seja, fora das esteiras de separação de resíduos ou dos contêineres. O chão encontrava-se bem varrido, e o ambiente aparentava boa organização. Durante a visita, foi presenciado o momento da varrição do chão do setor de triagem de matérias recicláveis, onde ficam as esteiras rodeadas por catadores de cooperativas.

Supõe-se que a prática de manutenção de asseio no ambiente de separação e tratamento do lixo consubstancia técnica de normalização gerencial, isto é, adotada a nível administrativo e hierarquicamente repassada aos empregados. Tais práticas legitimam e institucionalizam a nível organizacional²⁴⁸ o que, de outra forma, acabaria sendo praticado em nível ocupacional ou coletivo²⁴⁹.

²⁴⁵ HOCHSCHILD, Arlie Russel. *Managed Heart: commercialization of human feeling*. Estados Unidos: University of California Press, 2003, p. 3-23.

²⁴⁶ A respeito do tema, conferir: PADILHA, Valquíria. A Demanda por Trabalho Emocional Diante do Nojo: um estudo com trabalhadores de limpeza de shopping centers. In: LIMA, Jacob Carlos (org.). *Outras sociologias do trabalho: flexibilidades, emoções e mobilidades*. São Carlos: EduFSCar, 2013.

²⁴⁷ ASHFORTH, Blake E.; KREINER, Glen E. “How Can You Do It?”: dirty work and the challenge of constructing a positive identity. In: *The Academy of Management Review*, Vol. 24, No. 3 (Jul., 1999), p. 422.

²⁴⁸ A respeito das técnicas gerenciais de normalização do estigma, conferir: ASHFORTH, Blake E.; KREINER; KLARK, Glen E., Mark; FUGATE, Mel. 2007. *Normalizing Dirty Work: managerial tactics for countering occupational taint*. *Academy of Management Journal* 50 (1): 149-174.

²⁴⁹ *Ibidem*, p. 431.

Por último, tem-se a prática da *reorientação*, por meio da qual o centro da atenção é alterado dos aspectos estigmatizados do trabalho para aspectos não estigmatizados²⁵⁰.

No Distrito Federal, funciona desde 1996 o Museu da Limpeza Urbana, localizado na Usina de Triagem e Compostagem de Ceilândia. O acervo conta com objetos encontrados no lixo pelos trabalhadores, tais como bonecos, bichos de pelúcia e aparelhos eletrônicos, bem como peças produzidas por garis durante oficina realizada no Curso de Artes da UnB. São expostos, ainda, quadros com fotos da usina, da lagoa de chorume e de lixões informais, bem como um uniforme de trabalho fornecido pelo Serviço de Limpeza Urbana do Distrito Federal - SLU²⁵¹. A criação de um ambiente de memória, idealizado pelos próprios trabalhadores a fim de expor objetos considerados interessantes, curiosos ou engraçados, representa um local protegido do estigma, onde os atributos proeminentes do trabalho em contato com o lixo são os mesmos que podem ser verificados em qualquer outro trabalho.

Além disso, a partir da observação livre das trabalhadoras varredoras (aquelas trabalhadoras da varrição manual de lixo urbano, popularmente denominadas “garis”), verificou-se o zelo com a apresentação física, possivelmente como forma de manipulação do estigma denunciado pelo símbolo do uniforme.

De fato, a varrição das vias públicas é trabalho preponderantemente feminino, no qual destaca-se o cuidado com a aparência por meio de acessórios grandes e maquiagem elaborada. Levanta-se a hipótese de que essa praxe, já coletivamente incorporada, consolidou-se como uma ideologia ocupacional de valorização do feminino em face da mácula da sujeira. Assim, é possível afirmar que tais práticas de embelezamento visam à implementação de um símbolo de prestígio que, segundo Goffman, pode ser contraposto ao símbolo do estigma, no caso, o uniforme do Serviço de Limpeza Urbana - SLU²⁵².

²⁵⁰ ASHFORTH, Blake E.; KREINER, Glen E. “How Can You Do It?": dirty work and the challenge of constructing a positive identity. In: *The Academy of Management Review*, Vol. 24, No. 3 (Jul., 1999), p. 423.

²⁵¹ Informações coletadas durante visita ao local, em 1º/8/2018.

²⁵² GOFFMAN, Erving. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. 4ª ed. Rio de Janeiro: LTC, 2017, p. 53

2.4.3. De “tigres” a “lixeiros”: a marginalização social do trabalho com o lixo a partir da história dos conceitos

Para Marcelo Jasmin, o passado pode ser positivamente utilizado como instrumento de construção da identidade do tempo presente, principalmente o passado recente, aquele que ainda não passou e cujos efeitos permanecem ativos²⁵³. Na mesma perspectiva, Hartog vale-se dos regimes de historicidade para verificar se e de que modo o “presente contemporâneo” difere dos “presentes passados”²⁵⁴. Para Manoel Luíz Salgado Guimarães, a importância desse trabalho de evocação reside na presentificação do passado como objeto de inquirição, em um processo que visibiliza experiências pretéritas invisíveis²⁵⁵.

Segundo Koselleck:

embora os conceitos compreendam conteúdos sociais e políticos, a sua função semântica, sua economia não pode ser derivada apenas desses mesmos dados sociais e políticos aos quais se referem. Um conceito não é somente o indicador dos conteúdos compreendidos por ele, é também seu fator. Um conceito abre determinados horizontes, ao mesmo tempo em que atua como limitador das experiências possíveis e das teorias. Por isso a história dos conceitos é capaz de investigar determinados conteúdos não apreensíveis a partir da análise empírica²⁵⁶.

Segundo Marcelo Jasmin, “Experiências e noções que tratamos como naturais em nossa linguagem ordinária e em nossa convivência cotidiana são construções históricas e sociais socialmente definidas”²⁵⁷.

No estudo do passado recente, a história dos conceitos é uma importante chave de compreensão dos processos de invisibilidade social e de marginalização jurídica a que são submetidos os coletores de lixo urbano no tempo presente. Koselleck destaca o papel

²⁵³ JASMIN, Marcelo. Futuro(s) presente(s). In: NOVAES, Adauto (org.). *Mutações: o futuro não é mais o que era*. São Paulo: Edições SESC, 2013, p. 389.

²⁵⁴ HARTOG, François. What is the Role of the Historian in an Increasingly Presentist World?. In: HARLAFTIS, Gelina. KARAPIDAKIS, Nikos. SBONIAS, Kostas. VAIPOULOS, Vaios (ed.). *The New Ways of History: developments in historiography*. London and New York: Tauris Academic Studies, 2010, p. 240-241.

²⁵⁵ GUIMARÃES, Manoel Luíz Salgado. O presente do passado: as artes de Clío em tempos de memória. In: ABREU, Martha de. SOIHET, Rachel. GONTIJO, Rebeca (org.). *Cultura Política e leituras do passado: historiografia e ensino de história*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007, p. 26-27.

²⁵⁶ KOSELLECK, Reinhart. *Futuro passado: contribuição à semântica dos tempos históricos*. Rio de Janeiro: Contraponto, 2006, p. 109-110.

²⁵⁷ JASMIN, Marcelo. Futuro(s) presente(s). In: NOVAES, Adauto (org.). *Mutações: o futuro não é mais o que era*. São Paulo: Edições SESC, 2013, p. 381.

fundamental da história dos conceitos na construção acurada de uma história social, salientando que a primeira induz questões estruturais que a segunda tem de responder²⁵⁸.

Koselleck ensina que “A batalha semântica para definir, manter ou impor posições políticas e sociais em virtude das definições está presente, sem dúvida, em todas as épocas de crise registradas em fontes escritas”²⁵⁹.

Segundo Roberto Hernández Sampieri,

significados são os referentes linguísticos que os atores humanos utilizam para aludir à vida social como definições, ideologias ou estereótipos. Os significados vão além da conduta e podem ser descritos, interpretados e justificados. Os significados compartilhados por um grupo são regras e normas²⁶⁰.

Desse modo, a fim de melhor assimilar as condições de trabalho dos coletores de lixo no Distrito Federal, faz-se necessária a análise do passado recente do trabalho com o lixo, à luz das alterações sociais e linguísticas ocorridas.

Um primeiro marco linguístico na análise da história material do trabalho com o lixo no Brasil é a catacrese do verbete “tigre”, visando à degradação de seu significado²⁶¹:

tigre *s.m.* (sXIV cf. FichIVPM) (...) **6** B ant. barril para transporte e despejo de matérias fecais **7** escravo ou criado encarregado desse serviço²⁶².

Durante a escravidão no Brasil, em decorrência da ausência de saneamento básico, dejetos eram parte significativa do lixo doméstico. Debret²⁶³, em sua *Viagem Pitoresca e Histórica ao Brasil*, fornece uma narrativa testemunhal dos barris dentro dos quais esse lixo era transportado para descarte:

O n.º 2, primeiro da linha, de barro cozido e de forma oblonga, tem mais o caráter indígena. É, em geral, de três palmos de altura, Suas funções

²⁵⁸ KOSELLECK, Reinhart. *Futuro passado: contribuição à semântica dos tempos históricos*. Rio de Janeiro: Contraponto, 2006, p. 116 e 118.

²⁵⁹ *Ibidem*, p. 102

²⁶⁰ SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María dei Pilar Baptista. *Metodologia de pesquisa*. Tradução: Daisy Vaz de Moraes. 5. ed.- Porto Alegre : Penso, 2013, p. 418.

²⁶¹ BECHARA, Evanildo. *Moderna Gramática da Língua Portuguesa*. 37ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira e Lucerna, 2009, posições 17289 e 17388. Arquivo kindle.

²⁶² HOUAISS, Antonio; VILLAR, Mauro de Salles. *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001, p. 2.716.

²⁶³ Em 1817, o pintor, desenhista e professor francês Jean-Baptiste Debret veio ao Brasil a fim de fundar a Academia Imperial de Belas Artes Retornou à França em 1831, publicando entre 1834 e 1839 o livro *Viagem pitoresca ao Brasil*, no qual analisa aspectos da natureza e da vida social no país. A respeito do tema, vide a obra mencionada: DEBRET, Jean Baptiste. *Viagem pitoresca e histórica ao Brasil*, Volume II. 4ª ed. São Paulo: Livraria Martins, 1965.

vergonhosas fazem com que esteja sempre escondido num canto do jardim ou de pequeno páto contíguo à casa, colocado atrás de uma cerca de trepadeiras ou simplesmente escondido por duas ou três tábuas apoiadas ao muro. Nas casas mais ricas, ele se dissimula sob um assento de madeira móvel. E nesse esconderijo, agurada a hora da Ave Maria para, molemente balançando à cabeça do negro encarregado desse serviço, ser uma pequena tábua ou uma enorme folha de couve, tampa improvisada que se supõe suficiente para evitar o mau cheiro exalado durante o trajeto. Esse despejo infecta todas as noites, das 7 às 8 e meia, todas as ruas próximas do mar, nas quais se verifica uma enorme procissão de negros carregando esse triste fardo e que espalham num instante todos os transeuntes distraidamente colocados no caminho.

O velho barril de água termina sua carreira como o pote de que acabamos de falar, com maiores inconvenientes, porém, no transporte, inconvenientes que escandalizavam as modistas e as negociantes francesas da Rua do Ouvidor. Acontece com efeito que o peso enorme suportado pelo fundo velho do barril, o qual recebe com cada passo do carregador uma ligeira sacudidela, acaba desconjuntando as três ou quatro tábuas, já podres e sem elasticidade, que cedem, enfim, deixando escapar o conteúdo infecto que espirra de todos os lados. Mas não é tudo, nessa desagradável ocorrência as paredes do barril, ainda ligadas com aros de ferro, escorregam e encaixam o negro desde os ombros até os punhos. Assim, repentinamente, couraçado, descobrem-se somente a cabeça e as pernas do pobre escravo abobado com as novas cores de que se vê de repente coberto. Esta desventura constitui uma alegria para os companheiros e é assinalada por mil assobios agudos, gritos e palmas de todos que o cercam. Acordado de sua estupefação por esse barulho generalizado, o negro toma as disposições necessárias para sair do seu barril e recolher os pedaços esparsos. Após a manifestação de alegria, os outros partem correndo e o desgraçado, assim isolado, torna-se ponto de mira dos vizinhos que fechando o nariz, lançam contra ele seus próprios negros armados de utensílios que lhe são emprestados para recolher pouco a pouco os restos imundos disseminados pela calçada. Obrigam-no ainda, após esse trabalho penoso e longo, a jogar vários barris de água, a varrer e, não raro, a limpar com esponja as vitrinas da loja que seu fardo sujou. Com todas essas precauções, quase não basta a noite para que se evaporem completamente os miasmas, circunstância desagradável que priva as moças da loja atingida, das amáveis visitas que lhes encantam as noitadas; e a circunstância é tanto mais aflitiva quanto dá origem das chacotas e zombarias que circulam durante, pelo menos, oito dias em todas as outras lojas do Rio de Janeiro.

Terminado esse penoso trabalho, entre imprecações de todos, o infeliz carregador vai lavar-se na praia, bem como limpar as tábuas desconjuntadas de seu barril. Finalmente, após três horas de ausência, volta para a casa do seu amo, onde, por cúmulo de infelicidade, é submetido ao castigo reservado aos desgraçados, castigo pelo qual o proprietário do barril velho pensa mascarar sua sordidez²⁶⁴.

Sobre a origem da utilização do termo “tigres” para denominar aqueles escravos responsáveis pelo transporte do lixo doméstico, há versões que remetem à imagem dos barris

²⁶⁴ DEBRET, Jean Baptiste. *Viagem pitoresca e histórica ao Brasil*, Volume II. 4ª ed. São Paulo: Livraria Martins, 1965, p. 133-134.

que, ao transbordarem, despejavam fezes nos corpos dos escravos, numa combinação de pele negra e dejetos que lembrava a pelagem rajada dos tigres²⁶⁵.

Essa alteração do conteúdo linguístico conferiu ao termo “tigres” um significado pejorativo que refletia, ao tempo em que reforçava, relações de poder, dominação e hierarquia social. Ilustra, assim, como a interpretação das delimitações conceituais e do uso da linguagem ganham importância histórica ao contribuir para a compreensão dos conflitos políticos e sociais²⁶⁶.

Jessé Souza esclarece que o significado de uma palavra é construído a partir de tradições comunitárias, no plano histórico da língua concreta. O sentido, por sua vez, é consolidado no plano individual do discurso e do saber expressivo²⁶⁷. Nesse contexto, verifica-se que a história do conceito “tigre”, associada à história social do trabalho escravo com o lixo, materializa a animalização e humilhação do escravo, assim como a destruição progressiva de sua humanidade²⁶⁸.

Em 1891, apenas três anos após a abolição da escravidão, foram registradas pela primeira vez na língua portuguesa as palavras “cabungo” e “cabungueiro”:

cabungo s.m. (1891 cf. MS) B 1 utensílio de madeira para recolher fezes 2 m.q. PENICO 3 indivíduo sem asseio e trato; cabungueiro 4 pessoa a quem não se deve dar importância; cabungueiro

cabungueiro adj.s.m. 1 que ou aquele que transporta ou limpa o cabungo (‘utensílio’) 2 que ou o que não tem asseio; cabungo 3 que ou o que é desprezível; cabungo²⁶⁹.

O signo utilizado no sentido de “escravo ou criado encarregado do transporte e despejo de matérias fecais” foi paulatinamente substituído por outro signo, com significado diverso. O responsável pelo transporte do lixo deixa gradualmente de ser “tigre”, e passa a ser “cabungueiro”. Mesmo com a alteração terminológica, a marginalização social permanece nos significados atribuídos ao termo “cabungueiro”, “aquele que transporta ou limpa o cabungo”,

²⁶⁵ SANTOS, Manuela Arruda dos. Cuidado com o tigre: o insalubre cotidiano da capital pernambucana nos tempos do Império. In: *Revista de História da Biblioteca Nacional*. Rio de Janeiro, abril/2008.

²⁶⁶ KOSELLECK, Reinhart. *Futuro passado: contribuição à semântica dos tempos históricos*. Rio de Janeiro: Contraponto, 2006, p. 103.

²⁶⁷ BECHARA, Evanildo. *Moderna Gramática da Língua Portuguesa*. 37ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira e Lucerna, 2009, posições 443 a 472. Arquivo kindle.

²⁶⁸ SOUZA, Jessé. *A elite do atraso: da escravidão à Lava Jato*. Rio de Janeiro: Leya, 2017, p. 74.

²⁶⁹ HOUAISS, Antonio; VILLAR, Mauro de Salles. *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001, p. 547.

“que é desprezível; cabungo”; ao passo que a palavra “cabungo” passou a designar “pessoa a quem não se deve dar importância; cabungueiro”.

Ocorreu, assim, um processo de alteração linguística em que o termo “tigres” foi substituído por “cabungueiros” para denominar os indivíduos encarregados da coleta do lixo doméstico. Atribuiu-se socialmente à mesma palavra (“cabungueiro”) um significado referente à atividade exercida pelo indivíduo, e outro significado de caráter sócio-valorativo. A coexistência desses dois sentidos influencia diretamente na estratificação da hierarquia moral no trabalho e, mais especificamente, no não reconhecimento do trabalho com o lixo.

Na linha de Reinhart Koselleck, trata-se de verdadeira batalha semântica, por meio da qual, servindo-se de novos conceitos, as classes dominantes inauguram designações da nova estrutura social²⁷⁰, perpetuando, no entanto, relações de invisibilidade social, marginalização jurídica e precarização do trabalho humano.

Atualmente, a desvalorização da profissão continua presente na utilização do signo da profissão em si:

lixeiro *s.m.* (1913 cf. CF) B 1 empregado público encarregado de recolher o lixo das residências (...) ²⁷¹.

O termo “lixeiro”, cujo surgimento, segundo o Dicionário Houaiss, foi em 1913, é até hoje amplamente utilizado na língua portuguesa²⁷², inclusive em discursos institucionais. O próprio Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Classificação Brasileira de Ocupações (2002), refere-se ao coletor de lixo doméstico como “lixeiro” (Código 5142-05)²⁷³.

Independente dos significados atribuídos à palavra “lixeiro”, o processo de derivação sufixal do termo “lixo” evidencia a tendência sociocultural de identificação dos trabalhadores a partir do objeto de seu trabalho, em uma dinâmica que desumaniza os coletores de lixo, tornando-os facilmente invisíveis.

Nessa perspectiva, observa Maria Vany:

²⁷⁰ KOSELLECK, Reinhart. *Futuro passado: contribuição à semântica dos tempos históricos*. Rio de Janeiro: Contraponto, 2006, p. 104.

²⁷¹ HOUAISS, Antonio; VILLAR, Mauro de Salles. *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001, p. 1.774.

²⁷² Como exemplo da consolidação do termo “lixeiro” nos espaços públicos de fala, vide: RAMOS, Saulo. *Juizes e Lixeiros*. São Paulo: Folha de São Paulo, 1997. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/opiniao/fz300910.htm>. Acesso em 25/7/2018.

²⁷³ Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorEstrutura.jsf>. Acesso em 2/8/2018.

o indivíduo visto como lixo torna-se um objeto qualquer, desmerecedor de crédito; nada que ele faça tem sentido; sua existência é indiferente e lhe é negado o direito de escolher. Tais adjetivos opõem-se ao conceito de sujeito-trabalhador, aquele que cria, que transforma, que é digno de respeito, porque é o provedor de sua família²⁷⁴.

Fernando Braga da Costa relata, a partir de suas vivências como varredor ao longo da pesquisa empírica realizada para elaboração de sua tese de doutorado, que:

O contato direto com o lixo, o contato do corpo com o lixo — lixo que não pertence nem foi fabricado pelos garis, matéria desprezada por terceiros — constitui uma das formas pelas quais esses homens entram em contato com o mundo. Entram em contato com o mundo através do lixo do mundo. Objetos e dejetos desprezados por outras pessoas são uma das maneiras — não a única, talvez a mais frequente e intensa, carregada — através das quais esses trabalhadores se relacionam com pessoas a quem atendem. Isso não é simples. Esses homens entram em contato com outros homens através do lixo de outrem²⁷⁵.

Sobre a importância da utilização da terminologia adequada, Maria Vany de Oliveira Freitas, em sua tese sobre os catadores de lixo em Belo Horizonte, pontua:

O olhar com ‘mau-olho’ não era tão desconcertante quanto o rótulo de lixeiros porque, embora estivessem ‘misturados com o lixo’, eram trabalhadores e tinham consciência de que estavam ali, buscando ‘dos restos que as outras pessoas jogam fora’, o sustento da família²⁷⁶.

A autora salienta ainda que, “para os catadores, serem vistos com ‘olhar de piedade’ nem sempre lhes agrada. Pior ainda é o sentimento de estarem sendo igualados com os objetos com os quais lidam diariamente”²⁷⁷.

Nesse contexto, as opções terminológicas referentes ao trabalho com o lixo refletem e reforçam uma realidade histórico-social de não reconhecimento, marginalização e precarização.

Especificamente no âmbito do Distrito Federal, verifica-se que o Decreto Distrital n.º 5.258/1980, que “*dispõe sobre a classificação de empregos do Serviço Autônomo de Limpeza Urbana que especifica, e dá outras providências*”, previa que poderiam ser enquadrados na Categoria Funcional de Gari os trabalhos de feitor, de gari, bem como os de trabalhador no

²⁷⁴ FREITAS, Maria Vany de Oliveira. *Entre Ruas, Lembranças e Palavras: a trajetória dos catadores de papel em Belo Horizonte*. Belo Horizonte: PUC Minas, 2005, p. 101.

²⁷⁵ COSTA, Fernando Braga da. *Homens invisíveis: relatos de uma humilhação social*. São Paulo: Globo, 2004, p. 159.

²⁷⁶ FREITAS, Maria Vany de Oliveira. *Entre Ruas, Lembranças e Palavras: a trajetória dos catadores de papel em Belo Horizonte*. Belo Horizonte: PUC Minas, 2005, p. 165.

²⁷⁷ *Ibidem*, p. 165.

exercício de atividades de limpeza pública junto à Usina de Tratamento de Lixo (artigo 3º, inciso V)²⁷⁸.

Posteriormente, por meio do Decreto Distrital n.º 6.637/1982²⁷⁹, foi criada a Categoria Funcional de Feitor, com 145 (cento e quarenta e cinco) empregos permanentes. Nos termos do artigo 3º do mencionado diploma, “A categoria funcional de Feitor será constituída mediante o aproveitamento dos atuais empregados da categoria funcional, de Gari, que eram ocupantes de empregos permanentes de Feitor”²⁸⁰.

Nos termos do Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa, “feitor” é assim definido:

Feitor /ô/ adj.s.m. (sXIII cf. FichIVPM) 1 que o que faz, fazedor 2 que ou quem executa, fabrica, executor <f. de obras de engenharia> 3 diz-se de ou administrador de bens alheios; gestor 4 diz-se de ou capataz, supervisor de trabalhadores 4.1 ant. diz-se de ou encarregado dos trabalhadores escravos 4.2 fig. Pej. <o chefe não os deixa em paz, é um verdadeiro f.> 5 que ou aquele que cria, inventa; autor, criador (...) ²⁸¹.

Verifica-se, portanto, que “feitor” é termo que designa aquele que efetivamente executa determina tarefa, que faz, ou aquele que supervisiona trabalhadores, em apropriação de palavra originalmente empregada no contexto da escravidão.

O Decreto Distrital n.º 5.258/1980 menciona expressamente três funções na categoria de Gari: o feitor, o gari e os trabalhadores na usina de tratamento de lixo. Segundo a CBO, a ocupação de “gari” é relacionada às seguintes atribuições:

Títulos
5142-05 - Coletor de lixo domiciliar
Agente de coleta de lixo, Coletor de lixo, Lixeiro
5142-15 - Varredor de rua
Gari, Margarida
5142-25 - Trabalhador de serviços de limpeza e conservação de áreas públicas
5142-30 - Coletor de resíduos sólidos de serviços de saúde
Coletor de lixo hospitalar, Coletor de resíduos de saúde, Coletor de resíduos hospitalares

²⁷⁸ Disponível em: http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/7157/Decreto_5258_28_05_1980.html. Acesso em 20/1/2020.

²⁷⁹ Disponível em: http://www.sinj.df.gov.br/SINJ/Norma/8746/Decreto_6637_03_03_1982.html. Acesso em 20/1/2020.

²⁸⁰ Os Decretos de n.ºs 5.258/1980 e 6.637/1982 foram tacitamente revogados pelos Decretos de n.ºs 12.121/90 e 12.413/90, por meio dos quais os cargos constantes do quadro de pessoal do serviço autônomo de limpeza urbana foram transpostos para os cargos de Analista, Técnico e Auxiliar de administração pública. Disponível em: http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/18526/Decreto_12121_03_01_1990.html e http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/19033/Decreto_12413_07_06_1990.html. Acesso em 20/1/2020.

²⁸¹ HOUAISS, Antonio; VILLAR, Mauro de Salles. *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001, p. 1.322.

Os trabalhadores nos serviços de coleta de resíduos, de limpeza e conservação de áreas públicas coletam resíduos domiciliares, resíduos sólidos de serviços de saúde e resíduos coletados nos serviços de limpeza e conservação de áreas públicas. Preservam as vias públicas, varrendo calçadas, sarjetas e calçadas, acondicionando o lixo para que seja coletado e encaminhado para o aterro sanitário. Conservam as áreas públicas lavando-as, pintando guias, postes, viadutos, muretas e etc. Zelam pela segurança das pessoas sinalizando e isolando áreas de risco e de trabalho. Trabalham com segurança, utilizando equipamento de proteção individual e promovendo a segurança individual e da equipe²⁸².

Ressalte-se que não foi encontrada, na pesquisa bibliográfica e documental, qualquer referência a “feitor” como aquele que executa diretamente a atividade de varrição de ruas.

Conclui-se que, nos Decretos Distritais de n.ºs 5.258/1980 e 6.637/1982, a palavra “feitor” foi utilizada em seu sentido de “fiscal de escravos”.

Segundo o Termo de Referência da última licitação para contratação de empresa especializada na prestação de serviços de limpeza urbana (Edital de Pregão Eletrônico n.º 2/2018), de fato existe uma função denominada “fiscal de varrição”, desempenhada por aquele trabalhador que “Coordena e orienta os profissionais da varrição de forma a organizar as equipes, garantir a utilização adequada dos instrumentos de trabalho e assegurar a execução dos serviços de varrição conforme os planos apresentados.” (Anexo G do Termo de Referência – atividades por tipo de posto de trabalho)²⁸³. Há apenas outras duas funções na varrição: a de varredor manual e a de varredor ajudante na varrição mecanizada.

Observe-se que a designação do supervisor dos trabalhadores na varrição como “feitor”, expressão originada no seio das relações de escravidão, ocorreu mais de cem anos após a sanção da Lei Áurea. Tal fato reforça o papel do processo de escravização de seres humanos ocorrido no Brasil como principal estrutura histórica e social sobre a qual foram assentadas as premissas das relações contemporâneas de superexploração do trabalho humano pelo capital.

O estudo da história do passado recente é importante instrumento para o aprofundamento da compreensão da precarização do trabalho na coleta de lixo urbano no tempo presente.

²⁸² Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>. Acesso em: 7/1/2019.

²⁸³ Anexo G (Memorial Descritivo – atividades por tipo de posto de trabalho) do Edital de Pregão Eletrônico n.º 02/2018. Disponível em: http://www.slu.df.gov.br/wp-content/uploads/2018/03/anexo_g_memorial_descritivo.pdf. Acesso em 2/3/2020.

Nota-se que a história dos conceitos tem papel instrumental na construção da história social, ou seja, da sucessão de acontecimentos e dinâmicas que dizem respeito às relações interpessoais. A partir da análise das mutações linguísticas dos verbetes “tigre”, “cabungueiro” e “lixeiro”, verifica-se que os trabalhadores com o lixo vêm ocupando posições sociais de marginalização, humilhação e invisibilidade na história brasileira.

Conclui-se que a afirmação da dignidade dos trabalhadores na coleta de lixo urbano pressupõe a ruptura com padrões linguísticos que reforçam e alimentam uma cultura de instrumentalização, mercantilização e desvalorização do trabalho humano. Essa reconstrução da língua portuguesa é uma das frentes na luta por reconhecimento social e proteção jurídica. A adoção de terminologia adequada e digna para denominar as diversas formas de trabalho humano configura dimensão de concretização do direito fundamental à identidade social do trabalhador.

2.4.4. Esquecimento e invisibilidade: a negação da existência passada e da existência presente

O esquecimento e a invisibilidade são categorias que dialogam entre si, na medida em que ambos configuram a noção de negação da existência. O esquecimento, enquanto “não lembrar”, configura a negação, no tempo presente, da existência passada, ao passo que a invisibilidade, enquanto “não ver”, configura a negação, no tempo presente, da existência presente.

Ambas as formas de não percepção do outro se manifestam no tempo presente, e apresentam duas dimensões. A primeira é *material*, e decorre da impossibilidade física de perceber a existência do outro. Uma pessoa portadora de deficiência visual, por exemplo, não enxerga os coletores de lixo urbano, assim como não o faz alguém que esteja geograficamente distante desses trabalhadores. Da mesma forma, alguém acometido de Alzheimer pode não se lembrar de determinado acontecimento passado. Fabrício Maciel esclarece que há, no entanto, uma dimensão *imaterial* da negação da existência do outro, de cunho sociopolítico e cultural, e

amparada em conceitos simbólicos relacionados à desvalorização pelo mercado capitalista ou ao não reconhecimento social²⁸⁴.

No sentido imaterial, a invisibilidade e o esquecimento resultam na desconstrução do indivíduo enquanto pessoa humana, a partir da relação entre existir socialmente (causa) e ser visto ou lembrado (efeito), cujo ápice reside na consolidação de uma consciência coletiva pré-reflexiva de que quem não existe não é destinatário de proteção jurídica e, portanto, pode ser submetido a condições degradantes de trabalho.

No Distrito Federal, a desvalorização simbólica do trabalho com o lixo também se manifesta como política de esquecimento estrutural em locais de memória.

Conforme dito anteriormente, o Museu da Limpeza Urbana, localizado na Usina de Compostagem do Sol Nascente, no Distrito Federal, e inaugurado em 1996, conta em seu acervo com objetos encontrados no lixo pelos trabalhadores, tais como bonecos, bichos de pelúcia e aparelhos eletrônicos, bem como peças produzidas por garis durante oficina realizada por professora e estudantes do curso de Artes da UnB²⁸⁵. No entanto, o registro do trabalho dos coletores de lixo, mais importante força de produção do serviço de limpeza urbana, não é objeto de conservação, investigação, difusão ou exposição no âmbito do Museu²⁸⁶.

A opção pelo esquecimento desses trabalhadores em espaços destinados à memória diz muito sobre as “agendas políticas e sociais que estimulam as chaves da memória para o lembrar e o esquecer”²⁸⁷.

Esse esquecimento, efetivado por meio de diferentes formas e práticas sociais²⁸⁸, reflete os mesmos padrões pré-reflexivos de desvalorização do trabalho com o lixo que, segundo

²⁸⁴ Fabrício Maciel salienta que: “O trabalho socialmente desqualificado pode ser identificado tanto na dimensão do trabalho formal, na forma de subemprego quando este é mal remunerado e regido por leis trabalhistas frágeis (quando existem), quanto na dimensão informal (...). A categoria do subemprego pode ser compreendida, assim, tanto na formalidade quanto na informalidade.” MACIEL, Fabrício. Todo trabalho é digno? In: SOUZA, Jessé (org). *A Invisibilidade da Desigualdade Brasileira*. Belo Horizonte: UFMF, 2006, p. 317.

²⁸⁵ Informações coletadas durante visita ao local, em 1º/8/2018.

²⁸⁶ O Conselho Internacional de Museus - ICOM define: “A museum is a non-profit, permanent institution in the service of society and its development, open to the public, which acquires, conserves, researches, communicates and exhibits the tangible and intangible heritage of humanity and its environment for the purposes of education, study and enjoyment.” A respeito do tema, conferir: <https://icom.museum/en/activities/standards-guidelines/museum-definition/>. Acesso em 4/8/2018.

²⁸⁷ KOSELLECK, Reinhart. *Futuro passado: contribuição à semântica dos tempos históricos*. Rio de Janeiro: Contraponto, 2006, p. 243.

²⁸⁸ HARTOG, François. What is the Role of the Historian in an Increasingly Presentist World?. In: HARLAFTIS, Gelina. KARAPIDAKIS, Nikos. SBONIAS, Kostas. VAIPOULOS, Vaios (ed.). *The New Ways of History: Developments in Historiography*. London and New York: Tauris Academic Studies, 2010, p. 243.

mencionado anteriormente, resultam na instrumentalização e na invisibilidade dos trabalhadores que prestam esse tipo de trabalho.

A pesquisa de campo realizada no Museu da Limpeza Urbana no Distrito Federal ilustra a ideia de que a profusão de memoriais e museus característica da contemporaneidade remete mais à representação do passado do que à compreensão dele. Esses são locais onde as pessoas revivem ou ressuscitam determinadas memórias, usando técnicas de presentificação ou de um passado afetivo. Conforme sustenta Manoel Luíz Salgado Guimarães, é importante, no entanto, que a revisitação do passado seja vinculada às demandas e às exigências de um tempo presente, buscando-se naquele tempo pretérito referências para imaginar o mundo atual. As formas contemporâneas do passado nos remetem, certamente, a um outro problema fundamental, que diz respeito aos *usos políticos do passado*²⁸⁹.

Manoel Luíz Salgado Guimarães afirma que só teremos algum futuro se, além de quisermos e fizermos um presente, também formos capazes de reinventarmos constantemente nosso passados²⁹⁰.

2.5. A prática da gestão do nojo na morfologia do trabalho na coleta de lixo urbano: instrumentalização da emoção e apropriação da intimidade do trabalhador pelo capital

2.5.1. Entre trabalhadores e bichos: a pungência do nojo no trabalho com o lixo

O Psicólogo Fernando Braga da Costa, ao longo da pesquisa empírica que realizou junto à Universidade de São Paulo – USP, para elaboração de sua tese de doutorado, vestiu-se de gari a fim experimentar as vivências de humilhação e de invisibilidade dos trabalhadores na limpeza do *campus* universitário²⁹¹.

A partir do seu olhar, o pesquisador observou que as tarefas exercidas pelos garis, responsáveis pela varrição dos ambientes da Universidade, difere daquelas executadas pelos

²⁸⁹ GUIMARÃES, Manoel Luíz Salgado. O presente do passado: as artes de Clio em tempos de memória. In: ABREU, Martha de. SOIHET, Rachel. GONTIJO, Rebeca (org.). *Cultura Política e leituras do passado: historiografia e ensino de história*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007, p. 39.

²⁹⁰ Idem.

²⁹¹ COSTA, Fernando Braga da. *Homens invisíveis: relatos de uma humilhação social*. São Paulo: Globo, 2004.

trabalhadores “nas lixeiras”, aos quais incumbe retirar o lixo armazenado em lixeiras que “são construídas em alvenaria e possuem portas de ferro ou latão. Suas dimensões pouco variam: normalmente, são um metro de profundidade, um metro e oitenta de altura e três metros de comprimento. Todas elas, sem exceção, ficam localizadas obrigatoriamente nas laterais mais escondidas, nos fundos de cada prédio”²⁹².

Tais atribuições assemelham-se àquelas inerentes ao cargo de coletor de lixo urbano no Distrito Federal. Nos termos do Edital de Pregão Eletrônico n.º 2/2018, último edital de licitação publicado pelo SLU para a contratação do referido serviço,

Entende-se por serviços regulares de coleta de resíduos sólidos domiciliares a remoção e o transporte para os destinos indicados pelo SLU/DF, adequadamente acondicionados e colocados pelos geradores em locais previamente determinados, nos dias e horários estabelecidos observados os limites de peso ou volume e atendendo às normas e regulamentos vigentes. Os resíduos sólidos domiciliares compreendem os resíduos de residências e os resíduos de edificações públicas, de comércio, de serviços e de indústrias, desde que estes apresentem as mesmas características dos provenientes de residências, e não excedam volume de 120 (cento e vinte) litros, por dia e por unidade autônoma. Para os resíduos domiciliares compactados foi adotado o peso específico de 500 kg/m³ e para os resíduos domiciliares soltos 166 kg/m³, conforme dados operacionais registrados pelo SLU/DF²⁹³.

Conforme salientado no tópico 2.1, as equipes de coleta são compostas por três coletores, aos quais incumbe “apanhar e transportar os resíduos com o cuidado necessário para não danificar as embalagens ou contêineres, a fim de evitar o derramamento dos resíduos em vias públicas”; varrer e recolher imediatamente o lixo, caso haja “eventual queda de resíduo seco na via pública durante a realização do serviço de coleta”; “retirar os resíduos da via e levar até o caminhão de coleta”, sendo vedado arremessar “os sacos (embalagens) de resíduos de um para o outro coletor ou para o caminhão compactador”; bem como “devolver os contêineres vazios nos locais de origem, em pé e com a respectiva tampa”²⁹⁴.

No tocante à rotina de trabalho de esvaziamento de lixeiras, Fernando Braga da Costa descreve com propriedade as reações dos trabalhadores ante o contato direto com o lixo:

Certo dia, Quinzinho e eu estivemos deslocados do grupo de varredores para limparmos a lixeira externa da Faculdade de História. Ainda a

²⁹² COSTA, Fernando Braga da. *Homens invisíveis*: relatos de uma humilhação social. São Paulo: Globo, 2004, p. 198.

²⁹³ Item 3.1. Documento disponível em: <http://www.slu.df.gov.br/pregoes-eletronicos-concluidos-2018/>. Acesso em 7/1/2020.

²⁹⁴ Itens 3.1.34 a 3.1.39. Documento disponível em: <http://www.slu.df.gov.br/pregoes-eletronicos-concluidos-2018/>. Acesso em 7/1/2020.

alguns metros de distância do local, era possível avistar o que nos esperava. Eu não tinha vontade nenhuma de estar ali, mesmo que fosse só para assistir de longe ao procedimento de limpeza: estando a alguns metros do lugar, olhar para o lixo revirado já assustava, causava repugnância. Mas teria de ajudar Quinzinho, e éramos somente os dois. Ali, bem em frente à lixeira, muitos papéis espalhados, revirados, molhados, caixas de papelão (de todos os tamanhos e cores) imundas, rasgadas, plásticos de todos os tipos, restos de comida da lanchonete da faculdade, muitos sacos de lixo (alguns abertos) e todas as bugigangas que as pessoas passam a jogar quando transitam por ali e veem tudo aquilo. Além do que abarrotava os espaços dentro da lixeira, ao redor dali havia três metros de sujeira espalhada pelo chão formando um semicírculo no local, já beirando o estacionamento.

Fedia! Fedia demais, impregnando as narinas, os olhos e a garganta. O cheiro forte, ardido, retorna com as lembranças, ainda acompanha minha memória. Quando chegamos bem perto é que tomei real noção do que era aquilo. As caixas de papelão estavam todas abertas, molhadas, retorcidas. Para chegar ao centro da bagunça, levei um certo tempo: comecei pelas beiradas, progredindo lentamente em direção àquilo. Quinzinho agiu da mesma forma. As pessoas que por ali passavam, mudavam a rota abruptamente, fazendo um “L” ao redor do lixo, tangenciando o local. Foi uma experiência terrível. Sem luvas, éramos obrigados a tocar o lixo com as mãos e muito daquilo espirrava em nossa pele: a sujeira parecia me corroer. Esperava ansioso o momento em que Quinzinho — ele também mostrava-se muito enojado — dissesse “Já tá bom, Fernando. Vamo embora!”, mas isso demorou bastante; ficamos ali mais de hora. O gari fazia caras e bocas, às vezes resmungava alguma coisa, reclamava das pessoas supostamente responsáveis por permitir que a situação chegasse àquele ponto. Interessante, surpreendi-me com suas reações, imaginava que ele já estivesse acostumado àquelas circunstâncias, imaginava que fosse possível alguém se acostumar àquelas circunstâncias. Idiotia. Eu próprio nunca me acostumaria. Por que com os trabalhadores seria diferente? Por que supomos haver alguém que suporte tudo aquilo²⁹⁵?

Quinzinho expressava claramente sua repulsa: não queria encostar no lixo ou na própria lixeira. Fomos obrigados a tombar o recipiente para poder limpá-lo, não seria possível de outra maneira. Nesse momento, caíram aos nossos pés inúmeras baratas, grandes, escuras; assustadas, ficaram correndo de um lado para outro, ao nosso redor e sobre nossos pés. Atônitos, transeuntes e pessoas que aguardavam o ônibus no ponto ali próximo detiveram-se assistindo àquelas cenas: tinham cara de nojo. Bresser alertou para que lavássemos as mãos: “A gente esquece e põe a mão na boca”. Baratas são companhias rotineiras em nosso dia a dia de trabalho. Meses depois, limpamos as lixeiras nas proximidades do portão principal da Cidade Universitária. Quando Machado puxou o saco de lixo de uma delas, quatro baratas caíram — uma na minha perna, três aos meus pés. Exceto o “estagiário”, ninguém parecia assustado.

²⁹⁵ COSTA, Fernando Braga da. *Homens invisíveis*: relatos de uma humilhação social. São Paulo: Globo, 2004, p. 200-201.

Tranquilo, um dos guardas ali ainda comentou: “Quando tá calor, elas fica oriçada”²⁹⁶.

No mesmo sentido, Valquíria Padilha, ao pesquisar sobre o trabalho na limpeza de shopping centers, afirma que os trabalhadores lidam diariamente com substâncias como pó, sujeira, líquidos, dejetos e restos de comida. Substâncias que não são apenas materiais, porquanto carregadas “de significados socioculturais como o sentimento de nojo e repugnância”²⁹⁷. A autora ressalta que, “muitas vezes, esse tipo de tarefa impede que os trabalhadores consigam almoçar, pois eles sentem nojo e não conseguem nem comer”²⁹⁸.

Ante o exposto, é irrefutável que o contato físico com o lixo, seja por meio do tato, da visão ou do olfato, desperta a emoção do nojo. A forma como esse aspecto inerente à existência humana em sociedade é explorado pelo capital será objeto do capítulo seguinte.

2.5.2. Antropologia do nojo: uma emoção básica, essencialmente humana e social

A afirmação de que o nojo é uma emoção encontra resistência por parte de autores que o consideram mais uma reação meramente instintiva, originada no corpo, como a sede ou a dor, e não no espírito, como a inveja, o ciúme, o amor, o medo, a vergonha. Nessa linha, Robert Solomon afirma que o “nojo fisiológico”, ao contrário do “moral”, é concebido a partir de um julgamento tão simples que, de fato, suscita dúvidas quanto ao seu enquadramento como emoção²⁹⁹.

Para William Ian Miller, o nojo realmente difere de outras emoções devido à sua faceta aversiva, a qual invoca uma forte experiência sensorial de ser colocado em perigo pelo repulsivo, de estar bem perto dele, sentir seu odor, vê-lo ou tocá-lo. O nojo seria, assim, um

²⁹⁶ COSTA, Fernando Braga da. *Homens invisíveis: relatos de uma humilhação social*. São Paulo: Globo, 2004, p. 202-203.

²⁹⁷ PADILHA, Valquíria. A demanda por trabalho emocional diante do nojo: um estudo com trabalhadores de limpeza de shopping centers. In: LIMA, Jacob Carlos (Org.). *Outras sociologias do trabalho: flexibilidades, emoções e mobilidades*. São Carlos: Edufscar, 2013, p. 192.

²⁹⁸ *Ibidem*, p. 198.

²⁹⁹ SOLOMON, Robert C. *Fiéis às nossas emoções: o que elas realmente nos dizem*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015, p. 340.

sentimento de aversão a algo percebido como perigoso devido a seu poder de contaminar, infectar ou poluir por proximidade, contato ou ingestão³⁰⁰.

Robert Solomon esclarece que, ao contrário do amor, que abrange uma certa identidade, uma união ou fusão com seu objeto, o nojo, caso considerado uma emoção, seria uma emoção de distância, porque afasta o sujeito daquilo que lhe causa repugnância³⁰¹. Nenhuma outra emoção, nem mesmo o ódio, retrata seu objeto de maneira tão pouco lisonjeira, e nenhuma outra emoção acarreta impressões tão concretamente sensoriais a respeito dele. Por esse motivo, William Ian Miller explica que o nojo é tido como “a mais visceral das emoções”³⁰².

A resistência a considerar o nojo uma emoção deriva, na maioria das vezes, da confusão entre náusea e nojo, que redundava na visão de que este teria manifestação mais “corporal” do que outras emoções. Ocorre que as emoções, por mais viscerais que sejam, constituem fenômenos altamente sociais, culturais e linguísticos. São sentimentos conectados a ideias, percepções e cognições, bem como ao contexto sociocultural em que faz sentido ter tais sentimentos e ideias. Assim, o nojo é uma emoção a respeito de algo e em resposta a algo, que tem como uma de suas particularidades a própria consciência de se estar enjoado³⁰³.

Partindo-se da premissa de que o nojo é uma emoção, há teorias na Psicologia que o incluem como uma das poucas emoções básicas, assim como o medo, a raiva, a tristeza e a surpresa³⁰⁴. Robert C. Solomon, desenvolvendo a teoria darwinista de respostas emocionais à seleção natural, afirma que, no processo evolutivo, apenas a capacidade para emoções é herdada, mas as circunstâncias e a forma como determinada emoção será concretamente vivenciada são diretamente influenciadas pelo ambiente social em que a pessoa vive e desenvolve sua personalidade. O autor afirma que mesmo as emoções básicas dependem não apenas de suas origens neurológicas, mas também de sua importância no contexto social, de modo que cultura e biologia são os dois pilares da herança emocional³⁰⁵.

Griffiths indica que as emoções básicas têm sua origem em respostas de curto prazo que envolvem elementos como expressão facial e excitação do sistema nervoso autônomo. Tais

³⁰⁰ MILLER, William Ian. *The anatomy of disgust*. Cambridge, Harvard Press: 1997, p. 6-9.

³⁰¹ SOLOMON, Robert C. *Fiéis às nossas emoções: o que elas realmente nos dizem*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015, p. 337.

³⁰² MILLER, William Ian. *The anatomy of disgust*. Cambridge, Harvard Press: 1997, p. 9.

³⁰³ *Ibidem*, p. 7-9.

³⁰⁴ SOLOMON, Robert C. *Fiéis às nossas emoções: o que elas realmente nos dizem*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015, p. 340.

³⁰⁵ *Ibidem*, p. 392-395.

padrões de resposta ocorrem em diferentes culturas e em espécies próximas ao ser humano, e são desencadeados por um sistema cognitivo modular, ou seja, que não troca informações espontaneamente com outros sistemas cognitivos³⁰⁶.

Assim, o nojo é considerado uma emoção básica em virtude de suas expressões faciais características, de sua não vinculação a outras emoções básicas, bem como de sua função adaptativa na proteção do organismo, afastando-o do perigo. Trata-se de uma característica universal da experiência psíquica, social e fisiológica humana, de tal maneira que é difícil imaginar uma cultura na qual o nojo não figure de alguma forma³⁰⁷.

Na década de 1980, o trabalho do psicólogo experimental Paul Rozin resultou no reconhecimento de cinco “domínios” do nojo: sexo, higiene, morte, violações físicas e violações morais, reunidos, segundo Willian Ian Miller, “em uma nova teoria generalizante do nojo: uma necessidade psíquica de evitar lembranças das nossas origens animais”³⁰⁸.

William Ian Miller aponta que o nojo é, de fato, singularmente humano, assim como a risada e as lágrimas. Não há evidências de que seja experimentado por animais, os quais, embora disponham de sistemas como o de rejeição de comida, por exemplo, não chegam a vivenciar o nojo, mas apenas a sensação de um odor ou gosto desagradável³⁰⁹.

Se a capacidade para sentir nojo decorre da existência humana, a emoção concreta necessita de ambiente favorável ao seu desenvolvimento. Nesse sentido, Willian Ian Miller ressalta que as poucas experiências confiáveis de observação de “crianças-lobo”, humanos que foram criados por animais sem contato com outros seres humanos, evidenciam que tais crianças não sentiam nojo³¹⁰.

A respeito da socialização das emoções, David Le Breton esclarece que:

Embora o corpo materialize a presença do sujeito no mundo, sua realidade é ambígua. O homem é o seu corpo, mas ele também possui um corpo. Suas manifestações específicas não estão todas sob o jugo da consciência, mas elas se inscrevem, apesar de tudo, no interior de modelos sociais. (...) As funções corporais ou afetivas que sustentam a existência social do indivíduo são adquiridas, não inatas. A dimensão cultural desenvolve, de acordo com

³⁰⁶ GRIFFITHS, Paul. *What emotions really are: the problem of psychological categories*. Chicago: university of Chicago Press, 1998, p. 8.

³⁰⁷ MILLER, William Ian. *The anatomy of disgust*. Cambridge, Harvard Press: 1997, p. 10-11.

³⁰⁸ *Ibidem*, p. 6.

³⁰⁹ *Ibidem*, p. 12.

³¹⁰ *Ibidem*, p. 14.

direções precisas, o imenso campo de possibilidades biológicas que o corpo encerra³¹¹.

Se o nojo é algo que qualquer ser humano pode sentir, seu conteúdo varia de cultura para cultura. É o que destaca William Ian Miller. Trata-se de um sentimento moral e social que desempenha um papel de motivação e conformação no julgamento moral. Assim como ocorre com outras emoções, o nojo tem intenso significado político, na medida em que é empregado para hierarquizar a ordem social. A cultura é, portanto, determinante do nojo. É ela, e não a natureza, que traça as linhas entre contaminação e pureza, limpeza e sujeira, limites cruciais que o nojo é instado a policiar³¹².

O autor ressalta ainda que o nojo desvaloriza o que toca, declarando a maldade ou a inferioridade de seu objeto e embasando, assim, uma reivindicação por parte daquilo que é considerado “puro” ou “superior” do direito de permanecer livre dos perigos impostos pela proximidade com o “inferior”³¹³.

Desse modo, a própria reivindicação de superioridade reconhece, ao mesmo tempo, a vulnerabilidade dessa superioridade aos poderes de contaminação do inferior, que seriam mais fortes que os poderes de purificação dos superiores. A fim de exemplificar essa assertiva, William Ian Miller explica que uma colher de esgoto contamina um barril de vinho, mas uma colher de vinho não purifica um barril de esgoto³¹⁴.

O nojo é, portanto, uma emoção básica, essencialmente humana, e desenvolvida a partir do contexto social em que inserido o indivíduo. Cumpre analisar de que forma as práticas justrabalthistas, especificamente no que se refere à limpeza urbana, vêm exigindo que essa emoção seja controlada pelos trabalhadores.

³¹¹ LE BRETON, David. *Antropologia das emoções*. Petrópolis: Vozes, 2019, p. 207-208.

³¹² MILLER, William Ian. *The anatomy of disgust*. Cambridge, Harvard Press: 1997, p. 6-15.

³¹³ *Ibidem*, p. 9.

³¹⁴ *Ibidem*, p. 9.

2.5.3. O trabalho emocional de administrar o nojo do lixo: a competência comportamental de controle das emoções e seu custo humano no trabalho.

Conforme salientado anteriormente, o atual modelo de prestação do serviço de coleta de lixo urbano no Distrito Federal difere daquele adotado por países nórdicos, onde o processo é preponderantemente mecanizado. Nesse contexto de contato direto e permanente dos trabalhadores com o lixo, um importante traço da personalidade a ser identificado na gestão estrutural do trabalho é a *capacidade emocional de administração do nojo*³¹⁵.

Sob a perspectiva psicossocial, até os trabalhos essencialmente manuais e de esforço físico, como o realizado por coletores de lixo urbano, possuem uma dimensão emocional que pressupõe a capacidade de administração dos sentimentos suscitados pela própria dinâmica de trabalho. Para Arlie Hochschild, esse *trabalho ou gestão das emoções* consiste na tentativa de mudar o grau ou a natureza daquilo que se sente³¹⁶. Assim, a administração do nojo no trabalho de coleta de lixo parece estar intimamente ligada à capacidade de repetição de uma tarefa nitidamente desagradável e, em última análise, à fluidez do serviço como um todo.

O conceito de “trabalho emocional” foi formulado pela socióloga Arlie Hochschild, na década de 1980. A autora define trabalho emocional como aquele que requer que o indivíduo “induza ou suprima um sentimento a fim de sustentar um semblante externo que produz o estado de espírito esperado em outros.” Esse tipo de trabalho exige uma coordenação entre mente e sentimentos, o que muitas vezes reflete profundamente na formação da personalidade. O termo é utilizado, portanto, como a administração de sentimentos a fim de criar uma “atitude facial e corporal publicamente observável, contexto em que “o trabalho emocional é vendido em troca de um salário, assumindo, portanto, valor de troca”³¹⁷.

O que se propõe na presente pesquisa é uma ampliação do debate acerca do trabalho emocional. Isso porque a competência da capacidade de gestão do nojo é implicitamente exigida dos trabalhadores na coleta de lixo, ainda que não se trate de atividade exercida em contato com o público. Por essa razão é que se compreende a emoção de nojo, inerente ao

³¹⁵ A respeito do tema, conferir: PADILHA, Valquíria. A demanda por trabalho emocional diante do nojo: um estudo com trabalhadores de limpeza de shopping centers. In: LIMA, Jacob Carlos (org.). *Outras sociologias do trabalho: flexibilidades, emoções e mobilidades*. EduFSCar, São Carlos, 2013, p.183-211.

³¹⁶ HOCHSCHILD, Arlie Russel. *Managed Heart: commercialization of human feeling*. Estados Unidos: University of California Press, 2003, p. 3-23.

³¹⁷ *Ibidem*, p. 7.

contato constante com o lixo, deve necessariamente ser transmutada a fim de que o trabalhador consiga dar continuidade às suas atividades.

Segundo Hoschschild, no trabalho emocional o indivíduo sente um mal-estar ou divergência entre o que ele sente e o que ele quer sentir, influenciado pelo que ele crê que deve sentir em uma determinada situação, condição denominada pela autora de “dissonância emocional”. A autora reforça que, sendo o trabalho uma das principais fontes de construção da identidade do ser humano, ninguém quer sentir nojo de seu objeto de trabalho³¹⁸.

A autora denomina de “atuação superficial” aquele em que os trabalhadores agem na superfície da aparência, procurando mudar o modo como aparentam a terceiros, e não o modo como efetivamente se sentem. Enganam os outros, mas não a si mesmos. A “atuação profunda”, de outro lado, engloba todo o ser, de forma que o trabalhador precisa convencer a si mesmo da sinceridade emocional daquilo que expõe³¹⁹. Na “atuação profunda”, o trabalhador engaja sua subjetividade no trabalho³²⁰, de modo que as regras referentes aos sentimentos passam a ser estabelecidas não mais na esfera privada da personalidade do cidadão que trabalha, mas na esfera pública da relação entre capital e trabalho. E é exatamente esse tipo de atuação que é implicitamente exigida dos trabalhadores na coleta de lixo urbano.

A relevância do tema, tanto do ponto de vista sociológico como justabalhista, aparece quando classes mais baixas são exploradas pelas mais abastadas, o que pode acontecer em qualquer sistema, a depender da distribuição real de fatores como dinheiro, autoridade, status, honra, bem-estar. O problema, portanto, não está no trabalho emocional em si, mas no sistema subjacente de relações entre capital e trabalho que levanta a questão do custo psicossocial dessa gestão de emoções³²¹.

A questão torna-se um problema social quando a gestão das emoções é vendida como trabalho e, conseqüentemente, os aspectos emocionais de uma pessoa passam a refletir sua desqualificação para determinada atividade³²².

³¹⁸ PADILHA, Valquíria. A demanda por trabalho emocional diante do nojo: um estudo com trabalhadores de limpeza de shopping centers. In: LIMA, Jacob Carlos (Org.). *Outras sociologias do trabalho: flexibilidades, emoções e mobilidades*. São Carlos: Edufscar, 2013, p. 183-201.

³¹⁹ HOCHSCHILD, Arlie Russel. *Managed Heart: commercialization of human feeling*. Estados Unidos: University of California Press, 2003, p. 37-42.

³²⁰ PADILHA, Valquíria. A demanda por trabalho emocional diante do nojo: um estudo com trabalhadores de limpeza de shopping centers. In: LIMA, Jacob Carlos (Org.). *Outras sociologias do trabalho: flexibilidades, emoções e mobilidades*. São Carlos: Edufscar, 2013, p. 186-187.

³²¹ HOCHSCHILD, Arlie Russel. *Managed Heart: commercialization of human feeling*. Estados Unidos: University of California Press, 2003, p. 11-12.

³²² *Ibidem*, p. 19.

Segundo Valquíria Padilha, o trabalho emocional no lixo é exigido não apenas a partir de interações sociais, mas também por objetos materiais (como restos de comida, embalagens, líquidos e substâncias descartadas), corpos e arquiteturas (como a infraestrutura de transporte de resíduos sólidos, os caminhões de lixo, os uniformes) que mediam essas interações³²³.

Nesse contexto, seria possível afirmar que o nojo deriva do contato com a materialidade (suor, secreções, mucosas, partes do corpo, cheiros), bem como que a materialidade do trabalho emocional diz respeito a objetos imbuídos de “cultura, linguagem, sentido, imaginação, subjetividade e memória”³²⁴.

O usuário do serviço de limpeza pública pode sentir nojo do odor do caminhão de lixo, ou do contato com substâncias e restos descartados nas ruas. O trabalhador na coleta de lixo urbano, no entanto, precisa transmutar o sistema emocional que é inerente à sua individualidade, como dimensão de sua personalidade, de modo que sua resistência ao sentimento de nojo possa ser utilizada com valor de troca, na medida em que essa capacidade interfere diretamente na continuidade e eficácia do serviço prestado³²⁵.

Assim, para Arlie Hochschild, a capacidade natural de manipulação das emoções na esfera privada adquire um caráter instrumental ao ser elaborada e administrada no âmbito das relações entre capital e trabalho³²⁶.

Valquíria Padilha salienta que o trabalho emocional se refere ao gerenciamento de emoção tanto em relação à satisfação do cliente no tocante à descrição da tarefa em si. “Baseado na análise do processo de trabalho, o trabalho emocional é estudado como a comercialização da vida íntima à medida que os trabalhadores se tornam alienados de seu trabalho físico e emocional”³²⁷.

Considerando que corpo e mente humanas são dimensões da intimidade, e que reações psíquicas aos estímulos externos dizem respeito à subjetividade do indivíduo, essa cruel dinâmica psicolaboral consubstancia possível violação do direito fundamental à intimidade do

³²³ PADILHA, Valquíria. A demanda por trabalho emocional diante do nojo: um estudo com trabalhadores de limpeza de shopping centers. In: LIMA, Jacob Carlos (Org.). *Outras sociologias do trabalho: flexibilidades, emoções e mobilidades*. São Carlos: Edufscar, 2013, p. 191-194.

³²⁴ *Ibidem*.

³²⁵ HOCHSCHILD, Arlie Russel. *Managed Heart: commercialization of human feeling*. Estados Unidos: University of California Press, 2003, p. 19.

³²⁶ *Ibidem*, p. 20.

³²⁷ PADILHA, Valquíria. A demanda por trabalho emocional diante do nojo: um estudo com trabalhadores de limpeza de shopping centers. In: LIMA, Jacob Carlos (Org.). *Outras sociologias do trabalho: flexibilidades, emoções e mobilidades*. São Carlos: Edufscar, 2013, p. 190.

trabalhador. Hannah Arendt esclarece que o corpo humano - nele compreendidas a função vital de pensar e, conseqüentemente, as reações psíquicas - “é o único bem que o indivíduo jamais poderia compartilhar com outro, mesmo que desejasse fazê-lo. Nada, de fato, é menos comum e menos comunicável (...) que o que se passa dentro de nosso corpo, seus prazeres e dores, seu labor e consumo”³²⁸.

Gerir um sentimento é uma arte fundamental na vida em sociedade, e o custo dessa prática normalmente é recompensado pelos benefícios dela advindos. No entanto, o trabalho emocional realizado a partir da *transmutação* de um sentimento emprestado à dinâmica organizacional afeta o grau com que se percebe esse sentimento, às vezes até mesmo a própria capacidade de senti-lo, e, por fim, o que ele diz a respeito de quem o sente³²⁹.

Desse modo, o debate em torno do trabalho emocional deve ser realizado em perspectiva multidisciplinar, incluindo as implicações físicas e psicológicas do trabalho emocional, o custo humano da instrumentalização das emoções no ambiente de trabalho e, principalmente, o papel do Direito na proteção do cidadão-trabalhador³³⁰. Para além disso, o conceito de trabalho emocional deve ser desenvolvido em seu caráter multifacetado, abrangendo as dimensões da personalidade e da identidade social do trabalho³³¹.

Segundo Willian Ian Miller, as emoções fornecem a base dos traços de personalidade, da subjetividade e da identidade social³³². No entanto, na atualidade desaparecem as condições de existência de um núcleo sólido e previsível da personalidade, amparado em parâmetros externos inquestionáveis como ofício ou família. As pessoas passam a compreende-se e

³²⁸ ARENDT, Hannah. *A Condição Humana*. Rio de Janeiro: Forense, p. 124.

³²⁹ HOCHSCHILD, Arlie Russel. *Managed Heart: commercialization of human feeling*. Estados Unidos: University of California Press, 2003, p. 21.

³³⁰ Christophe Dejours esclarece que “ao lado dos aspectos clássicos da exploração da força física, existe uma vertente do trabalho humano ignorada até agora. Na maioria das tarefas, mesmo as mais desqualificadas, a exploração passa também pela profundidade do aparelho mental. Essa observação tem, provavelmente, uma grande importância, pois ela é de natureza a fazer reconsiderar as teorias econômicas da força de trabalho. Com efeito, parece que a exploração do corpo passa sempre e necessariamente por uma neutralização prévia da vida mental, através da organização do trabalho. A submissão dos corpos só seria possível por meio de uma ação específica sobre os processos psíquicos, etapa fundamental, cujas peças podem ser desmontadas. Tornar dócil um corpo não é coisa simples, pois ele, normalmente, está submetido a seu chefe natural, chamado "personalidade". A desapropriação do corpo só é possível graças a uma operação específica sobre a estrutura da personalidade, cujos efeitos, duráveis ou reversíveis segundo o caso, fazem parte integrante da carga de trabalho. Assim, a "carga psíquica" de trabalho não seria apenas um efeito acessório do trabalho, mas resultaria, exatamente, de uma etapa primordial, da qual dependeria a submissão do corpo, etapa cujo sucesso seria assegurado pela própria organização do trabalho.” DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho*. 5ª ed. São Paulo: Cortez, 2012, p. 136.

³³¹ PADILHA, Valquíria. A demanda por trabalho emocional diante do nojo: um estudo com trabalhadores de limpeza de shopping centers. In: LIMA, Jacob Carlos (Org.). *Outras sociologias do trabalho: flexibilidades, emoções e mobilidades*. São Carlos: Edufscar, 2013, p. 183-205.

³³² MILLER, William Ian. *The anatomy of disgust*. Cambridge, Harvard Press: 1997, p. 8.

autodeterminar-se a partir a função significativa dos sentimentos e, conseqüentemente, a distorção comercial das emoções torna-se mais expressiva como um custo humano do sistema capitalista³³³.

³³³ HOCHSCHILD, Arlie Russel. *Managed Heart: commercialization of human feeling*. Estados Unidos: University of California Press, 2003, p. 22.

3. DA INVISIBILIDADE SOCIAL À MARGINALIZAÇÃO DA PROTEÇÃO JUSTRABALHISTA NA LIMPEZA URBANA DO DISTRITO FEDERAL: DESAFIOS JURÍDICOS PARA A CONCRETIZAÇÃO DA DIMENSÃO DA SAÚDE NO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO

O homem não pode viver sem trabalho e sem condições legais e normais: degenera e converte-se numa fera.

(Fiódor Dostoiévski - Memórias da Casa dos Mortos)

3.1. Flexibilização trabalhista e trabalho digno: situando a Lei da Reforma Trabalhista à luz do direito fundamental à saúde

A negociação coletiva trabalhista é amplamente reconhecida pelo ordenamento jurídico brasileiro. A própria Constituição da República estabelece, em seu artigo 7º, XXVI, que o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho é um direito dos trabalhadores urbanos e rurais. No entanto, o reconhecimento da autonomia negocial coletiva não é absoluto, porquanto a prerrogativa de negociação coletiva das condições de trabalho não pode ser manifestada em sentido contrário às conquistas firmadas pela Constituição da República, pelas Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil e pela legislação infraconstitucional heterônoma estatal³³⁴.

A negociação coletiva possui importante papel na solução de conflitos decorrentes da relação entre capital e trabalho, destacando-se como o mais eficaz dos métodos de pacificação social.

Segundo Carlos Eduardo Oliveira Dias,

A partir do primado da autonomia da vontade como uma das fontes geradoras das regras do direito, na sua modalidade negocial, que decorre do poder de estipular acordos de vontades para a realização de fins lícitos, resultam normas jurídicas particulares e individualizadas, que vinculam os participantes da relação jurídica, e que constitui um dos canais mais relevantes da revelação do direito, mormente nas relações de trabalho, em que há uma conformação dialética de conflito e negociação³³⁵.

³³⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1578.

³³⁵ DIAS, Carlos Eduardo Oliveira; FELICIANO, Guilherme Guimarães; SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira; FILHO, Manoel Carlos Toledo. *Comentários à lei da reforma trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 167.

Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado ressaltam que

A negociação coletiva trabalhista é importante veículo de melhoria e aperfeiçoamento das condições de contratação e gestão trabalhistas no âmbito das empresas e dos estabelecimentos. É mecanismo que se ajusta, sem dúvida, à estrutura e lógica jurídicas do Estado Democrático de Direito³³⁶.

Segundo Maurício Godinho Delgado, a Constituição da República reconheceu o caráter civilizatório da negociação coletiva, bem como seu papel na “democratização do poder e da riqueza no âmbito da sociedade civil”, por meio dos artigos 7º, VI, XIII, XIV, XXVI, 8º e 114, § 2º. O Texto Constitucional conferiu aos instrumentos coletivos, desse modo, um “espaço de desenvolvimento que ainda não experimentara no período precedente a 1988”³³⁷.

O respeito à autonomia privada foi um dos principais argumentos jurídicos do movimento político-ideológico de apoio à reforma trabalhista, cuja ação resultou na publicação da Lei n.º 13.467/2017³³⁸, a denominada “Lei da Reforma Trabalhista”, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho de modo a permitir a prevalência do negociado sobre o legislado.

A implementação de uma “Reforma” da regulamentação heterônoma nas relações de trabalho, com vista à “modernização” da legislação da trabalhista, insere-se no cenário político instalado no Brasil desde 2016³³⁹, o qual favoreceu a ascensão da ideologia neoliberal, com reflexos principalmente na regulação do mundo do trabalho. Destacam-se, nesse contexto, os fenômenos da desregulamentação e da flexibilização trabalhistas.

De um lado, o discurso neoliberal defende a desregulamentação dos direitos trabalhistas, a partir de ideais de incentivo à livre iniciativa baseados na crença falaciosa de que a liberdade econômica seria capaz de, por si só, equilibrar as relações de poder entre capital e trabalho. De outro, promove a flexibilização de direitos trabalhistas, inclusive daqueles direitos indisponíveis e de interesse público, delegando à autonomia negocial coletiva a competência para regulamentá-los.

³³⁶ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.267/2017*. 2ª ed. São Paulo: LTr, p. 275

³³⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 205-208.

³³⁸ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em 22/7/2017.

³³⁹ De janeiro a agosto de 2016 tramitou a maior parte do processo de impeachment em face da Presidenta Dilma, após o que assumiu a Presidência da República o seu Vice, Michel Temer. A partir daí, gradual e rapidamente, consolidou-se um giro axiológico das decisões tomadas pelo Governo Federal.

No que tange à flexibilização trabalhista, o discurso neoliberal, que redundou na edição da Lei n.º 13.467/2017, a denominada “Lei da Reforma Trabalhista”, ampara-se no estabelecimento da negociação coletiva como a principal forma de regulação das relações de trabalho no Brasil, em oposição ao paradigma histórico estabelecido desde os anos 1930, com prevalência da regulação heterônoma³⁴⁰.

Em oposição à premissa básica da centralidade da pessoa humana que norteia o Estado Democrático de Direito, o legislador inseriu, no ordenamento jurídico, por meio do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, a possibilidade de flexibilização de direitos de ordem pública, relativos à saúde e à segurança no trabalho.

Ocorre que tais direitos são insuscetíveis de transação, por consubstanciarem o patamar civilizatório mínimo assegurado ao trabalhador³⁴¹. No tocante à proteção ao direito à saúde, destacam-se os seguintes incisos do artigo 611-A da CLT:

A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(...)

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

(...)

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

Maurício Godinho Delgado esclarece que o norte das alterações introduzidas por meio da Lei da Reforma Trabalhista tem por objetivo reduzir a extensão da imperatividade de distintas regras justralhistas, flexibilizando e restringindo direitos e garantias individuais e sociais asseguradas aos trabalhadores no universo das relações empregatícias. O autor salienta,

³⁴⁰ DIAS, Carlos Eduardo Oliveira; FELICIANO, Guilherme Guimarães; SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira; FILHO, Manoel Carlos Toledo. *Comentários à lei da reforma trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 167.

³⁴¹ Maurício Godinho Delgado esclarece que “não prevalece o princípio da adequação setorial negociada se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (...). Tais parcelas são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização adequada deferível ao trabalho (...).” O autor especifica três grupos de normas trabalhistas que compõem esse patamar civilizatório mínimo: a) normas constitucionais; b) normas internacionais que vigoram no ordenamento jurídico brasileiro; c) normas infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora, como aquelas referentes à saúde e segurança no trabalho. A respeito do tema, conferir: DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2017. eBook, p. 212.

ainda, que tal propósito é verificado com intensidade ainda maior na alteração da regulamentação do Direito Coletivo do Trabalho³⁴².

Segundo Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado,

o alargamento extremado e desproporcional dos poderes da negociação coletiva trabalhista negligencia a noção constitucional de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida social, inviabilizando a materialização do direito fundamental ao trabalho digno, em decorrência da permissão à supressão de direitos trabalhistas indisponíveis³⁴³.

O alargamento promovido pela Lei da Reforma Trabalhista viola o princípio da norma mais favorável e o princípio da vedação do retrocesso social, previstos, respectivamente, no *caput* do artigo 7º e no § 2º do artigo 5º da Constituição da República³⁴⁴.

O artigo 611-B, por sua vez, prevê que

Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

(...)

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

Verifica-se que o legislador incorreu em algumas contradições. Primeiramente, a pretensão de se estabelecer rol exaustivo de matéria infensas à negociação coletiva, com a utilização do advérbio “exclusivamente”, denota o objetivo de permitir a negociação coletiva de todos os outros temas ali não expressamente previstos, ainda que em prejuízo do trabalhador e visando à precarização das relações de trabalho, com a redução do patamar de proteção ao trabalho humano.

Ocorre que o rol previsto ao longo do artigo 611-B representa tão somente uma parcela dos direitos infensos à transação prejudicial aos trabalhadores, à qual somam-se as demais diretrizes que constituem o patamar civilizatório mínimo. Em outras palavras, são insuscetíveis

³⁴² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1.578-1579.

³⁴³ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.267/2017*. 2ª ed. São Paulo: LTr, p. 282.

³⁴⁴ *Ibidem*.

de negociação precarizante todos os direitos decorrentes das normas constitucionais e internacionais do trabalho, bem como aqueles direitos de indisponibilidade absoluta³⁴⁵.

De outro lado, o artigo 611-B proíbe, em seu inciso XVII, a supressão ou redução de direitos previstos em normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho. No entanto, o inciso XII do artigo 611-A prevê a possibilidade de alteração do enquadramento do grau de insalubridade, o que é justamente estabelecido por meio das Norma Regulamentadora n.º 15 do Ministério do Trabalho, a partir de estudos técnicos a respeito dos limites aceitáveis de exposição do ser humano a agentes nocivos à sua saúde.

O artigo 611-A prevê, ainda, em seu inciso XIII, a possibilidade de ajuste, pela via da negociação coletiva, de prorrogação da jornada de trabalho em atividades insalubres, independente de licença prévia das autoridades competentes. O tema está indiscutivelmente atrelado à proteção da saúde do trabalhador, uma vez que os limites de exposição aos agentes insalubres foram estipulados considerando-se a jornada normal de 8 horas diárias. Havendo prorrogação da jornada ordinária de trabalho, os limites também teriam de ser repensados a partir de análise técnica e científica.

O legislador contradiz-se, ainda, ao determinar que normas sobre duração do trabalho não dizem respeito a saúde, higiene e segurança do trabalho “para os fins do disposto neste artigo”, previsão sem qualquer efeito prático. Conforme será abordado adiante, as normas referentes à duração do trabalho possuem a finalidade de preservar e recompor o bem-estar físico, mental e social do trabalhador, de modo que seu conteúdo é indissociável da proteção à saúde e segurança no trabalho.

Nesse contexto, a ampliação da autonomia negocial coletiva trazida pela Lei n.º 13.467/2017 deve ser interpretada sistematicamente, porquanto situada em um ordenamento jurídico coeso e dotado de princípios gerais consagrados pelo constituinte originário a fim de balizar a atuação legislativa posterior, além daqueles previstos em normas internacionais das quais o Brasil é signatário, que configuram o resultado de processos históricos de

³⁴⁵ DIAS, Carlos Eduardo Oliveira; FELICIANO, Guilherme Guimarães; SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira; FILHO, Manoel Carlos Toledo. *Comentários à lei da reforma trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 183.

amadurecimento social, inadmitindo retrocesso em matéria de proteção ao valor dignidade no trabalho³⁴⁶.

É preciso, portanto, que a Lei da “Reforma” Trabalhista seja submetida à técnica científica de controle de constitucionalidade e de convencionalidade. Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado ressaltam que os parâmetros da Constituição da República e das normas internacionais imperativas fornecem subsídios para a interpretação científica da Lei n.º 13.467/2017 a partir do método lógico-racional, do método sistemático e do método teleológico³⁴⁷.

Os princípios axiológicos consagrados pelo Estado Democrático de Direito (dignidade, igualdade material, democracia, justiça social, centralidade da pessoa humana) irradiam sobre todo o ordenamento jurídico, balizando a compreensão do instituto da negociação coletiva, que deve ter por norte, necessariamente, a ampliação progressiva dos patamares civilizatórios de proteção ao trabalho humano³⁴⁸.

Segundo Maurício Godinho Delgado, o Direito Coletivo do Trabalho, no que tange à relação entre normas autônomas e heterônomas, é regido pelo *princípio da adequação setorial negociada*, que trata dos limites jurídicos da negociação coletiva, ou seja, os critérios de harmonização dos instrumentos coletivos com as normas jurídicas estatais³⁴⁹.

Segundo o princípio da adequação setorial negociada, as normas coletivamente negociadas prevalecem sobre as normas estatais imperativas que regulamentam o Direito Individual do Trabalho apenas se observados dois critérios autorizativos objetivamente fixados³⁵⁰.

O *primeiro critério* reside na exigência de que as normas autônomas coletivas implementem um

padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável, critério pelo qual as normas autônomas elevam o patamar setorial de direitos trabalhistas, em comparação com o padrão geral imperativo existente³⁵¹.

³⁴⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1.576

³⁴⁷ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.267/2017*. 2ª ed. São Paulo: LTr, p. 275

³⁴⁸ *Ibidem*, p. 276

³⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1.576

³⁵⁰ *Ibidem*, p. 1.051.

³⁵¹ *Ibidem*, p. 1.576.

Consoante o *segundo critério*, apenas são passíveis de transação setorial os direitos de indisponibilidade relativa, e não absoluta, os quais se qualificam tanto pela natureza própria à parcela como pela existência de expresso permissivo jurídico heterônomo a seu respeito. Direitos de indisponibilidade absoluta, de outro lado, são aqueles de interesse público e que consubstanciam um patamar civilizatório mínimo, como por exemplo as normas de saúde e segurança no trabalho. São direitos que

a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização adequada deferível ao trabalho (arts. 1º, III e 170, caput, CF/88)³⁵².

No ordenamento jurídico brasileiro, esse patamar civilizatório mínimo encontra-se previsto principalmente em três grandes eixos de normas trabalhistas heterônomas, conforme indica Maurício Godinho Delgado: a) as normas constitucionais em geral, respeitadas as ressalvas parciais previstas expressamente no próprio texto constitucional³⁵³; b) as normas internacionais ratificadas pelo Brasil; e c) as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao sujeito que vive do trabalho, como por exemplo aquelas que disciplinam saúde e segurança no trabalho³⁵⁴.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado ressalta que

a ordem jurídica consiste em um conjunto lógico e sistemático de princípios e regras de Direito, inclusive de Direito Constitucional e de Direito Internacional do Trabalho, circunstâncias que deverão, em modo e ritmo adequados, civilizar o extremismo da Lei da Reforma Trabalhista, ajustando-a ao padrão humanístico e social que corresponde à Constituição da República, aos Tratados e Convenções Internacionais sobre Direitos Humanos Econômicos, Sociais e Culturais, inclusive trabalhistas, e ao próprio Direito do Trabalho³⁵⁵.

O artigo 7º da Constituição da República, em seu *caput*, ao consagrar que o rol de direitos constantes de seus incisos haveria de ser suplementado por outros que visem à melhoria de sua condição social, estabelece critério próprio de hierarquia das normas trabalhista, não se distinguindo sua eficácia a partir da origem, e sim pelo princípio da norma mais favorável.

³⁵² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1.577.

³⁵³ São exemplos os incisos VI, XIII e XIV do artigo 7º da Constituição da República.

³⁵⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1.577-1.578.

³⁵⁵ *Ibidem*, p. 1.579.

Assegurou, assim, o caráter emancipatório da negociação coletiva³⁵⁶, a qual deve servir de instrumento apenas para a ampliação do patamar de proteção justralhista, e nunca para a precarização das condições de trabalho.

Ou seja, somente são admitidas medidas supressivas quando a Constituição da República expressamente autoriza, na linha dos incisos VI, XIII e XIV do artigo 7º. Na perspectiva de uma interpretação constitucional, em qualquer outro tema previsto pela Constituição da República, a negociação coletiva somente pode promover a ampliação de direitos, ou adaptá-los às peculiaridades de determinado segmento profissional, nunca suprimi-los ou relativizá-los³⁵⁷.

Assim, não é possível concluir, a partir da interpretação literal da norma, que a Reforma Trabalhista inseriu no ordenamento jurídico “autorização para a precarização das relações de trabalhistas na economia e na sociedade brasileira”³⁵⁸.

A interpretação sistemática dos artigos 611-A e 611-B da CLT não autoriza a conclusão de que a negociação coletiva pode resultar em instrumentos ou cláusulas precarizantes, afastando o que está assegurado por lei³⁵⁹. Em outras palavras, na linha de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, “não existe espaço, na Constituição da República Federativa do Brasil, para a concepção de negociação coletiva trabalhista como mecanismo de precarização e rebaixamento do valor-trabalho”³⁶⁰. Do mesmo modo, não existe “na ordem internacional imperativa no Brasil autorização para a descaracterização da negociação coletiva trabalhista, de um veículo de avanços e melhorias no mundo do trabalho para a direção oposta, da degradação e aviltamento do valor trabalho”³⁶¹.

³⁵⁶ DIAS, Carlos Eduardo Oliveira; FELICIANO, Guilherme Guimarães; SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira; FILHO, Manoel Carlos Toledo. *Comentários à lei da reforma trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 169.

³⁵⁷ *Ibidem*.

³⁵⁸ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.267/2017*. 2ª ed. São Paulo: LTr, p. 284.

³⁵⁹ *Ibidem*, p. 183.

³⁶⁰ *Ibidem*, p. 275.

³⁶¹ *Ibidem*, p. 280.

3.2. O papel da autonomia negocial no trabalho de limpeza urbana do Distrito Federal: análise da Convenção Coletiva de Trabalho de 2019

3.2.1. Nota introdutória

Christophe Dejourns ressalta que, apesar da edição de leis de caráter geral, as coletividades de trabalhadores ainda não são capazes de fazer frente ao poder econômico, garantindo a aplicação da legislação nas mais diversas atividades empresariais. A proteção do direito à saúde do trabalhador é mais efetivamente concretizada entre trabalhadores numerosos, organizados e ocupantes de trabalho com “valor econômico estratégico (setores de ponta ou centros vitais da economia nacional)”³⁶². O autor afirma, ainda, que

nas empresas isoladas, nas regiões pouco industrializadas, onde os efetivos são pouco numerosos e pouco sindicalizados, quando a proporção de trabalhadores estrangeiros é importante, as condições de trabalho são incomparavelmente piores do que nas grandes empresas”³⁶³.

No caso do trabalho na limpeza urbana, as condições de trabalho apresentam uma série de peculiaridades que redundam na acentuada vulnerabilidade social dos trabalhadores, e que ainda não foram objeto de regulamentação por meio de normas específicas estatais, fazendo-se necessária a implementação de um patamar de proteção ao trabalho humano superior àquele estabelecido em lei.

Segundo a Organização Pan-Americana de Saúde, os fatores de risco para a saúde e segurança dos trabalhadores podem ser classificados em cinco grandes grupos: a) físicos; b) químicos; c) biológicos; d) ergonômicos e psicossociais; e e) mecânicos e de acidentes³⁶⁴.

No caso específico dos coletores de lixo urbano no Distrito Federal, os riscos *físicos* abrangem os ruídos do compactador somados àqueles produzidos pelo trânsito, a vibração do caminhão em movimento e, ainda, o próprio odor do lixo, que pode causar cefaleia e náuseas. Além disso, sendo a atividade realizada ao ar livre, os coletores estão expostos às mais variadas condições climáticas³⁶⁵.

³⁶² DEJOURNS, Christophe. *A loucura do trabalho*. 5ª ed. São Paulo: Cortez, 2012, p. 19.

³⁶³ *Ibidem*, p. 19.

³⁶⁴ BRASIL. Ministério da Saúde. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. *Doenças relacionadas ao trabalho*: manual de procedimentos para os Serviços de Saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

³⁶⁵ CASTRO, Joice Marina de; OLIVEIRA, Ana Paula Slovinski de; ZANDONADI, Francianne Baroni. *Avaliação dos Riscos Ocupacionais entre Trabalhadores da Coleta de Resíduos Sólidos Domiciliares da Cidade*

De outro lado, o processo de decomposição de resíduos sólidos libera agentes *químicos* dos quais destacam-se o líquido percolado, lixiviado ou chorume, que pode ter um potencial de contaminação até duzentas vezes superior ao do esgoto doméstico, além de gases como o metano, que é altamente tóxico³⁶⁶. Note-se que a praxe de locomoção dos coletores sobre estribos na traseira do caminhão intensifica o contato com tais agentes, em virtude da proximidade física do trabalhador com o local onde é armazenado o lixo.

Os *riscos mecânicos e de acidentes* estão “ligados à proteção das máquinas, arranjo físico, ordem e limpeza do ambiente de trabalho, sinalização, rotulagem de produtos e outros que podem levar a acidentes do trabalho”³⁶⁷. Os principais acidentes relacionados ao trabalho na coleta de lixo urbano são cortes e perfurações com objetos pontiagudos, contusões, queda do veículo, atropelamentos³⁶⁸, esmagamentos, colisões e mordidas de animais³⁶⁹.

Os *riscos ergonômicos e psicossociais* decorrem da organização e gestão do trabalho e incluem o excesso de peso, posturas inadequadas, esforço físico e mental em excesso, movimentos repetitivos e a realização de boa parte do serviço em pé e correndo³⁷⁰.

de Sinop – MT – um estudo de caso. Disponível em: <http://www.segurancanotrabalho.eng.br/artigos/ressol.pdf>. Acesso em 28/7/2019.

³⁶⁶Disponível em: http://www.mma.gov.br/estruturas/secex_consumo/_arquivos/8%20-%20mcs_lixo.pdf Acesso em 28/7/2019.

³⁶⁷ BRASIL. Ministério da Saúde. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. *Doenças Relacionadas ao Trabalho*: manual de procedimentos para os Serviços de Saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

³⁶⁸ Segundo notícia de 25/3/2019 veiculada no sítio eletrônico do SINDLURB, na manhã daquele dia um coletor machucou a mão enquanto trabalhava na coleta em Vicente Pires. Ao empurrar o container, teve o dedo preso entre o container e a garra do caminhão. O sindicato ressalta que trata-se de profissão perigosa e que são frequentes acidentes com garis e coletores. Portanto, é necessário que algumas medidas de segurança sejam tomadas para que acidentes graves sejam evitados como por exemplo não manusear containers que estejam com a roda quebrada ou travada, sair sem roupa adequada e principalmente não correr na frente ou ao lado do caminhão. Informa que em 21/3/2019, um varredor da empresa Sustentare, Domingos Mendes, foi atropelado enquanto trabalhava no Plano Piloto e morreu. O sindicato esclarece, que, além de jornadas extenuantes, coletores e motoristas expõem-se ao risco de trabalhar “com uma frota sucateada e sem as condições mínimas de segurança, conforme já denunciado pelo sindicato inúmeras vezes.”, bem como que a veracidade das denúncias foi verificada. Disponível em: <http://sindlurb.org.br/em-inicio-de-ano-marcado-por-acidentes-coletor-tem-mao-machucada-durante-coleta/>.

Acesso em 15/12/2019.

³⁶⁹ NEVES, Eduardo Borba; PINHO, Lisandra Matos de. *Acidentes de Trabalho em uma Empresa de Coleta de Lixo Urbano*. Disponível em: http://www.nesc.ufrj.br/cadernos/images/csc/2010_2/artigos/CSCv18n2_243-251.pdf Acesso em 28/7/2019.

³⁷⁰ CASTRO, Joicy Marina de; OLIVEIRA, Ana Paula Slovinski de; ZANDONADI, Francianne Baroni. *Avaliação dos Riscos Ocupacionais entre Trabalhadores da Coleta de Resíduos Sólidos Domiciliares da Cidade de Sinop – MT* – um estudo de caso. Disponível em: <http://www.segurancanotrabalho.eng.br/artigos/ressol.pdf>. Acesso em 28/7/2019.

Especificamente quanto aos riscos psicossociais, levanta-se a hipótese de que o contato permanente com o lixo reflete sobre a autoimagem do coletor e sobre os cuidados relacionados à higiene³⁷¹.

Outros fatores de risco psicossociais são a invisibilidade social e a administração do nojo, abordadas no capítulo anterior, assim como a ausência de sanitários adequados e o estresse decorrente dos baixos salários, do trabalho fisicamente extenuante e do próprio convívio constante com o lixo. O estresse pode elevar as chances de ocorrência de acidentes de trabalho, na medida em que acarreta um déficit de atenção por parte do coletor de lixo urbano, já sujeito a condições de trabalho de alto risco.

Os trabalhadores coletores expõem-se, ainda, a agentes *biológicos* (micro-organismos e parasitas infecciosos vivos e suas toxinas) encontrados nos objetos descartados no lixo, dos quais são exemplos papel higiênico, fraldas descartáveis, absorventes e preservativos usados, restos de alimentos, seringas, lenços de papel, agulhas, curativos, além de resíduos provenientes de farmácias, clínicas, laboratórios e hospitais³⁷². Somem-se ainda os animais transmissores de doenças que são atraídos pelo lixo, tais como ratos e baratas.

Outro fator de vulnerabilidade dos trabalhadores é a locomoção dos coletores de lixo na traseira dos caminhões³⁷³. O Termo de Referência, em seu item 6.18.1, prevê que “A cabine do caminhão deverá ter a capacidade de acomodar, além do motorista, mais três garis coletores, todos sentados e com cintos de segurança”, sem prever, no entanto, a obrigatoriedade de que os coletores sejam transportados na cabine, e não no compartimento de carga.

Embora não se tenha conhecimento de regulamentação específica a respeito da locomoção nesse tipo de atividade, aplica-se à atividade de coleta de lixo urbano o disposto no Código de Trânsito Brasileiro, por força do disposto em seu artigo 1º:

Art. 1º O trânsito de qualquer natureza nas vias terrestres do território nacional, abertas à circulação, rege-se por este Código.

§ 1º Considera-se trânsito a utilização das vias por pessoas, veículos e animais, isolados ou em grupos, conduzidos ou não, para fins de circulação, parada, estacionamento e operação de carga ou descarga.

³⁷¹ FREITAS, Maria Vany de Oliveira. *Entre Ruas, Lembranças e Palavras: a trajetória dos catadores de papel em Belo Horizonte*. Belo Horizonte: PUC Minas, 2005, p. 175.

³⁷² NEVES, Eduardo Borba; PINHO, Lisandra Matos de. *Acidentes de Trabalho em uma Empresa de Coleta de Lixo Urbano*. Disponível em: http://www.nesc.ufjf.br/cadernos/images/csc/2010_2/artigos/CSCv18n2_243-251.pdf. Acesso em 28/7/2019.

Observe-se que o CTB prevê como infrações:

Art. 167. Deixar o condutor ou passageiro de usar o cinto de segurança, conforme previsto no art. 65:

Infração - grave;

Penalidade - multa;

Medida administrativa - retenção do veículo até colocação do cinto pelo infrator.

(...)

Art. 230. Conduzir o veículo:

(...)

II - transportando passageiros em compartimento de carga, salvo por motivo de força maior, com permissão da autoridade competente e na forma estabelecida pelo CONTRAN;

(...)

Infração - gravíssima;

Penalidade - multa e apreensão do veículo;

Medida administrativa - remoção do veículo;

Art. 235. Conduzir pessoas, animais ou carga nas partes externas do veículo, salvo nos casos devidamente autorizados:

Infração - grave;

Penalidade - multa;

Medida administrativa - retenção do veículo para transbordo.

Os coletores e varredores na limpeza urbana no Distrito Federal, além de sujeitos a inúmeros fatores de risco no ambiente de trabalho, são trabalhadores terceirizados, o que dificulta a formação de uma identidade profissional sólida, a identificação com estrutura do trabalho, bem como a mobilização coletiva da categoria

Conclui-se que a alteração legislativa, além de configurar um retrocesso social, representa potencial fomento à precarização das condições de trabalho, em franco desrespeito à plataforma constitucional de proteção ao trabalho humano.

3.2.2. Pressupostos metodológicos

O objetivo do presente tópico é analisar de que forma a negociação coletiva vem sendo aplicada na proteção ao trabalho na limpeza urbana no Distrito Federal, com vista à promoção do direito à saúde dos trabalhadores ocupantes das funções de coletor e varredor.

Assim, sob o prisma da flexibilização trabalhista, será analisada a última Convenção Coletiva da categoria, com vigência de 1º de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019, após, portanto, a entrada em vigor da Lei n.º 13.467/17. O recorte temático será limitado às cláusulas

que tenham conteúdo ligado à proteção e promoção da saúde dos trabalhadores que ocupam as funções de coletor e varredor de lixo urbano.

Em caráter complementar ao estudo da Convenção Coletiva, será analisado o Termo de Referência do Edital de Pregão Eletrônico n.º 02/2018, referente à última contratação, por parte do SLU, de empresa terceirizada especializada na prestação de serviços de limpeza urbana, conforme mencionado no capítulo anterior.

O instrumento coletivo foi obtido a partir do sítio eletrônico³⁷⁴ do sindicato patronal (Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação, Trabalhos Temporário e Serviços Terceirizáveis do Distrito Federal – SEAC/DF), e a autenticidade do documento foi verificada junto ao sítio eletrônico do Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – Mediador³⁷⁵, atualmente sob responsabilidade do Ministério da Economia. Foi realizado o seguinte caminho de pesquisa: “Consultar - Instrumentos Coletivos Registrados”, inserindo-se o CNPJ do SEAC/DF (00.438.770/0001-10), selecionando-se “Todos” no campo “Vigência”, bem como o período de 01/01/2019 a 31/12/2019 no campo “Período do Registro de (...) até (...)”.

A Convenção Coletiva de 2019 foi firmada entre o SEAC/DF e o Sindicato dos Trabalhadores nas Associações Comunitárias de Carroceiros e Demais Prestadores de Serviços Terceirizados em Parceria e/ou Convênio na Limpeza Pública do Distrito Federal – SINDILURB/DF, com protocolo junto ao extinto Ministério do Trabalho e Emprego – MTE em 31/5/2019.

Ainda em consulta ao sítio eletrônico do Sistema Mediador, verificou-se que não há registro de Acordo Coletivo de Trabalho firmado pelo SINDLURB/DF³⁷⁶.

Será adotada, na presente pesquisa, a expressão “Convenção Coletiva de 2019” em alusão ao instrumento coletivo vigente no ano de 2019 para a categoria profissional que abrange os coletores e varredores na limpeza pública do Distrito Federal.

³⁷⁴ Disponível em: http://www.seac-df.com.br/wp-content/uploads/2019/06/CCT-2019_SINDILURB-x-SEAC.pdf. Acesso em 1º/3/2020.

³⁷⁵ Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>. Acesso em 1º/3/2020.

³⁷⁶ A consulta foi realizada a partir do CNPJ do ente sindical (02.281.748/0001-35), selecionando-se as opções “Tipo do Instrumento Coletivo – Acordo Coletivo” e “Vigência – Todos”. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>. Acesso em 19/2/2020.

3.2.3. O enquadramento do adicional de insalubridade na atividade de varrição

A Convenção Coletiva de 2019 prevê, em sua Cláusula Quinta, que o adicional de insalubridade devido aos trabalhadores ocupantes da função de varredores é de 20% (grau médio):

CLÁUSULA QUINTA - DA INSALUBRIDADE

Fica assegurado aos empregados o pagamento de adicional de insalubridade, incidente sobre o salário mínimo nacional vigente.

Parágrafo Primeiro – Adicional de insalubridade em Grau Máximo (40%) para: coletores, ajudantes de usina de compostagem, operação do aterro sanitário e operações da usina de compostagem;

Parágrafo Segundo – Adicional de insalubridade em Grau Médio (20%) para: varredores de vias públicas, motoristas e fiscais.

Parágrafo Terceiro – O perito, contratado pelo SINDLURB/DF, analisou o ambiente de trabalho dos varredores, motoristas e fiscais, bem como as Normas Regulamentadoras do MTE, aferindo o percentual de 20% (vinte por cento), grau médio de insalubridade, de acordo com o artigo 192 da CLT, considerando que os empregados não trabalham com coleta e industrialização de lixo urbano. O laudo pericial é homologado pelo Sindicato, podendo ser utilizado pelas empresas e empregados.

Parágrafo Quarto – Para as demais funções, consideradas insalubres, analisadas pelo laudo citado no parágrafo anterior, que nas mesmas condições citadas aferiu o percentual de 20% (vinte por cento), é garantida a insalubridade em grau médio, conforme o artigo 192 da CLT.

O enquadramento do grau de insalubridade para os trabalhadores na varrição manual do lixo urbano já vinha sendo objeto de negociação coletiva pelos sindicatos patronal e profissional mesmo antes da ampliação da autonomia negocial coletiva por meio da Lei da Reforma Trabalhista. Em consulta às Convenções Coletivas de Trabalho firmadas para a categoria dos trabalhadores na limpeza urbana no Distrito Federal, verifica-se que ao menos desde 2010 a cláusula transcrita consta dos instrumentos coletivos³⁷⁷.

É preciso esclarecer que o adicional de insalubridade, por si só, não recupera o organismo do trabalhador da exposição a agentes patogênicos.

Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira, o que se nota no ordenamento jurídico brasileiro é a tendência a se discutirem as bases de cálculo do adicional de insalubridade e a ampliação da lista de atividades insalubres, em evidente contrassenso que demonstra a

³⁷⁷ A partir de critérios de acessibilidade, foram analisadas as Convenções Coletivas de Trabalho vigentes nos anos de 2010 a 2019, disponíveis em: <http://www.seac-df.com.br/servicos/convencoes-coletivas/>. Acesso em 5/1/2020.

indiferença com o problema central: justamente a proteção e a promoção do direito à saúde do trabalhador, e não a compensação simbólica do desgaste físico por meio do adicional³⁷⁸.

Diante dos agentes agressivos, pode o legislador adotar três estratégias: aumentar a remuneração para compensar o desgaste do trabalhador, proibir o trabalho ou reduzir a duração da jornada³⁷⁹. A primeira alternativa, conforme explica Sebastião Geraldo de Oliveira, foi adotada pelo Brasil desde 1940, com fundamento na falsa ideia de que, por um lado, o pagamento aumentaria o salário dos trabalhadores, permitindo-lhes uma alimentação balanceada que compensasse os agravos do trabalho, e, por outro, seria um ônus para o empregador, que optaria por melhorar as condições de trabalho a arcar com o adicional³⁸⁰.

Não foi isso, no entanto, o que se observou na prática. A alimentação, ainda que balanceada, tem influência quase nula no processo fisiológico de compensação da exposição a agentes patogênicos. O ambiente de trabalho é o local onde o trabalhador passa a maior parte de sua vida, de modo que até os agentes mais imperceptíveis podem, a longo prazo, causar prejuízos irreparáveis à saúde do trabalhador.

Além disso, segundo destaca Sebastião Geraldo de Oliveira, o pagamento de adicional é medida cômoda ao empregador, pois a modificação das condições de trabalho, na maioria das vezes, implica em despesas vultuosas³⁸¹. Para o autor, o adicional representa, na realidade, a venda da própria saúde ou de parte da própria vida, o que não se justifica por preço algum³⁸².

Por outro lado, a proibição das atividades insalubres é posição extremamente radical, utópica na realidade social. Muitas atividades, ainda que insalubres, são imprescindíveis, como é o caso da prestação de serviços de limpeza urbana, por exemplo³⁸³. A restrição, portanto, se dá em casos específicos, como na vedação de trabalho insalubre ao menor de 18 anos.

Desse modo, na linha de Sebastião Geraldo de Oliveira, a solução mais eficiente parece ser a redução da jornada, que busca reparar em repouso, e não em dinheiro, a perda da saúde. A menor exposição diária, aliada ao maior período de descanso, permite ao corpo sua melhor recomposição. Essa alternativa se coaduna com as disposições constitucionais de valorização

³⁷⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 129.

³⁷⁹ *Ibidem*.

³⁸⁰ *Ibidem*.

³⁸¹ *Ibidem*, p. 130.

³⁸² *Ibidem*, p. 131-132.

³⁸³ *Ibidem*, p. 131.

do trabalho, colocando a pessoa do trabalhador acima dos interesses econômicos, além de estimular o empregador a investir no ambiente de trabalho³⁸⁴.

Feitas tais considerações acerca da (in)eficácia do pagamento do adicional de insalubridade para o alcance da proteção à saúde do trabalhador, tem-se que a Convenção Coletiva de 2019 prevê expressamente que as atividades de varredores, motoristas e fiscais enquadram-se como de insalubre em grau médio, “*considerando que os empregados não trabalham com coleta e industrialização de lixo urbano.*”

A razão da diferenciação feita pelos entes coletivos entre coletores e varredores encontra-se no Anexo 14 da Norma Regulamentadora n.º 15 da Portaria n.º 3.214/78 do extinto Ministério do Trabalho e Emprego, que trata dos agentes biológicos ensejadores de pagamento de adicional de insalubridade.

A abordagem do Anexo 14 da referida NR é totalmente diferente dos anexos anteriores, na medida em que não foram quantificadas dosagens ou limites de exposição, como no caso dos ruídos ou de alguns produtos químicos, tampouco o enquadramento do grau de insalubridade foi delegado a laudo técnico, como no caso dos agentes umidade e frio. O regulamento descreveu a situação exata em que o agente biológico será considerado insalubre, bem como o respectivo grau³⁸⁵.

A norma prevê o cabimento dos adicionais em grau máximo e médio nas seguintes situações:

Insalubridade de grau máximo

Trabalho ou operações, em contato permanente com:

(...)

- carnes, glândulas, vísceras, sangue, ossos, couros, pêlos e dejeções de animais portadores de doenças infecto-contagiosas (carbunclose, brucelose, tuberculose);

(...)

- lixo urbano (coleta e industrialização).

Insalubridade de grau médio

Trabalhos e operações em contato permanente com pacientes, animais ou com material infecto-contagioso, em:

- resíduos de animais deteriorados.

³⁸⁴ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 132.

³⁸⁵ SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado: saúde e segurança do trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, p. 119-120.

Verifica-se que, em relação à atividade de limpeza urbana, a norma menciona expressamente que os trabalhadores nas etapas de coleta e industrialização do lixo fazem jus ao adicional de insalubridade em grau máximo. A ausência de menção expressa à atividade de varrição leva alguns doutrinadores, em interpretação literal e restritiva da norma, a entenderem que os varredores sequer fazem jus a qualquer grau de adicional de insalubridade. Nesse sentido, Homero Batista Mateus da Silva:

Para a simples varrição de ruas, não há direito ao adicional de insalubridade, pois a norma é expressa aos coletores e à industrialização dos dejetos. Os varredores de rua normalmente pleiteiam o direito ao adicional de insalubridade em negociação coletiva, pois omissa a Norma Regulamentadora 15 a seu respeito³⁸⁶.

Ocorre que, no caso dos varredores no Distrito Federal, a interpretação sistemática é a que promove a ampliação dos padrões de proteção à saúde do trabalhador, na medida em que a Norma Regulamentadora n.º 15 deve ser lida em conjunto com as demais normas, autônomas e distritais heterônomas, que regem a prestação do serviço de varrição na limpeza pública do Distrito Federal.

O Termo de Referência, em seu item 3.6.7, prevê que “As equipes de varrição deverão remover os animais mortos de pequeno porte como: (pássaros, roedores dentre outros) e dejetos de animais que porventura forem encontrados nas vias.”

O contato direto com dejetos e restos de animais mortos incita a necessidade de administração do sentimento de nojo, abordada no capítulo interior. Além desse risco psicossocial, a tarefa de remover animais e dejetos expõe os trabalhadores a diversos tipos de riscos biológicos.

A fim de demonstrar o risco biológico a que são expostos os varredores, será analisado a seguir o potencial de contaminação de ratos e pombos, que se destacam entre os roedores e pássaros dos grandes centros urbanos.

Nos termos do glossário da Norma Regulamentadora n.º 32 do extinto MTE, roedores e pombos são animais sinantrópicos, ou seja, “espécies que indesejavelmente coabitam com o homem e que podem transmitir doenças ou causar agravos à saúde humana”³⁸⁷.

³⁸⁶ SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado: saúde e segurança do trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, p 121.

³⁸⁷ Disponível em: <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR32.pdf>. Acesso em 1º/3/2020.

Segundo cartilha do Ministério da Saúde sobre o controle de roedores, os ratos podem transmitir viroses, bacterioses, micoses e parasitoses. A transmissão ocorre a partir do contato com secreções dos animais, como saliva e sangue, além da inalação de poeira contaminada, ingestão de alimentos contaminados, fezes e picadas de pulgas contaminadas e encontradas nos roedores, bem como por meio do contato com esporos de fungos existentes em locais infestados por roedores. Entre as zoonoses transmissíveis, destacam-se a hantavirose, a febre hemorrágica, a leishmaniose, a peste, o tifo, micoses e verminoses em geral, a esquistossomose e a toxoplasmose³⁸⁸.

Os pombos, de outro lado, podem transmitir ao ser humano, por via aérea, zoonoses como histoplasmose, criptococose. Além disso, os piolhos de suas asas podem causar alergias e dermatites no ser humano³⁸⁹.

O Ministério da Saúde orienta a população que, além de adotar medidas de prevenção da instalação e do alojamento de pombos, umedeça os resíduos biológicos (fezes, urina, restos de ninhos, ovos e penas) dessas aves antes da varrição e da limpeza, para evitar a inalação da poeira. Segundo o órgão ministerial, é preciso utilizar luvas e máscara ao proceder à varrição e à limpeza dos locais com resíduos biológicos de pombos³⁹⁰.

Embora o Ministério da Saúde oriente a população a utilizar máscaras para limpeza de dejetos de animais transmissores de doenças, verifica-se, com base nas planilhas de custos constantes do Termo de Referência, que não há previsão de fornecimento de máscaras de proteção para varredores, em qualquer dos lotes. Os equipamentos individuais para os coletores são: calça de brim, camisa, tênis de couro, protetor auricular, boné, capa de chuva, luva de raspa, colete reflexivo, e protetor solar. Aqueles devidos aos varredores, de outro lado, são os mesmos, acrescidos de óculos de proteção³⁹¹.

Verifica-se, portanto, que o contato permanente com restos e dejetos de ratos e pombos enquadra as atividades exercidas pelos varredores como de contato permanente com “*carnes*,

³⁸⁸ Brasil. Fundação Nacional de Saúde. *Manual de controle de roedores*. Brasília: Ministério da Saúde, Fundação Nacional de Saúde, 2002, p. 45.

³⁸⁹ Disponível em: http://www.pmf.sc.gov.br/arquivos/arquivos/pdf/20_02_2014_11.57.13.40adc16e9b7442ea7e9d7e327d287d17.pdf. Acesso em 1º/3/2020.

³⁹⁰ Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Vigilância das Doenças Transmissíveis. *Manual de vigilância, prevenção e controle de zoonoses: normas técnicas e operacionais* [recurso eletrônico] / Ministério da Saúde, Secretaria de Vigilância em Saúde, Departamento de Vigilância das Doenças Transmissíveis. Brasília: Ministério da Saúde, 2016, p. 97.

³⁹¹ Anexo A - Planilhas de custos – do Edital de Pregão Eletrônico n.º 02/2018, p. 142, 208, 273. Disponível em: http://www.slu.df.gov.br/wp-content/uploads/2018/03/anexo_a_planilha_de_custos.pdf. Acesso em 2/3/2020.

glândulas, vísceras, sangue, ossos, couros, pêlos e dejeções de animais portadores de doenças infecto- contagiosas (carbunculoze, brucelose, tuberculose)”. Só há falar em insalubridade em grau médio no caso de contato permanente com resíduos comuns de animais deteriorados, não transmissores de doenças infecto-contagiosas. Tal não é, certamente, o caso de pombos e ratos, parte relevante da população de “roedores e pássaros” cujos dejetos e corpos em decomposição os varredores assumem a função de recolher.

Ademais, não parece razoável equiparar o grau de contato com lixo de varredores ao de motoristas e fiscais. Varredores trabalham em contato direto com o lixo, “Preservam a limpeza das vias públicas, varrendo manualmente as calçadas, sarjetas e calçadões, acondicionando e posicionando os resíduos varridos para que sejam coletados e encaminhados para o aterro sanitário.”, ao passo que motoristas são responsáveis por

Conduzir automóveis, caminhões, furgões, caminhonetas e outros veículos, no transporte de pessoal, materiais e cargas em geral, zelar pelos mesmos, comunicar formalmente quando perceber defeitos ou quando houver necessidade de manutenção para que sejam tomadas as devidas providencias, preencher boletins de ocorrência e de informações sobre quilometragem rodada, percurso, passageiros e outros dados de controle e executar outras atividades correlatas à função³⁹².

De outro lado, o fiscal de varrição “Coordena e orienta os profissionais da varrição de forma a organizar as equipes, garantir a utilização adequada dos instrumentos de trabalho e assegurar a execução dos serviços de varrição conforme os planos apresentados.”

Nesse contexto, levanta-se a hipótese de que a comparação seletiva de prestígio e desprestígio entre as categorias de coletores e varredores é refletida na proteção jurídica coletivamente negociada. *O estabelecimento de uma hierarquia social entre tais funções, tanto interna (no âmbito da própria categoria) como externa (por parte dos empregadores) redundando na diferenciação, por meio das convenções coletivas de trabalho, dos níveis de contato com o objeto de estigma (lixo) atribuídos às duas funções e dos direitos correspondentes.*

Em outras palavras, embora ambas as funções envolvam o contato com agentes biológicos, classificados pelo antigo Ministério do Trabalho como agentes insalubres ensejadores de adicional no grau máximo, os sindicatos patronais e dos trabalhadores, por meio de negociação coletiva, vêm estabelecendo que varredores fazem jus ao adicional apenas em

³⁹² Anexo G (Memorial Descritivo – atividades por tipo de posto de trabalho) do Edital de Pregão Eletrônico n.º 02/2018. Disponível em: http://www.slu.df.gov.br/wp-content/uploads/2018/03/anexo_g_memorial_descritivo.pdf. Acesso em 2/3/2020.

grau médio, reconhecendo-lhes, portanto, de certo modo, contato com o lixo em menor grau, o que significa uma tentativa de amenização da proeminência do estigma.

Compreende-se que tal medida contribui para a consolidação da percepção de que a atividade de varrição não é tão “desgastante” ou “suja” como a de coleta, ocupando posição socialmente privilegiada.

Segundo Ashforth e Kreiner, tais dinâmicas de comparações sociais podem acarretar diversas consequências negativas como, por exemplo, a limitação das aspirações profissionais, a desnecessária aceitação de um *status quo* punitivo, assim como o aumento de conflitos intergrupais³⁹³.

O enquadramento do adicional de insalubridade para a atividade de varrição seria, de fato, benéfico ao trabalhador, porquanto além de configurar suavização do estigma do trabalho em contato com o lixo, representaria a diminuição do risco à integridade física da pessoa humana.

No entanto, tal assertiva só se faz verdadeira se esse “rebaixamento” do enquadramento ocorrer efetivamente no campo fático, não se limitando à mera abstração jurídica proveniente da negociação coletiva. Isso porque os sindicatos não possuem competência técnica e científica para regulamentar o tema, conclusão a que se chega a partir da interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica das alterações introduzidas pela Lei n.º 13.467/2017, à luz do arcabouço axiológico que norteia o Direito do Trabalho.

3.2.4. A redução do intervalo intrajornada

O Termo de Referência, em seu item 3.1.3, prevê que os serviços de coleta serão realizados, normalmente, de segunda-feira a sábado, obedecendo uma jornada de sete horas e vinte minutos, acrescida de uma hora de intervalo para alimentação e descanso. O turno diurno inicia às 7h e termina às 15h20, ao passo que o noturno inicia às 19h e termina às 3h20, sendo obrigatório, consoante o referido ato administrativo, o atendimento das áreas delimitadas para coleta dentro dos turnos de trabalho definidos.

³⁹³ ASHFORTH, Blake E.; KREINER, Glen E. How Can You Do It?: dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *In: The Academy of Management Review*. Vol. 24, No. 3 (Jul., 1999), p. 429.

Do mesmo modo, o Termo de Referência estabelece, nos itens 3.7.12 e 3.7.13, que os serviços de varrição manual serão realizados, normalmente, de segunda-feira a sábado, observada a jornada de 7h20min, com intervalo de 1h para alimentação e descanso. O turno diurno inicia às 6h e finda às 14h20min, ao passo que o turno noturno inicia às 16h e finda às 0h20min. A frequência de varrição de cada via deverá ser definida no plano de varrição, de modo que seja observado o padrão de limpeza admitido pelo SLU, que é a via limpa, livre de quaisquer resíduos sólidos lançados ou acumulados por causas naturais e/ou pela ação humana.

A Convenção Coletiva de 2019 prevê, no tocante ao tema da duração do trabalho, a seguinte Cláusula:

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO
Parágrafo Segundo – As partes convencionam que o intervalo intrajornada dos trabalhadores da área da coleta poderá ser reduzido para 30 (trinta) minutos nas jornadas superiores a 06 (seis) horas, desde que haja a compensação do período no final da jornada de trabalho e o trabalhador concorde expressamente por escrito. (grifos acrescidos)

Como visto anteriormente, uma das inovações trazidas pela Lei n.º 13.467/2017 foi a permissão de redução do intervalo intrajornada para até trinta minutos nas jornadas superiores a seis horas, por meio de negociação coletiva (inciso III do artigo 611-A da CLT).

Maurício Godinho Delgado salienta que, em se tratando de flexibilização, transação ou negociação coletiva de direitos trabalhistas, deve-se sempre aplicar o princípio da adequação setorial negociada, segundo o qual, conforme visto em tópico anterior, as normas autônomas coletivamente negociadas somente prevalecerão sobre o padrão geral heterônomo justtrabalhista quando implementarem padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma, e transacionarem parcelas trabalhistas de indisponibilidade apenas relativa, e não absoluta³⁹⁴.

Nesse sentido, o autor ressalta que grande parte das normas relativas a intervalo são normas de saúde e segurança laborais, e, portanto, normas de indisponibilidade absoluta. Tais parcelas são aquelas

imantadas por uma tutela de interesse público, por se constituírem em um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontar a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho³⁹⁵.

³⁹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1.124-1.125.

³⁹⁵ *Ibidem*, p. 1.051-1.052.

As normas jurídicas que regulamentam a jornada de trabalho e os intervalos não podem ser vistas como dispositivos de conteúdo meramente econômico, regulamentadoras do montante da força de trabalho disponibilizada ao empregador em contrapartida à remuneração recebida pelo trabalhador. Isso porque a duração do trabalho, em especial em ambientes insalubres reflete diretamente na saúde do trabalhador, de modo que, segundo Maurício Godinho Delgado, “a redução da jornada em certas atividades ou ambientes, ou a fixação de adequados intervalos no seu interior, constituem medidas profiláticas importantes no contexto da moderna medicina laboral.” Tais normas revestem-se, portanto, de indiscutível caráter de normas de saúde pública³⁹⁶.

Considerando os diversos riscos ocupacionais a que são expostos os trabalhadores no setor de coleta de lixo urbano, um intervalo suficiente à recomposição física e psíquica é medida indispensável à promoção da saúde daquele que vive dessa atividade³⁹⁷.

A Constituição da República resguarda a saúde na qualidade de direito trabalhista inespecífico, tanto em sua dimensão social como de aspecto indissociável da tutela integral da personalidade humana. Além disso, garante expressamente o direito à saúde como um direito fundamental trabalhista específico, ao assegurar

um direito subjetivo à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Por essa razão, regras jurídicas que, em vez de reduzirem esse risco, alargam-no ou o aprofundam, mostram-se francamente inválidas, ainda que subscritas pela vontade coletiva dos agentes econômicos e profissionais envolventes à relação de emprego³⁹⁸.

A CLT já previa, antes mesmo das alterações promovidas por meio da Lei n.º 13.467/2017, a possibilidade de redução do intervalo intrajornada para jornadas superiores a oito horas, condicionada à edição de

ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos

³⁹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1.121.

³⁹⁷ Em notícia veiculada no sítio eletrônico do SINDLURB/DF, informa-se que no dia 16/10/2019 foi protocolada uma denúncia anônima de que a jornada de coletores e motoristas no Distrito Federal estaria sendo de até 16 horas, das 19 horas às 11 horas. O sindicato ressalta que o novo modelo de gestão, implantado a partir do resultado da licitação, resultou na demissão de milhares de funcionários e na mecanização de grande parte do serviço, de modo que a limpeza urbana do Distrito Federal ficou prejudicada e que os trabalhadores, sobrecarregados. Disponível em: <http://sindlurb.org.br/motoristas-e-coletores-estao-trabalhando-de-16-a-20-horas-por-dia/>. Acesso em 12/1/2020/

³⁹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1.122-1-1.123.

refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares. (artigo 71, § 3º)

A CLT estabelece, assim, três requisitos para a redução do intervalo intrajornada: a) decisão da autoridade administrativa; b) existência de refeitórios adequados e organizados; e c) que os trabalhadores não se submetam à prorrogação da jornada.

A Portaria n.º 1.095/2010 do MTE, que regulamenta o referido artigo, prevê que a “redução do intervalo intrajornada de que trata o art. 71, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT poderá ser deferida por ato de autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego quando prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho”.

Verifica-se que, no ordenamento justralhista, já existia a possibilidade de redução, por negociação coletiva, do intervalo intrajornada para jornadas superiores a seis horas, respeitado o limite de trinta minutos e a observância dos requisitos previstos no artigo 71, § 3º, da CLT. O artigo 611-A, III, portanto, não inova nesse ponto.

A interpretação lógico-sistemática do disposto no artigo 611-A, III, da CLT, à luz dos patamares de proteção à saúde do trabalhador previstos nas demais normas, não leva à conclusão de que houve uma abertura ampla e irrestrita da possibilidade de redução do intervalo intrajornada por via coletiva. À luz do princípio da progressividade dos direitos sociais, é preciso que a ampliação da tutela da saúde do trabalhador seja a chave de leitura das recentes alterações legislativas.

Assim, entende-se que os requisitos anteriormente previstos pelo Ministério do Trabalho para redução do intervalo intrajornada por negociação coletiva permanecem em vigor.

Nos termos da Portaria MTE n.º 1.095/2010, os refeitórios, para serem considerados “organizados”, devem atender até trinta trabalhadores, bem como: “a) ser destinados ou adaptados a este fim; b) ser arejados e apresentar boas condições de conservação, limpeza e higiene; e c) possuir assentos e mesas, balcões ou similares suficientes para todos os usuários atendidos.” (item 24.5.2)

Além disso, nos termos do item 24.5.2.1, a empresa deve garantir, nas proximidades do refeitório: a) meios para conservação e aquecimento das refeições; b) local e material para lavagem de utensílios usados na refeição; e c) água potável.

De outro lado, nos termos do item 24.5.3 da Portaria MTE n.º 1.095/2010, os refeitórios destinados às refeições para atender mais de trinta trabalhadores devem:

- a) ser destinados a este fim e fora da área de trabalho;
- b) ter pisos revestidos de material lavável e impermeável;
- c) ter paredes pintadas ou revestidas com material lavável e impermeável;
- d) possuir espaços para circulação;
- e) ser ventilados para o exterior ou com sistema de exaustão forçada, salvo em ambientes climatizados artificialmente;
- f) possuir lavatórios instalados nas proximidades ou no próprio local, atendendo aos requisitos do subitem 24.3.4;
- g) possuir assentos e mesas com superfícies ou coberturas laváveis ou descartáveis, em número correspondente aos usuários atendidos;
- h) ter água potável disponível;
- i) possuir condições de conservação, limpeza e higiene;
- j) dispor de meios para aquecimento das refeições; e
- k) possuir recipientes com tampa para descarte de restos alimentares e descartáveis.

É, portanto, inválida a redução do intervalo intrajornada dos trabalhadores na coleta de lixo urbano, em primeiro lugar, porque não se tem notícia do fornecimento, por parte do SLU ou das empresas contratadas para prestação do serviço de limpeza urbana, de refeitórios organizados segundo os critérios definidos pelo extinto Ministério do Trabalho e Emprego.

Soma-se à questão dos refeitórios o fato de que se trata de atividade insalubre, de modo que a redução do período de descanso acaba por inviabilizar a finalidade do instituto, que é justamente a recomposição física, psíquica e social da saúde do trabalhador.

A nível físico, a recuperação se faz necessária devido ao fato de se tratar de atividade extenuante, realizada a céu aberto, que exige do trabalhador considerável esforço físico. A nível psíquico, o período de repouso se faz importante devido à tensão inerente a um trabalho realizado em condições de risco, que requerem atenção constante do trabalhador, além do impacto psíquico da gestão do nojo, tratada anteriormente. No campo da saúde social, o intervalo intrajornada configura recurso de reequilíbrio da identidade social do trabalhador a partir da interação com seus pares, em contraposição à invisibilidade social e ao não reconhecimento provenientes das relações sociais travadas com o usuários do serviço de limpeza urbana.

Segundo Maurício Godinho Delgado, o intervalo intrajornada tem como objetivo

recuperar as energias do empregado, no contexto da concentração temporal de trabalho que caracteriza a jornada cumprida a cada dia pelo obreiro. Seus objetivos, portanto, concentram-se essencialmente em torno de considerações de saúde e segurança do trabalho, como instrumento relevante de preservação

da higidez física e mental do trabalhador ao longo da prestação diária de serviços³⁹⁹.

Salienta o autor que intervalos mais longos, como o de 1 a 2 horas para refeição e descanso, cumprem ainda o objetivo de “assegurar concomitantemente ao obreiro um mínimo de disponibilidade pessoal no âmbito do horário de trabalho, podendo favorecer, desse modo, a sua própria inserção familiar ou social”⁴⁰⁰.

A respeito do previsto no parágrafo único do artigo 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho, no sentido de que normas referentes a duração da jornada não se inserem no âmbito da saúde e segurança do trabalho, Carlos Eduardo Oliveira Dias afirma que

Além de contrariar a lógica, o texto viola expressamente a Declaração Universal de Direitos Humanos, que reconhece, em seu artigo 24, a fundamentalidade do direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias remuneradas periódicas. Trata-se de restrição completamente desprovida de validade formal, porquanto ofensiva ao principal instrumento global de proteção aos direitos humanos e que, por isso, deve ser completamente afastada⁴⁰¹.

A fim de compreender a dimensão da importância do descanso, da desconexão e da recuperação física e psíquica dos coletores de lixo, cumpre fazer breves considerações acerca das condições de trabalho, à luz da saúde e segurança no trabalho.

O Estado Democrático de Direito que não protege seus cidadãos em face das desigualdades, injustiças e disputas sociais de poder perde a razão de existir. E por cidadãos devem ser compreendidos não apenas os usuários do serviço de limpeza urbana, mas também - e principalmente - os trabalhadores, que vendem sua força de trabalho para a realização desse trabalho essencial, em um contexto de invisibilidade e não reconhecimento social.

³⁹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1.129.

⁴⁰⁰ *Ibidem*.

⁴⁰¹ DIAS, Carlos Eduardo Oliveira; FELICIANO, Guilherme Guimarães; SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira; FILHO, Manoel Carlos Toledo. *Comentários à lei da reforma trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 183.

3.2.5. O fornecimento e a higienização de uniformes

A Convenção Coletiva de 2019 prevê, em sua Cláusula Trigésima Quarta, que as empresas fornecerão gratuitamente, no mínimo, 3 mudas anuais de uniformes aos empregados, bem como que “A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, pois os produtos utilizados para a higienização das vestimentas é de uso comum” (Parágrafo Terceiro).

De outro lado, o Termo de Referência do Edital de Pregão Eletrônico n.º 02/2018 prevê, em seu item 9.10, alínea “e”, que “A CONTRATADA fornecerá aos empregados que trabalham ao ar livre 1 (uma) capa de chuva por ano.”

Há duas ponderações a serem feitas a respeito do tema “uniformes”. A primeira diz respeito ao *fornecimento anual de capas de chuva aos varredores e coletores de lixo*. A descrição do item no Termo de Referência não compreende a exigência do Certificado de Aprovação (CA) emitido pelo MTE, consoante determina a Norma Regulamentadora n.º 6 do MTE:

6.2 O equipamento de proteção individual, de fabricação nacional ou importado, só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação - CA, expedido pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

O Certificado de Aprovação é documento que tem como objetivo qualificar o equipamento como EPI, autorizando sua utilização para os fins estabelecidos na NR-6. Nos termos da referida Norma Regulamentadora, são exigidos os seguintes equipamentos de proteção individual contra umidade proveniente de operações com uso de água: capuz para proteção da cabeça e pescoço (item a.2, alínea “d”); vestimentas para proteção do tronco (item e.1, alínea “f”); luvas (item f.1, alínea “h”); manga para proteção do braço e do antebraço (item f.3, alínea “d”); perneira para proteção da perna (item g.3, alínea “e”); calça para proteção das pernas (g.4, item “d”).

A partir da observação exploratória do trabalho dos coletores de lixo, cuja metodologia foi descrita no tópico 2.1 desta pesquisa, constatou-se que as capas fornecidas a tais trabalhadores em situações de chuva eram de baixa espessura, o que as tornava frágeis, bem como que não protegiam a totalidade do corpo, o que impossibilita sua utilização pelo período de um ano, como previsto no Termo de Referência.

O que se verifica é que o exercício da autonomia privada por meio da negociação coletiva não foi capaz de garantir o cumprimento das Normas Regulamentadoras do extinto Ministério do Trabalho no que tange ao fornecimento de equipamentos de proteção individual para trabalhadores expostos à chuva.

A segunda ponderação diz respeito à *higienização dos uniformes*. É evidente que o uniforme utilizado em contato com o lixo precisa de cuidados especiais e permanentes de higiene.

Varredores e coletores trabalham, portanto, em contato permanente e direto com o lixo, de modo que a higienização de seus uniformes não pode ser realizada com as demais roupas pessoais, sob risco de contaminação. A limpeza deve ser muito mais cuidadosa e frequente do que a das vestimentas de uso cotidiano, o que implica em gastos extras para o trabalhador.

Nesse sentido, os seguintes acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho sobre a responsabilidade do empregador de proceder à higienização dos uniformes dos trabalhadores:

HIGIENIZAÇÃO DE UNIFORME. CONTATO PERMANENTE COM ÓLEOS E GRAXA. NECESSIDADE DE HIGIENIZAÇÃO ESPECIAL. O Tribunal, amparado no conteúdo fático-probatório delineado nos autos, reformou a sentença para condenar a reclamada ao pagamento de indenização a título de higienização de uniformes, sob o fundamento de que a lavagem da indumentária demanda limpeza diferenciada, em razão do manuseio de óleos e graxas. A jurisprudência desta Corte é no sentido de que o ressarcimento de despesas com lavagem de uniformes de uso obrigatório é devido quando tal procedimento demandar gastos extraordinários como, por exemplo, a utilização de produtos especiais. Considerando que o reclamante exercia a função de operador de produção, em contato permanente com óleos minerais e graxas, o vestuário constitui custo do negócio e, assim, é de responsabilidade do empregador a sua higienização. Precedentes . Óbice da Súmula 333/TST . Recurso de revista não conhecido. (RR-264-07.2013.5.04.0234, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 19/11/2019).

INDENIZAÇÃO PELA LIMPEZA DO UNIFORME. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA SOCIAL, POLÍTICA OU JURÍDICA. De acordo com o TRT, o autor não demonstrou ter gastos decorrentes de cuidados especiais com a higienização de seus uniformes. O recurso de revista não oferece transcendência com relação aos reflexos de natureza social previstos no artigo 896-A, §1º, III, da CLT, uma vez que não se refere a direito assegurado aos trabalhadores pelo artigo 7º da CF. Por outro lado, não há demonstração de transcendência política ou jurídica nos termos do artigo 896-A, §1º, II e IV, da CLT, pois não se está diante de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista, tampouco de decisão proferida de forma dissonante da jurisprudência do TST ou do STF. Aliás, longe de divergir, o acórdão recorrido encontra-se em sintonia com a iterativa, notória e atual jurisprudência desta Corte, de que a indenização pela higienização de uniforme só se justifica quando se tratar de traje especial, que não pode ser lavado em casa junto com as demais roupas de uso cotidiano. Precedentes da

SBDI-1 e de todas as Turmas desta Corte. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (ARR-10016-78.2016.5.03.0087, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 13/12/2019).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA . LAVAGEM DE UNIFORME. O entendimento desta Corte Superior é no sentido de que há obrigação da empresa de custear as despesas com a limpeza de uniforme de uso obrigatório somente na hipótese de essa higienização ser diferenciada e decorrente da natureza da atividade exercida, o que não é a hipótese dos autos. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR-20403-18.2015.5.04.0231, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 07/01/2020).

No mesmo sentido, os seguintes precedentes das demais Turmas do TST: AIRR-21478-82.2015.5.04.0202, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 13/12/2019; ARR-11900-39.2013.5.03.0026, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 20/09/2019; Ag-ARR-10010-03.2016.5.03.0142, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 05/04/2019; RR-150-34.2014.5.04.0234, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 13/12/2019; Ag-AIRR-20821-04.2016.5.04.0333, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes, DEJT 22/11/2019.

Considerando que, nos termos da Convenção Coletiva de 2019, o piso salarial dos coletores e dos varredores é de R\$ 1.169,93, não parece razoável que esse custo da manutenção do uniforme, decorrente da própria atividade econômica realizada pela empresa, seja repassado aos trabalhadores.

Além disso, consta da planilha de custos anexa ao edital licitatório o seguinte cálculo de uso mensal de conjunto de conjunto de calça de brim e camisa: ¼ para os trabalhadores ocupantes da função de motorista e 1/3 para os trabalhadores ocupantes das funções de coletor e varredor. Significa dizer que, anualmente, os motoristas recebem 3 mudas de roupas, ao passo que os coletores e varredores recebem 4 mudas.

A diferenciação da quantidade de uniformes fornecidos não parece observar um parâmetro de proporcionalidade em relação às atribuições inerentes às funções de motorista, coletor e varredor. Nos termos do Anexo G do Termo de Referência⁴⁰², incumbe aos motoristas:

Conduzir automóveis, caminhões, furgões, caminhonetas e outros veículos, no transporte de pessoal, materiais e cargas em geral, zelar pelos mesmos, comunicar formalmente quando perceber defeitos ou quando houver

⁴⁰² Anexo G (Memorial Descritivo – atividades por tipo de posto de trabalho) do Edital de Pregão Eletrônico n.º 02/2018. Disponível em: http://www.slu.df.gov.br/wp-content/uploads/2018/03/anexo_g_memorial_descritivo.pdf. Acesso em 2/3/2020.

necessidade de manutenção para que sejam tomadas as devidas providencias, preencher boletins de ocorrência e de informações sobre quilometragem rodada, percurso, passageiros e outros dados de controle e executar outras atividades correlatas à função.

Observa-se, da leitura da descrição das atividades, que o trabalhador ocupante da função de motorista não exerce suas atribuições em contato com o lixo, tampouco em ambiente externo, limitando-se à condução de veículos, o que leva a crer que a durabilidade de seu uniforme é muito superior à dos uniformes de coletores e varredores.

O fornecimento de uniformes em quantidade adequada a varredores e coletores, bem como a responsabilização dos empregadores pela higienização dos uniformes, é medida de higiene que se impõe a fim de que seja resguardado o bem-estar físico dos trabalhadores. Isso porque, em um contexto de trabalho em contato permanente com o lixo associado à baixa remuneração, é provável que os uniformes sejam higienizados aquém do necessário à preservação da integridade física dos trabalhadores.

Além disso, a utilização de uniformes sujos ou desgastados pode afetar os sentimentos de satisfação e de realização no trabalho, contribuindo para o desgaste mental do trabalhador na limpeza urbana. De outro lado, reforça o estigma do trabalho com o lixo, refletindo sobre o reconhecimento social da atividade e a visibilidade social do trabalhador.

Conclui-se que há espaço para aprimoramento da Convenção Coletiva no que tange à regulamentação do fornecimento de uniformes, a fim de que sejam fornecidos equipamentos de proteção individual e uniformes em quantidade e qualidade compatíveis com as atividades exercidas em ambiente externo e em contato constante com o lixo. Além disso a Convenção Coletiva, ao atribuir aos trabalhadores a responsabilidade pela higienização dos uniformes, traz cláusula prejudicial à tríplex dimensão do direito à saúde dos coletores e varredores na limpeza urbana do Distrito Federal.

3.2.6. O fornecimento de sanitários

A Convenção Coletiva de 2019 prevê o fornecimento de “instalações adequadas para vestiários e sanitários com chuveiros para seus empregados, em condições higiênicas adequadas” (Cláusula Trigésima Segunda).

Em entrevistas livres realizadas na fase preparatória da pesquisa, a inexistência de sanitários nos percursos de coleta e varrição foi apontada por alguns trabalhadores como um dos aspectos mais penosos da atividade. Foi narrado o desconforto dos trabalhadores com sua situação de fato: a dependência da “benevolência” alheia para o uso de sanitários particulares. Ora utilizavam os sanitários de locais públicos, como centros comerciais, ora buscavam restaurantes e lojas.

O Termo de Referência do Edital n.º 2/2018 dispõe que:

10.1. A CONTRATADA poderá considerar dispor das instalações pertencentes ao SLU/DF, tais como: garagem, pátio de estacionamento, escritório para controle e planejamento das atividades, instalações para atendimento de pessoal operacional (vestiário com chuveiros e sanitários, armários e refeitórios), fazendo as alterações necessárias para torná-las compatíveis com o número de empregados.

Do edital de licitação consta ainda Termo de Permissão de Uso das instalações do SLU pelas empresas contratadas. O documento enumera, em sua Cláusula Segunda, Parágrafo Primeiro, a seguinte quantidade de imóveis com banheiros a serem fornecidos pela Administração Pública: 5 para o Lote 1, nenhum para o Lote 2 e 1 para o Lote 3.

O Termo de Referência, em seu item 2.6.3, informa que “O Distrito Federal tem um quantitativo aproximado de 100.000 km de vias pavimentadas varridas mensalmente”, o que denota a insuficiência de sanitários que atendam à totalidade dos percursos de varrição.

Nos termos do item 13.2, apenas no Lote 2, que não conta com nenhum banheiro fornecido pelo órgão público tomador de serviços, são manualmente varridos 5.818 quilômetros por mês.

O que se depreende desse contexto é que a obrigação patronal coletivamente negociada parece ser limitada ao fornecimento de sanitários adequados nos pontos de partida e de chegada dos trabalhadores, onde ocorre a troca de vestimenta e de onde parte o transporte para os percursos de coleta e varrição. Ocorre que é justamente no ambiente externo onde coletores e varredores passam a quase integralidade de sua jornada de trabalho.

O não fornecimento de sanitários adequados ao longo dos percursos de coleta e varrição viola diretamente as dimensões física, mental e social do bem-estar do trabalhador na limpeza urbana, que vê a satisfação de suas necessidades fisiológicas mais básicas sujeita ao acaso. Nesse contexto, o indivíduo perde o poder de controle e decisão sobre o próprio corpo, em mais uma dinâmica de apropriação da esfera íntima do trabalhador pelo capital, desprezando a

centralidade da pessoa humana na ordem jurídica, econômica e social, bem como o valor fundamental da dignidade humana.

3.2.7. As cláusulas de promoção do direito à saúde

A despeito das cláusulas analisadas nos itens anteriores, a Convenção Coletiva avança na proteção à saúde do trabalhador ao implementar o auxílio-saúde, constituído de plano ambulatorial (Cláusula Décima Segunda) e plano odontológico (Cláusula Décima Terceira), bem como o fornecimento de protetor solar aos trabalhadores que exercem suas atividades em vias públicas (Cláusula Trigésima Terceira).

No que tange ao auxílio-saúde, a Convenção Coletiva determina às empresas o repasse mensal ao SINDLURB/DF o valor de R\$ 149,00 por trabalhador, a título de plano ambulatorial, sem qualquer ônus para o trabalhador.

Nos termos dos Parágrafos Primeiro e Segundo da Cláusula Décima Segunda, o plano ambulatorial deverá compreender consultas, exames clínicos e laboratoriais, além do período de observação de 12 (doze) horas, sendo de responsabilidade exclusiva do SINDLURB/DF a escolha, contratação e administração do plano.

No que se refere ao plano odontológico, a Cláusula Décima Terceira determina às empresas o pagamento mensal ao SINDLURB/DF do valor de R\$ 10,30 por trabalhador, sem ônus para o empregado.

Constata-se, no entanto, que os valores a serem repassados pelo Sindicato a título de planos ambulatorial e odontológico são baixos. Assim, apesar da relevância da iniciativa, questiona-se se o valor permite uma cobertura de qualidade que efetivamente proteja a saúde dos trabalhadores.

Por fim, quanto ao fornecimento de protetor solar, tem-se que não se trate de exigência prevista na NR-6 do MTE, que regulamenta os equipamentos de proteção individual. Nesse contexto, a elaboração de norma coletiva determinando seu fornecimento é importante medida de ampliação dos patamares de proteção à saúde dos trabalhadores que exercem suas atividades em vias públicas, entre os quais estão incluídos aqueles ocupantes das funções de coletor e varredor.

3.3. Desregulamentação: reflexos da extinção do Ministério do Trabalho na proteção e promoção da saúde dos trabalhadores na limpeza urbana.

A primeira Medida Provisória editada pelo atual Presidente da República, de n.º 870/2019, teve por objeto a reestruturação dos Ministérios e da Presidência da República. O artigo 57 da referida norma prevê:

Art. 57. Ficam transformados:

I – o Ministério da Fazenda, o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, o Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços e o Ministério do Trabalho no Ministério da Economia.

Nos termos do artigo 31, XXXVI, a segurança e saúde no trabalho passaram a ser área de competência do Ministério da Economia. A referida Medida Provisória foi convertida na Lei n.º 13.844/2019, sem alterações quanto ao tema.

Na estrutura do Ministério do Trabalho e Emprego, em sua organização anterior à extinção⁴⁰³, competia à Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT “formular e propor as diretrizes e as normas de atuação da área de segurança e saúde do trabalhador” (artigo 1º, II, do Anexo IX da Portaria n.º 1.152/2017).

Nos termos do artigo 22 do referido Anexo, competia ao Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho – DSST, subordinado à SIT:

- I - subsidiar a formulação e a proposição das diretrizes e das normas de atuação da área de segurança e saúde no trabalho;
- II - planejar, supervisionar, orientar, coordenar e controlar a execução das atividades relacionadas com a inspeção dos ambientes e das condições de trabalho;
- III - planejar, coordenar e orientar a execução do Programa de Alimentação do Trabalhador e da Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho;
- IV - planejar, supervisionar, orientar, coordenar e controlar as ações e as atividades de inspeção do trabalho na área de segurança e saúde;
- V - subsidiar a formulação e a proposição das diretrizes para o aperfeiçoamento técnico-profissional e a gerência do pessoal da inspeção do trabalho, na área de segurança e saúde;

⁴⁰³ O regimento interno do MTE vigente à data de sua extinção foi aprovado por meio da Portaria n.º 1.152/2017, disponível em: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19407967/doi-2017-11-13-portaria-n-1-153-de-30-de-outubro-de-2017-19407889. Acesso em 20/1/2020.

VI - coordenar as atividades voltadas para o desenvolvimento de programas e ações integradas de cooperação técnico-científica com organismos internacionais, na área de sua competência; e

VII - supervisionar, no âmbito de sua competência, a remessada legislação e dos atos administrativos de interesse da fiscalização do trabalho às Superintendências Regionais do Trabalho.

Em ato administrativo alinhado à sua competência institucional de proteção do valor trabalho, o Ministério do Trabalho disponibilizou para consulta pública, no período de 31/1/2017 a 31/5/2017, o texto técnico básico para criação de Norma Regulamentadora referente às atividades de Limpeza Urbana⁴⁰⁴, dispondo sobre “os requisitos mínimos para a gestão da segurança, saúde e conforto nas atividades de limpeza urbana, sem prejuízo da observância das demais Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho.” (item 1.1).

O texto publicado por meio da Portaria n.º 609/2017 abrange “todos os trabalhadores das atividades de limpeza urbana, independente da forma de contratação.” Nos termos da Portaria, consideram-se da limpeza urbana, entre outras, as atividades que envolvem coleta de resíduos sólidos e varrição (item 1.2)⁴⁰⁵.

A norma regulamenta, ainda, aspectos da saúde psicossocial dos trabalhadores, prevendo expressamente o direito à implementação de condições de trabalho que eliminem a necessidade da gestão do nojo. Nesse sentido, o item “2.11 - O empregador deverá buscar soluções para que os odores provenientes dos resíduos sejam eliminados ou neutralizados, de forma a diminuir o impacto causado aos trabalhadores e a terceiros.”

A norma traz também dispositivos gerais a respeito da instalação de “*áreas de vivência ou pontos de apoio*” nas rotas e, onde não for possível, a utilização de instalações sanitárias móveis; a disponibilização de inventário contendo informações relativas à extensão da área de coleta ou varrição, às distâncias percorridas pelos trabalhadores e às condições do tráfego das vias nos horários de coleta; a instalação de câmera de marcha a ré; e o treinamento admissional e periódico a cada 6 meses; entre outras medidas.

⁴⁰⁴ O texto preliminar está disponível em: <http://consultas-publicas.mte.gov.br/inter/consultas-publicas/exibirnainternet/exibirnormasinternet.seam?cid=395>. Acesso em: 27/1/2020.

⁴⁰⁵ Conforme explicado no tópico 2.1 desta pesquisa, o Termo de Referência do Edital de Pregão Eletrônico n.º 02/2018 assim define as atividades de coleta de lixo e de varrição: “2.8.1. Coleta e Transporte de Resíduos Sólidos - consistem no recolhimento de resíduos residenciais e comerciais (equiparados aos residenciais) (Classe II – NBR 10.004/2004 ABNT) dispostos de maneira regular pelo usuário do Serviço de Limpeza do Distrito Federal (excetuando-se os resíduos da construção civil e volumosos, de grandes geradores e resíduos da coleta seletiva); 2.8.10. Varrição de vias e Logradouros - compreende a varrição de todos os resíduos soltos nos logradouros, vias, sarjetas e calçadas, bem como seu acondicionamento em sacos plásticos, transporte aos pontos determinados e posterior coleta.”

Além disso, são dedicados capítulos específicos aos coletores e varredores de lixo. Quanto às condições de trabalho dos coletores, a norma prevê: a) direito de recusa quando os resíduos oferecerem risco à sua saúde ou segurança, considerando-se inadequadamente acondicionados os resíduos que possibilitem cortes, perfurações, esforço excessivo, acidentes, vazamentos, derramamentos, espalhamentos e surgimento de animais peçonhentos ou vetores de doenças; b) proibição do deslocamento de trabalhadores, mesmo em pequenos percursos, em estribos, plataformas, parachoques, assim como em carrocerias de caminhões, carretas, apoiados em tratores e/ou em outras situações que podem favorecer acidentes ou adoecimentos; e c) disponibilização de água, sabão e material para enxugo no veículo, com a finalidade de higienização das mãos do trabalhador (item 8).

Aos trabalhadores na varrição manual são previstos, entre outros, os seguintes direitos: a) elaboração de relatoria por parte do empregador, com a indicação dos roteiros e locais a serem utilizados para a realização de refeições e necessidade fisiológicas; b) indicação de ferramentas e instrumentos de trabalho adequadas às características antropométricas dos trabalhadores; c) vedação de acondicionamento de alimentos, bebidas e bens pessoais no lutocar, junto aos resíduos coletados; e d) fornecimento de água potável, filtrada e fresca em recipientes portáteis hermeticamente fechados (item 9).

Apesar da evolução jurídica que referida norma representa no que tange à progressividade dos patamares de tutela integral do cidadão trabalhador, tem-se que, na linha do influxo neoliberal que vem se instalando no cenário político brasileiro mais intensamente desde 2013⁴⁰⁶, o Ministério do Trabalho e Emprego foi extinto durante o Governo Bolsonaro, por meio da Medida Provisória n.º 870/2019, convertida na Lei n.º 13.844/2019⁴⁰⁷. O órgão teve suas atribuições divididas entre o Ministério da Economia, o Ministério da Cidadania e o Ministério da Justiça e Segurança Pública.

Desde então não foram disponibilizadas informações oficiais a respeito da Norma Regulamentadora referente às atividades de Limpeza Urbana, do que se infere a possível interrupção das atividades relacionadas à sua elaboração.

⁴⁰⁶ A respeito do tema, conferir: SINGER, André Vitor. *O Lulismo em crise: um quebra-cabeça do período Dilma* (2011-2016). São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

⁴⁰⁷ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13844.htm. Acesso em 1º/12/2019.

Conclui-se que, por uma série de motivos de cunho social e cultural, os coletores de lixo urbano não vêm sendo reconhecidos como destinatários do direito fundamental ao trabalho digno. Embora a regulação específica da atividade de limpeza urbana pelo Poder Executivo representasse relevante progresso de ampliação do patamar civilizatório mínimo de direitos trabalhistas e, conseqüentemente, de efetivação do direito fundamental ao trabalho digno, a referida iniciativa não encontra contexto favorável no atual cenário neoliberal de flexibilização e desregulamentação do Direito do Trabalho.

Verifica-se que à invisibilidade social é somada a invisibilidade jurídica, consubstanciada na marginalização da proteção estatal e coletivamente negociada, em um processo circular e viciado de precarização das condições de trabalho, no qual a ausência de reconhecimento social e a desproteção jurídica reforçam-se mutuamente.

3.4. Revisitando os direitos fundamentais: a afirmação da dignidade do trabalhador em face do retrocesso social

Não foram identificadas outras cláusulas normativas que visem à proteção do direito à saúde dos trabalhadores na limpeza urbana em sua tríplice dimensão de bem-estar físico, mental e social. Não há previsão de neutralização ou de eliminação dos agentes de risco descritos, verificando-se um tratamento jurídico raso e superficial a condições de trabalho extremamente precárias.

Assim, a Convenção Coletiva não traz qualquer previsão a respeito da redução dos riscos ocupacionais, na linha do que determina o artigo 7º, XXII, da Constituição da República. Ao contrário, desconsidera totalmente as peculiaridades do ambiente de trabalho no serviço de limpeza urbana, reduzindo o intervalo intrajornada e, conseqüentemente, o período destinado à recuperação física e psíquica do trabalhador.

O instrumento coletivo firmado pelo sindicato dos trabalhadores na coleta de lixo urbano no Distrito Federal reflete a impossibilidade de se falar em autonomia privada, individual ou coletiva, no contexto de uma relação de trabalho, sem que sejam garantidas aos empregados condições mínimas de trabalho.

Verifica-se que as normas que regem o Direito do Trabalho vêm sofrendo alterações originadas em movimentos que buscam esvaziar a finalidade teleológica desse ramo

especializado. Nesse contexto, acentua-se o desequilíbrio das relações entre capital e trabalho, que passam a ser como um instituto privado regulado contratualmente “pelos interesses da empresa e as regras de mercado”⁴⁰⁸. No Brasil, esse movimento teve ápice com a Lei n.º 13.467/2017 e a extinção do Ministério do Trabalho.

Tais reformas estruturais, se literal e restritivamente interpretadas e aplicadas, acabam por mitigar a proteção ao valor trabalho, na medida em que promovem a vulnerabilidade e a desproteção dos cidadãos trabalhadores, precarizando as condições de trabalho⁴⁰⁹.

A fim de proteger a dignidade do cidadão trabalhador em face de tais processos de desregulamentação e flexibilização do Direito do Trabalho, é preciso reconhecer “a ampla operatividade dos direitos fundamentais individuais na regulação do valor trabalho”⁴¹⁰. O núcleo essencial dos direitos fundamentais passa a ser a estrutura mais estável de pacificação das relações de trabalho e da proteção contra a degradação das condições de trabalho e as desigualdades sociais em face da tirania da economia⁴¹¹.

Um importante contrapeso ao retrocesso nas condições de trabalho efetivado por meio da flexibilização e desregulamentação trabalhistas é, assim, o reconhecimento do efeito irradiante dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, como instrumentos de promoção de uma regulação defensiva dos trabalhadores em face do poder opressivo da lei natural do mercado⁴¹².

Conclui-se, no que tange à desregulamentação do Direito do Trabalho, que o Estado vem se eximindo da responsabilidade de tutelar integralmente a saúde dos coletores e varredores na limpeza urbana no Distrito Federal, seja omitindo-se de regulamentar especificamente as peculiaridades dessa atividade, seja falhando em executar sua competência de inspeção do trabalho. Por fim, nos instrumentos licitatórios e contratuais referentes à descentralização da prestação do serviço de limpeza urbana o Estado deixa de prever expressamente patamares mínimos de proteção ao valor trabalho em face do poder econômico

⁴⁰⁸ SEIN, José Luis Goñi. Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual: necesidad de una reformulación? In: ESPANHA, Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. *Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral y en materia de protección social*. Madrid: AEDTSS: Cinca, 2014, p. 18.

⁴⁰⁹ *Ibidem*.

⁴¹⁰ *Ibidem*, p. 17-18.

⁴¹¹ *Ibidem*, p. 17-18.

⁴¹² *Ibidem*.

e do princípio da eficiência, que rege a Administração Pública e reforça a lógica de redução de custos inerente ao sistema capitalista.

CONCLUSÃO

A análise da organização e das condições de trabalho de coletores e varredores na limpeza urbana no Distrito Federal demonstra que, para tais trabalhadores, a dimensão da saúde no direito fundamental ao trabalho digno é precarizada, seja na perspectiva do bem-estar mental e social, seja na perspectiva do bem-estar físico.

A partir da revisão bibliográfica, concluiu-se que no âmbito do Estado Democrática de Direito, atual paradigma do constitucionalismo no Brasil, não há espaço para uma organização do trabalho que não promova uma vida de relações saudável ao trabalhador, ou seja, que além de não lhe trazer sofrimento, permita-lhe o pleno desenvolvimento como indivíduo social.

A Constituição da República de 1988, ao colocar lado a lado a livre iniciativa e o valor social do trabalho, veda a instrumentalização do sujeito trabalhador. Além disso, ao alçar o ser humano ao vértice axiológico do ordenamento jurídico e, conseqüentemente, da ordem social, econômica, cultural e institucional, estabelece a dignidade humana como seu valor fundamental.

Nesse contexto, sendo o trabalho um direito fundamental previsto no artigo 6º da Constituição da República, e sendo a dignidade humana o valor basilar do ordenamento jurídico no Estado Democrático de Direito, compreende-se que o trabalho valorizado pelo Texto Constitucional é o *trabalho digno*, ou seja, aquele no qual os direitos fundamentais são protegidos.

Ocorre que, a partir da pesquisa empírica realizada no Distrito Federal, verificou-se que, no que tange ao trabalho na limpeza urbana, especificamente nas atividades de coleta de lixo comum e de varrição manual, o direito à saúde não vem sendo devidamente tutelado.

Na dimensão mental e social do direito à saúde, constata-se os seguintes fenômenos nocivos ao bem-estar dos coletores e varredores na limpeza urbana: invisibilidade social, não reconhecimento, estigma, marginalização por meio da linguagem e trabalho emocional exercido na gestão do nojo.

A *invisibilidade social* está relacionada a conceitos simbólicos de não reconhecimento do trabalho sustentado por motivações psicossociais de caráter pré-reflexivo. Trata-se de uma cegueira social que, no caso do trabalho na limpeza urbana, tem amparo principalmente no estigma do trabalho com o lixo.

O termo *estigma* designa um atributo depreciativo que afeta a aceitação social do indivíduo, impossibilitando a consolidação plena de uma vida de relações como dimensão da existência humana. Nesse contexto, verifica-se que a mácula do trabalho com o lixo decorre de padrões subjetivos de limpeza e pureza, bem como da repulsa, inerente à condição humana, por tudo aquilo que aproxima o ser humano dos demais animais, no que se inclui a produção de lixo como resquício da sobrevivência e reprodução humanas.

Constatou-se, ainda, que, a nível coletivo, os trabalhadores da limpeza urbana tendem a implementar ideologias ocupacionais com o objetivo de manipulação do estigma. Trata-se da adoção de um sistema de crenças baseadas em interpretações do estigma que permitem a ampliação do sentimento de autoestima, a despeito da carga valorativa negativa de que é imbuído o estigma.

Com amparo na história dos conceitos como chave de compreensão da dinâmica de invisibilidade social que acompanha coletores e varredores de lixo no tempo presente, verificou-se que as expressões que designam os trabalhadores com o lixo vêm sendo historicamente aplicadas como símbolo de desprestígio social. As alterações linguísticas ocorridas entre as expressões “tigre”, “cabungueiro”, “feitor” e “lixeiro” denotam a utilização da *linguagem* como instrumento de fomento à desvalorização do trabalho com o lixo.

Tem-se, ainda, como possível fonte de sofrimento no trabalho, a necessidade de *gestão do nojo*, a fim de que o trabalho com o lixo possa ser ininterruptamente executado. Nesse sentido, a dinâmica das atividades exercidas por coletores e varredores na limpeza urbana requer o desenvolvimento da habilidade de administrar a emoção básica do nojo, o que redundará em um processo de apropriação e controle da intimidade do trabalhador pelo capital.

Para além da dimensão do bem-estar mental e social, tem-se que a invisibilidade social afeta diretamente a proteção justralhista do direito à saúde de coletores e varredores na limpeza urbana. Isso porque, se os trabalhadores não veem valor em seus esforços, ficam menos propensos a buscarem apoio junto à opinião pública ou a se organizarem coletivamente a fim de desafiar suas condições de trabalho por meio do sistema jurídico ou por meio do exercício do direito de resistência. Além disso, se a sociedade não reconhece determinada forma de

trabalho, essa desvalorização será refletida na atuação do Estado, que não endereçará a devida proteção jurídica àquela atividade⁴¹³.

No que tange aos trabalhadores coletores e varredores na limpeza pública no Distrito Federal, essa inter-relação entre invisibilidade social e marginalização da proteção trabalhista foi verificada à luz dos fenômenos da flexibilização e da desregulamentação trabalhistas, que se inserem no cenário político instalado no Brasil desde 2016⁴¹⁴, o qual favoreceu a ascensão da ideologia neoliberal, com reflexos principalmente na regulação do mundo do trabalho.

De um lado, o discurso neoliberal defende a desregulamentação dos direitos trabalhistas, a partir de ideais de incentivo à livre iniciativa baseados na crença falaciosa de que a liberdade econômica seria capaz de, por si só, equilibrar as relações de poder entre capital e trabalho. De outro, promove a flexibilização de direitos trabalhistas, inclusive daqueles direitos indisponíveis e de interesse público, delegando à autonomia negocial coletiva a competência para regulamentá-los.

Nesse contexto, foi publicada a Lei n.º 13.467/2017⁴¹⁵, a denominada “Lei da Reforma Trabalhista”, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho de modo a permitir a prevalência do negociado sobre o legislado.

Em oposição à premissa básica da centralidade da pessoa humana que norteia o Estado Democrático de Direito, o legislador inseriu no ordenamento jurídico, por meio do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, a possibilidade de flexibilização de direitos de ordem pública, relativos à saúde e à segurança no trabalho, não obstante tais direitos sejam insuscetíveis de transação, por consubstanciarem o patamar civilizatório mínimo assegurado ao trabalhador⁴¹⁶. Estabeleceu, ainda, que “Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são

⁴¹³ CHERRY, Miriam A.; CRAIN, Marion; POSTER, Winifred R. Introduction: conceptualizing invisible labor. In: CHERRY, Miriam A.; CRAIN, Marion; POSTER, Winifred R. (ed.). *Invisible labor: hidden work in the contemporary world*. Estados Unidos: University of California Press, 2016, p. 5.

⁴¹⁴ De janeiro a agosto de 2016 tramitou a maior parte do processo de impeachment em face da Presidenta Dilma, após o que assumiu a Presidência da República o seu Vice, Michel Temer. A partir daí, gradual e rapidamente, consolidou-se um giro axiológico neoliberal das decisões tomadas pelo Governo Federal.

⁴¹⁵ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em 22/7/2017.

⁴¹⁶ Maurício Godinho Delgado esclarece que “não prevalece o princípio da adequação setorial negociada se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (...). Tais parcelas são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização adequada deferível ao trabalho (...).” O autor especifica três grupos de normas trabalhistas que compõem esse patamar civilizatório mínimo: a) normas constitucionais; b) normas

consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho” (artigo 611-B, parágrafo único) para fins de indisponibilidade absoluta, contrariando todo o arcabouço teleológico que acompanha a limitação do tempo de trabalho e a instituição de pausas ao longo da jornada.

Maurício Godinho Delgado esclarece que o norte das alterações introduzidas por meio da Lei da Reforma Trabalhista é, de fato, o objetivo de reduzir a extensão da imperatividade de distintas regras justralhistas, flexibilizando e restringindo direitos e garantias individuais e sociais asseguradas aos trabalhadores no universo das relações empregatícias⁴¹⁷.

Nesse sentido, o alargamento promovido pela Lei da Reforma Trabalhista viola os princípios da norma mais favorável e da vedação do retrocesso social, previstos, respectivamente no *caput* do artigo 7º e no § 2º do artigo 5º da Constituição da República⁴¹⁸.

A ampliação da autonomia negocial coletiva trazida pela Lei n.º 13.467/2017 deve ser interpretada sistematicamente, porquanto situada em um ordenamento jurídico coeso e dotado de princípios gerais consagrados pelo Constituinte originário a fim de balizar a atuação legislativa posterior, além daqueles previstos em normas internacionais das quais o Brasil é signatário, que configuram o resultado de processos históricos de amadurecimento social, inadmitindo retrocesso em matéria de proteção ao valor da dignidade no trabalho⁴¹⁹.

É preciso, portanto, que a Lei da “Reforma” Trabalhista seja submetida à técnica científica de controle de constitucionalidade e de convencionalidade. Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado ressaltam que os parâmetros da Constituição da República e das normas internacionais imperativas fornecem subsídios para a interpretação científica da Lei n.º 13.467/2017 a partir do método lógico-racional, do método sistemático e do método teleológico⁴²⁰.

A partir da análise da Convenção Coletiva de 2019 (referência), constatou-se que a tutela coletivamente negociada da dimensão física da saúde de coletores e varredores na limpeza urbana do Distrito Federal apresenta alguns pontos de fragilidade.

internacionais que vigoram no ordenamento jurídico brasileiro; c) normas infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora, como aquelas referentes à saúde e segurança no trabalho. A respeito do tema, conferir: DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2017. eBook, p. 212.

⁴¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1.578-1579.

⁴¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.267/2017*. 2ª ed. São Paulo: LTr, p. 282

⁴¹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1.576

⁴²⁰ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.267/2017*. 2ª ed. São Paulo: LTr, p. 275

Verificou-se que o grau de insalubridade do trabalho na varrição manual foi enquadrado como “médio”, em oposição ao que determina a Norma Regulamentadora n.º 15 da Portaria n.º 3.214/1978 do MTE, elaborada com amparo em critérios técnico-científicos provenientes de estudos realizados pela Fundacentro.

Além disso, a Convenção Coletiva de 2019 prevê a possibilidade de redução do intervalo intrajornada para trinta minutos, embora não se tenha conhecimento da existência de refeitórios que atendam às exigências previstas na Portaria n.º 1.095/2010 do MTE. Observe-se que, nos termos do artigo 71, § 3º, a redução do tempo de intervalo para repouso e alimentação depende do atendimento ao disposto na referida Portaria.

A autonomia negocial coletiva foi exercida de modo a restringir a tutela do direito à saúde dos trabalhadores também no que tange ao fornecimento e à higienização de uniformes, uma vez que a Convenção Coletiva de 2019 estabelece que “a higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, pois os produtos utilizados para a higienização das vestimentas é de uso comum” (Cláusula Trigésima Quarta, parágrafo terceiro).

A norma coletiva desconsidera que o contato constante com o lixo eleva consideravelmente a demanda por higienização do uniforme, bem como que o piso salarial de coletores e varredores é de R\$ 1.169,93 (Cláusula Terceira). Depreende-se que, em tais circunstâncias, os uniformes provavelmente são higienizados aquém do necessário à preservação da integridade física dos trabalhadores. Além disso, a utilização de uniformes sujos ou desgastados pode afetar os sentimentos de satisfação e de realização no trabalho, contribuindo para o desgaste mental do trabalhador na limpeza urbana. De outro lado, reforça o estigma do trabalho com o lixo, refletindo sobre o reconhecimento social da atividade e a visibilidade social do trabalhador.

De outro lado, a Convenção Coletiva de 2019 determina ao empregador o fornecimento de “instalações adequadas para vestiários e sanitários com chuveiros para seus empregados, em condições higiênicas adequadas” (Cláusula Trigésima Segunda). Considerando-se que as atividades de coleta e varrição são exercidas preponderantemente em ambiente externo, faz-se necessária a instalação de sanitários ao longo do percurso de trabalho, porque do contrário resultaria a violação direta das dimensões física, mental e social do bem-estar do trabalhador na limpeza urbana, que vê a satisfação de suas necessidades fisiológicas mais básicas sujeita ao acaso. Nesse contexto, o indivíduo perde o poder de controle e decisão sobre o próprio corpo, em mais uma dinâmica de apropriação da esfera íntima do trabalhador pelo capital, desprezando

a centralidade da pessoa humana na ordem jurídica, econômica e social, bem como o valor fundamental da dignidade humana.

Por fim, verificou-se que foram coletivamente negociadas cláusulas de promoção do direito à saúde por meio da obrigação de o empregador fornecer protetor solar aos trabalhadores externos, bem como de repassar ao ente sindical os valores referentes à implementação de auxílio-saúde que abrange planos ambulatorial e odontológico (Cláusulas Décima Segunda, Décima Terceira e Trigésima Terceira).

No que se refere à desregulamentação trabalhista, a extinção do Ministério do Trabalho, por meio da Medida Provisória n.º 870/2019, convertida na Lei n.º 13.844/2019, representa mais uma frente de potencial agravamento da precarização do trabalho na limpeza urbana no Distrito Federal. Isso porque a transferência da competência institucional de pesquisa e regulamentação da saúde e segurança do trabalho para a estrutura do Ministério da Economia é medida que não se conforma aos ideais de centralidade da pessoa humana na ordem econômica e social e de não instrumentalização do trabalhador pelo capital.

A despeito da iniciativa de elaboração de texto técnico básico para a criação de Norma Regulamentadora referente às atividades de Limpeza Urbana⁴²¹, desde a extinção do Ministério do Trabalho não foram disponibilizadas informações oficiais a respeito do tema, do que se infere a possível interrupção das atividades relacionadas à sua elaboração.

A pesquisa deixa em aberto a análise da possível relação de interdependência entre bem-estar mental e social no trabalho e a marginalização da proteção jurídica. Isso porque a compreensão dos possíveis danos causados à saúde social, nela incluída a vida de relações, assim como as percepções subjetivas e externas do valor da atividade na hierarquia moral do trabalho, pressupõe, invariavelmente, a escuta da narrativa dos trabalhadores participantes dessa dinâmica sociojurídica.

Assim, reconhecendo-se as limitações do lugar de fala da pesquisadora, sugere-se a realização de pesquisas futuras que prestigiem a localização epistêmica dos trabalhadores na coleta de lixo urbano no mundo do trabalho a fim de, com base em suas experiências e pontos de vista, explorar os fenômenos do não reconhecimento e da invisibilidade sociais, relacionando-os com a concretização do direito fundamental ao trabalho digno.

⁴²¹ O texto preliminar está disponível em: <http://consultas-publicas.mte.gov.br/inter/consultas-publicas/exibirnainternet/exibirnormasnainternet.seam?cid=395>. Acesso em: 27/1/2020.

A opção constitucional pelo Estado Democrático de Direito implica o reconhecimento de que a opressão e a violência contra a pessoa provêm não apenas do Estado, mas de uma multiplicidade de poderes sociais representados por atores privados presentes em núcleos como o mercado, a família, a empresa, entre outros.

Considerando a desigualdade inerente às relações entre capital e trabalho, conclui-se que a eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações justralhistas é instrumento, para além da pacificação social, à concretização dos ideais de igualdade material, de democracia e de justiça social, com a consolidação do valor trabalho ancorado na centralidade da pessoa humana e sua dignidade.

Assim, além da contraprestação pecuniária ao dispêndio de energia física e mental do trabalhador em benefício da estrutura empresarial, o empregador tem por obrigação básica também a tutela integral do direito fundamental ao trabalho digno, inclusive em sua dimensão da saúde em sua tríplice dimensão de bem-estar físico, mental e social.

Nesse contexto, aplica-se o direito à saúde no âmbito das relações de trabalho como um direito trabalhista específico, voltado à proteção da saúde e segurança do trabalhador. De outro lado, no que tange à proteção do bem-estar mental e social do trabalhador, o direito à saúde também irradia sobre o mundo do trabalho como um direito fundamental inespecífico intimamente vinculado ao pleno desenvolvimento da personalidade humana.

Conclui-se que a dimensão da saúde no direito fundamental ao trabalho digno somente é concretizada quando a organização e as condições do trabalho promovem o completo bem-estar físico, mental e social do trabalhador, o que não se verifica na atividade dos coletores e varredores na limpeza urbana do Distrito Federal.

Referências bibliográficas

ALMEIDA, Renato Rua de. Os direitos laborais inespecíficos dos trabalhadores. *In: ALMEIDA, Renato Rua de (Coord.); JUNIOR, Claudimir Supioni; SOBRAL, Jeana Silva (Orgs.). Direitos laborais inespecíficos: os direitos gerais de cidadania nas relações de trabalho.* São Paulo: LTr, 2012.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.* São Paulo: Boitempo, 2018.

_____. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.* 4ª ed. São Paulo: Boitempo, 1999

ARENDT, Hannah. *A Condição Humana.* Rio de Janeiro: Forense, 2004.

ASHFORTH, Blake E.; KREINER, Glen E. “How Can You Do It?”: dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *In: The Academy of Management Review.* Vol. 24, No. 3 (Jul., 1999).

ASHFORTH, Blake E.; KREINER, Glen E.; KLARK, Mark; FUGATE, Mel. 2007. Normalizing Dirty Work: managerial tactics for countering occupational taint. *In: Academy of Management Journal* 50 (1).

BECHARA, Evanildo. *Moderna Gramática da Língua Portuguesa.* 37ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira e Lucerna, 2009.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional.* 34ª ed. São Paulo: Malheiros, 2019.

_____. *Do Estado Liberal ao Estado Social.* 11ª ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

_____. *Teoria Geral do Estado.* 11ª ed. São Paulo: Malheiros, 2018.

BRASIL. Fundação Nacional de Saúde. *Manual de controle de roedores.* Brasília: Ministério da Saúde, Fundação Nacional de Saúde, 2002.

_____. Ministério da Saúde. *Manual de vigilância, prevenção e controle de zoonoses: normas técnicas e operacionais [recurso eletrônico].* Ministério da Saúde, Secretaria de Vigilância em Saúde, Departamento de Vigilância das Doenças Transmissíveis. Brasília: Ministério da Saúde, 2016.

_____. Ministério da Saúde. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde.* Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

BUDD, John W. The Eyes Sees What the Mind Knows. *In: CHERRY, Miriam A.; CRAIN, Marion; POSTER, Winifred R. (ed.). Invisible labor: hidden work in the contemporary world.* Estados Unidos: University of California Press, 2016.

CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. *Princípios de Direito do Trabalho sob a perspectiva dos Direitos Humanos*. São Paulo: LTr, 2018.

CASTRO, Joicy Marina de; OLIVEIRA, Ana Paula Slovinski de; ZANDONADI, Francianne Baroni. *Avaliação dos Riscos Ocupacionais entre Trabalhadores da Coleta de Resíduos Sólidos Domiciliares da Cidade de Sinop – MT* – um estudo de caso Disponível em: <http://www.segurancanotrabalho.eng.br/artigos/ressol.pdf>. Acesso em 28/7/2019.

CHERRY, Miriam A.; CRAIN, Marion; POSTER, Winifred R. Introduction: conceptualizing invisible labor. In: CHERRY, Miriam A.; CRAIN, Marion; POSTER, Winifred R. (ed.). *Invisible labor: hidden work in the contemporary world*. Estados Unidos: University of California Press, 2016.

CONNERTON, Paul. *How Modernity forgets*. Cambridge: Cambridge University Press, 2009.

COSTA, Fernando Braga da. Doze magistrados. In: *Vivendo o trabalho subalterno: as experiências de doze magistrados*. Rio de Janeiro: TRT-1ª Região.

_____. *Homens invisíveis: relatos de uma humilhação social*. São Paulo: Globo, 2004.

CRESWELL, John. *Investigação Qualitativa e Projeto de Pesquisa*. Porto Alegre: Penso Editora, 2013.

DEBRET, Jean Baptiste. *Viagem pitoresca e histórica ao Brasil*, Volume II. 4ª ed. São Paulo: Livraria Martins, 1965.

DEJOURS, Christophe. *A Banalização da Justiça Social*. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

_____. *A loucura do trabalho*. 5ª ed. São Paulo: Cortez, 2012.

DELGADO, Gabriela Neves; DUTRA, Renata Queiroz. Obrigações Constitucionais Extrapatrimoniais das Empresas Prestadoras e Tomadoras de Serviços nas Relações de Trabalho Terceirizadas. In: *Direito do Trabalho e Direito Empresarial: sob o enfoque dos direitos fundamentais*. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves. DELGADO, Mauricio Godinho. *Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015 (Versão digital).

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

_____. Estado Democrático de Direito e direito fundamental ao trabalho digno. In: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

_____. Os paradigmas do Estado Constitucional contemporâneo. In: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e*

direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho, PORTO, Lorena Vasconcelos (orgs.). *O Estado de Bem-Estar Social no Século XXI.* São Paulo: LTr, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.267/2017.* 2ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

_____. O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o Direito do Trabalho. In: SARLET, Ingo Wolfgang; FILHO, Luiz Philippe Vieira de Mello; FRAZÃO, Ana de Oliveira (coord.). *Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber.* São Paulo: Saraiva, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho.* 17ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

_____. *Direito coletivo do trabalho.* 7ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

_____. *Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho.* 5ª ed. São Paulo: LTr, 2017. eBook.

_____. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho. In: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho.* 4ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira; FELICIANO, Guilherme Guimarães; SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira; FILHO, Manoel Carlos Toledo. *Comentários à lei da reforma trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional.* 2ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro: teoria geral do Direito Civil.* 35ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

DISTRITO FEDERAL. *Decreto nº 12.121, de 3 de janeiro de 1990.* Brasília: Governo do Distrito Federal, [1990]. Disponível em: http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/18526/Decreto_12121_03_01_1990.html. Acesso em: 20 jan. 2020.

DISTRITO FEDERAL. *Decreto nº 12.413, de 7 de junho de 1990.* [1990]. Disponível em: http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/19033/Decreto_12413_07_06_1990.html. Acesso em: 20 jan. 2020.

DISTRITO FEDERAL. *Edital de Pregão Eletrônico nº 2/2018.* Coleta e Transporte de Resíduos Sólidos Domiciliares. Brasília: Serviço de Limpeza Urbana do Distrito Federal, Brasília. Disponível em: <http://www.slu.df.gov.br/pregoes-eletronicos-concluidos-2018/>. Acesso em 2/3/2020.

DISTRITO FEDERAL. Plano distrital de gestão integrada de resíduos sólidos. 2017.

DISTRITO FEDERAL. Serviço de Limpeza Urbana do Distrito Federal. *Contrato de Prestação de Serviços n.º 26/2019*. Brasília: Governo do Distrito Federal, 2019. Disponível em: http://www.slu.df.gov.br/wp-content/uploads/2019/11/SEI_GDF-30714009-Contrato.pdf. Acesso em: 1 mar. 2020.

ESTADOS UNIDOS. Constituição da Organização Mundial da Saúde. Nova Iorque, OMS, 1946. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organizacao-Mundial-da-Saude/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em 26.04.12.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. *Direito civil: teoria geral*. 9ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

FRASER, Nancy. Da Redistribuição ao Reconhecimento? Dilemas da justiça na era pós-socialista. In: SOUSA, Jessé (ed). *Democracia Hoje: novos desafios para a teoria democrática contemporânea*. Brasília: UnB, 2001.

FREITAS, Maria Vany de Oliveira. *Entre Ruas, Lembranças e Palavras: a trajetória dos catadores de papel em Belo Horizonte*. Belo Horizonte: PUC Minas, 2005.

GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. *Novo curso de direito civil: parte geral*. 10ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

GOFFMAN, Erving. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. 4ª ed. Rio de Janeiro: LTC, 2017.

GRIFFITHS, Paul. *What emotions really are: the problem of psychological categories*. Chicago: university of Chicago Press, 1998

GUIMARÃES, Manoel Luíz Salgado. O presente do passado: as artes de Clio em tempos de memória, In: ABREU, Martha de. SOIHET, Rachel. GONTIJO, Rebeca (org.). *Cultura Política e leituras do passado: historiografia e ensino de história*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007.

HARTOG, François. What is the Role of the Historian in an Increasingly Presentist World?, In: HARLAFTIS, Gelina. KARAPIDAKIS, Nikos. SBONIAS, Kostas. VAIPOULOS, Vaios (ed.). *The New Ways of History: Developments in Historiography*. London and New York: Tauris Academic Studies, 2010.

HOCHSCHILD, Arlie Russel. *Managed Heart: commercialization of human feeling*. Estados Unidos: University of California Press, 2003.

HOUAISS, Antonio; VILLAR, Mauro de Salles. *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

HUGUES, EVERETT C. As boas pessoas e o trabalho sujo. In: COELHO, Maria Claudia (Org.). *Estudos sobre interação: textos escolhidos*. Rio de Janeiro: UERJ, 2013.

JASMIN, Marcelo. Futuro(s) presente(s). In: NOVAES, Adauto (org.). *Mutações: o futuro não é mais o que era*. São Paulo: Edições SESC, 2013.

KOSELLECK, Reinhart. *Futuro passado: contribuição à semântica dos tempos históricos*. Rio de Janeiro: Contraponto, 2006.

LE BRETON, David. *Antropologia das emoções*. Petrópolis: Vozes, 2019.

LÓPEZ, Manuel Carlos Palomeque; ROSA, Manuel Álvarez de la. *Derecho del trabajo*. 25ª ed. Madrid: Campillo Nevado, 2017.

MACIEL, Fabrício. Todo trabalho é digno? In: SOUZA, Jessé (org). *A Invisibilidade da Desigualdade Brasileira*. Belo Horizonte: UFMF, 2006.

MILLER, William Ian. *The anatomy of disgust*. Cambridge, Harvard Press: 1997, p. 8.

NEVES, Eduardo Borba; PINHO, Lisandra Matos de. *Acidentes de Trabalho em uma Empresa de Coleta de Lixo Urbano*. Disponível em: http://www.nesc.ufrj.br/cadernos/images/csc/2010_2/artigos/CSCv18n2_243-251.pdf Acesso em 28/7/2019.

NOGUEIRA, Diogo Pupo. Incorporação da saúde ocupacional à rede primária de saúde. In: Rev. Saúde Pública, São Paulo, v. 18, n. 6. of constructing a positive identity. In: The Academy of Management Review, Vol. 24, No. 3 (Jul., 1999).

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

PADILHA, Valquíria. A Demanda por Trabalho Emocional Diante do Nojo: um estudo com trabalhadores de limpeza de shopping centers. In: LIMA, Jacob Carlos (org.). *Outras Sociologias do Trabalho: flexibilidades, emoções e mobilidades*. São Carlos: EduFSCar, 2013.

RAMOS, Saulo. *Juizes e Lixeiros*. São Paulo: Folha de São Paulo, 1997. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/opiniao/fz300910.htm>. Acesso em 25/7/2018.

ROMITA, Arion Sayon. *Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho*, 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María dei Pilar Baptista. *Metodologia de pesquisa*. Tradução: Daisy Vaz de Moraes. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SANTOS, Manuela Arruda dos. *Cuidado com o tigre: o insalubre cotidiano da capital pernambucana nos tempos do Império*. Revista de História da Biblioteca Nacional: Rio de Janeiro, 2008.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

_____. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SARMENTO, Daniel. A Vinculação dos Particulares aos Direitos Fundamentais não Trabalhistas: o debate teórico e a jurisprudência do STF. *In: SARLET, Ingo Wolfgang; FILHO, Luiz Philippe Vieira de Mello; FRAZÃO, Ana de Oliveira (coord.). Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Constitucional: Estudos em Homenagem a Rosa Maria Weber.* São Paulo: Saraiva, 2014.

SEIN, José Luis Goñi Sein. Los Derechos Fundamentales Inespecíficos en la Relación Laboral Individual. *In: Los Derechos Fundamentales Inespecíficos en la Relación Laboral y en Materia de Protección Social: XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.* Pamplona: Cinca, 2014.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de Direito do Trabalho Aplicado: Saúde e Segurança do Trabalho.* São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *A Saúde do Trabalhador como um Direito Humano: Conteúdo Essencial da Dignidade Humana.* São Paulo: LTr, 2008.

SINGER, André Vitor. *O Lulismo em Crise: Um Quebra-cabeça do Período Dilma (2011-2016).* São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

SOLOMON, Robert C. *Fiéis às nossas emoções: o que elas realmente nos dizem.* 2ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.

SOUZA, Jessé. *A elite do atraso: da escravidão à Lava Jato.* Rio de Janeiro: Leya, 2017.

SUPIOT, Alain. *O espírito da Filadélfia: a justiça social diante do mercado total.* Porto Alegre: Sulina, 2014.

TEPEDINO, Gustavo. *Temas de Direito Civil.* 4ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito Civil: Parte Geral, v. 1.* 19ª ed. São Paulo: Atlas, 2019.

ANEXOS

ANEXO I

Museu da Limpeza Urbana, 2018. Acervo pessoal.

Registro de bonecos confeccionado por trabalhadores da limpeza urbana durante oficina de artes oferecida pela Universidade de Brasília na Usina de Compostagem da Ceilândia. Ao lado e ao fundo, objetos que despertaram o interesse dos trabalhadores e, por esse motivo, foram levados ao museu: telefone antigo, bonecos de pelúcia, antigos aparelhos eletrônicos.







Antonio Silva, auxiliar de serviços gerais, aproveitou um botijão de gás e montou uma espécie de robô. "Olha, achei muito interessante, me lembra um robô, coloquei estas outras sucatas todas trazidas para cá pelos colegas da limpeza, aí dei o nome de Gabolixo.

ANEXO II

Pinturas de Jean Baptiste Debret, nas quais o artista registrou, entre outros temas, os negros escravizados encarregados do transporte de vasilhames com dejetos e lixo doméstico.



Ilustração 1: DEBRET, Jean Baptiste. *O tocador de berimbau*. 1826.



Ilustração 2: DEBRET, Jean Baptiste. *O tocador de berimbau*. 1823.

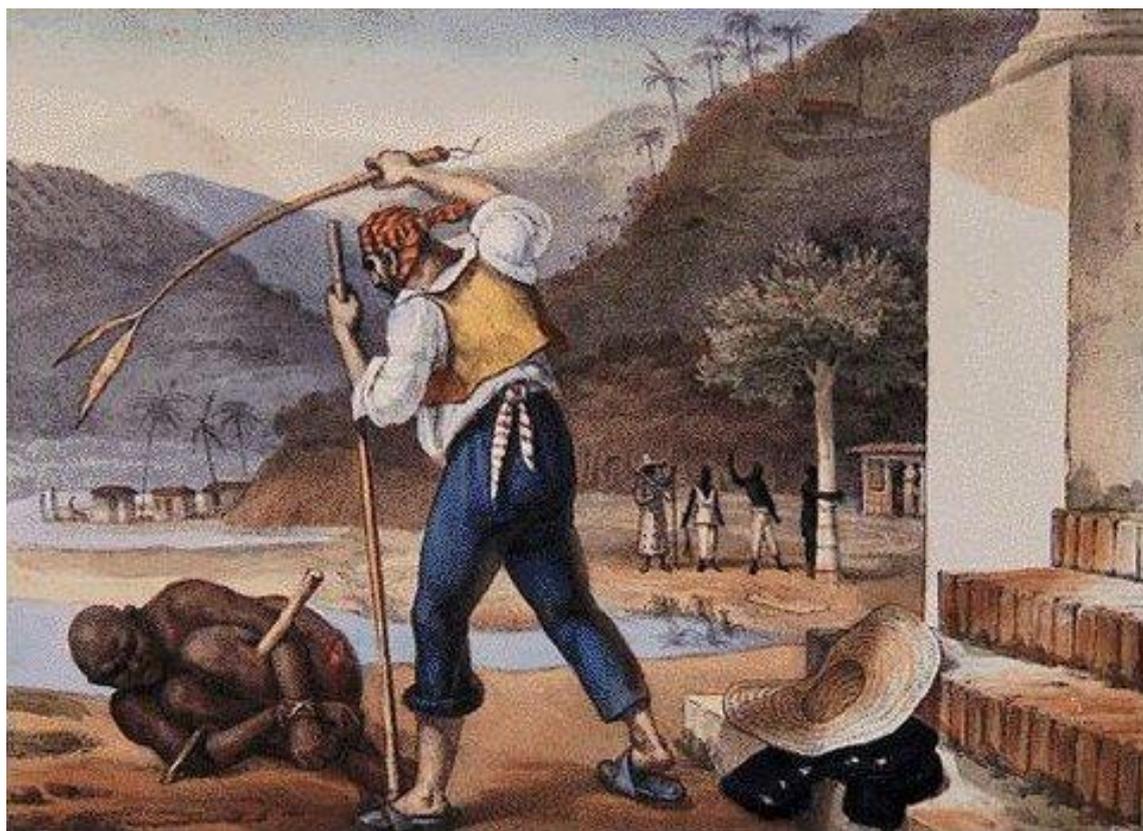


Ilustração 3: DEBRET, Jean Baptiste. *Feitor castigando negros*. 1835.

ANEXO III

O primeiro vaso da segunda linha é um dos modelos transportados pelos negros escravizados responsáveis pelo transporte do lixo doméstico, vulgarmente denominados “tigres”, a que se refere Debret em *Viagem Pitoresca e Histórica ao Brasil*.



DEBRET, Jean Baptiste. *Vasilhames de madeira e barro*. 1835.

ANEXO IV

Convenção Coletiva de Trabalho de 2019

Mediador - Extrato Convenção Coletiva

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualiza...>

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000271/2019
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/06/2019
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR022803/2019
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.101221/2019-52
DATA DO PROTOCOLO: 31/05/2019

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRABALHOS TEMPORARIO E SERVICOS TERCEIRIZAVEIS DO DF, CNPJ n. 00.438.770/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO JOSE RABELLO FERREIRA;

E

SIND DOS TRAB NAS ASSOC COMUNIT DE CARR E DEMAIS PREST DE SERV TERCEIRIZ EM PARCERIA E/OU CONV NA LIMP PUBLICA DO DF, CNPJ n. 02.281.748/0001-35, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE CLAUDIO DE OLIVEIRA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **DOS TRABALHADORES NAS ASSOCIAÇÕES COMUNITÁRIAS DE CARROCEIROS E DEMAIS PRESTADORES DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS EM PARCERIA E/OU CONVENIADOS DA LIMPEZA URBANA DO DISTRITO FEDERAL**, com abrangência territorial em DF.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho **não poderão utilizar salário inferior ao piso de R\$ 1.169,93** (mil cento e sessenta e nove reais e noventa e três centavos).

Parágrafo Primeiro – Para fins de registro dos salários normativos das categorias as partes estabelecem, por atividades específicas, vigentes a partir de 01 de janeiro de 2019, os seguintes valores:

FUNÇÃO	SALÁRIO EM 01/01/2019
Coletor	R\$ 1.169,93
Varredor	R\$ 1.169,93
Servente	R\$ 1.169,93
Motorista	R\$ 1.895,52
Motorista de carreta	R\$ 2.846,69
Encarregado local – fiscal	R\$ 1.274,12

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - SOBRE OS DIAS PARADOS

Os Sindicatos convenientes se comprometem a envidar esforços junto aos tomadores dos serviços para evitar qualquer desconto nos salários dos trabalhadores, na hipótese de deflagração de eventual movimento grevista.

Parágrafo Primeiro – Caso seja possível a compensação de jornada, mediante anuência do tomador de serviço, as empresas não descontarão os dias parados.

Parágrafo Segundo – Os empregados não sofrerão penalidades pelas faltas decorrentes do movimento grevista, salvo quando a mesma for considerada abusiva ou descumpra a legislação vigente.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA QUINTA - DA INSALUBRIDADE

Fica assegurado aos empregados o pagamento de adicional de insalubridade, incidente sobre o salário mínimo nacional vigente.

Parágrafo Primeiro – Adicional de insalubridade em Grau Máximo (40%) para: coletores, ajudantes de usina de compostagem, operação do aterro sanitário e operações da usina de compostagem;

Parágrafo Segundo – Adicional de insalubridade em Grau Médio (20%) para: varredores de vias públicas, motoristas e fiscais.

Parágrafo Terceiro – O perito, contratado pelo SINDLURB/DF, analisou o ambiente de trabalho dos varredores, motoristas e fiscais, bem como as Normas Regulamentadoras do MTE, aferindo o percentual de 20% (vinte por cento), grau médio de insalubridade, de acordo com o artigo 192 da CLT, considerando que os empregados não trabalham com coleta e industrialização de lixo urbano. O laudo pericial é homologado pelo Sindicato, podendo ser utilizado pelas empresas e empregados.

Parágrafo Quarto – Para as demais funções, consideradas insalubres, analisadas pelo laudo citado no parágrafo anterior, que nas mesmas condições citadas aferiu o percentual de 20% (vinte por cento), é garantida a insalubridade em grau médio, conforme o artigo 192 da CLT.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA SEXTA - DISTRIBUIÇÃO DOS BENEFÍCIOS

As empresas farão a distribuição dos benefícios: vales-transporte, vales-refeição, vales-alimentação, uniformes e outros benefícios, sempre nos dias e horários em que haja expediente normal de trabalho.

AJUDA DE CUSTO

CLÁUSULA SÉTIMA - REEMBOLSO DE MEDICAMENTOS

As empresas arcarão com as despesas de medicamentos para aqueles empregados que sofrerem acidente de trabalho, pelo período de 30 (trinta) dias, contados da alta médica. Sendo o reembolso devido mediante a apresentação de receita médica, apresentação de 03 (três) orçamentos e nota fiscal correspondente.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a conceder, a cada 30 (trinta) dias, aos seus empregados, e de uma única vez, nos dias efetivamente trabalhados, o auxílio-alimentação no valor de R\$ 849,38 (oitocentos e quarenta e nove reais e trinta e oito centavos). A presente parcela não integra os salários, por não ter caráter de contraprestação de serviços.

Parágrafo Primeiro – Os trabalhadores poderão optar pela retenção, a título de pagamento do vale-alimentação nas férias, do valor mensal, em conformidade com os valores especificados na cláusula que trata do auxílio alimentação nas férias.

Parágrafo Segundo – O pagamento do auxílio-alimentação será efetuado através de tíquete/cartão alimentação.

Parágrafo Terceiro – Fica vedado o desconto do auxílio-alimentação para as faltas justificadas.

Parágrafo Quarto – Em dezembro de 2019, o valor correspondente ao auxílio-alimentação, será concedido a todos os funcionários abrangidos por essa Convenção Coletiva de Trabalho, **a título de 13º (décimo terceiro) tickete alimentação**.

Parágrafo Quinto – O benefício estabelecido no parágrafo anterior será pago proporcionalmente ao período aquisitivo.

Parágrafo Sexto – O pagamento retroativo da diferença, decorrente do reajuste do vale-alimentação, referente aos meses de Janeiro a Maio de 2019, será devido no mês subsequente a homologação desta Convenção Coletiva no MTE.

Parágrafo Sétimo – Não haverá a aplicação da multa prevista na cláusula "multa obrigação de fazer" desta CCT, no caso de não pagamento do retroativo da diferença do reajuste do vale-alimentação até o reconhecimento de dívida referente ao reajuste concedido no ano de 2017 pelo SLU.

Parágrafo Oitavo – CONTRIBUIÇÃO PAT – Em cumprimento à legislação que regulamenta o benefício do PAT, fica estabelecido que as empresas procederão ao desconto no valor facial do vale alimentação, limitado ao valor de R\$ 0,10 (dez centavos).

CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO NAS FÉRIAS

As empresas não concederão o vale-alimentação, previsto nessa CCT, para os colaboradores em gozo de férias.

Parágrafo Primeiro – O trabalhador poderá, por meio de formulário fornecido pela empresa, optar pela retenção do valor mensal de **R\$ 70,78** (setenta reais e setenta e oito centavos) no valor total do benefício, a fim de revertê-lo na admissão da percepção do vale-alimentação em gozo de férias.

Parágrafo Segundo – A opção será anual, podendo ser alterada após a concessão do benefício.

Parágrafo Terceiro – Haverá retenção compulsória para os trabalhadores que já receberam o benefício nas férias.

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO PARA EMPREGADOS AFASTADOS

Será fornecido aos empregados que se encontrarem em gozo de benefício previdenciário por acidente de trabalho, auxílio alimentação, por até 60 (sessenta) dias após o afastamento.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALES-TRANSPORTE

Desde que solicitado, por escrito pelo interessado, e satisfeitas as exigências prevista no art.7º do Decreto nº 95.247/87, que regulamenta a Lei nº 7.619/87 e as previstas na Lei nº 7.418/85, as empresas fornecerão vale-transporte a todos os seus empregados, nos dias efetivamente trabalhados, para deslocamentos residência-trabalho e vice-versa.

Parágrafo Primeiro – Ficam as empresas obrigadas a fornecer, mensalmente, o vale-transporte gratuitamente para os seus funcionários.

Parágrafo Segundo – As empresas que fornecem transporte próprio ficam desobrigadas quanto ao fornecimento do vale-transporte.

Parágrafo Terceiro – Nos períodos de afastamentos do empregado de suas atividades funcionais, por qualquer motivo, inclusive por atestado médico ou pelo INSS, este não fará jus ao uso ou recebimento do benefício do vale-transporte, por inexistência de deslocamentos do trabalhador no percurso residência-trabalho.

Parágrafo Quarto – Quando do lançamento dos créditos pelas empresas, caso constate que o empregado não tenha utilizado a totalidade dos valores creditados em seu cartão de recarga, fica autorizado às empresas realizarem apenas a complementação dos valores necessários ao deslocamento do mês subsequente, haja vista a natureza jurídica do benefício.

Parágrafo Quinto – No caso de extravio, perda e dano do cartão magnético de vale-transporte, o

empregado será responsabilizado pelas despesas com a substituição do mesmo.

Parágrafo Sexto – No caso de desligamento do empregado, o mesmo obriga-se a devolver os vales-transporte, proporcional aos dias de trabalho ao período, sob pena de desconto na rescisão do contrato.

Parágrafo Sétimo – A declaração falsa ou o uso indevido dos vales-transporte, constituem falta grave, sujeito à demissão por justa causa.

Parágrafo Oitavo – O vale-transporte, concedido nos termos desta cláusula, é desvinculado do salário por não ter natureza indenizatória.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PLANO AMBULATORIAL

As empresas repassarão mensalmente ao Sindicato Laboral, o valor de **R\$ 149,00 (cento e quarenta e nove reais)**, unicamente por empregado efetivado e diretamente ativado na execução dos seus contratos de prestação de serviços, público ou privado, limitado ao quantitativo de trabalhadores contratados pelos tomadores dos serviços, a título de plano ambulatorial, sem qualquer ônus para o trabalhador.

Parágrafo Primeiro – O plano ambulatorial deverá compreender consultas, exames clínicos e laboratoriais, além do período de observação de 12 (doze) horas, conforme estabelecido pela ANS.

Parágrafo Segundo – É de responsabilidade exclusiva do Sindicato Laboral a escolha, contratação e administração do referido plano. Cabendo a este estabelecer os critérios e as condições da prestação de serviços.

Parágrafo Terceiro – É de competência exclusiva do Sindicato Laboral tratar de todos os assuntos envolvendo o plano, seus benefícios e beneficiários, inclusive atuar nas ações judiciais e administrativas envolvendo o plano na defesa dos interesses de seus beneficiários, em especial, para garantir a continuidade da prestação dos serviços médicos na hipótese de interrupção ou suspensão dos serviços pela operadora. Em hipótese alguma, o SEAC/DF e/ou as empresas serão responsabilizadas pela descontinuidade, suspensão ou por qualquer problema decorrente da prestação de serviços do plano aos trabalhadores, desde que estejam cumprindo com todas as suas obrigações previstas nesta cláusula e -

Parágrafo Quarto – No caso de haver qualquer desembolso financeiro pelo SEAC/DF e/ou as empresas, decorrente de descontinuidade, suspensão e problemas na prestação de serviços do plano ambulatorial aos trabalhadores, e se comprovando a culpabilidade do SINDLURB/DF, caberá ao Sindicato Laboral indenizar o SEAC/DF e/ou as empresas.

Parágrafo Quinto – O valor será repassado ao Sindicato Laboral até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao início do contrato. A empresa terá até o dia 15 (quinze) de cada mês para incluir os funcionários no plano ambulatorial e a operadora terá até 20 (vinte) dias para entregar a carteira com a devida inscrição.

Parágrafo Sexto – A empresa entregará a relação dos empregados efetivos, na forma disposta no **caput**, em arquivo eletrônico e/ou em meio físico, devidamente assinada.

Parágrafo Sétimo – O benefício em questão, pelo seu caráter assistencial não integra a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

Parágrafo Oitavo – O benefício, ora instituído, será devido, apenas e tão somente, em relação aos empregados efetivamente alocados nos serviços e limitado ao contingente contratado.

Parágrafo Nono – Os sindicatos convenentes, em ação conjunta, assumem entre si o compromisso de impugnarem todos os Editais publicados a partir do mês de janeiro de 2019 que não contemplem os trabalhadores com o plano ambulatorial.

Parágrafo Décimo – Os empregados que atuam em funções administrativas nas empresas de prestação de serviços abrangidas por esta CCT e/ou outras empresas do mesmo grupo econômico, sediadas no Distrito Federal, bem como empregados não efetivados ou não diretamente ativos nos contratos de prestação de serviços (reservas e feristas), poderão aderir ao plano ambulatorial contratado pelo Sindicato Laboral, inclusive com a inclusão de seus dependentes, desde que arquem com o custo total do mesmo, na forma contratada, atendidas as normas estabelecidas pela ANS, mediante desconto em folha, previamente autorizado pelo trabalhador, salvo, se estiverem no exercício da função, em substituição a outro empregado, ocorrendo nesse caso a substituição dos direitos ao custeio do plano do empregado substituído.

Parágrafo Décimo Primeiro – A empresa que não recolher ou repassar os valores recebidos a título de Plano Ambulatorial cometerá o crime de apropriação indébita e ficará o Sindicato Laboral autorizado a mover a ação judicial pertinente, observado o disposto sobre a comunicação prévia a que se refere à Cláusula da Tentativa Prévia de Resolução Extrajudicial.

Parágrafo Décimo Segundo – O trabalhador que se afastar de suas atividades laborativas, inclusive, em gozo de benefício previdenciário, terá assegurado o direito de uso do plano ambulatorial desde que arque integralmente com o valor do plano. Nesta condição o funcionário deverá efetuar o pagamento diretamente ao Sindicato Laboral.

Parágrafo Décimo Terceiro – Na hipótese do empregado que se encontra em benefício previdenciário, e sobrevindo sua aposentadoria por invalidez, sem possibilidade de prosseguimento dos serviços na reclamada, esse será desligado do plano, a não ser que promova a opção de pagamento perante a operadora em plano individual, sem intermédio de sua antiga empregadora, conforme estabelecido pela ANS.

Parágrafo Décimo Quarto – Na hipótese de falência, intervenção, deficiência na gestão ou qualquer outro fato que afete a operadora do plano ambulatorial contratado e gerido exclusivamente pelo SINDLURB/DF, causando a interrupção, cancelamento ou qualquer prejuízo aos trabalhadores, o SINDLURB/DF se obriga a contratar, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, sob sua responsabilidade exclusiva, plano equivalente ao ofertado por meio desta Convenção Coletiva.

Parágrafo Décimo Quinto – Os efeitos práticos e financeiros desta cláusula serão contados a partir da homologação do referido instrumento.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PLANO ODONTOLÓGICO

Fica convencionado que, as empresas pagarão mensalmente ao Sindicato Laboral, o valor de **R\$ 10,30 (dez reais e trinta centavos)** por empregado efetivado e diretamente ativado na execução dos seus contratos de prestação de serviços, **públicos ou privados**, limitado ao quantitativo de trabalhadores contratados pelos tomadores dos serviços. Valor esse a ser pago até o 20º (vigésimo) dia do mês subsequente, sem ônus para o empregado, para fins de custeio de auxílio odontológico para todos os trabalhadores.

Parágrafo Primeiro – O SINDLURB/DF contratará, operadora especializada em Plano Odontológico com capacidade e eficiência de atendimento a todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva dentro o Distrito Federal.

Parágrafo Segundo – A empresa que não recolher ou repassar o auxílio odontológico, cometerá o crime de apropriação indébita e ficará o Sindicato Laboral autorizado a mover ação Judicial pertinente, observado o disposto na cláusula da Tentativa Prévia de Resolução Extrajudicial, prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Terceiro – Tendo em vista que o interesse coletivo suplanta o individual, mesmo que as empresas possuam plano odontológico, o valor estipulado nesta cláusula é devido.

Parágrafo Quarto – Os empregados que atuam em funções administrativas nas empresas de prestação de serviços abrangidas por esta CCT e/ou outras empresas do mesmo grupo econômico, sediadas no Distrito Federal, bem como empregados não efetivados ou não diretamente ativos nos contratos de prestação de serviços (reservas e feristas), poderão aderir ao plano odontológico contratado pelo Sindicato Laboral, inclusive com a inclusão de seus dependentes, **desde que arquem com o custo total destes valores diferenciados**, atendidas as normas estabelecidas pela ANS, mediante desconto em folha, previamente autorizado pelo trabalhador.

Parágrafo Quinto – O trabalhador que se afastar de suas atividades laborativas, inclusive, em gozo de benefício previdenciário, terá assegurado o direito de uso do plano odontológico desde que arque integralmente com o valor do plano. Nesta condição o funcionário deverá efetuar o pagamento diretamente ao Sindicato Laboral.

Parágrafo Sexto – Para dar plena efetividade no cumprimento integral do atendimento odontológico, o SINDLURB/DF poderá estabelecer regras e procedimentos administrativos.

Parágrafo Sétimo – É de única e exclusiva responsabilidade do Sindicato Laboral a escolha, contratação e administração, cabendo a este estabelecer os critérios e condições da prestação de serviços abrangidos pela Assistência Odontológica, bem como será de competência exclusiva do Sindicato Laboral, tratar de todos os assuntos envolvendo o plano, seus benefícios e beneficiários.

Parágrafo Oitavo – Cessando ou não havendo repasse ao Sindicato Laboral, do valor convencionado para o auxílio odontológico, as assistências e/ou atendimentos serão suspensos de imediato, ficando o SINDLURB/DF isento de qualquer responsabilidade, presente ou futura.

Parágrafo Nono – Será contratada operadora especializada em plano odontológico, devidamente registrada na ANS.

Parágrafo Décimo – Os efeitos práticos e financeiros desta cláusula, serão contados à partir da homologação deste instrumento coletivo.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INCLUSÃO DE DEPENDENTES NOS PLANOS AMBULATORIAL E ODONTOLÓGICO

Os empregados poderão incluir seus dependentes nos **Planos Ambulatorial e Odontológico**, mediante autorização escrita e expressa ao Sindicato Laboral.

Parágrafo Primeiro – O Empregado que optar pela adesão de familiares nos Planos terá a titularidade em seu CPF, passando assim a ser responsável pelo pagamento da mensalidade dos dependentes.

Parágrafo Segundo – Em havendo saldo de salário após descontos obrigatórios no contracheque, a Empresa descontará, mensalmente, o(s) valor(es) integral(is) da mensalidade, por dependente, e repassá-lo-á ao Sindicato Laboral ou operadora do Plano apontado pelo Sindicato Laboral, cabendo exclusivamente ao SINDILURB/DF contratar e administrar o referido plano.

Parágrafo Terceiro – Em **NÃO** havendo saldo de salário após descontos obrigatórios no contracheque, a Empresa não será responsável pelo repasse, tampouco terá qualquer outro ônus, cabendo **única e exclusivamente** ao funcionário e ao Sindicato Laboral a quitação da mensalidade dos planos ambulatorial e/ou odontológico dos dependentes.

Parágrafo Quarto – No caso de inexistência de saldo de salário, conforme parágrafo anterior, a Empresa informará ao Sindicato Laboral os nomes dos funcionários para que possibilite a cobrança da mensalidade dos dependentes.

Parágrafo Quinto – A Ficha de Adesão ao plano ambulatorial e/ou odontológico dos dependentes será fornecida pelo Sindicato Laboral, cujas especificações serão esclarecidas pelo próprio Sindicato ou pela Operadora do Plano.

Parágrafo Sexto – É de responsabilidade do Sindicato Laboral a entrega de cópia da ficha de Adesão, esclarecimentos sobre prazos de carências estipulada pela Operadora, para que a Empresa realize os descontos.

Parágrafo Sétimo – É de responsabilidade do Sindicato Laboral a entrega da carteirinha ao colaborador.

Parágrafo Nono – O valor será repassado ao Sindicato Laboral até o dia 25 (vinte e cinco) do mês subsequente ao recebimento da fatura pelo tomador dos serviços.

Parágrafo Décimo – Os valores serão diferenciados para os dependentes dos empregados associados ao Sindicato Laboral.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas pagarão, a título de auxílio creche, para todos seus funcionários e funcionárias com filhos de até 06 (seis) anos de idade, o valor único correspondente a 15% (quinze por cento) do Piso Salarial Normativo da Categoria.

Parágrafo Primeiro – O pagamento da parcela está condicionado à entrega da certidão de nascimento dos filhos, cartão de vacina, CPF e declaração de escolaridade, para filhos devidamente matriculados em instituição de ensino que estão na faixa etária indicada no **caput** desta cláusula.

Parágrafo Segundo – As empresas que pagarem o auxílio creche ficarão isentas da manutenção de creches próprias ou ainda de firmar convênios com creche para atendimento aos filhos dos empregados.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA

Ficam instituídos os benefícios obrigatórios do **Assistencial Funeral** no valor de **R\$ 3.000,00** (três mil e trezentos reais) e **Seguro de Vida** no valor de **R\$ 16.000,00** (dezesesseis mil reais), a serem cobertos mediante contratação de apólice de Seguro de Vida e Assistência Funeral com Seguradora, em benefício do empregado.

Parágrafo Primeiro – O SEAC/DF disponibilizará para as empresas apólice de Seguro de Vida e Assistência Funeral com seguradora no valor mensal de **R\$ 3,00** (três reais) por empregado efetivo, limitado ao número de funcionários previstos no contrato de prestação de serviço. A referida apólice de seguro garantirá o pagamento das quantias dispostas no **caput**, em caso de morte do funcionário, de acordo com as condições firmadas com a Seguradora indicada.

Parágrafo Segundo – As empresas serão responsáveis pelo pagamento diretamente à Seguradora, disponibilizada pelo SEAC/DF, bem como deverão manter os funcionários informados quanto ao benefício.

Parágrafo Terceiro – Juntamente com os valores destinados para a Seguradora, a empresa entregará a relação dos empregados efetivos, em arquivo eletrônico e em meio físico, devidamente assinada. A responsabilidade pela conferência e guarda dos documentos será da Seguradora/Corretora.

Parágrafo Quarto – O SEAC/DF figurará na relação como estipulante da apólice, sendo dessa forma representante das empresas, que figurarão como sub-estipulantes, porém, toda a responsabilidade de cunho patrimonial, em caso de inadimplência contratual, recairá sobre as empresas e a Seguradora.

Parágrafo Quinto – Os benefícios descritos no **caput** serão custeados com os valores repassados exclusivamente pelos contratantes da prestação dos serviços, sejam natureza públicos ou privados.

Parágrafo Sexto – As empresas se obrigam a incluir nas planilhas de preço o valor destinado a Apólice de Seguro, na oportunidade de repactuação dos contratos vigentes.

Parágrafo Sétimo – Tendo em vista que o interesse coletivo suplanta o individual, mesmo que as empresas possuam Apólice de Seguro, o valor estipulado nesta cláusula é devido.

Parágrafo Oitavo – A partir da assinatura e registro desta Convenção Coletiva de Trabalho no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas se obrigam, em todas as contratações de natureza públicas ou privadas, bem como em licitações e contratações públicas futuras, a incluir nas suas planilhas de custo e formação de preços o valor destinado a Apólice de Seguro.

Parágrafo Nono – Os benefícios, Seguro de Vida e Assistência Funeral, pelo seu caráter assistencial não integram a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

Parágrafo Décimo – O SEAC/DF se compromete a disponibilizar informação de fácil acesso em seu *website*, contendo o telefone e demais dados necessários, para contato com a seguradora pelos familiares do segurado. É facultado ao SINDLURB/DF promover a mesma divulgação.

Parágrafo Décimo Primeiro – As empresas se comprometem a disponibilizar acesso à Apólice de Seguro a seus empregados.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONVÊNIOS

As empresas se comprometem a descontar em folha de pagamentos dos empregados, os convênios assinados pelo Sindicato Laboral (que existam ou venham a existir), desde que expressamente autorizado pelo empregado, de forma escrita e/ou eletrônica, e repassados para o Sindicato Laboral até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente.

Parágrafo Primeiro – A presente disposição se aplica a todos os benefícios administrados, contratados, operados ou interpostos pelo Sindicato Laboral, inclusive plano de saúde, seguro de vida, colônia de férias, pacotes de viagem, entre outros.

Parágrafo Segundo – As Empresas e Sindicatos se comprometem a firmar convênios com drogarias e óticas, para que assegure aos empregados a aquisição de medicamentos e óculos, mediante receituário médico.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATAÇÃO POR MEIO DE COOPERATIVA

Fica vedada a contratação de mão-de-obra através de cooperativas de trabalho.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISPENSA DO TRINTÍDIO

Caso a projeção do aviso prévio, mesmo que proporcional, se der nos trinta dias que antecedem a data-base da categoria, a empresa ficará dispensada de efetuar o pagamento do salário adicional previsto pelas Lei nº 6.708/79 e a Lei nº 7.238/84, desde que o encerramento do contrato tenha ocorrido por determinação do tomador dos serviços.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA EMPREGADA GESTANTE

As empresas concederão estabilidade de 30 (trinta) dias para as empregadas gestantes, após o retorno da licença compulsória, estabelecida na Constituição Federal. Nesse período, não poderá ser concedido o aviso prévio.

Parágrafo Único – Fica estabelecida a perda da estabilidade, prevista no *caput*, nos casos de rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregado ou rescisão do contrato de prestação de serviço junto ao tomador, devendo ser observado a cláusula de continuidade desta CCT.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO EM VÉSPERA DE APOSENTADORIA

Fica assegurada a estabilidade provisória dos empregados nos 12 (doze) meses, imediatamente anteriores à complementação do tempo de aquisição da aposentadoria, proporcional ou integral, respeitados os critérios estabelecidos pela Legislação Vigente.

Parágrafo Primeiro – A estabilidade será concedida desde que o empregado tenha pelo menos 3 anos de vínculo empregatício com a empresa e comprove, mediante comunicação do empregado, por escrito, ao empregador, que detém todas as condições previstas para aposentadoria, acompanhada dos documentos comprobatórios.

Parágrafo Segundo – Fica estabelecida a perda da estabilidade, prevista no *caput*, nos casos de rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregado ou rescisão do contrato de prestação de serviço da empregadora junto ao tomador, devendo ser observada a cláusula de continuidade desta CCT.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - QUITAÇÃO ANUAL

As Empresas e Sindicatos promoverão a quitação anual de obrigações trabalhistas, na forma prevista em lei vigente.

Parágrafo Primeiro – Pelo serviço prestado, a empresa pagará ao Sindicato Laboral a quantia de R\$ 10,00 (dez reais) por quitação realizada.

Parágrafo Segundo – De forma a incentivar a boa prestação de serviço pelo Sindicato Laboral, esse se obriga a indenizar a empresa que for acionada judicialmente em razão de verbas quitadas em decorrência da quitação anual ou não apontadas na mesma. O valor a ser indenizado será correspondente ao mesmo valor pago ao Sindicato Laboral, corrigido desde a data da promoção da quitação.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO INCENTIVO À CONTINUIDADE

Fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública, ou novo contrato administrativo, ou particular e/ou contrato emergencial, ficarão obrigadas a contratar os empregados da empresa anterior sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e

a prestação dos serviços, limitado ao quantitativo de empregados do novo contrato, obrigando as empresas que perderem o contrato a comunicar o fato ao Sindicato Laboral até 20 (vinte) dias antes do final do mesmo.

Parágrafo Primeiro – É facultado às empresas sucedidas realocar seus funcionários para outros postos de trabalho, no exercício da mesma função e com posto fixo, garantindo estabilidade ao trabalhador por 90 (noventa) dias, dispensando assim a contratação desses empregados pela empresa sucessora que não poderá exigi-los.

Parágrafo Segundo – Não exercendo sua faculdade de realocar seus trabalhadores, a empresa sucedida estará obrigada a dispensar os empregados para permitir a contratação pela empresa sucessora, mediante as seguintes condições:

- I) O Termo de rescisão Contratual, no campo referente à forma de rescisão, constará "sem justa causa" e deverá constar, obrigatoriamente, no ato de homologação, a expressa referência à cláusula.
- II) A empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços admitirá o empregado da empresa anterior e a ele concederá estabilidade no emprego de 90 (noventa) dias, sendo vedada a celebração de contrato de trabalho a título de experiência nesse período.
- III) No período da estabilidade (90 dias) a empresa que está assumindo a contratação só poderá demitir o empregado por cometimento de falta grave ou por pedido formal do empregado.
- IV) A empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços admitirá o empregado da empresa anterior que estiver em gozo de qualquer das estabilidades previstas nesta CCT, ou por força de lei, e a ele concederá estabilidade no emprego de 90 (noventa) dias, sendo vedada a celebração de contrato de trabalho a título de experiência nesse período.
- V) A empresa que está perdendo o contrato de prestação de serviços fica desobrigada do pagamento do aviso prévio e suas respectivas projeções, da indenização adicional prevista no artigo 9º das Leis nº 7.238/84 e 6.708/79, obrigando-se, entretanto, a pagar as demais verbas rescisórias, sendo que a multa fundiária (art. 9º Decreto nº 99.684/90), será calculada no percentual de 40% (quarenta por cento) do FGTS devido ao empregado.
- VI) As verbas rescisórias a que se refere o item anterior deverão ser quitadas até o 10º (décimo) dia após a rescisão do contrato de trabalho do empregado, ficando ajustado que o salário base para cálculo das verbas rescisórias é o correspondente ao do último dia do contrato de trabalho, acrescido da média das parcelas salariais variáveis, como horas extras e outras pagas com habitualidade, na forma da lei.
- VII) Na hipótese de funcionário com estabilidade, a empresa vencida poderá liberar o profissional com o pagamento de 100% (cem por cento) das verbas rescisórias.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO

Considerando a peculiaridade da execução dos serviços executados pelos empregados das empresas que, preponderantemente exercem funções de natureza externa, convencionou-se que os próprios empregados **têm a obrigação de usufruir integralmente o intervalo para repouso e alimentação**, independente da supervisão hierárquica específica para esse fim, dada a sua impossibilidade.

Parágrafo Primeiro – Os Sindicatos, Laboral e Patronal, reconhecem que dentre os empregados mencionados no **caput** desta cláusula, enquadram-se aqueles que exercem atividades externas (exemplificadamente, as funções de coletores, motoristas, varredores, serventes e ajudantes de equipes de serviços diversos). Funções essas, relativas a todas as atividades do setor, onde couber, a saber: coleta de resíduos domiciliares, de serviço de saúde, varrição, pinturas de guias, demais serviços afins e, portanto, estão dispensados da assinalação dos intervalos intrajornada de seus controles de frequência, substituindo os nos termos do parágrafo 2º do artigo 74 da CLT e do artigo 3º da portaria MTPS 3.626, de 13 de novembro de 1991.

Parágrafo Segundo – As partes convencionam que o intervalo intrajornada dos trabalhadores da área da coleta poderá ser reduzido para 30 (trinta) minutos nas jornadas superiores a 06 (seis) horas, desde que haja a compensação do período no final da jornada de trabalho e o trabalhador concorde expressamente por escrito.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho será controlada por folha, livro, ou cartão de ponto, ou ainda por outras formas de registros mecânicos ou eletrônicos, relógios fixos ou móveis, sendo obrigatória a marcação da hora de entrada e saída, devendo haver a pré-assinalação do período de repouso, em conformidade com o Art. 74, § 2º da CLT.

Parágrafo Único – Considerando que as atividades exercidas pelas empresas abrangidas por esta CCT são de caráter inadiável e essencial à população, fica estabelecida a condição normal para o trabalho em domingos e feriados, desde que:

- a) As empresas providenciem escala de trabalho extraordinário para os domingos e feriados, dando conhecimento prévio aos empregados escalados;
- b) Não havendo a possibilidade de concessão de correspondente folga compensatória, as horas extras trabalhadas nos domingos e feriados serão remuneradas com o acréscimo de 100% (cem por cento).

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

As empresas representadas pelo SEAC/DF e SINDILURB/DF poderão manter Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, a saber:

- a) cartão de ponto manual;
- b) folha de frequência;
- c) biometria;
- d) controle de ponto por cartão magnético;
- e) sistema de ponto eletrônico alternativo; e outros permitidos por lei.

Parágrafo Único – As partes signatárias reconhecem que o Sistema de Controle de Jornada ora ajustado atende as exigências do artigo 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho e o disposto no art. 2º da Portaria nº. 373 de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, dispensando-se a instalação do Registrador Eletrônico de Ponto – REP.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - MUDANÇA DE SETOR E/OU DA JORNADA DE TRABALHO

Os empregados serão avisados da mudança definitiva de setor, com no mínimo 10 (dez) dias de antecedência, e da mudança definitiva de horário em, no mínimo, de 03 (três) dias de antecedência.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS DE EMPREGADO ESTUDANTE

Em se havendo incompatibilidade entre o horário de trabalho e a prova periódica, serão abonadas as faltas de empregados estudantes, devidamente matriculados em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecidos pelo MEC, quando estes forem submetidos a provas periódicas, desde que a empresa seja avisada, por escrito, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

Parágrafo Único – Cabe ao empregado a comprovação, por escrito, do comparecimento para feitura da prova periódica, sob pena de ser descontado de seu salário a falta correspondente.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO DE FÉRIAS

As empresas se obrigam a comunicar o empregado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias a data de início de gozo de férias, salvo por solicitação expressa do empregado.

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PAGAMENTO DE FÉRIAS

O pagamento da remuneração das férias e do abono pecuniário, correspondente a 1/3 (um terço) das férias, será efetuado em até 02 (dois) dias antes do início do respectivo período.

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS DA GESTANTE

A empresa garantirá que a empregada gestante, após completar o período aquisitivo, poderá marcar seu período de férias na sequência da licença-maternidade.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - VESTIÁRIO

As empresas se comprometem a providenciar instalações adequadas para vestiários e sanitários com chuveiros para seus empregados, em condições higiênicas adequadas.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PROTETOR SOLAR

As empresas concederão protetor solar, a partir de 1º de maio de 2016, a todos seus funcionários e funcionárias que trabalham em vias públicas.

UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE UNIFORME

As empresas fornecerão gratuitamente, 03 (três) mudas anuais de uniformes a seus empregados, nos casos em que for obrigatório o uso para o desempenho de suas funções. Caso seja necessário, as empresas poderão fornecer novas mudas gratuitamente.

Parágrafo Primeiro – Fica assegurado às empresas o direito de descontar do empregado o valor do uniforme fornecido gratuitamente diretamente do salário ou da remuneração, em caso de extravio, danos decorrentes de utilização indevida ou fora do serviço e não devolução quando da rescisão contratual ou substituição do uniforme cedido.

Parágrafo Segundo – Fica vedada a utilização do uniforme fora do horário de trabalho.

Parágrafo Terceiro – A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, pois os produtos utilizados para a higienização das vestimentas é de uso comum.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ELEIÇÕES PARA A CIPA

As empresas se comprometem, nas épocas próprias, a divulgar internamente o processo eleitoral para formação da CIPA, por meio de quadro de avisos específico.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PARA CIPEIROS

Fica estabelecida a perda da estabilidade do **CIPEIRO**, nos casos de rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregado ou rescisão do contrato de prestação de serviço da empregadora junto ao tomador, devendo ser observada a cláusula de continuidade desta CCT.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES MÉDICOS E PPRA

As empresas se comprometem a cumprir plenamente as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, inerentes à exigidas por conta da sua atividade econômica, em especial ao PCMSO, instituída pela NR 7 e PPRA pela NR 9. É assegurado ao SINDLURB/DF o acesso a esses Programas para fins de consultas, desde que previamente combinado com as empresas.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS DO SINDLURB/DF

As empresas poderão disponibilizar, em suas sedes e nos locais de trabalho, espaço para fixação de quadro de aviso, comunicações e informações, de interesse da categoria profissional, sob controle do SINDLURB/DF.

Parágrafo Único – Nos locais de trabalho, a colocação fica na dependência de autorização do tomador de serviços.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ELEIÇÃO DE DELEGADOS SINDICAIS

O SINDLURB/DF fará eleição para 10 (dez) Delegados Sindicais, os quais cumprirão mandato na vigência da presente Convenção Coletiva.

Parágrafo Primeiro – Aos 10 (dez) Delegados Sindicais regularmente eleitos, deverá ser respeitado o limite de 5 (cinco) delegados por empresa.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DO AFASTAMENTO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

Aos membros da diretoria do SINDLURB/DF, efetivos e suplentes, com mandato de direção, serão liberados 03 (três) diretores com ônus para as empresas, respeitando a proporção da divisão de lotes prestadores dos serviços.

Parágrafo Único – Fica estabelecida a perda da estabilidade, prevista no *caput*, nos casos de rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregado ou rescisão do contrato de prestação de serviço da empregadora junto ao tomador, devendo ser observada a cláusula de continuidade desta CCT.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MENSALIDADE SINDICAL

Para o trabalhador associado ao SINDLURB/DF, será devido o pagamento de 2% (dois por cento) da remuneração mensal, em favor do SINDLURB/DF, desde que previamente autorizado pelo trabalhador, na forma escrita ou eletrônica, para emissão do boleto de cobrança a ser enviado pelo Sindicato Laboral.

Parágrafo Primeiro – A mensalidade do mês de dezembro de cada ano passará de 2% (dois por cento) para 4% (quatro por cento) da remuneração de cada empregado associado.

Parágrafo Segundo – A autorização será feita de forma individual e, para as autorizações escritas, assinada pelo trabalhador optante.

Parágrafo Terceiro – O desconto em folha de pagamento poderá ser efetuado, mediante determinação judicial e pelo período que perdurar a determinação. O Sindicato Laboral, por sua vez, se obriga a indenizar a empresa que acionada judicialmente, em razão do desconto efetuado em folha, conforme previsão desta cláusula.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO PATRONAL

Considerando o previsto no art. 611-A da CLT, prevalecerão sobre a lei todos os pontos objetos de Acordo ou Convenção Coletiva, ressaltados as vedações previstas no art. 611-B; Considerado que o art. 611-B não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, diante disso prevalece o negociado sobre o legislado; Assim por deliberação da Assembleia Geral do Sindicato patronal de acordo com o disposto no art. 8º, inciso III da Constituição Federal, todas as empresas que exercem atividades representadas pelo SEAC/DF recolherão a CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO PATRONAL, para a assistência a todos e não somente a associados, no valor total de R\$ 10,00 (dez reais), por empregado (comprovado por meio do CAGED), referente ao mês de junho de 2019, a ser recolhida em 4 (quatro) parcelas iguais e sucessivas, até o dia 15 (quinze) dos meses de julho, agosto, setembro e outubro de 2019, conforme orientação emanada da Decisão do Supremo Tribunal Federal - STF - RE 220.700-1 - RS - DJ. 13.11.98 e, mais recentemente, a decisão RE-189.960-3 – DJ. 17.11.2000, facultado o direito à oposição, a ser manifestado em formulário disponível na sede do SEAC/DF, até o dia 30 de junho de 2019. Às empresas associadas ao SEAC/DF que fizerem o recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal até às datas acima fixadas, será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento). As guias de pagamentos deverão ser emitidas pelo site do SEAC/DF (www.seac-df.com.br).

Parágrafo Primeiro – Caso a guia de recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal possua valor inferior a R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) por empresa, o pagamento deverá ser efetivado em única parcela até o dia 15 de julho.

Parágrafo Segundo – Caso o recolhimento seja feito em desacordo com o previsto no **caput** da presente cláusula, a empresa não se beneficiará do desconto acima concedido, sendo-lhe imputada, ainda, uma multa de 2% (dois por cento) e 0,22% (zero vírgula vinte e dois por cento) de juros, por dia de atraso, sobre o valor total da contribuição, ficando inadimplente com o Sindicato Patronal até à regularização da situação econômica.

Parágrafo Terceiro – Em caso de não recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal prevista no **caput** da presente cláusula, poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

Parágrafo Quarto – As empresas que exercem atividades representadas pelo SEAC/DF recolherão a Taxa Assistencial, conforme guia disponibilizada em site próprio do Sindicato Patronal. (<http://www.seac-df.com.br/taxa-assistencial/>)

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL

Por força desta convenção e em atendimento ao disposto no art. 607 da CLT, as empresas para firmarem contratos ou aditivos com órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, **deverão** apresentar certidão de regularidade para com suas obrigações sindicais.

Parágrafo Primeiro – Esta certidão será expedida pelos Sindicatos Convenentes, conjuntamente, assinada por seus Presidentes ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

Parágrafo Segundo – Consideram-se obrigações sindicais:

- a) Recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal;
- b) Cumprimento integral desta Convenção e as obrigações desta;
- c) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e estaduais;

d) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

Parágrafo Terceiro – A validade da certidão está condicionada à assinatura de ambos os entes sindicais.

Parágrafo Quarto – A não solicitação, por parte do órgão público ou privado, da certidão de que trata a presente cláusula poderá acarretar em responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, nos termos da Súmula 331, item IV, do Tribunal Superior do Trabalho, modificada pelo Superior Tribunal Federal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATUAÇÃO CONJUNTA DOS SINDICATOS PATRONAL E LABORAL

Os Sindicatos Convenientes assumem o compromisso de atuarem em conjunto e formalmente, a título de notificação, quando o contratante dos serviços não conceder e/ou pagar os reajustes e repactuações dos contratos no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da definição e ultimação negocial da data-base e/ou solicitação da contratada, ou ainda quando houver descumprimento das demais cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, mediante solicitação da empresa interessada, desde que esta esteja quite com as obrigações desta CCT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - REGRAS ABSTRATAS E IMPESSOAIS DO SEGMENTO

Esta Convenção Coletiva de Trabalho estabelece regras abstratas e impessoais do segmento. É verdadeira Norma Legal e, portanto, dentro da categoria a que esse destina é, também, verdadeira Fonte do Direito. Neste sentido pode-se afirmar, com “severus in iudicando” que cuida-se de verdadeiro direito positivo aplicável. É lei embora tenha forma de Convenção Coletiva. A Constituição Federal (art. 7º, inc. XXVI) reconhece as Convenções Coletivas de Trabalho. Diante desse fundamento constitucional estas integram o nosso sistema de normas jurídicas trabalhistas. É certo que a Convenção Coletiva de Trabalho tem uma extensão menor que a norma legal, por isso opera efeitos jurídicos apenas no seu âmbito de abrangência. Mas esta é uma diferença que não pode ser considerada para excluí-la no campo das Normas Jurídicas, já que – como acentua o Mestre Carmelutti – a Nação é o limite máximo e não o limite mínimo de extensão da norma e, portanto, podem existir normas, legais e consuetudinárias, que se refiram a uma coletividade menor, por exemplo, leis limitadas a uma região. A Convenção Coletiva de Trabalho delimita os limites da categoria porque, assim como a Nação é o limite máximo da extensão da norma legal, o segmento, como um todo, é o objeto máximo da aplicação da (norma) Convenção Coletiva de Trabalho. A Constituição Federal de 1988 (art. 7º, inc. XXVI) prestigiou extraordinariamente os instrumentos normativos nascidos no ventre da negociação coletiva. Além de reconhecer a sua legitimidade legal de cunho social e caráter normativo, a Carta de 1988 conferiu autonomia institucional para se modelar e dirigir os direitos e deveres trabalhistas da categoria, aperfeiçoando-os para a adaptação peculiar de cada segmento. A leitura dos incisos IV, XIII e XVI do art. 7º conduz à inequívoca conclusão de que as Convenções Coletivas de Trabalho adquirem notável relevo legal na Carta Política. Destarte, inegável se mostra à natureza legalista das Convenções Coletivas de cada categoria, vez que estas são verdadeiras normas legais a serem seguidas, **obrigatoriamente**, pelos operadores do direito trabalhista e por todos os integrantes do segmento, sob pena de inquestionável afronta à Constituição Federal. As normas aqui estabelecidas, que visam proteger a incolumidade, moralidade e dignidade do segmento e o seu fiel cumprimento, deve ser uma constante para todos, seja empregado, empregador ou tomador de serviços.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA TENTATIVA PRÉVIA DE RESOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL

Nas hipóteses de descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho, que extrapolem a natureza trabalhista, em especial, aquelas imputações de natureza criminal, o Sindicato Laboral se compromete a convocar a empresa apontada como descumpridora para tentativa prévia de resolução extrajudicial, em tempo hábil e dando amplo conhecimento sobre as irregularidades por ele constatadas.

Parágrafo Único – Apenas após comprovado silêncio da empresa convocada, ou infrutífera a tentativa de resolução extrajudicial, o Sindicato Laboral ajuizará a ação pertinente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONCILIAÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS

Eventuais divergências de interpretação das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser comunicadas, por escrito, aos Sindicatos Convenientes, para fins de conciliação, no prazo de 15 (quinze) dias antes de serem submetidas à Justiça do trabalho.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PROCESSO LICITATÓRIO

As empresas deverão sempre colacionar a presente Convenção Coletiva de Trabalho nas suas propostas, quando participarem de processo licitatório.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MULTA OBRIGAÇÃO DE FAZER

Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer constantes do presente instrumento no valor equivalente a 30% (trinta por cento) do piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada, para a empresa que dentro do prazo de 6 (seis) meses não tenha incidido nesta penalidade.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, da presente Convenção, obedecerá às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS

Fica acordado que será garantido para todos os empregados de cada empresa as condições mais favoráveis já existentes nas mesmas.

ANTONIO JOSE RABELLO FERREIRA
PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRABALHOS TEMPORARIO E SERVICOS
TERCEIRIZAVEIS DO DF

JOSE CLAUDIO DE OLIVEIRA
PRESIDENTE
SIND DOS TRAB NAS ASSOC COMUNIT DE CARR E DEMAIS PREST DE SERV TERCEIRIZ EM PARCERIA E/OU CONV
NA LIMP PUBLICA DO DF

ANEXOS

ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA DOS TRABALHADORES

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.