

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS – UFMG
Faculdade de Educação – FaE
Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional Educação e Docência
Linha de Pesquisa: Trabalho e Educação

Claudio Jeová Sétimo Brandão

Direito de recusa ao trabalho com riscos graves e iminentes: O paradoxo entre o direito positivado e a prática no trabalho dos eletricitários que atuam em uma empresa estatal de MG

Belo Horizonte

2023

Claudio Jeová Sétimo Brandão

Direito de recusa ao trabalho com riscos graves e iminentes: O paradoxo entre o direito positivado e a prática no trabalho dos eletricitários que atuam em uma empresa estatal de MG

Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação do Mestrado Profissional em Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, na Linha de Pesquisa Trabalho e Educação.

Orientador: Prof. Dr. Geraldo Márcio Alves dos Santos

Coorientador: Prof. Dr. Márcio Tulio Viana

Belo Horizonte

2023

VERSO DA FOLHA DE ROSTO

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta dissertação, desde que citada a fonte:

Belo Horizonte, 10 de janeiro de 2023

Claudio Jeová Sétimo Brandão

FICHA CATOLOGRÁFICA

B817d T	<p>Brandão, Claudio Jeová Sétimo, 1970- Direito de recusa ao trabalho com riscos graves e iminentes [manuscrito] : o paradoxo entre o direito positivado e a prática no trabalho dos eletricitários que atuam em uma empresa estatal de MG / Claudio Jeová Sétimo Brandão. - Belo Horizonte, 2023. 89 f. : enc, il., color.</p> <p>Dissertação -- (Mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação. Orientador: Geraldo Márcio Alves dos Santos. Coorientador: Márcio Tulio Viana. Bibliografia: f. 73-78. Anexos: f. 79-89. [Inclui anexo com recurso educacional, com o título: "cartilha sobre direito de recusa" p. 79-84].</p> <p>1. Educação -- Teses. 2. Educação para o trabalho -- Teses. 3. Saúde e trabalho -- Teses. 4. Trabalhadores da indústria elétrica -- Condições de trabalho -- Teses. 5. Trabalhadores da indústria elétrica -- Segurança do trabalho -- Teses. 6. Trabalhadores da indústria elétrica -- Avaliação de riscos -- Teses. 7. Eletricidade -- Acidentes -- Teses. 8. Eletricidade -- Avaliação de riscos -- Teses. 9. Direito do trabalho -- Aspectos educacionais -- Teses. I. Título. II. Santos, Geraldo Márcio Alves dos, 1971-. III. Viana, Márcio Tulio, 1946-. IV. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação.</p>
------------	--

CDD- 613.62

Catálogo da fonte: Biblioteca da FaE/UFMG (Setor de referência)

Bibliotecário: Ivanir Fernandes Leandro CRB: MG-002576/O



ATA DA DEFESA DA DISSERTAÇÃO DO ALUNO: CLAUDIO JEOVÁ SETIMO BRANDÃO

Realizou-se, no dia 10 de janeiro de 2023, às 14 horas, por videoconferência, a 379ª defesa de dissertação, intitulada “*Direito de recusa ao trabalho com riscos graves e iminentes: O paradoxo entre o direito positivado e a prática no trabalho dos eletricitários que atuam em uma empresa estatal de MG*”, apresentada por CLAUDIO JEOVÁ SETIMO BRANDÃO, número de registro 2020665349, graduado no curso de DIREITO, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em EDUCAÇÃO E DOCÊNCIA, à seguinte Comissão Examinadora: Prof(a). Geraldo Marcio Alves dos Santos - Orientador (FaE/UFMG), Prof(a). Marcio Tulio Viana (PUC Minas), Prof(a). Inajara de Salles Viana Neves (UFOP), Prof(a). Cezar Luiz de Mari (Universidade Federal de Viçosa).

A Comissão considerou a dissertação:

- Aprovada
 reprovada
 Aprovada com indicação de correções


A Banca sugeriu e o candidato acatou a mudança do título da dissertação para:

Finalizados os trabalhos, lavrei a presente ata que, lida e aprovada, vai assinada por mim e pelos membros da Comissão.

Belo Horizonte, 10 de janeiro de 2023.


Prof(a). Geraldo Marcio Alves dos Santos (Doutor)


Prof. Dr. Marcio Tulio Viana (co-orientador)


Profª. Dra. Inajara de Salles Viana Neves - UFOP

Documento assinado digitalmente



CEZAR LUIZ DE MARI

Data: 19/01/2023 13:29:21-0300

Verifique em <https://verificador.iti.br>

Prof. Dr. Cezar Luiz De Mari - UFV



FOLHA DE APROVAÇÃO

Direito de recusa ao trabalho com riscos graves e iminentes: O paradoxo entre o direito positivado e a prática no trabalho dos eletricitários que atuam em uma empresa estatal de MG

CLAUDIO JEOVÁ SETIMO BRANDÃO


Dissertação submetida à Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós- Graduação em EDUCAÇÃO E DOCÊNCIA/MP, como requisito para obtenção do grau de Mestre em EDUCAÇÃO E DOCÊNCIA, área de concentração ENSINO E APRENDIZAGEM.

Aprovada em 10 de janeiro de 2023, pela banca constituída pelos membros:


Prof(a). Geraldo Marcio Alves dos Santos (Doutor)


Prof(a) Dr.Márcio Túlio Viana – PUC Minas


Prof(a).Dra. Inajara de Salles Viana Neves - UFOP

Documento assinado digitalmente
 CEZAR LUIZ DE MARI
Data: 19/01/2023 13:29:21-0300
Verifique em <https://verificador.iti.br>

Prof(a). Dr. Cezar Luiz de Mari – UFV

Belo Horizonte, 10 de janeiro de 2023.

Claudio Jeová Sétimo Brandão

Direito de recusa ao trabalho com riscos graves e iminentes: O paradoxo entre o direito positivado e a prática no trabalho dos eletricitários que atuam em uma empresa estatal de MG

Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação do Mestrado Profissional em Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, na Linha de Pesquisa Trabalho e Educação.

Aprovado em 10 de janeiro de 2023.


Prof(a). Geraldo Marcio Alves dos Santos (Doutor)



Prof. Dr. Marcio Tulio Viana (co-orientador)



Membro titular/ interno: Prof^ª. Dra. Inajara de Salles Viana Neves
- Universidade Federal de Ouro Preto

Documento assinado digitalmente



CEZAR LUIZ DE MARI

Data: 19/01/2023 13:29:21-0300

Verifique em <https://verificador.iti.br>

Membro titular/externo: Prof. Dr. Cezar Luiz De Mari -
Universidade Federal de Viçosa

Belo Horizonte, 10 de janeiro de 2023

DEDICATÓRIA

Dedico a todos os trabalhadores e trabalhadoras desse país, que lutam, resistem no dia a dia em suas atividades laborais. Em especial, aos trabalhadores eletricitários do Estado de Minas Gerais, objeto de análise dessa pesquisa.

AGRADECIMENTOS

Dedico a Deus, ser supremo e onipresente que me proporciona vida e saúde para estar aqui. A Sirlaine, minha mulher, amiga e companheira que me incentiva e me acompanha por toda essa trajetória. Obrigado pelo carinho, amor, dedicação e leituras dos meus textos. Te amo!

Aos meus dois filhos Pedro e Luísa, que transformaram minha vida e me completam com suas existências. Obrigado por vocês fazerem parte da minha vida. Amo vocês incondicionalmente.

A todos os meus cinco irmãos: João, Lada, Adésio, Monica e Eduardo que torcem muito por mim e tenho certeza que se enchem de orgulho, com cada conquista ao longo da minha vida. Amo todos vocês.

A minha Sogra Ana, pelo apoio, carinho comigo e com meus filhos ao longo desses anos. Meu muito obrigado por tudo! Aos meus dois amigos Anderson e Eduardo, que me acompanham ao longo de mais de três décadas e por isso também, transformaram-se em irmãos e torcem sempre por mim. Estamos juntos sempre!

Um agradecimento mais que especial, ao professor, amigo e orientador Geraldo Marcio, por acreditar sempre em mim. Por todo esse período que passamos juntos durante a pesquisa. Ambos temos uma trajetória de vida parecida, além de termos amor e orgulho em torcer pelo Galo. Ao professor Marcio Tulio, que tão gentilmente aceitou o convite para co-orientar esta pesquisa, meu muito obrigado.

E por fim, um agradecimento permeado de muito amor, a minha mãe, Maria Madalena Brandão ou simplesmente, D. Lia, que nos deixou órfãos de sua presença física há alguns anos, mas que nunca nos deixará em pensamentos, amor, carinho e eterna saudades. Mãe! Obrigado por tudo que a senhora fez por mim e por todos, te amo eternamente!

EPÍGRAFE

“Ser radical é agarrar as coisas pela raiz, e a raiz do homem é o próprio homem”

K.MARX

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
CF	Constituição Federal
CEMIG	Companhia Energética de Minas Gerais
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CUT	Central Única dos Trabalhadores
EPI	Equipamento de Proteção Individual
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
MPT	Ministério Público do Trabalho
NR	Normas Regulamentadoras
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PPP	Perfil Psicográfico Previdenciário
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
STF	Supremo Tribunal Federal
SESMT	Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
SUS	Sistema Único de Saúde
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

RESUMO

A presente pesquisa tem como eixo central a abordagem sobre o tema direito de recusa ao trabalho com riscos graves e iminentes. Assim, buscamos discutir, apresentar e identificar suas principais contradições e complexidades na relação do trabalho que se apresenta com riscos graves e iminentes, privilegiando o ponto de vista dos trabalhadores eletricitários efetivos que atuam no município de Belo Horizonte/MG, mais especificamente da área técnica e de manutenção de energia de alta tensão de uma empresa estatal do estado de Minas Gerais. O referencial teórico-metodológico contará com o trabalho como categoria analítica central, (Marx, 1985; Saviani, 2006; Antunes, 2018), o princípio educativo do trabalho (Gramsci, 1995; Saviani, 1994; Santos, 2004; 2010), saúde e segurança do trabalho (Calvo, 2020; Freitas, 1994; Lima, 2015, Calvo, Ferreira, Cunha e Mendes, 2020) e o direito do trabalho (Viana, 1996; 2000; 2017, Saraiva, 2017, Delgado, 2017). A metodologia utilizada tem como principal viés fazer uma abordagem descritiva, com análises e interpretações dentro da perspectiva da pesquisa qualitativa, além de uma revisão bibliográfica. Foram utilizadas entrevistas semiestruturadas realizada de forma remota e presencial com os trabalhadores eletricitários do quadro ativo da empresa entre maio a setembro de 2022. As entrevistas buscam identificar de que forma os trabalhadores percebem e se utilizam do direito de recusa na prática diária de seu trabalho, apresentado como possibilidade de ser utilizado como instrumento de segurança, saúde e de preservação a vida. A pesquisa demonstrou que o direito de recusa é um tema complexo e paradoxal no sentido de ser um direito positivado, mas que ainda não traz garantias ao trabalhador e que pouco a utiliza em seu benefício. Por fim, apresentamos como proposta de produto ou recurso educativo, uma cartilha direcionada aos trabalhadores eletricitários, cujo conteúdo terá a finalidade de informar sobre o direito de recusa ao trabalho, segurança e bem-estar no ambiente de trabalho.

Palavras Chave: Direito de Recusa, Riscos à saúde, Trabalho, Resistência.

ABSTRACT

The present research has as its central axis the approach on the subject of the right to refuse to work with serious and imminent risks. Thus, we seek to discuss, present and identify its main contradictions and complexities in the work relationship that presents serious and imminent risks, favoring the point of view of effective electrical workers who work in the city of Belo Horizonte/MG, more specifically in the technical area. and maintenance of high voltage energy for a state-owned company in the state of Minas Gerais. The theoretical-methodological framework will have work as a central analytical category (Marx, 1985; Saviani, 2006; Antunes, 2018), the educational principle of work (Gramsci, 1995; Saviani, 1994; Santos, 2004; 2010), health and work safety (Calvo, 2020; Freitas, 1994; Lima, 2015, Calvo, Ferreira, Cunha and Mendes, 2020) and labor law (Viana, 1996; 2000; 2017, Saraiva, 2017, Delgado, 2017). The methodology used has as its main bias to make a descriptive approach, with analyzes and interpretations within the perspective of qualitative research, in addition to a bibliographic review. Semi-structured interviews were carried out remotely and in person with electrical workers on the company's active staff between May and September 2022. The interviews sought to identify how workers perceive and use the right of refusal in the daily practice of their work, presented as a possibility of being used as an instrument of safety, health and preservation of life. The research showed that the right of refusal is a complex and paradoxical issue in the sense of being a positive right, but that still does not bring guarantees to the worker and that little is used for their benefit. Finally, we present, as a proposal for a product or educational resource, a booklet aimed at electrical workers, whose content will aim to inform about the right to refuse work, safety and well-being in the work environment.

Keywords: Right of Refusal, Health Risks, Work, Resistance.

SUMÁRIO

1.0-Introdução.....	13
1.1-Da experiência de vida e do trabalho: A origem do projeto de pesquisa	13
1.2- Estruturação da Dissertação.....	16
1.3- Hipóteses	16
1.4- Objetivo Geral.....	16
1.5- Objetivos Especificos.....	17
1.6- Procedimentos Metodológicos.....	17
1.6.1-Instrumento da Dissertação.....	17
1.6.2- Sujeitos da Pesquisa.....	18
2.0-Referencial Teórico	20
2.1- O trabalho.....	21
2.2- O Trabalho na contemporaneidade: gestão e organização do processo de trabalho.....	26
2.3 Princípio Educativo do Trabalho.....	28
2.4-Trabalho Prescrito e Trabalho Real: A experiência e os saberes.....	31
2.5- Aspectos sobre o direito de recusa.....	33
2.5.1- O direito de recusa no Brasil	36
2.5.2- Direito de recusa: Seus paradoxos e sua complexidade	39
2.5.3- O Direito de recusa e o direito de resistência.....	42
2.5.4- O direito de recusa: A Experiência Internacional.....	44
2.5.5- As principais NRs -Normas Regulamentadoras- que abordam sobre o direito de recusa ao trabalho	46
2.5.6- Tratados Internacionais – A Convenção 155- Organização Internacional do Trabalho- OIT.....	49
3-Análise de dados da pesquisa.....	51
3.1 Caracterização do campo de pesquisa. Um breve histórico.....	53
3.2- Caracterização dos trabalhadores eletricitários entrevistados.....	54
3.3- O trabalho real e as categorias de análise da pesquisa.....	55
3.3.1- Do ambiente (campo) de trabalho aos cuidados com a segurança contrapondo com a recusa ao trabalho com riscos: Do prescrito ao real executado.....	56

3.3.2 -Paradoxo do direito de recusa diante da realidade do trabalho: Medo e Perseguição.....	59
3.3.3-Acidentes e riscos: Existe um culpado?	62
3.3.4 Casos concretos do uso do direito de recusa.....	63
3.3.5 – O exemplo da recusa utilizada de forma diferente ao que está prescrito.....	66
3.3.6 Ação e percepção sindical junto aos trabalhadores eletricitários.....	68
4- Considerações Finais.....	70
5- Referências	73
6- Apresentação de resultados e do Produto (principio educativo)	79
ANEXO I	85
ANEXO II	87

1 INTRODUÇÃO

1.1 Das experiências de vida e do trabalho. A origem do projeto de pesquisa

O interesse por esta pesquisa partiu inicialmente de minhas inquietações profissionais na lida com os relatos de prejuízos que um trabalho coercitivo pode causar ao trabalhador, de tal forma que a temática sobre o trabalho me levou a frequentar espaços de estudos do mundo do trabalho como, por exemplo, o NETE¹ - Núcleo de Estudos Sobre Trabalho e Educação. Assim, com um maior aprofundamento, o tema foi se convertendo na proposta de pesquisa acadêmica sobre o Direito de Recusa.

Contudo, minha trajetória com o trabalho teve início ainda na infância. Aos 12 anos de idade, por necessidades econômicas da família trabalhei como vendedor de picolés, entregador de compras de supermercado, auxiliar de artesanato, entre outros. Porém, foi na fase adulta, então com 19 anos, que tive uma experiência mais profunda com o trabalho. Nessa fase da vida trabalhei como bancário, quando pude me aproximar do movimento sindical, das lutas por melhores condições de trabalho. Nesse mesmo período, iniciei minha primeira graduação no curso de História pela PUC-MG. Durante o curso tive uma jornada dupla, pois foi necessário trabalhar e estudar.

Após a graduação, trabalhei como professor de História na rede pública do Estado de Minas Gerais e, durante quase 10 anos, atuei como professor contratado. Tive experiências importantes marcadas pela luta em defesa da escola pública, pela participação nos movimentos sindicais, pela busca da valorização profissional da educação, aliados à possibilidade de contribuir à formação de jovens e adultos.

Contudo em 2009, por problemas de saúde e financeiros, iniciei uma nova experiência de trabalho. Dessa vez, trabalhei na área comercial de uma empresa privada, como representante (vendedor) de bens e de serviços. A busca pelo cliente, pelo atendimento de metas, por cumprir longas jornadas de trabalho, por se sentir “dono” de seu trabalho e de seu resultado, fez com que essa atividade se tornasse extremamente cansativa e alienante.

No ano de 2015, graduei como Bacharel em Direito, e nesse mesmo ano e com a devida regularização junto a OAB/MG, comecei a atuar como advogado principalmente na área trabalhista. Como advogado trabalhista, me deparei com situações que envolviam um grande

¹ Núcleo de Estudos Sobre Trabalho e Educação- NETE (Fae/UFMG), criado em junho de 1995 e constitui-se como uma instância de congregação de atividades interdisciplinares de ensino, pesquisa e extensão da Faculdade de Educação da UFMG nucleadas pelo tema Trabalho e Educação.

número de trabalhadores que são acometidos por doenças laborais de toda ordem. Conforme apontam dados do Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho do Ministério Público Federal², entre 2012 a 2020 foram afastados de seus trabalhos 1.991.210 trabalhadores e ainda foram contabilizados 20.467 óbitos, o que representa 1 óbito a cada 4 horas.

Esses dados estarrecedores sobre afastamento e óbitos de trabalhadores no Brasil me levaram a inúmeras indagações e possibilidades que se associam ao direito de recusa. Afinal, *a priori*, o direito de recusa está presente no sistema jurídico brasileiro no qual o trabalhador pode ter o direito de recusar o trabalho que possa colocar em risco sua saúde e sua vida. Então por que ocorrem tantos óbitos e afastamento por doenças laborais principalmente no trabalho de riscos graves e iminentes? Será que o direito de recusa pode ser um instrumento que, de fato, pode mitigar os efeitos danosos à vida e à saúde dos trabalhadores?

Essas e outras indagações sobre o tema da pesquisa tornam-se extremamente relevantes e nos condicionam a propor o debate acadêmico. Cabe aqui esclarecer que por óbvio não temos a pretensão de esgotarmos nesta dissertação, o exaurimento do tema do direito de recusa. Até porque essa seria uma tarefa impossível, devido às complexidades e as contradições que o tema traz em sua essência. Não pretendemos também colocar o direito de recusa como a única possibilidade existente para proteção da vida, da saúde e da empregabilidade. Pelo contrário, a perspectiva é trazer ao debate acadêmico uma abordagem complementar à temática sobre o direito de recusa.

Para tanto, a participação dos trabalhadores na perspectiva da construção de seus saberes, de suas experiências e dos seus fazeres na prática diária do trabalho é de grande importância, uma vez que a utilização do direito de recusa pode criar possibilidades de estratégias eficientes na gestão do trabalho, na manutenção do emprego, da qualidade de vida e de saúde.

Assim, para a realização desta pesquisa foram necessários alguns recortes que julgamos serem importantes para sua viabilização. Tanto em relação ao próprio conceito do tema, quanto a categoria de trabalhadores que foram utilizados como objeto de pesquisa. Em relação ao tema, o estudo abordará o direito de recusa ligado ao trabalho com riscos graves e iminentes. Já em relação à categoria de trabalhadores foram escolhidos os trabalhadores eletricitários de Belo

²Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho foi desenvolvido pela iniciativa SmartLab de Trabalho Decente, em colaboração com pesquisadores da Faculdade de Saúde Pública da USP no âmbito do projeto “Acidente de Trabalho: da Análise Sócio Técnica à Construção Social de Mudanças”. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst>. Acesso realizado em 10/10/2021.

Horizonte, especificamente, os que atuam na área técnica de manutenção e distribuição de energia de alta voltagem.

As justificativas necessárias desses recortes se explicam por algumas razões simples: Primeiro, porque existe a necessidade de fazer refinamento no campo do objeto de pesquisa, uma vez que, o direito de recusa pode estar associado há várias definições e interpretações. Já em relação à escolha da categoria dos trabalhadores eletricitários, está na própria condução e execução de riscos que advém de seu trabalho. E, segundo, que os eletricitários também sofreram e sofrem com as reformas trabalhista promovidas em 2017³, acirrando ainda mais os problemas ligados à terceirização, a precarização do trabalho e a possibilidade de privatização, pauta constante nos governos liberais.

Diante dessa inquietude, aliada ao fato da percepção de que o direito de recusa ao trabalho é ainda pouco explorado no campo da pesquisa acadêmica, nos possibilitou uma reflexão ainda maior sobre o tema:

- a) Como e o porquê desses trabalhadores não utilizarem ou pouco utilizarem do direito de recusa em defesa e preservação a vida e a saúde?
- b) Qual o conhecimento que esses trabalhadores têm deste e de outros direitos trabalhistas?
- c) Como é formado os saberes desses trabalhadores na prática do dia a dia do trabalho?
- d) O trabalho feito de forma repetitiva, no qual o trabalhador não se identifica e não se realiza, pode também adoecer?
- e) O direito de recusa pode ser também considerado como um instrumento de resistência dos trabalhadores frente às condições adversas nas quais são submetidos?

A busca por essas respostas talvez não encontraremos nessa dissertação dado a complexidade sobre o tema e principalmente por existirem ainda poucas literaturas disponíveis que debate e pesquisam sobre o direito de recusa ao trabalho. Esta pesquisa, como já apontado, tem também a pretensão de contribuir de forma epistêmica para o maior debate sobre o direito de recusa ao trabalho.

Assim, pretende-se apresentar ao final da pesquisa elementos que nos possibilitam, se não responder a todas indagações apontadas acima, criar ou até mesmo ampliar espaços que sejam importantes para o debate sobre o direito de recusa ao trabalho com riscos, na qual a participação dos trabalhadores envolvidos qualifica e amplia a discussão sobre o tema. Uma

³Reforma Trabalhista, inserida através da Lei 13.467/2017, que alterou importantes pontos da CLT, que trouxe impactos negativos aos direitos do trabalhador.

vez que a sua experiência e seus saberes, tornam-se ferramentas importantes para que a utilização do direito de recusa possa ir além de temas como segurança e saúde.

1.2- Estruturação da Dissertação

A partir do exposto acima, a dissertação terá a seguinte estruturação:

- a) Optamos por primeiramente, expor a apresentação das motivações dessa pesquisa a partir de nosso memorial de trajetória acadêmica e profissional e depois, pela apresentação da hipótese, dos objetivos e dos procedimentos metodológicos utilizados.
- b) No segundo capítulo apresentaremos o referencial teórico, indicando os principais autores e categorias analíticas que usamos para discutir a centralidade, a organização e gestão do processo, além do princípio educativo do trabalho, bem como os principais aspectos sobre o direito à recusa, seu conceito e sua normatividade e as possibilidades de sua aplicação.
- c) No terceiro capítulo apresentaremos a análise de dados, iniciando pela caracterização do processo de trabalho e pelo perfil sócio profissional dos sujeitos da pesquisa e por categorias empíricas construídas a partir dos pontos de vistas dos trabalhadores. E por fim, serão feitas as considerações finais, análise dos dados obtidos através da pesquisa de campo, concluindo com a apresentação da proposta do produto, através do recurso educativo.

1.3-Hipótese

O direito de recusa pode se mostrar uma estratégia eficiente ao ser utilizada pelos trabalhadores como forma de resistência, de organização, de prevenção de acidentes e de preservação à vida, possibilitando melhores condições de trabalho e segurança.

1.4-Objetivo Geral

Analisar o direito de recusa ao trabalho com riscos graves e iminentes, suas possibilidades e contradições, através do trabalho realizado pelos trabalhadores eletricitários que atuam na área técnica de distribuição e manutenção de energia elétrica de alta voltagem de uma empresa estatal em Minas Gerais.

1.5-Objetivos Específicos:

- a) Compreender os principais motivos que levam ou não à utilização do direito de recusa por esses trabalhadores;
- b) Verificar como os trabalhadores eletricitários percebem e constroem seus saberes sobre o direito de recusa na prática diária de seu trabalho, na dicotomia entre trabalho prescrito e trabalho real;
- c) Identificar a possibilidade da utilização do direito de recusa como instrumento de luta e resistência pela classe trabalhadora no âmbito de seus direitos trabalhistas;
- d) Contribuir como fonte de pesquisa sobre o direito de recusa, tendo em vista ainda a pouca bibliografia sobre o tema.

1.6-Procedimentos Metodológicos

A presente proposta tem como principal viés fazer uma abordagem descritiva, com análises e interpretações dentro da perspectiva da pesquisa qualitativa. Uma vez que, segundo Minayo (2016), “a pesquisa qualitativa não tem a finalidade de contar opiniões ou pessoas, seu foco é, principalmente, a exploração do conjunto de opiniões e representações sociais sobre o tema a ser investigado” (MINAYO, 2016, p. 72). Foi realizada uma pesquisa bibliográfica com o referencial teórico que discutem o direito de recusa, bem como o tema do trabalho como categoria central da formação da sociedade humana, além de entrevistas semiestruturadas realizada de forma remota e presencial com os trabalhadores eletricitários do quadro ativo da empresa entre maio a setembro de 2022.

1.6.1- Instrumentos da dissertação

a) Pesquisa bibliográfica

Na pesquisa bibliográfica foi realizada uma revisão na literatura de autores que discutem e analisam o direito de recusa ao trabalho (CALVO, 2020; LIMA, 2015; FREITAS, 2014), bem como as possibilidades desse direito ser usado como instrumento de resistência, uma vez que o direito de recusa é uma espécie dentro do gênero direito de resistência (VIANA, 1996; BOBBIO, 2004). Outro aporte teórico foi buscado nos autores que discutem e abordam o trabalho como condição central na formação da sociedade humana (MARX, 1985; SAVIANI, 2006, Antunes, 2018) e ainda, um desdobramento dessa proposição que é o princípio educativo

(FRIGOTTO, 1988; SANTOS, 2004; SANTOS, 2010), além dos aspectos jurídicos (DELGADO 2017 e 2019; PASTORE, LORENA e ROLIM, 2022).

b) Pesquisa documental

Na proposta de pesquisa qualitativa, a análise de documentos auxilia de maneira exponencial o estudo. Assim, foram utilizados nesta pesquisa:

- I- Convenções Coletivas de Trabalho (CCT),
- II- Jurisprudências buscadas principalmente nos sites do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs),
- III- Legislações e constituições estaduais e a constituição federal brasileira de 1988.

c) Entrevistas semiestruturadas

Outra proposta da pesquisa na metodologia realizada foi marcada pela prática empírica através das entrevistas semiestruturadas com os trabalhadores eletricitários que atuam na cidade de Belo Horizonte/MG, especificamente na área técnica de manutenção e distribuição de energia com alta voltagem, ligados a empresa estatal e que foi realizada de forma presencial e remota entre maio a setembro de 2022.

1.6.2- Sujeitos da pesquisa

Os sujeitos desta pesquisa são trabalhadores eletricitários efetivos que atuam na área técnica de manutenção e distribuição de energia com alta voltagem de uma empresa estatal de MG, cuja atividade apresenta riscos graves e iminentes, bem como trabalhadores ligados a segurança do trabalho.

No Brasil existem algumas categorias de trabalhadores que, pela própria dinâmica do trabalho, são colocados em risco iminente à sua saúde no desenvolver de suas atividades laborais. Dentre essas categorias de trabalhadores podemos destacar: os eletricitários, os petroleiros, os mineiros, os trabalhadores da construção civil, da limpeza urbana, entre outros.

Desse modo, decidimos restringir o campo do objeto de pesquisa para viabilizá-la. Com isso, o foco de estudo nessa pesquisa são os trabalhadores eletricitários que desenvolvem suas atividades laborais, no qual o trabalho está ligado diretamente à transmissão e manutenção de energia de alta voltagem e que estão na ativa na data desta pesquisa, ou seja, 2022.

Nesta pesquisa optou-se por utilizar apenas os trabalhadores que estejam regidos pelo sistema estatutário. Ou seja, os efetivos juntos a companhia de distribuição de energia que atuam no município de Belo Horizonte/MG no corrente ano de 2022. Dessa forma, não serão sujeitos desta pesquisa, os trabalhadores terceirizados que atuam por empreiteiras contratadas pelo regime de CLT. O que, por óbvio, não se caracteriza um desconhecimento da importância desses trabalhadores na construção sobre o tema, direito de recusa. Mas, simplesmente por uma questão de fazer os recortes necessários, para viabilização da pesquisa.

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas de forma presencial e remota e, a todos, foram apresentados um questionário de perguntas a serem respondidas. Cabe esclarecer que foi mantido o anonimato em relação aos nomes dos trabalhadores entrevistados. Nesse sentido, serão usados nomes fictícios ou apenas trabalhador “A” ou “B”.

Ao todo participaram da pesquisa e autorizaram o uso de suas falas:

- 02 técnicos de segurança do trabalho;
- 04 trabalhadores ligados diretamente ao trabalho de risco;
- 01 trabalhador da operacionalidade;
- 02 trabalhadores sindicalizados junto ao sindicato da categoria.

As entrevistas realizadas junto aos trabalhadores são de grande importância na construção da pesquisa, pois é também quando se ouve e se aproxima dos saberes diversos e, por vezes, os não acadêmicos. Não se pretendeu desenvolver nesta pesquisa sobre direito de recusa, valendo apenas com o olhar e a percepção desses trabalhadores ouvidos nas entrevistas. O olhar desses trabalhadores é sim de grande importância na construção e na discussão sobre o tema pesquisado. Todavia, não é o único. Na construção desta pesquisa, foram também utilizados o referencial teórico que dialoga e discute sobre o direito de recusa (LIMA, 2015; FREITAS, 1994; CALVO, 2020; CALVO, D, FERREIRA, J, CUNHA.D, MENDES, 2020).

As entrevistas são parte necessária do processo de empiria, no qual nossa pesquisa também se fundamenta. Como bem destaca Minayo (2016), a pesquisa qualitativa não tem a finalidade de contar opiniões ou pessoas. Seu foco é, principalmente, a exploração do conjunto de opiniões e representações sociais sobre o tema a ser investigado. Nossa pesquisa também conta com o embasamento de todo trabalho acadêmico e científico já produzido sobre direito de recusa devidamente citado em nosso referencial teórico.

2- Referencial Teórico

Ao analisar o direito de recusa dentro do universo do trabalho, busca-se compreender a atividade real desse trabalho principalmente sob o prisma de quem de fato o realiza: o trabalhador. Para isso, é de grande importância o olhar do trabalhador, tendo como eixo suas experiências, conhecimentos, saberes e habilidades. Contudo, é importante destacar que essa pesquisa se alicerçará também nos estudos e nas pesquisas já produzidas e que debatem o tema (LIMA, 2015; FREITAS, 1994; CALVO, 2020; CALVO, D, FERREIRA, J, CUNHA.D, MENDES, 2020).

Já no campo que aborda o trabalho e suas variáveis, a pesquisa privilegiará o pensamento que discute o trabalho como sendo categoria central da sociedade no âmbito da relação e na formação humana, cujo autores seguem o viés do materialismo histórico (MARX, 1985; ENGELS, 1985; BRAVERMAN, 1987; SAVIANNI, 2006; GRAMSCI, 1995; ANTUNES, 2018; SANTOS, 2012; FRIGOTO, 1998). Nesse aspecto, Antunes (2018) afirma que o trabalho assumiu desde logo uma dimensão central e decisiva na história da humanidade que, em nenhuma fase, pode prescindir dessa atividade vital. Ou, nas palavras de Saviani (2006), “a essência do homem é o trabalho”.

Outro importante ponto para a construção da pesquisa é a relação do trabalho como instrumento educativo. O desafio desta pesquisa é também buscar entender os saberes dos trabalhadores no âmbito do direito de recusa, suas experiências na prática do trabalho em seu cotidiano (MARX, 1985; GRAMSCI, 1995; SAVIANNI 2006; SANTOS,2012).

Por fim, analisaremos o direito de recusa também como uma possibilidade de ser um instrumento de resistência frente aos excessos que possam ocorrer por parte dos donos do capital. Afinal, recusar um determinado trabalho pode ser considerado um ato de resistência, podendo ser utilizado inclusive como elemento de estratégia para proteção a vida e a segurança na execução do trabalho (VIANA 1996; BOBBIO 2004; MARX 2015; LONER, 2017; LOCKE, 2018). Segundo Locke (2018), o direito de resistência é intrínseco ao homem sendo considerado, portanto, um direito natural.

2.1- O trabalho

Há uma grande literatura que discute, analisa e conceituam o trabalho⁴ sob os mais variados aspectos. Quer por sua importância econômica, política e social, quer pelas suas relações interpessoais entre os indivíduos enquanto sociedade. O trabalho tal como conhecemos é, segundo Saviani (2006), próprio do ser humano.

Desde os tempos mais remotos quando os homens deixaram gradativamente de serem nômades e coletores passando a fixar na terra - o que ocasionou o surgimento das primeiras comunidades primitivas - que o trabalho, como tal conhecemos, passou por profundas transformações (SAVIANI, 2016). O surgimento das primeiras ferramentas utilizadas pelo homem para o plantio na terra, ainda no período neolítico há cerca de 8.000 a.C., possibilitou que os homens, através do trabalho, passassem a agir diretamente na natureza, transformando-a (NAVARRO, 2006, p.3).

Para Saviani (2007), o ato de agir sobre a natureza transformando-a em função das necessidades humanas é o que conhecemos com o nome de trabalho. É, portanto, sua condição ontológica. Dessa forma, podemos entender que o trabalho é a condição primária do homem enquanto ser social, suas relações sociais estão ligadas ao trabalho.

De acordo com Marx (1985), o trabalho é um processo entre o homem e a natureza. Um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza, diferenciando-se dos animais.

Podemos distinguir o homem dos animais pela consciência, pela religião ou por qualquer coisa que se queira. Porém, o homem se diferencia propriamente dos animais a partir do momento em que começa a produzir seus meios de vida, passo este que se encontra condicionado por sua organização corporal. Ao produzir seus meios de vida, o homem produz indiretamente sua própria vida material. (MARX, e ENGELS 2007, p. 10).

Por outro lado, é verdade que os animais também produzem, contudo de uma forma instintiva, própria de sua criação e apenas o que necessita. Já o homem, utiliza de sua capacidade de pensar, agir, planejar e de transformar. Conforme nos ensina Marx (2004):

É verdade que também o animal produz. Constrói para si um ninho, habitações, como a abelha, o castor, formiga, etc. No entanto, produz aquilo que necessita imediatamente, enquanto o homem produz universal (mente); o animal produz apenas sob o domínio da carência imediata. (MARX, 2004, p.85).

⁴Nesta pesquisa, o trabalho será apresentado como uma ação humana. Uma vez que os animais também produzem seus meios de forma imediata para atender suas necessidades (MARX, 2004)

Braverman (1987) coaduna com Marx (2004) ao afirmar que o trabalho é uma atividade que altera o estado natural dos materiais da natureza, para melhorar sua utilidade. Portanto, a espécie humana partilha com as demais atividades de atuar sobre a natureza de modo a transformá-la para melhor satisfazer suas necessidades.

Todas as formas de vida mantêm-se em seu meio ambiente natural; assim é que todos desempenham atividades com o propósito de apoderar-se de produtos naturais em seu próprio proveito. Os vegetais absorvem umidade, minerais e luz do sol, os animais alimentam-se de vida vegetal ou da rapina. Mas apoderar-se desses materiais da natureza tais como são não é trabalho; o trabalho é uma atividade que altera o estado natural desses materiais para melhorar sua utilidade. Pássaro, castor, aranha, abelha e térmita (cupim), ao fazerem, ao fazerem ninhos, diques, teias e colmeias, trabalham, por assim dizer. Assim, a espécie humana partilha com as demais a atividade de atuar sobre a natureza de modo a transformá-la para melhor satisfazer suas necessidades. Entretanto, o que importa quanto ao trabalho humano não é a semelhança com o trabalho de outros animais, mas as diferenças essenciais que o distinguem como diametralmente oposto. (BRAVERMAN, 1987, p.49).

A partir do momento histórico que os homens começam a agir sobre a natureza, transformando-a através do trabalho, surge também a divisão social que se deu principalmente pela apropriação privada da terra e a divisão social dos homens em classes antagônicas: proprietários de terra e os não proprietários (SAVIANI,2006, MARX, 1985, BRAVEERMAN, 1987).

Segundo Braverman (1987), o homem, diferente dos animais, precisa arquitetar em sua mente o resultado de seu trabalho antes de transformá-lo em realidade. O trabalho humano é consciente e proposital ao passo que de outros animais é instintivo. Em todos os períodos da história da humanidade o trabalho sempre teve seu lugar de destaque. Desde a economia de subsistência onde se produzia apenas para satisfazer determinada necessidade, até os dias atuais em que o trabalho é regido pelo consumo de massa em quase todas as partes do mundo (ENGUIITA,1989).

Contudo, é através da consolidação do modo de produção capitalista⁵, a partir do século XVIII, que grande parte dos trabalhadores são separados de forma definitiva dos seus meios de produção, dando origem as 02 classes antagônicas entre si: os proprietários dos meios de produção e os não proprietários dos meios de produção. Ou apenas, capitalistas e proletariados. É também no modo de produção capitalista que o trabalho sofrerá profundas mudanças. Tanto

⁵O modo de produção capitalista, teve seu início na transição do sistema feudal (sec. V a XV), com o surgimento das primeiras rotas comerciais com Continente Europeu. Com a expansão do comércio e o invento da máquina a vapor, a produção de mercadoria, passou a ser produzida em larga escala, dando origem a uma nova relação social e ao surgimento de 02 classes antagônicas: proletariado e burguesia. Contudo foi a partir do século XVIII, principalmente na Inglaterra, que o capitalismo se consolida com uma nova ordem social, principalmente com o surgimento das grandes fábricas de produção de mercadorias em larga escala. (MARX, 1985, BRAVERMAN, 1987).

em sua forma e conteúdo quanto em sua organização (MARX, ENGELS, 1985; GRAMSCI, 1995; BRAVERMAN, 1987; SAVIANI, 2006; ENGUITA, 1989; ANTUNES, 2018).

No modo de produção capitalista os trabalhadores são separados dos meios de produção. A regra é ditada pela compra e venda da força do trabalho (BRAVERMAN, 1987). O processo de trabalho começa com um contrato que estabelece as condições de trabalho entre as partes: Trabalhador e o capitalista, dono dos meios de produção. Nas palavras de Saviani (2006), com o controle privado da terra, onde homens vivem coletivamente, tornou-se possível aos proprietários viver do trabalho alheio.

No capitalismo como aponta Enguita (1989), já não se produz para o uso e o consumo, mas sim para a troca. O modo de produção capitalista é, segundo Marx (1985), caracterizado pela propriedade privada, divisão social do trabalho e pela troca, que são as características fundamentais da sociedade produtora de mercadorias. Marx (1985) aponta ainda que no capitalismo ocorre a acumulação do capital nas mãos dos donos dos meios de produção.

O produto do trabalho realizado pelo trabalhador no capitalismo pertence a outro homem, o capitalista - dono dos meios de produção. O trabalho é transformado em mercadoria, em troca. Como consequência, é possível fazer com que o processo de trabalho além de produzir um valor de uso, produza também um valor de troca, ou seja, mercadoria (SANTOS, 2010).

No capitalismo a produção de mercadorias ocorre em larga escala, na produção em série. O trabalho passa a ser marcado pelo ditame das fábricas. É pelo acúmulo e a exploração desse trabalho que surge a mola propulsora do capitalismo, a mais valia e, conseqüentemente, o lucro (MARX, 1985; BRAVERMAN, 1987; ENGUITA, 1989).

O trabalho é considerado por importantes pensadores como Marx (1985), Braverman (1987), Gramsci, (1995) Saviani (2006) e Antunes (2018), como a categoria central da sociedade no âmbito da relação e na formação humana. Assim, o trabalho pode ser entendido como essencial para o desenvolvimento da sociedade. Nesse sentido, a existência do homem enquanto ser social criador de bens e valores de uso, está ligada com o trabalho. O trabalho é visto como elemento intermediador entre o próprio homem e a natureza, conforme define Marx:

Como criador de valores de uso, como trabalho útil, o trabalho é, assim, uma condição de existência do homem, independente de todas as formas sociais, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, da vida humana (MARX, 2013, p.120).

Mesmo sendo considerado e apontado como categoria central da sociedade por esses estudiosos, é importante destacar que o trabalho nem sempre foi celebrado como algo bom e

prazeroso. Na Grécia Antiga, por exemplo, o trabalho era desprezado pelos cidadãos livres sendo considerado como um fardo e como sacrifício (RIBEIRO & LEDA 2004):

Constata-se, portanto, que o trabalho apresenta duas perspectivas distintas. A primeira referente a um caráter negativo; e a segunda a uma dimensão positiva. Em alguns momentos representa castigo divino, punição, fardo, incômodo, carga, algo esgotante para quem o realiza. Em outros, espaço de criação, realização, crescimento pessoal, possibilidade de o homem construir a si mesmo e marcar sua existência no mundo. (RIBEIRO & LÉDA, 2004, p 77).

Com a revolução industrial, e a conseqüente consolidação do modo de produção capitalista, a produção de bens de consumo deixa de ser realizada pelo pequeno produtor de forma artesanal em pequena propriedade familiar e passa a ser produzida pelas grandes fábricas, em larga escala. Dessa forma, o trabalho que era aprendido e repassado por gerações dentro de um mesmo núcleo familiar possibilitando um maior controle de suas etapas e organização do seu tempo, inclusive o de lazer e de vida social, é retirado com a implantação das fábricas. (ENGUITA, 1989).

Com o ditame marcado pelas sirenes das fábricas, o capitalismo trouxe consigo longas jornadas de trabalho, a exploração do trabalho infantil e de mulheres, os baixos salários, as condições insalubres e perigosas para a realização das tarefas, trazendo para o trabalho uma condição antagônica ao de bem-estar e de realização. Qual seja, o de adoecimento, de ruptura, de medo e de tristeza para muitos trabalhadores. O mesmo trabalho que pode proporcionar regozijo, trazer riquezas e bem-estar, pode ser também visto e sentido como um instrumento de tortura e de adoecimento para os trabalhadores.

Com a Revolução Industrial a emoção é retirada do local de trabalho. A racionalização é a palavra mais repetida no mundo dos negócios. A programação e o controle são determinantes, tudo é calculado, preciso. O cronômetro entra na fábrica, apodera-se dela, regula-a, domina-a, ultrapassa os seus muros e vai ditar formas de convivência para uma nova sociedade. (RIBEIRO & LÉDA, 2004, p 77).

Nesse sentido, o trabalho, ao invés de trazer benefícios, pode trazer aborrecimentos e doenças de todos os tipos, desde a física quanto a psicológica. Seja pelo trabalho repetitivo e frenético marcado pelas extensas jornadas ainda praticadas por muitos trabalhadores, ou por doenças causadas por esgotamento mental, ou ainda pelo trabalho análogo a escravidão, infelizmente presente ainda em nossa sociedade⁶. Enguita (1989) discorre que o capitalismo e

⁶ Matéria publicada pelo G1.com em 29/01/2022, foram 1.937 trabalhadores resgatados da escravidão contemporânea em 2021, segundo dados da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do Ministério do Trabalho e Previdência. Somente na cidade de São Paulo, o aumento foi de 200% em relação a 2021. Disponível em <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2022/01/29/numero-de-trabalhadores-resgatados-de-situacoes-de-trabalho-analogo-a-escravidao-na-cidade-de-sp-aumenta-quase-200percent-em-2021-diz-mpt.ghtml>, consulta realizada em 02/02/2022.

a industrialização trouxeram um enorme aumento de riquezas e bens de consumo. Contudo custo de exploração e sofrimento de uma grande parte da sociedade, causando ainda medo, doenças, insegurança e ansiedade:

(...) O capitalismo e a industrialização trouxeram, consigo enorme aumento de riquezas e empurraram as fronteiras da humanidade em direção a limites que antes seriam inimagináveis, mas seu balanço global está longe de ser inequivocamente positivo. Se pensamos o mundo em seu conjunto, em lugar de fazê-lo somente na parte que ocupamos, não é difícil ver que destruimos a África e que demos lugar a uma escandalosa polarização entre riqueza e miséria na Ásia e América Latina, fazendo com que milhões de pessoas vivam abaixo do nível de subsistência(..) (ENGUIA, 1989 p. 5).

(...). Não é necessário fazer a lista dos males de hoje, embora não falem descrições sóbrias sobre ansiedade, o stress, a insegurança, que são fáceis de serem identificadas. Duas fontes de mal-estar profundamente arraigados e de longo alcance, associadas ao capitalismo e a industrialização e que não apresentam perspectivas de melhorar. Em Primeiro lugar, nossas necessidades pessoais, estimuladas pela comunicação de massa, pela publicidade e pela visão de outra parte dentro de uma distribuição de riquezas. Em segundo lugar, nossa sociedade nutre uma imagem de existência de oportunidades para todos que não correspondem a realidade, motivo pelo qual e apesar do qual o efeito para a maioria é a sensação de fracasso, a perda de estima e auto-culpabilização(...) (ENGUIA, 1989 p. 5, 6).

Há, portanto, situações no qual o trabalho é considerado com degradante, com riscos à saúde do trabalhador de toda ordem, inclusive de sua saúde mental que vão na contramão aos princípios basilares preconizados por várias constituições mundo a fora e, principalmente, pela Organização Internacional do Trabalho -OIT, no qual o trabalho é referenciado também para legitimar a dignidade humana.

Segundo uma pesquisa publicada no site do TRT23⁷ algumas doenças podem ser desenvolvidas pelo stress extremo relacionadas ao trabalho. Entre elas, destaca-se a doença “Síndrome de Burnout”, conhecida popularmente como síndrome do esgotamento profissional. Para o Ministério da Saúde (2020), a síndrome “é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante”. Traduzindo do inglês, "burn" quer dizer queima e "out" exterior. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho.

A psicóloga Michella Velasquez, entrevistada na pesquisa realizada pelo TRT23, assim é definido a Síndrome de Burnout:

⁷ Disponível em : <https://portal.trt23.jus.br/portal/noticias/quando-o-trabalho-adoece-especialista-alerta-sobre-burnout-s%C3%ADndrome-do-esgotamento#:~:text=Segundo%20o%20Minist%C3%A9rio%20da%20Sa%C3%BAde,justamente%20o%20excesso%20de%20trabalho.>, consulta realizada em 10/01/2022.

Trata-se de uma síndrome que começou a ser estudada há pouco tempo e que resulta não apenas da exposição prolongada ao stress ocupacional, “mas também de estressores pessoais e históricos de psicopatologias de cada indivíduo”. Segundo a profissional, a doença é caracterizada por “sintomas de exaustão mental, físico e emocional por pelo menos 15 dias, por uma situação específica que já dura mais de seis meses. (BRASIL, TRT23, 2019).

Dessa forma, buscar analisar o direito de recusa é sobretudo, discutir também o trabalho e suas variantes, principalmente no mundo capitalista contemporâneo. Se considerarmos que é pelo trabalho que o homem se realiza e transforma o meio que vive e suas relações em sociedade, é também pelo trabalho que, em determinadas situações, o homem pode também adoecer e até morrer.

2.2- O Trabalho na contemporaneidade: gestão e organização do processo de trabalho

Durante o século XX e nos primeiros anos do século XXI, o modo de produção capitalista passou por importantes transformações no modo de produzir mercadorias e, por conseguinte, nas relações do mundo do trabalho. Os rearranjos implementados pelos donos do capital, a produção em larga escala e em série, trouxeram para o capitalismo uma nova dinâmica. Modelos como o Taylorismo, Fordismo, Toyotismo e mais recentemente a indústria 4.0 são exemplos dessas mudanças (BRAVERMAN, 1987; ANTUNES, 2018; SANTOS, 2012).

Com o taylorismo surge a ideia de desenvolvimento de métodos na organização e no controle do trabalho através da fragmentação em tarefas que, supostamente, exigem do trabalhador algum tipo de conhecimento específico. Santos (2010) afirma que, com Taylor, é priorizada a ação da gerência sobre a forma como cada trabalhador executa a sua tarefa. Para Braverman (1987), o Taylorismo efetivava-se como meio que possibilitasse à gerência um controle mais direto na execução das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores.

Com o implemento do fordismo, a partir principalmente da década de 1940 do século XX, o capitalismo se viu diante de uma produção de mercadorias em série e em larga escala. Segundo Enguita (1999) o Fordismo trouxe a incorporação do sistema taylorista ao desenho da maquinaria, o que levou a linha de montagem:

O fordismo é a incorporação do sistema taylorista ao desenho da maquinaria mais a organização do fluxo contínuo do material sobre o qual trabalha: simplificando, a linha de montagem. (ENGUITA, 1999, p.17).

Na implementação da linha de montagem, os movimentos dos trabalhadores são mecanicamente calculados em ritmo regular e ininterrupto, supondo a subordinação do trabalhador à máquina. Segundo Santos (2012), o Fordismo foi a ampliação da perspectiva taylorista:

Como o fordismo despontou no início do século XX, podemos afirmar que ele foi, a grosso modo, a aplicação e ampliação da perspectiva taylorista, na qual a tentativa de racionalizar o processo de trabalho viu-se acrescida da perspectiva de uma produção em massa para o consumo em massa. (SANTOS, 2014, p.25).

Com o fordismo, a alienação ao trabalho se acentua ainda mais. O trabalhador executa suas tarefas de forma repetitiva e rotineira suprimindo sua capacidade de decisão. Nesse sistema a ideia é um maior controle do capital sobre o trabalho principalmente na diminuição do tempo de produção (SANTOS, 2012; ANTUNES, 2018). Com a sanha pela acumulação de capital e pelo controle social da produção, Ford introduziu em suas fábricas um implacável controle sobre a vida social e política dos trabalhadores. Dentro e fora das fábricas. (SANTOS, 2012, p.26).

Para Enguita (1989, p.17) “o fordismo é a incorporação do sistema taylorista ao desenho da maquinaria, mas a organização do fluxo contínuo do material ao qual se trabalha”. Uma das características do modo de produção capitalista é a capacidade que tem de se reorganizar principalmente em momentos de crise, como o ocorrido no fordismo após a segunda grande guerra (1939-1945), como destaca Ribeiro (2015):

Em todo o período pós-guerra existiu uma fase caracterizada por um contínuo crescimento dos ganhos de produtividade, os famosos 30 anos gloriosos do fordismo, e no final dos anos 60 e início de 70 esse crescimento ininterrupto da produtividade é sucedido por um período de queda da produtividade. (RIBEIRO, 2015, p75).

Após a crise vivida pelo fordismo, o modo de produção capitalista recria um novo padrão de produção que se diferenciou em muitos aspectos do taylorismo-fordismo, denominado Toyotismo. No toyotismo é apresentada a ideia de produção de mercadoria com qualidade e rapidez através do sistema *just in time*. O qual preconiza produzir somente o necessário, sem gerar estoque, produção sob encomenda, possibilitando para o capitalista um menor custo e menos prejuízo. Nesse sentido, a classe trabalhadora tem que produzir ainda, com pouco descanso, com jornadas exaustivas e longas (ENGUITA, 2019; SANTOS, 2014; ANTUNES, 2018).

Mais recentemente um novo conceito de produção de bens e serviços surge com a ideia de revolucionar o mercado de consumo. Esse conceito é a indústria 4.0, chamada por muitos

também como a “quarta revolução industrial”. Esse novo conceito é baseado em tecnologias avançadas, em inteligência artificial e robótica. A ideia básica desse sistema é produzir mais e com menos tempo, usando a robótica em substituição da mão de obra humana. (RABELLO, 2022).

Assim, o sistema capitalista vem ao longo dos anos, buscando aumentar ainda mais sua produtividade e sua lucratividade, seja através do consumo de bens e serviços, seja principalmente através da exploração da mão de obra da classe trabalhadora. Por outro lado, mesmo com todas as transformações ocorridas no seio do modo de produção capitalista, a classe trabalhadora, a seu modo, também vem se reorganizando, se mobilizando e resistindo. Seja por necessidade pela sobrevivência da vida ou para a manutenção do trabalho. O ato de recusar determinada condição de trabalho é antes de tudo um ato de resistir (VIANA, 1996).

E, é nessa seara de luta e de resistência que direitos trabalhistas foram conquistados, vindo a ser positivados nos sistemas jurídicos de vários países. No Brasil, esses direitos trabalhistas estão presentes principalmente na CLT, na constituição federal, nas normas e nos acordos internacionais regidos pela OIT. E, dentre esses direitos assegurados aos trabalhadores, o direito de recusa surge como um importante instrumento que deve ser apropriado e utilizado por esses trabalhadores. Na garantia não apenas de segurança e melhor efetividade na condução do trabalho prescrito, mas também como instrumento de resistência e de luta em busca de melhores condições de trabalho, de garantia do emprego e da preservação à vida e a saúde.

2.3- Princípio Educativo do Trabalho

Trabalho e educação são considerados como temas intrínsecos. Para Saviani (1996), os homens também se educam pelo trabalho. O homem trabalha, educa, constrói e transforma a natureza e, ao transformar a natureza, os homens criam condições necessárias para sobreviver, procriar e viver em sociedade (MARX, 1985; BRAVERMAN, 1987; SAVIANI, 1996). Portanto, os homens, segundo Saviani (1996), diferentes dos animais, transformam a natureza ajustando-a as suas necessidades.

Para Marx (1985), o trabalho é um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Assim, só o ser humano antecipa mentalmente, o seu processo com a natureza. Como afirma Saviani (2006), apenas o ser humano trabalha e educa. Com isso, tem-se o princípio educativo do trabalho, ou ainda nas palavras de Saviani (2006):

(...) O homem não nasce homem. Ele forma-se homem. Ele não nasce sabendo ser homem, precisa aprender a produzir sua própria existência. Portanto, a produção a produção do homem é, ao mesmo tempo, a formação do homem, isto é, um processo educativo. (...). Os homens aprendiam a produzir sua existência no próprio ato de produzi-la. Eles aprendiam trabalhar, trabalhando. (...) (SAVIANNI, 2006 p. 154).

Para Frigoto e Ciavatta (2012), “historicamente o ser humano se utiliza dos bens da natureza pelo trabalho e, assim, produz meios de sobrevivência e conhecimento”. De uma maneira geral, tende-se a pensar educação como algo inerente apenas a escola, como um bem de consumo, objeto de fruição. De fato, a educação é também papel da escola, mas o termo educação é mais amplo ganhando definições diversas e atuando em vários campos na sociedade humana, principalmente sob a ótica do trabalho (Savianni, 1994).

A educação pode ser considerada como uma aprendizagem necessária para a sobrevivência, bem como um fenômeno cultural, uma vez que os saberes produzidos pela classe trabalhadora são aprendidos e repassados entre as gerações de trabalhadores. (SAVIANNI, 2006).

Saviani (1989) destaca que durante muito tempo trabalho e educação foram imbricados, sem separação do conceito. Os homens aprendiam a trabalhar trabalhando, aproximando o trabalho como dimensão educativa:

Num primeiro sentido, o trabalho é princípio educativo na medida em que determina pelo grau de desenvolvimento social atingido historicamente, o modo de ser da educação em seu conjunto. Nesse sentido, aos modos de produção correspondem modos distintos de educar com uma correspondente forma dominante de educação. E um segundo sentido, o trabalho, é princípio educativo na medida em que coloca exigências específicas que o processo educativo deve preencher, em vista da participação direta dos membros da sociedade no trabalho socialmente produtivo. Finalmente o trabalho é princípio educativo num terceiro sentido, à medida que determina a educação com modalidade específica e diferenciada de trabalho: O trabalho pedagógico (SAVIANNI, 1989, p. 1-2).

A ideia de que o trabalho é uma realização exclusiva do homem enquanto ser social nos remete ao conceito ontológico do trabalho, uma relação entre o homem e a natureza. Para Frigotto, Ciavatta e Ramos (2005), a concepção do trabalho como princípio educativo é de ordem ontológica e também de ordem ético-política. Ou seja, o trabalho como um direito e como um dever.

O trabalho como princípio educativo vincula-se, então, à própria forma de ser dos seres humanos. Somos parte da natureza e dependemos dela para reproduzir a nossa vida. E é pela ação vital do trabalho que os seres humanos transformam a natureza em meios de vida. Se essa é uma condição imperativa, socializar o princípio do trabalho

como produtor de valores de uso, para manter e reproduzir a vida, é crucial e “educativo” (FRIGOTO, CIAVATA, RAMOS, 2005, p. 19).

Os homens ao longo de toda existência humana, de forma consciente ou não, se educam também através trabalho, é pelo trabalho que se humaniza, adquire conhecimento e consciência (FRIGOTO, CIAVATA, RAMOS, 2005). A educação através do trabalho ocorre principalmente através das experiências vivenciadas pelo homem no próprio trabalhador, suas competências e seus conhecimentos são repassados para as novas gerações de trabalhadores. Assim, o trabalhador vai aprender vivenciando as experiências de outros trabalhadores, que via de regra, vai lhe ensinar o trabalho, o ofício e suas aptidões. (SAVIANI,1996).

Dessa maneira, o princípio educativo do trabalho está ligado à prática, aos saberes e as experiências produzidos e repassados entre os trabalhadores. Para Gramsci (1977), o homem se faz no grupo social e em suas relações com os outros homens, por meio de seu trabalho e sua iniciativa nas relações com as condições econômicas, sociais e físicas. No capitalismo, o princípio educativo do trabalho encontra barreiras que o próprio sistema implementa ao separar uma solidariedade pedagógica entre trabalhadores, o esforço e a boa vontade para aprender junto e com o outro (Santos, 2012).

Neste campo, o direito de recusa pode se tornar um importante instrumento de solidariedade pedagógica entre os trabalhadores, através da aprendizagem de uns com os outros e, por conseguinte da (re)tomada de consciência de classe. Portanto, buscar entender de que forma os trabalhadores eletricitários reconhecem, discutem, se apropriam e se educam em relação ao aprendizado e a execução do trabalho através de seus conhecimentos experiências, torna um desafio desta pesquisa.

2.4- Trabalho Prescrito e Trabalho Real: A experiência e os saberes

A dinâmica do trabalho em relação à sua execução sempre esteve imbricada com a conduta do trabalhador frente a uma determinada demanda prescrita. Essa conduta realizada pelo trabalhador também pode estar relacionada ao direito de recusa. Seja na forma direta e explícita ou de forma indireta, implicitamente. (SANTOS, 2004).

Nos processos de elaboração a serem efetivados dentro de uma organização, o trabalho prescrito pode ser definido por aquela tarefa determinada pela empresa/empregador ao trabalhador. O empregador estabelece de forma prescrita quais as tarefas devem ser seguidas de acordo com um padrão determinado, vinculados à regras e objetivos fixados pela organização do trabalho. Em linhas gerais, como aponta Brito (2009), a tarefa prescrita pode ser definida como aquilo que se deve fazer em um determinado processo de trabalho.

O conceito de trabalho prescrito sempre esteve atrelado a concepção taylorista de organização do trabalho, como forma de tentativa de controle sobre o processo do trabalho. Nesse aspecto, a autora destaca alguns elementos na caracterização do trabalho prescrito (BRITO, 2009):

- Os objetivos a serem atingidos e os resultados a serem obtidos, em termos de produtividade, qualidade, prazo;
- Os métodos e procedimentos previstos;
- As ordens emitidas pela hierarquia (oralmente ou por escrito) e as instruções a serem seguidas;
- Os protocolos e as normas técnicas e de segurança a serem seguidas;
- Os meios técnicos colocados à disposição – componente da prescrição muitas vezes desprezado;
- A forma de divisão do trabalho prevista;

Já o trabalho real, ou seja, o que é executado na prática, as formas prescritas nem sempre são executadas pelos trabalhadores nos moldes que lhe foram repassadas por seus chefes e superiores. Conforme define Calvo (2020), “o trabalho nunca é uma simples execução de instruções, de tarefas”. No trabalho real, o trabalhador é movido também por suas experiências e saberes. Os saberes do trabalhador em muitos casos, são providos de sua experiência, conforme destaca Santos (2004):

Ao usar sua inteligência, para superar os entraves do “inesperado”, o trabalhador inova produzindo saberes, e também aprende a aprender. A possibilidade de que a relação do trabalhador com os imprevistos do processo produtivo se configure como um momento pedagógico. (SANTOS, 2004, p. 12).

Dessa forma, Calvo (2020) afirma que o trabalho real é diferente do trabalho prescrito, uma vez que as situações vivenciadas em sua execução obrigam muitas vezes, os trabalhadores a agirem de maneira diferente do que lhes foi prescrito. Santos (2004) usa a afirmação de Machado (1999) para afirmar que na execução do trabalho prescrito, imprevistos podem surgir e que escolhas diferentes podem ser utilizadas pelo trabalhador. E, que esse trabalhador com o domínio de seu conhecimento e de sua experiência, pode recusar uma tarefa prescrita, mas não deixar de realizar, e sim realizar de outra forma.

Há uma escolha a ser feita e que, nas situações de trabalho, entra em uma perspectiva dialética entre as regras a serem obedecidas e o não saber que o caso impõe, promovendo um processo de construção do saber do trabalho (SANTOS, 2004, in MACHADO, 199, p. 13).

Em nossa pesquisa observamos que na literatura produzida sobre o trabalho prescrito e o trabalho real, são uníssonos em afirmar que o trabalho prescrito é carregado de normas antecedentes já elaboradas (SANTOS,2004; BRITO 2009). Contudo, o trabalho real ao ser executado, pode transformar o jeito de fazer de determinada prescrição em que o trabalhador utiliza de conhecimento, experiência e seus saberes, seja em prol da qualidade do resultado do trabalho, seja para garantir sua integridade física, mental e de seus colegas de trabalho.

Em relação ao trabalho prescrito e o trabalho real realizado pelos trabalhadores eletricitários no dia a dia de seu trabalho, não foge, em via de regra, daquilo que já foi apresentado e pesquisado sobre o tema. Após as entrevistas realizadas com os trabalhadores eletricitários foi possível identificar também a existência da uma dicotomia entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Entre o que é demandado pela empresa de forma prescrita, com o trabalho que de fato acontece na prática, o trabalho real.

Um dos motivos que ajudam a justificar essa dicotomia está no fato que o trabalhador, o executor da tarefa, possui em muitos casos o domínio e a experiência para realizar determinado trabalho. Às vezes, mesmo de forma sutil, o trabalhador emprega aí o direito de recusa de forma consciente e até mesmo sem o que tenha conhecimento desse direito.

Dentro dessa análise, é possível concluir que Taylor e Ford não conseguiram impedir completamente a produção de saberes tácitos, embora tenham se esforçado para isso. Por outro lado, é importante ao descrever o taylorismo, dizer que ele foi também uma estratégia para

tentar desqualificar os trabalhadores que conheciam em algumas situações determinadas todo o processo a ser realizado do trabalho, até mais que seus próprios gerentes. Todavia, esses trabalhadores foram gradativamente sendo separados da participação de todo o processo de execução dentro de uma determinada fábrica, passando a executar apenas parte do trabalho através de pequenos e repetitivos movimentos. (VIANA, 1996).

2.5- Aspectos sobre o direito de recusa

Inicialmente, é importante esclarecer que o direito de recusa é um termo amplo e que pode ter vários significados distintos, podendo ser aplicados em diferentes abordagens. Segundo o Dicionário Ferreira Aurélio (2018), recusar é: “*Não aceitar uma coisa oferecida; declinar; repelir: não conceder o que é pedido, não aceder, desaceitar, não admitir, evitar, engar-se-á, etc.*” Para Calvo (2020) recusar não significa simplesmente não fazer necessariamente, mas fazer de outra forma, por outros meios e caminhos, usando múltiplas racionalidades.

Dessa forma, existem várias possibilidades na qual o termo direito de recusa pode ser empregado. Desde a recusa de não receber sangue por doação, como é o caso dos Testemunhas de Jeová, por exemplo, até mesmo quando um filho se recusa a ir à escola. Todavia, para viabilizar nossa pesquisa, foi necessário fazer um recorte do conceito sobre o direito de recusa. Logo, nossa pesquisa abordará o tema do direito de recusa no âmbito do trabalho. Mais especificamente, com o direito de recusa ao trabalho com riscos graves e iminentes.

Porém, é importante pontuar que existem inúmeras outras possibilidades de recusa ao trabalho que podem afetar direta e indiretamente a saúde do trabalhador, além da própria recusa ligada a riscos graves e iminentes. São exemplos, as doenças ocupacionais causadas através do esforço repetitivo, conhecida por LER- Lesão por esforço repetitivo- as atividades nas quais os trabalhadores são expostos a diferentes temperaturas sejam de extremo calor, como o trabalho executado nas caldeiras, ou de extremo frio, como o trabalho realizado em frigoríficos. Além dos trabalhadores em ambientes insalubres, de ruídos e barulho, em contato com reagentes químicos, bem como das doenças causadas por má postura, ergonomia, etc.

Todavia, é importante ressaltar como destaca Freitas (1994), que sob o ponto de vista do trabalhador, qualquer condição que coloque em risco sua capacidade de produzir e de vender sua mão de obra ao capitalista é de extrema gravidade e importância. Porque afinal está em risco sua possibilidade de sobrevivência e reprodução (FREITAS, 1994, p. 79).

O conceito sobre riscos à saúde como estabelecido pela norma, conforme aponta Freitas (1994), retira do trabalhador o direito de ampliar o conceito de riscos graves e iminentes em relação ao seu trabalho. O que, de certa forma, legitima ainda mais a exploração e a apropriação da força de trabalho pelo capitalista. Calvo (2020) amplia a ideia do direito de recusa, uma vez que o mesmo também está associado a saúde e a segurança das pessoas.

Por que não o relacionar a outras atividades do trabalho? Por que o direito de recusa não pode ser acionado também para recusar atividades que possam comprometer a qualidade dos produtos e processos desenvolvidos pela Organização? (CALVO, 2020, p. 45).

Assim, o conceito de riscos graves a saúde do trabalhador merece ser melhor discutido em nosso país, podendo ampliar o conceito e as possibilidades nas quais os trabalhadores possam utilizar o direito de recusa, como forma de prevenção de sua saúde, a vida, a empregabilidade e uma melhor gestão de seu trabalho.

No Brasil, as principais definições sobre o direito de recusa estão presentes nas normas regulamentadoras (NR) do Ministério do Trabalho (2021). Assim, adotaremos nesta pesquisa o conceito genérico do direito de recusa ao trabalho com riscos graves e iminentes, preferencialmente os presentes nas normas regulamentadoras, principalmente na NR 01 e nas NRs números: 10, 35 e 37 que tratam respectivamente de segurança em trabalhos com eletricidade.

NR 01, item 1.4.3: O trabalhador poderá interromper suas atividades quando constatar uma situação de trabalho onde, a seu ver, envolva um risco grave e iminente para sua vida e saúde, informado imediatamente ao seu superior hierárquico. (MPT, 2019)

NR 10, item 10.6.5: O responsável pela execução do serviço deve suspender as atividades que verificar situação ou condição de riscos não prevista, cuja eliminação ou neutralização imediata não seja possível. (MPT, 2019)

NR 37, item 37.4.1, alínea a: São direitos dos trabalhadores: interromper a sua tarefa, com base em sua capacitação e experiência, quando constatar evidência de risco grave e iminente para sua segurança e saúde ou de outras pessoas, informando imediatamente ao seu superior hierárquico ou, na ausência deste, ao representante da operadora da instalação, e à CIPLAT, para que sejam tomadas as medidas adequadas às correções das não conformidades. MPT, 2019)

No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho – OIT- só veio a se manifestar oficialmente sobre o tema direito de recusa em 1973, através de um documento que tratava da segurança e saúde no trabalho na indústria de construção e reparação naval, o que foi seguido por vários países na Europa, tais como: Inglaterra (1975), Canadá (1977), Noruega

(1977), Suécia (1977) e França (1982), sendo ratificado pelo Brasil, somente em 1994, através do decreto 1.254/94.

No Brasil não há uma legislação específica que ampare as situações mais diversas que possam colocar em risco à saúde do trabalhador. Mas, por outro lado, há indicações sobre a necessidade de garantir a segurança em normas diversas, como é o caso de alguns artigos da CLT, da CF/88, além das normas regulamentadoras, elaboradas e publicadas pelo Ministério do Trabalho. Essas normas, principalmente estabelecem o trabalho com situações de riscos graves e iminentes (FREITAS, 1994).

Segundo Mesquita & Mesquita (2012), falar sobre o direito de recusa do trabalho com riscos à saúde e a vida do trabalhador ou de outrem não é assunto fácil no Brasil, nem em qualquer lugar do mundo. O direito de recusa ao trabalho pode ser analisado sobre alguns aspectos em relação a execução do trabalho. Várias são as situações nas quais o trabalhador pode recusar a executar determinado tipo de tarefa prescrita durante sua jornada de trabalho, por entender que essa tarefa pode ser perigosa, trazendo riscos para sua saúde. Essa recusa, pode ocorrer de forma tácita, expressa e explícita.

A recusa, quando utilizada pelos trabalhadores de forma tácita, é aquela que ocorre de forma velada. Em que o trabalhador ou um conjunto de trabalhadores, valendo-se de suas experiências e saberes, conseguem “burlar” determinado tipo de trabalho prescrito, por entender que esse trabalho prescrito possa trazer riscos à saúde, a sua produtividade e a qualidade seu trabalho, ou até mesmo para manutenção de seu emprego e de seus companheiros (SANTOS, 2004).

A recusa de forma expressa e explicita, é aquela que ocorre de forma imediata, na qual o trabalhador recusa determinada tarefa prescrita, comunicando de imediato ao seu superior, demonstrando os riscos a sua integridade física e a sua vida. A recusa ao trabalho, pode ser determinada pelo o agir dos trabalhadores, articulando saberes e experiências que estão além dos procedimentos e planejamentos prévios do trabalho, alicerçados em conhecimentos concebidos na inteligência prática (CALVO, 2020).

Para Mesquita & Mesquita (2020) o direito de recusa ao trabalho é tido também como um direito natural de resistência, de preservação da vida e da saúde do trabalhador. Pode ser usado também contra as possibilidades de empregadores que eventualmente desconsideram o trabalho que apresentam riscos. Nesse sentido, cabe esclarecer que nesta pesquisa, as expressões direito de recusa e direito de resistência serão usadas como sinônimas, pois entendemos que o direito de recusa é uma espécie do gênero direito de resistência. (VIANA, 1997).

Todavia, a utilização do direito de recusa no dia a dia pelo trabalhador pode estar marcada por grandes dificuldades e que podem se apresentar de diversas formas, principalmente pela cobrança, assédio e pressão exercida por chefes e superiores dentro de uma organização. Podendo o trabalhador inclusive ser considerado culpado caso ocorra qualquer tipo de acidente de trabalho. Lima (2015) em seu artigo: “Paradoxos e contradições do direito de recusa”, discorrem importantes aspectos sobre as contradições do direito de recusa, que em sua análise, existe uma grande lacuna entre a “norma fria da lei”, e a prática do trabalho:

(...)Independente dos procedimentos que devem ser seguidos, se a recusa ou interdição do local deve ser comunicada a hierarquia pelo próprio trabalhador, por seu chefe imediato ou por um técnico de segurança, é assegurada ao trabalhador a iniciativa de interromper o trabalho. Caso seus superiores se oponham a sua opinião, o peso da responsabilidade em caso de acidentes recai sobre eles. Parece então, que o direito de recusa faz a relação de poder pender para o lado dos trabalhadores, concedendo-lhes um instrumento eficaz para contraporem às arbitrariedades dos propositos do capital. Todavia, a história, sabemos, é bem outra: na realidade esse direito pouco serve aos trabalhadores, que se tornaram, como sempre acontece, culpados pelos acidentes, por assumirem riscos sem ter sido obrigados a isso. (LIMA, 2015, p.181).

Portanto, entendemos que ao propor pesquisar sobre o direito de recusa ao trabalho, estamos propondo um tema que é desafiador e importante no sentido que é um direito que extrapola seu próprio conceito. Nesse aspecto, corroboramos com Calvo (2020), que utilizando o pensamento de Hilgert (2013), esclarece que o conhecimento do direito de recusa é o estudo do desafio que mantém sua importância ao mesmo tempo reconhecida e negligenciada.

2.5.1- O direito de recusa no Brasil

No Brasil, assim como em várias partes do mundo, existem normas que estão positivadas em seus sistemas jurídicos e que possibilitam ao trabalhador interromper o trabalho que pode apresentar riscos à sua saúde e integridade física. Esse elemento jurídico é o direito de recusa ao trabalho. O direito de recusa ao trabalho é considerado por muitos autores como uma importante conquista dos trabalhadores que é assegurada e regulamentada através de leis, convenções coletivas e constituições estaduais e até mesmo em tratados internacionais como na Organização Internacional do Trabalho - OIT (LIMA, 2015, FREITAS, 1994, CALVO, 2020).

Viana (1996), explica que o direito de recusa é considerado, antes de tudo, um direito de resistência, no qual a recusa é uma espécie do gênero direito de resistência. Na perspectiva do direito de resistência, alguns exemplos são característicos de espécie dentro do direito de resistência, além do próprio direito de recusa. Como por exemplo, a desobediência civil que

pode ser utilizada como instrumento da ordem democrática, direito a revolução e o direito a greve (BITTAR, 2016).

O direito de recusa pode surgir e ser aplicado pelos trabalhadores de formas distintas, que vão além do mero ato de recusar e não fazer. Na prática diária do trabalho ao receber determina tarefa prescrita, o trabalhador pode executar de forma diferente utilizando de suas experiências e habilidades sem que necessariamente a tarefa não seja realizada. Tanto para atender a demanda da produtividade da empresa, como para garantir maior segurança e preservação a saúde. Um outro tipo de recusa utilizada, é a caracterizada como tácita e sutil que é o trabalho realizado com baixa produtividade de forma lenta, porém gradual. (CALVO,2020).

No Brasil, o reconhecimento do direito de recusa ao trabalho como um direito positivado surge de forma incipiente na CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas- através do artigo 483, alínea C.

Art. 483 CLT - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

(...) **alínea C:** correr perigo manifesto de mal considerável;

O artigo 483 da CLT indica que o empregado pode colocar fim em seu contrato de trabalho na hipótese da existência de riscos a sua saúde, ou nas hipóteses de trabalhos incompatíveis que estão além da capacidade física e até mental dos trabalhadores. Nessa situação, o empregado rescinde o contrato de trabalho com seu empregador, apontando nesse caso, o disposto na alínea C do artigo 483 da CLT. Nesse caso, o trabalhador tem o arbítrio de interromper o trabalho, se entender que possa lhe trazer riscos graves e iminentes a sua saúde (FREITAS, 1994; LIMA, 2015; BRASIL, 2021).

Contudo, é com o advento da publicação das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho – NR's, aprovadas pela Portaria do Ministério do Trabalho do Brasil - MTB nº 3.214, de 1978, que o instituto sobre o direito de recusa passa a ter alguma relevância prática no mundo jurídico brasileiro. A Constituição da República Brasileira de 1988 também traz tanto em seu inciso II do artigo 5º, que trata das garantias individuais, quanto em seu inciso XXII do artigo 7º, que trata dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais do país a ideia do direito de recusa:

Artigo 5º, inciso II CF/88: ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei

Artigo 7º da CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. (BRASIL, 1998).

Em relação a proteção e a segurança do trabalhador, o legislador determinou a responsabilidade do estado, através do Ministério do Trabalho, de criar, regular e fiscalizar as normas regulamentadoras de segurança, higiene e de saúde, nas quais os trabalhadores estão submetidos. Conforme disposto no caput do artigo 200 da CLT, incluído pela Lei 6.514/1977:

Artigo 200 CLT: Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre: (...)

No entanto, como destaca Freitas (1994), as primeiras experiências legais que contemplam o tema direito de recusa ao trabalho de forma mais clara, foram introduzidas nas constituições dos estados de São Paulo e Rio de Janeiro em 1989. Essas constituições declaravam que o trabalhador não poderia sofrer represálias diante da recusa ao trabalho declaradamente com riscos a sua saúde:

Apenas a partir de 1989 os trabalhadores brasileiros, ou melhor, parte deles passaram a gozar do direito de recusar a adoecer e morrer nos locais de trabalho. Trata-se dos trabalhadores paulistas e cariocas que por ocasião da Assembleia Estadual Constituinte dos seus Estados, promulgam em 05 de outubro daquele ano, conseguiram a garantia de que não sofreriam represálias em caso de negativa a se expor a uma condição de risco grave e iminente (São Paulo) ou sem controle adequado dos riscos (Rio de Janeiro)

Art. 229 Constituição de S. Paulo: Em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho, será lícito ao empregador interromper suas atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação do risco

Artigo 290, X, da Constituição do Rio de Janeiro: direito de recusa ao trabalho em ambientes sem controle adequado de riscos, assegurada a permanência no emprego”. (FREITAS, 1994, p. 77-78).

Já a Carta carioca (Rio de Janeiro, 1989) por seu lado, é mais abrangente:

Art. 290 - Ao Sistema Único de Saúde compete, além de outras atribuições estabelecidas na Lei Orgânica de Saúde: ...

X - Desenvolver ações visando à Segurança e à Saúde do Trabalhador, integrando Sindicatos e Associações Técnicas, compreendendo a fiscalização e coordenação geral na prevenção, prestação de serviços e recuperação.

O direito de recusa aparece também nos acordos coletivos de trabalho, com especial atenção para o acordo coletivo de trabalho – CCT- dos petroleiros para o biênio 2013-2015, que apresenta a sua cláusula 141^a sobre direito de recusa:

Cláusula 141^a: Quando o empregado, no exercício de suas atividades, fundamentado em seu treinamento e experiência, após tomar as medidas corretivas, tiver justificativa razoável para crer que a vida e/ou integridade física sua e/ou de seus colegas de trabalho e/ou as instalações e/ou meio ambiente se encontram em risco grave e iminente, poderá suspender a realização dessas atividades, comunicando imediatamente tal fato ao seu superior hierárquico, que após avaliar a situação e constatando a existência da

condição de risco grave e iminente manterá a suspensão das atividades, até que venha a ser normalizada a referida situação. Parágrafo único - A empresa garante que o direito de recusa nos termos acima, não implicará em sanção disciplinar. (PETROBRAS, 2013).

Portanto, há algumas décadas, o instrumento normativo do direito de recusa se faz presente no Brasil. Contudo, como se observa em trabalhos de pesquisas já realizadas, assim como as entrevistas feitas com os trabalhadores nesta pesquisa, dão conta que a positivação da norma do direito de recusa, não é suficiente para a garantia da saúde e prevenção de acidentes de trabalho. Para que o direito de recusa seja de fato um direito utilizado como instrumento de garantias a vida e a saúde dos trabalhadores, se faz necessário um amplo debate sobre o tema, sobretudo com a participação de todos os atores envolvidos: Empregador, sindicatos e trabalhadores.

2.5.2- Direito de recusa: Seus paradoxos e sua complexidade

O direito de recusa é considerado para alguns autores como essencialmente paradoxal, principalmente no distanciamento entre a norma e a realidade do trabalho (LIMA 2015, FREITAS,2014). Para esses autores, existe um grande hiato entre a norma e a sua devida apropriação como instrumento facilitador de gestão de trabalho a quem deveria trazer benefícios: O trabalhador. Lima (2015) entende o direito de recusa como um instrumento paradoxal no sentido que antes de ser um direito conquistado pelos trabalhadores, o mesmo se apresenta pouco eficaz para prevenir acidentes. E, que ao invés de trazer benefícios, torna-se um instrumento punitivo para esse trabalhador. O autor aponta a perspectiva punitiva que o instrumento assume quando passa a funcionar como um dever, como obrigação do trabalhador.

Compreende-se assim, que o direito de recusa é um procedimento de prevenção paradoxal, que na prática, em vez de aumentar o poder discricionário dos trabalhadores, retira-lhes a autonomia para prevenir acidentes (LIMA, 2015, p. 174).

A definição paradoxal apontada por Lima (2015) em relação a utilização do direito de recusa está no distanciamento entre a lei e a prática do trabalho. E, o que deveria trazer benefícios e proteção ao trabalhador, segundo o autor, na verdade retiram desses trabalhadores autonomia para prevenir acidentes, tornando-se um instrumento de punição. E que, invariavelmente no caso de acidente, o próprio trabalhador será considerado culpado pelo evento.

Nessa abordagem, Lima (2015) destaca que o direito de recusa não tem sua efetividade devido aos obstáculos que impedem sua apropriação pelos trabalhadores durante a realização de uma atividade, tornando o direito de recusa como uma letra morta, sem efetividade e assim exemplifica:

Na prática, os trabalhadores que tentam usufruir do direito de recusa sofrem pressão direta da hierarquia, com ameaça de demissão “*se você não quer trabalhar, tem muita gente na fila lá fora*”; ou sanções mais sutis: o chefe atribui ao trabalhador cioso do direito de recusa as tarefas mais penosas (prática que pode chegar a caracterizar assédios sistemáticos), não o recomenda para promoções e aumentos, licenças, ou cria dificuldades para outras pequenas negociações cotidianas informais que dependem da “boa vontade” dos chefes, como mudanças de horários, licenças, datas de férias, etc. (LIMA, 2015, p.182).

Lima (2015) complementa ainda que o trabalhador ao recusar determinado serviço considerado de riscos por ele, poderá sofrer ameaças e coações por parte de seus superiores e donos da empresa. Essas ameaças e coações vão desde o impedimento de progressão na carreira, risco de demissão até a prática de desqualificar esse trabalhador frente aos colegas de trabalho, taxando-o de “incompetente, medroso e fraco”. Essas atitudes fazem com que muitos trabalhadores não utilizem o direito de recusa ou até mesmo não tenham conhecimento desse direito.

Outro importante exemplo trazido sobre a complexidade da utilização do direito de recusa na prática é o relato de um trabalhador, trazido por Calvo, Cunha e Mendes (2020). No qual o trabalhador aponta os problemas de utilizar o direito de recusa, desde a burocracia interna até o medo de se envolver.

[...] Na empresa que eu trabalho, você pode procurar um formulário de direito de recusa com qualquer supervisor que ele não tem, “não, eu vou providenciar para você” tal, mas por que? Ele também tem que assinar o direito de recusa, então não estou jogando a responsabilidade em cima de ninguém, estou falando da convivência do trabalho... se eu vou fazer um direito de recusa e peço para assinar, você vai ter que assinar, e você assinando, você também está dizendo que estava me colocando em risco no meu trabalho, então esse direito de recusa ele automaticamente, ele é simplesmente só para falar que existe, mas na prática ele não existe, dentro das empresas [...]. (Mineiro, 2013, Projetos Conexões, in CALVO, D; FERREIRA, J; CUNHA, D; MENDES, 2020, p. 109).

Após os estudos realizados nesta pesquisa, tanto pelas obras utilizadas no referencial teórico quanto nas entrevistas feitas com os trabalhadores eletricitários, identificamos que a utilização do direito de recusa como instrumento de proteção e de segurança, torna-se complexa e não tão fácil de ser resolvida apenas com sua normatização. Nesse ponto, algumas reflexões são apontadas e necessárias a serem feitas, tais como:

- a) Qual o caminho os trabalhadores podem seguir na defesa dos seus direitos, na preservação de sua saúde, segurança no trabalho?
- b) E, em que medida os critérios devem ser adotados para julgar o que pode ser considerado de risco grave?
- c) Por que não relacionar também o direito de recusa a outras variáveis do trabalho? Como desenvolver e aplicar o direito de recusa no ambiente do trabalho de forma que as ameaças de superiores e donos da empresa sejam amenizadas ou não existam?
- d) Há possibilidades de o direito de recusa também ser utilizado como ferramenta estratégica a para prevenção de acidentes?

A busca por essas respostas talvez não seja encontrada nesta dissertação. Dado a complexidade sobre o tema e ainda pela pouca literatura disponível que debate e pesquisa sobre o direito de recusa ao trabalho. Essa pesquisa, como já apontado, tem também a pretensão de contribuir de forma epistêmica para o maior debate sobre o direito de recusa ao trabalho. Todavia, acreditamos que esse debate deve ocorrer tanto no campo acadêmico e de forma empírica, mas é de grande importância que ocorra também juntos aos trabalhadores (CALVO, FERREIRA, CUNHA, MENDES, 2020).

Entende-se que nesses processos, a participação dos trabalhadores no conhecimento, apropriação e debate sobre o direito de recusa é muito importante. Essa participação e conhecimento do trabalhador sobre o direito de recusa é trazida por Calvo (2020) que se utiliza dos conceitos de Amorim Junior (2012), para melhor explicar.

“Apropriar-se e exercer o direito de recusa estaria relacionando com a perspectiva da instrução do trabalhador, elemento fundamental para o exercício desse direito, uma vez que orientado por formação apropriada desenvolvida pelo empregador (através de programas elaborados e sistematizados), o trabalhador estaria apto a interromper suas atividades ao deparar com situações de risco grave e iminente para sua vida ou saúde (CALVO, 2020, p. 24).

Assim, o direito de recusa ao trabalho com riscos se apresenta como paradoxal e complexo a ser utilizado pelo trabalhador como instrumento de direito, de preservação a saúde e a vida na medida que a norma é distanciada da realidade vivida pelo trabalhador. O direito de recusa, enquanto norma existente no mundo jurídico, não é capaz simplesmente de atender e garantir direito através de sua efetividade no mundo real, no mundo do trabalho. Essa dicotomia entre a norma e sua aplicabilidade no mundo real, é que faz o direito de recusa ser paradoxal. Ao invés de trazer benefícios, pode trazer entraves e garantias de preservação a saúde e a vida.

2.5.3- O Direito de recusa e o direito de resistência

O termo direito de recusa e o termo direito de resistência podem em muitos aspectos se assemelham. Primeiro pela própria etimologia das duas palavras, e segundo por seus significados, já que ambas palavras têm em sua origem uma ação. Porém é importante esclarecer que o direito de recusa é uma espécie do gênero direito de resistência. (VIANNA, 1996).

De acordo com o dicionário Aurélio (2004) recusar significa “não aceitar o que é oferecido; repelir, opor-se, fazer frente a, defender-se, etc. Já resistir ou resistência, significa conservar-se firme; não sucumbir, não ceder”. Segundo Locke (2018) o direito de resistência é intrínseco ao homem, pois é um direito natural. Pauperio (1978) afirma que o direito de resistência encontra suas primeiras manifestações na antiguidade, com o código de Hamurabi, escrito há mais de 2.000 a.C, que já previa direito a rebelião contra os governantes que não respeitassem as leis.

Assim, o direito a resistência, é manifestado ao longo da história da humanidade com um ato de não aceitação ou de imposição (BOBBIO, 2014). Na história das relações humanas, e desde a antiguidade, que homens e mulheres resistem e se rebelam quanto a exploração e expropriação que estão sofrendo de alguma forma. Entre 146 a.C a 73 a.C, durante o domínio do império romano, houve uma grande rebelião de escravos contra o governo de Roma.

Entre o fim das guerras púnicas, em 146 a.C, e ascensão de Júlio Cesar, em 48 a.C, a república romana vivia sua fase mais turbulenta- com guerras, insurreições, assassinatos. Em 73 a.C, o gladiador Spartacus liderou uma grande rebelião de escravos, reunindo mais de 70.000 homens, (VIANA, 1996, p.31).

Além do relato acima, há na história da humanidade vários outros acontecimentos de luta e de resistência, na qual homens e mulheres buscaram de alguma forma acabar ou mitigar a desigualdade ou até mesmo a exploração e a opressão sofrida. No Brasil, durante o período de colonização portuguesa entre o século XVI ao XIX, vários episódios são narrados da luta e da resistência contra o domínio e o jugo dos portugueses em terras brasileiras, inicialmente com os índios e depois com os povos africanos que foram escravizados e trazidos para o trabalho forçado no Brasil e que constituem exemplos de luta e de resistência (VIANA, 1996).

Nesse contexto, parte da literatura que discute o trabalho, enxerga o direito de resistência como ato deliberativo do trabalhador ou dos trabalhadores, frente ao domínio e a exploração por aqueles que detêm os meios de produção, quer pela violação de um direito, quer por uma situação de injustiça (VIANA 1996; BOBBIO 2004, MARX 2015; LONER, 2017).

Todavia, com o advento da Revolução Industrial entre os séculos XVII ao XIX e com a consequente consolidação do modo de produção capitalista principalmente no mundo ocidental, verificou-se a existência da expropriação dos meios de produção. Passando das mãos dos trabalhadores, até então dono de seus meios de produção, para as mãos de uma nova classe, a dos donos do capital, que passa a ser reconhecida como burguesia. A partir dessa fase, grande parte dos trabalhadores, despossuído dos meios de produção, conta apenas com sua força de trabalho, que será usado como meio de troca. (MARX,1978, BRAVERMAN, 1987 FRIGOTTO, 1999).

Dessa maneira, as relações entre empregado e empregador tenderam a se acirrar ainda mais, o que, por consequência, levou uma ruptura entre esses dois polos, ou a luta de classes conforme definiu Marx (1985). Com esse antagonismo estabelecido no seio do modo de produção capitalista, as lutas e os movimentos por melhores condições de vida e de trabalho eclodem inicialmente na Europa e depois no restante do mundo no qual esse sistema é predominante.

As lutas de resistência, de recusa ao trabalho entabulados pelos trabalhadores, ganham formas e conteúdos próprios. É o caso por exemplo, do movimento de greve, que é uma das mais importante e mais antigas formas de resistir e recusar a exploração e a opressão sofrida conhecida pelos homens. Conforme nos ensina Viana (1996):

Certos autores apontam como exemplo de greve a revolta dos operários judeus contra autoridades faraônicas, em 1440 a.C., ou mesmo a fuga dos hebreus para o Egito (VIANA, 1996, P.285).

Portanto, desde a antiguidade até a contemporaneidade, que o homem luta e resiste de diversas formas, principalmente contra a tirania e a exploração nas quais podem ser submetidos. Mas é no capitalismo que a greve toma a conotação tal como a conhecemos hoje. A greve ainda é um importante instrumento de resistência e um direito usado pelos trabalhadores frente ao poder diretivo do empregador. A greve é usada tanto para reivindicação de direitos, como também de denúncia, é o que explica Viana, (2017):

Mas a greve é também um meio de conversas e denúncias. Através dela, os trabalhadores contam a sociedade o que se passa entre as quatro paredes de uma empresa e revelam ao empregador o grau de sua indignação (VIANA, 2017, p.21).

Conforme aponta Locke (2018) O direito de resistência é um direito nato. Em vários países do mundo contemporâneo o direito de resistência, assim como o direito de recusa, é garantido por suas constituições e leis ordinárias, como por exemplo, o direito a greve. No

Brasil, esse direito está disposto no artigo 9º da Constituição de 1988 (BRASIL, 1988), bem como na lei 7.783/1989 (BRASIL, 1989), que dispõe sobre o direito de greve:

Art. 9º da CF/88: É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Art. 1º da Lei 7.783/89: É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. (BRASIL, 1988).

Na lição de Canotilho (1991) o direito de resistência é a última *ratio* do cidadão que se vê ofendido nos seus direitos, liberdades e garantias, por ato do poder público ou por ações de entidades privada (CANOTILHO1991, p.67). Nessa vertente, podemos incluir ainda as formas de recusa ao trabalho, calcados na experiência e nos saberes da classe trabalhadora e que em algumas situações utilizam e praticam manobras, de forma a “lubridiar” determinadas tarefas que lhes são prescritas por seus superiores para preservar e garantir maior segurança ou mesmo situações de reivindicações por melhores condições de trabalho.

Algumas formas de recusa ao trabalho podem ocorrer de forma ativa e direta como a greve, ou mesmo a recusa de usar um determinado equipamento de segurança, comissivamente. Ou, de forma indireta, quando um empregado se recusa a trabalhar depois da jornada contratual e fazer horas extras, de forma omissivamente. (VIANA, 1996, SANTOS, 2004).

2.5.4- O direito de recusa: A experiência internacional

Inicialmente, esta pesquisa não abordará de forma mais incisiva sobre o direito de recusa a nível internacional. Até porque, a razão desse estudo é analisar o tema dentro da realidade brasileira. Contudo, julgamos ser importante fazer uma breve referência do direito de recusa presentes também em outros países que discutem e aplicam o tema em suas legislações.

Na Europa, o tema é abordado através do instituto, European Agency for Safety and Health at Work. Nos Estados Unidos, o trabalhador tem o direito de recusar o trabalho perigoso, através da Occupational Safety and Health Administration- Departament for labor. Já no Canadá existe uma legislação específica sobre saúde e segurança no trabalho. (CALVO, FERREIRA, CUNHA, MENDES, 2020).

No Canadá o tema de direito de recusa é extremamente relevante dentro daquela sociedade. A ponto de existir legislação específica sobre saúde e segurança no trabalho entre as indústrias ligadas ao governo, através do *Canada Labour Code* e as legislações das províncias existentes no país, que abordam de forma mais significativa sobre o direito de recusa (CALVO, FERREIRA, CUNHA, MENDES, 2020).

Com legislação complementares, mais alinhadas com a perspectiva do direito de recusa em sua legislação abordadas no *Canada Labour Code*, outras províncias apresentam o direito de recusa em sua legislação, como por exemplo, a província de Saskatchewan (localizada no centro oeste do Canadá) e a Província de Ontário. (CALVO, D; FERREIRA, J; CUNHA.D; MENDES, 2020. P-107).

Além dos países citados pertencentes ao continente americano, um número considerável de países europeus também apresenta e debate sobre o tema direito de recusa em seu território e estão presentes em suas legislações. Alguns desses países possuem legislações específicas sobre o direito de recusa desde os meados dos anos 70 do século XX, como por exemplo França (1982), Inglaterra (1975), Noruega (1977), Suécia (1977) dentre outros.

Há preocupação desses países que apresentam, em sua maioria, um nível de desenvolvimento econômico e social considerado mais avançando que o brasileiro, apontam a importância e a relevância de apresentar e discutir o direito de recusa, como instrumento que pode ser utilizado para ajudar a garantir a segurança e saúde no trabalho. Nas palavras de Calvo (2020), o direito de recusa ao trabalho com riscos é pauta em vários países que se preocupam em discutir o tema sob aspectos além dos conceitos sobre saúde e proteção ao trabalho. A amplitude do tema direito de recusa está também associada às questões econômicas e sociais nas quais esses trabalhadores estão inseridos.

O tema direito de recusa ao trabalho perigoso/riscos grave e iminentes está no centro das discussões entre proteção ou flexibilização do trabalho. As questões econômicas, a liberdade de imprensa, não podem sobrepor a dignidade humana. Essa perspectiva deve estar alinhada as proteções sociais, a inclusão coletiva, ao desenvolvimento sustentável, à responsabilidade social. (CALVO, 2020, p.15).

Como se observa, o tema direito de recusa ao trabalho, é preocupação e pauta de vários países pelo mundo, principalmente os considerados mais desenvolvidos economicamente. Nesses países o tema direito de recusa ao trabalho com riscos está no centro das discussões entre proteção e flexibilização do trabalho. (CALVO, 2022). É preciso, portanto, avançar sobre a discussão do tema no Brasil, criar possibilidades e espaços para o debate, aprender também com os exemplos vindo de fora, é preciso ainda ampliar o significado de direito de recusa além

do trabalho com riscos graves e iminentes, tornando-o factível de ser utilizado como importante instrumento de proteção a segurança, saúde e a vida dos trabalhadores.

2.5.5- As principais NRs -Normas Regulamentadoras- que abordam sobre o direito de recusa ao trabalho

As Normas Regulamentadoras (NR) foram criadas inicialmente através da portaria 3214 de 08/06/78 (BRASIL, 1978) que regulamentou a Lei 6514 de 22/12/77 (BRASIL, 1977). Seu principal objetivo é de assegurar o cumprimento em detrimento da segurança na execução, prevenção de riscos e dos acidentes relacionados ao trabalho. Conforme destaca Calvo (2020), no Brasil existem 37 normas regulamentadoras, que abordam a saúde, a segurança e o direito a recusa ao trabalho. Das 37 NR, 15 delas destacam e abordam sobre o direito a recusa ao trabalho com riscos de forma direta ou indireta. Dentre elas destacaremos as NR 01, 03, 04, 09, 10, 15 e 37:

a) Norma Regulamentadora nº 01: Disposições Gerais e Gerenciamento de riscos ocupacionais:

O objetivo desta Norma é estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras relativas à segurança e saúde no trabalho e as diretrizes e os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho – SST (BRASIL, 2019).

Essa norma traz em seu item 1.4.3 o direito de recusa que o trabalhador tem em mãos para que possa interromper suas atividades laborais, nos casos que há possibilidade de risco grave e iminente a sua saúde:

1.4.3 O trabalhador poderá interromper suas atividades quando constatar uma situação de trabalho onde, a seu ver, envolva um risco grave e iminente para a sua vida e saúde, informando imediatamente ao seu superior hierárquico.

b) Norma Regulamentadora nº 03: Embargo e interdição:

Esta norma estabelece as diretrizes para caracterização do grave e iminente risco e os requisitos técnicos objetivos de embargo e interdição. A NR 3 traz a seguinte definição de riscos graves e iminentes: “Considera-se grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença com lesão grave ao trabalhador”.

c) Norma Regulamentadora nº 04: Serviços especializados em engenharia de segurança:

Essa NR destaca principalmente os itens associados à competência dos profissionais ligados a saúde, a medicina do trabalho e a segurança. Conforme aponta o item 4.4:

“Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho devem ser compostos por Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho e Auxiliar ou Técnico em Enfermagem do Trabalho, obedecido o Quadro II desta NR”. (Alterado pela Portaria MTE n.o 590, de 28 de abril de 2014).

A relevância dessa norma está consubstanciada no fato de que ao se pensar em direito de recusa ao trabalho com riscos à saúde do trabalhador, há que se falar também em prevenção, cuidados e estratégias. A NR 04, tem sua importância ainda mais relevante para os profissionais especializados na área de engenharia de segurança e medicina do trabalho, uma vez que é direcionada a esses trabalhadores.

d) Norma Regulamentadora nº 10: Segurança em instalações e serviços de eletricidade:

Dentre as Normas Regulamentadoras a NR nº10 é, sem dúvida, umas das que merecem mais destaque nesta pesquisa. Pois trata especificamente sobre segurança em instalações em serviços em eletricidade, cujo seu principal objetivo, conforme estabelece a própria norma, é estabelecer requisitos e condições de medidas de controle preventivos que garantam segurança aos trabalhadores que atuam diretamente em serviços de eletricidade.

“Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece os requisitos e condições mínimas objetivando a implementação de medidas de controle e sistemas preventivos, de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores que, direta ou indiretamente, interajam em instalações elétricas e serviços com eletricidade”. (Item 10.1.1 NR 10, BRASIL, 2019).

Todas as NR existentes no Brasil, a NR nº10 era a que trazia explicitamente escrito em seu texto que os trabalhadores deveriam interromper suas tarefas exercendo seu direito de recusa, senão vejamos:

10.14.1 Os trabalhadores devem interromper suas tarefas exercendo o direito de recusa, sempre que constatarem evidências de riscos graves e iminentes para sua segurança e saúde ou a de outras pessoas, comunicando imediatamente o fato a seu superior hierárquico, que diligenciará as medidas cabíveis.

Todavia, esse texto foi revogado pela Portaria Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia - SEPRT n.º 915, de 30 de julho de 2019, já no primeiro ano do governo do Presidente Jair Bolsonaro. Esse governo, nesse mesmo ano, extinguiu o Ministério do Trabalho transformando-o em secretaria especial atrelada ao Ministério da Economia.

Contudo, há em outras NRs, inclusive na própria NR n.º 10 especificamente no item 10.13.4 que estabelecem as responsabilidades do trabalhador. Uma delas é o dever de comunicar de imediato ao responsável pela execução dos serviços, situações que considere de riscos. O que é ao nosso entendimento um direito de recusa:

10.13.4 cabe aos trabalhadores:

- a) zelar pela sua segurança e saúde e a de outras pessoas que possam ser afetadas por suas ações ou omissões no trabalho;
- b) responsabilizar-se junto com a empresa pelo cumprimento das disposições legais e regulamentares, inclusive quanto aos procedimentos internos de segurança e saúde; e
- c) comunicar, de imediato, ao responsável pela execução do serviço as situações que considerar de risco para sua segurança e saúde e a de outras pessoas.

e) Norma Regulamentadora n.º 37: Segurança em instalações e serviços de eletricidade:

Após as alterações trazidas pela Portaria Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia - SEPRT n.º 915, de 30 de julho de 2019, a NR 37 é a única que traz em seu texto o termo direito de recusa. Especificamente na alínea “a” do subitem 37.10.4.1:

37.104.1 São direitos do trabalhador:

- a) interromper a sua tarefa, com base em sua capacitação e experiência, quando constatar evidência de risco grave e iminente para sua segurança e saúde ou de outras pessoas, informando imediatamente ao seu superior hierárquico ou, na ausência deste, ao representante da operadora da instalação, e a CIPLAT, para que sejam tomadas as medidas adequadas às correções das não conformidades;

37.6.4.1 Em situação emergencial, cujas condições de vivência não sejam plenamente atendidas segundo o item 37.14 desta NR, a operadora da instalação deve assegurar:

- a) o direito de recusa aos trabalhadores envolvidos nas ações de resposta, sem a necessidade de justificativa. (BRASIL, 2019).

2.5.6- Tratados Internacionais – A Convenção 155 - Organização Internacional do Trabalho- OIT

Outro importante instrumento jurídico que vai consubstanciar o direito a recusa ao trabalho são os tratados internacionais no qual o Brasil é signatário. O Brasil é membro da OIT desde da década de 1950. Desse modo, o país vem aderindo a várias convenções instituídas pela OIT, dentre delas a Convenção nº 155, no qual o país é signatário desde 1992 e que trata sobre direito de recusa ao trabalho.

Segundo Melatti (2019), as normas jurídicas editadas pela OIT têm em sua essência, a ideia da proteção aos direitos humanos, uma vez que vinculam seus preceitos sob o trabalho digno e bem-estar do ser humano, tanto em sua individualidade, quanto como ser social. Dessa maneira, a OIT tem a preocupação central de buscar além da proteção a vida e a saúde do trabalhador, resgatar e preservar a dignidade da pessoa humana.

Assim, a OIT, através principalmente de suas convenções, edita normas internacionais como o intuito de regular as relações de trabalho pelo mundo. Nesse campo, Melatti (2019) coloca que a tentativa do equilíbrio entre capital x trabalho não pode ficar apenas a cargo dos Estados. Para promoção de justiça social se faz também necessário um respaldo internacional:

A Justiça Social e o equilíbrio entre capital e trabalho, não podem ser exclusividade de apenas algumas nações, pois condições de labor que implicam miséria e privações, geram descontentamentos que colocam em perigo a paz e a harmonia mundial. (MELATTI, 2011, p. 12).

A Convenção 155 foi escrita na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, que ocorreu em Genebra, em junho de 1981. Contudo, o Brasil demorou ainda mais de 10 anos para aderir a norma estabelecida pela Convenção nº155. Em linhas gerais a Convenção 155 estabeleceu normas e princípios ressaltando a importância da participação, não somente do Governo, como também de empregadores e empregados, na elaboração de uma política sobre a Saúde e Segurança do Trabalho.

A Convenção 155 da OIT também ficou conhecida como a “Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores”. O aspecto mais relevante em relação ao direito de recusa ao trabalho pode ser observado nos artigos 13 e 19 da Convenção 155, que traz em sua letra “f” o seguinte texto normativo:

Artigo 13 – De conformidade com a prática e as condições nacionais, deverá proteger-se de consequências injustificadas a todo trabalhador que julgar necessário

interromper uma situação de trabalho por acreditar, por motivos razoáveis, que envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde.

Art. 19, alínea f, OIT “ O trabalhador informará imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; enquanto o empregador não tiver tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores a sua volta a uma situação de trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para sua vida ou sua saúde” (Artigo 19, alínea F, Convenção nº 155, OIT, 1981).

Temos assim, que o tema de direito de recusa ao trabalho com riscos é uma preocupação internacional sendo pauta de discussões e debates por grande parte dos países capitalistas industrializados nas últimas décadas, sob a tutela de um importante órgão internacional como é o da OIT. Contudo para que tenhamos o trabalho digno que garanta ao trabalhador a segurança, a saúde e a preservação ao bem maior que é a vida, é necessário um amplo debate. Dentre eles: O debate político, econômico e social sobre o trabalho sob o prisma da garantia constitucional da vida, da saúde e do próprio trabalho, garantidos pelo artigo 5º e 7º da Constitucional Federal de 1988, a ser realizado pela sociedade civil organizada em sindicatos, MPT, empregadores e os próprios trabalhadores.

3-Análise de dados da pesquisa

Os dados desta pesquisa foram analisados sob uma perspectiva qualitativa. Com isso, a análise de dados não se propôs a uma mera tradução do que foi dito pelos trabalhadores que aceitaram a participar das entrevistas e responder o questionário de perguntas e respostas formuladas. Mas sim, uma análise de suas falas, reportando suas experiências e saberes enquanto trabalhadores atuantes em áreas de riscos iminentes, de seu conhecimento e da possibilidade da utilização do direito de recusa dentro de uma grande empresa.

As entrevistas foram realizadas entre os meses de maio a setembro de 2022, inicialmente tivemos algumas dificuldades para a realização das entrevistas, dado ao agendamento de horários compatíveis com os trabalhadores. Percebeu-se nas ligações quando realizamos um primeiro contato por telefone, um certo receio em aceitar participar. Mesmo depois de todas as esclarecimentos sobre a finalidade acadêmica da pesquisa, o anonimato de sua identidade, a relevância do tema, entre outras. Ainda assim alguns trabalhadores contactados, não se dispuseram a conversar. Entretanto cabe ressaltar, que acreditamos que o número de trabalhadores ouvidos, é razoável dentro da abordagem cuja finalidade é fazer uma amostragem dentro da perspectiva estatística.

Conforme descreve Minayo (2016), a pesquisa é um labor intelectual baseado em conceitos, hipóteses, preposições, métodos e técnicas que se constrói com seu ritmo próprio dialogando com a realidade concreta, possibilitando a construção teórica da pesquisa. Seu foco é a exploração de um conjunto de opiniões e representações sociais sobre o tema. Para isso, as entrevistas utilizadas com os trabalhadores eletricitários que atuam diretamente ao trabalho com riscos e vivenciando as situações reais, nos ajudam a produzir e compreender melhor os aspectos sobre o tema.

Cabe também apontar que nesta pesquisa, utilizou-se do método por amostragem ao realizar as entrevistas com os trabalhadores eletricitários, dado ao grande número de trabalhadores técnicos que atuam na empresa estatal, foco de nosso estudo. Dessa forma, entendemos que as entrevistas realizadas nos fornecem elementos que nos auxiliam a interpretar e apresentar o direito de recusa ao trabalho com riscos graves e iminentes. No entanto, não serão apenas as entrevistas que fomentarão nosso trabalho. As entrevistas realizadas, estarão aliadas com os outros estudos já realizados e que nos servem também de suporte e nos credenciam de certa forma, a realização do presente trabalho.

Através das entrevistas realizadas foi possível identificar alguns pontos importantes, como por exemplo: como esses trabalhadores conhecem e reconhecem o direito de recusa como instrumento de direito na prática do trabalho? Seja por experiência própria ou vivenciada por outros colegas. Como a instituição empregadora percebe, orienta e reage quando há casos de negação do trabalho através do direito de recusa? A utilização por parte da empresa de forma coercitiva a inibir a utilização do direito de recusa por esses trabalhadores, principalmente utilizando-se de ameaças e até perseguição de forma explícita ou velada.

Foi também possível identificar pelas falas desses trabalhadores que a utilização do direito de recusa ao trabalho pode ocorrer em algumas situações, não na forma da negação pura e direta na execução de determinada tarefa prescrita. Mas, em alguns casos, o trabalhador utiliza-se do direito de recusa ao executar o trabalho de forma diferente do que foi prescrito, utilizando de seu conhecimento e de sua experiência para a realização do serviço. Acreditamos que esse pode ser considerado o cerne do debate sobre direito de recusa: A distância entre o planejado pelo empregador e a efetividade da execução do trabalho. Ou do que é prescrito ao que é real, ao que é de fato executado no trabalho envolvendo possíveis riscos reais que ocorrem na prática do trabalho.

Essa distância entre o prescrito e o real é o que pode ser considerado como o centro da discussão do direito de recusa, promovendo outros significados sobre o direito e até o dever de recusar algumas situações vivenciadas (CALVO, 2020). Portanto, a importância em se discutir o direito de recusa deve estar além das possíveis sanções e punições sofridas por aqueles que utilizaram desse direito em situações que consideravam de riscos. Como afirma Calvo, Ferreira, Cunha e Mendes, (2020, p.102), “é primordial uma abordagem participativa dos operadores, democráticas, sem punições, que valorizem efetivamente suas contribuições centradas nos seus saberes e fazeres da prática”.

Para que esse cenário possa melhorar ou mesmo modificar é necessário criar espaços para a discussão com todos os atores envolvidos: trabalhadores, sindicato, empregador e todos que analisam e discutem o trabalho de um modo geral. E, desse modo, para que juntos possam criar condições de segurança, saúde e empregabilidade. É, de fato, a possibilidade de ampliar o conceito de direito de recusa, identificando e analisando-o, no campo do trabalho.

3.1 Caracterização do campo de pesquisa. Um breve histórico.

Em Minas Gerais, a empresa responsável pela geração, transmissão, distribuição e comercialização de energia elétrica, é a estatal mineira que foi fundada em 22 de maio de 1952 durante o mandato de Juscelino Kubitschek como governador do estado, sob a denominação de Centrais Elétricas de Minas Gerais. Somente em 1984, que a sua razão social foi alterada para a atual.

A empresa é uma estatal mineira controlada pelo governo de Minas Gerais que possui o capital aberto para investidores e de caráter de economia mista. Considerada uma das principais concessionárias de energia elétrica para clientes livres do país com 18% do mercado nacional. A empresa está presente em 774 municípios de Minas, sendo responsável pelo abastecimento energético de 96% do estado de Minas Gerais e pela operação de 89 usinas que produzem energia elétrica. Nos últimos anos, a empresa estatal tem desenvolvido um dos maiores programas de investimento da sua história, cerca de R\$ 22,5 bilhões a serem investidos até 2025. Um dos principais pontos do programa é a construção de 200 novas subestações, elevando de 415 para 615 unidades. Além disso, o programa realizará investimentos em energia de fontes renováveis, como a solar e a eólica, gerando 1,5 GW⁸.

O número de trabalhadores que prestam serviços para a estatal é de quase 8 mil, entre concursados, contratados e terceirizados. Ao longo dos últimos anos iniciou-se um processo de terceirização do trabalho e como consequência, a precarização dos serviços prestados. Principalmente após a chamada “reforma trabalhista”, lei 13.467/2017, que ampliou de forma significativa a terceirização nos processos de trabalho dentro da companhia, tem aumentando um número expressivo de trabalhadores terceirizados.

Assim, com o advento da reforma trabalhista iniciada em 2017, as empresas puderam terceirizar qualquer atividade, desde que garantam as devidas proteções aos trabalhadores envolvidos no processo. Por força dessas leis, as contratantes assumiram responsabilidade de prover facilidades de ambulatório, transporte, alimentação, treinamento, proteção da saúde e segurança e outras para os empregados das contratadas, além da obediência às demais regras já existentes na CLT (PASTORE, LORENA E ROLIM, 2022). Os trabalhadores terceirizados representam uma boa parte na execução do trabalho oferecido pela empresa estatal para a população do estado de Minas. O que, certamente, poderá ser objeto de futuras pesquisas entre o direito de recusa e os trabalhadores eletricitários terceirizados.

⁸<https://novportal.cemig.com.br/quem-somos/> acesso realizado em 05/09/2022.

3.2- Caracterização dos trabalhadores eletricitários entrevistados

Dentre o universo de trabalhadores eletricitários que atuam junto a estatal mineira, destacamos os trabalhadores efetivos do quadro da empresa e que atuam diretamente a riscos graves e iminentes ligados à área técnica de manutenção e transmissão de energia elétrica, bem como os trabalhadores ligados a segurança do trabalho. Assim, foram feitas entrevistas semiestruturadas de forma presencial e remota, e a todos, foram apresentados um questionário de perguntas que foram respondidos por esses trabalhadores.

Inicialmente foram feitos contatos com cerca de 10 a 12 trabalhadores. Mas devido a pandemia do Covid-19, o afastamento do trabalho por motivo de doença e até mesmo a disponibilidade de tempo para participarem das entrevistas, realizamos um total de 07 entrevistas com os trabalhadores por amostragem, conforme quadro apresentado abaixo.

Cabe esclarecer primeiramente que será mantido o anonimato desses trabalhadores entrevistados. Nesse sentido, serão usados nomes fictícios ou apenas trabalhador “A” ou “B”. Segundo, que não se pretendeu desenvolver esta pesquisa sobre direito de recusa apenas com o olhar e a percepção desses trabalhadores ouvidos nas entrevistas. As entrevistas são parte necessária do processo de empiria, no qual nossa pesquisa também se fundamenta.

Como bem destaca Minayo (2016), a pesquisa qualitativa não tem a finalidade de contar opiniões ou pessoas, seu foco é principalmente, a exploração do conjunto de opiniões e representações sociais sobre o tema a ser investigado. Nossa pesquisa tem também como embasamento todo trabalho acadêmico e científico já produzido sobre direito de recusa devidamente citado em nosso referencial teórico (LIMA, 2015; FREITAS, 2004; CALVO, 2020; CALVO, FERREIRA, CUNHA E MENDES 2020).

Título: Amostragem da pesquisa realizada com os trabalhadores eletricitários

Nome fictício	Função	Sindicalizado	Tempo na função	Conhece direito de recusa	Já utilizou do direito de recusa
José	Tec. Eletr.	Não	18 anos	Não	Não
Sebastião	Tec. Eletr.	Sim	15 anos	Sim	Não
Caio	Tec. Eletr.	Não	10 anos	Sim	Não
Joaquim	Tec.Seg.Trab.	Sim	30 anos	Sim	Não
Irineu	Tec. Eletr.	Sim/Diretor	13 anos	Sim	Sim
Silvio	Tec.Seg.Trab.	Sim	08 anos	Sim	Não
João	Tec. Eletr.	Sim	15 anos	Sim	Sim

Dentre os entrevistados, alguns pontos merecem ser destacados:

- a) Os técnicos de segurança do trabalho possuem em certa medida, o conhecimento das normas trabalhistas, do próprio direito de recusa além de outros direitos trabalhistas em relação a maioria dos outros trabalhadores entrevistados. Isso se explica em certa medida pelo treinamento, pelos estudos das normas e, também, pela cobrança exercida pela instituição sobre esses trabalhadores.
- b) Os trabalhadores na área técnica, em sua grande maioria, conhecem o instrumento sobre o direito de recusa. Mas pouco utilizam desse direito ou, em alguns casos, utilizam-se do direito de recusa ao realizar determinado trabalho prescrito de uma outra forma.
- c) Há trabalhadores que desconhecem o direito de recusa. Contudo, ou já vivenciaram situações em que, mesmo não tendo a consciência clara sobre o tema, utilizaram o direito de recusa ou conhecem alguém que utilizou.
- d) Os trabalhadores enquanto diretores do sindicato, por determinação de seu próprio estatuto, têm que ter dedicação exclusiva ao sindicato, o que os leva a um afastamento temporário de suas funções dentro da estatal, como trabalhadores efetivos que são. O que, por outro lado, não os impedem de conhecer e ter utilizado o direito de recusa em determinado momento, bem como atender a trabalhadores na ativa que possam ser submetidos em situações de risco e por consequência ao direito de recusa.

3.3- O trabalho real e as categorias de análise da pesquisa

Nestes subcapítulos traremos os pontos de vistas dos trabalhadores sobre o direito à recusa no cotidiano de suas atividades. A exposição será feita a partir das categorias empíricas: " Do ambiente (campo) de trabalho aos cuidados com a segurança contrapondo com a recusa ao trabalho com riscos: Do prescrito ao real executado"; " Paradoxo do direito de recusa diante da realidade do trabalho: Medo e Perseguição"; " Acidentes e riscos: Existe um culpado? "; "Casos concretos do uso do direito de recusa"; "O exemplo da recusa utilizada de forma diferente ao que está prescrito" e " Ação e percepção sindical junto aos trabalhadores eletricitários".

Para a construção das categorias analíticas desta pesquisa, partimos da concepção de que forma se dá a rotina do trabalho desses trabalhadores. De que forma esses trabalhadores se

preparam e se organizam para um dia de trabalho. Os cuidados com a segurança, o trabalho prescrito e o que é de fato realizado. Em um segundo momento, buscamos compreender através do trabalho prescrito com o trabalho real, a existência de empecilhos para que esses trabalhadores possam se apropriar do direito de recusa como instrumento de garantia e de proteção, tais como medo e perseguição. Assim, buscamos analisar também através das categorias de análise os casos de acidentes, de quem é a culpa? Ou se há culpa, passando para os possíveis relatos concretos de exemplos de utilização do direito de recusa. Finalizando com a percepção da ação sindical pelos trabalhadores em relação ao tema direito de recusa ao trabalho com riscos graves.

Assim, buscamos apresentar através das falas destes trabalhadores, de que forma conhecem ou reconhecem o direito de recusa, como um instrumento de proteção e de segurança e que ou em quais circunstâncias pode ser efetivamente aplicado por esses trabalhadores.

3.3.1- Do ambiente (campo) de trabalho aos cuidados com a segurança contrapondo com a recusa ao trabalho com riscos: Do prescrito ao real executado

Através das entrevistas realizadas junto aos trabalhadores foi possível construir ou aproximar de que forma se dá o ambiente de trabalho no qual os mesmos estão inseridos no dia a dia do seu trabalho. Seus conhecimentos, suas experiências e suas percepções sobre segurança, direito trabalhista, política da empresa e gestão do trabalho, contrapondo com a recusa e ao trabalho com riscos.

Como basicamente os trabalhadores entrevistados são da área operacional da empresa e que lidam com riscos diuturnamente, os cenários elaborados pelas narrativas do ambiente de trabalho possuem algumas semelhanças. Em linhas gerais, os trabalhadores recebem determinada tarefa a ser realizada naquele dia de trabalho, esse é o trabalho prescrito que apresenta cotidianamente, no qual a empresa já determinou o que deve ser realizado por alguma equipe. Dependendo da demanda e da complexidade da tarefa, definem-se o número de funcionários que irão executá-la.

As equipes são formadas em regra, por um supervisor e pelos demais técnicos já previamente escalados. As equipes são formadas, normalmente, quase sempre com os mesmos trabalhadores. Em casos excepcionais como de doenças e afastamento, ou algum outro tipo de necessidade da equipe ou mesmo como trabalhador, há alguma modificação no quadro da equipe.

Após receberem a tarefa prescrita dos serviços a serem executadas no dia, a equipe se desloca até onde serão realizados os serviços. Ao chegarem no campo a ser executado o serviço há uma rápida conversa entre os trabalhadores da equipe. Não se trata de uma conversa informal, mas sim, parte dos procedimentos que antecedem qualquer execução. Essa rápida reunião é conhecida entre os trabalhadores como “conversa ao pé do poste.”⁹

O termo conversa ao “pé do poste” foi relatado por quase todos os trabalhadores envolvidos na pesquisa. Essa conversa que, em parte, é orientação da companhia estatal consiste em levantar quais são as condições de cada trabalhador em relação a tarefa que lhe foi prescrita. Se cada trabalhador está bem física e emocionalmente para realizar a tarefa, se o trabalhador prevê algum tipo de risco mais eminente, dentre outras coisas que são apontadas conforme cada situação apresentada.

Sobre esse momento inicial da execução da tarefa, temos a fala do técnico eletricidade de nome fictício de Caio, que tem experiência de quase 30 anos na função e que está há mais de 20 anos na companhia.

“Normalmente a equipe se reúne antes de realizar determinada tarefa, principalmente na manutenção em uma rede elétrica, é o chamado “conversa ao pé do poste”, na qual o líder da equipe pergunta se todos estão bem e confortáveis para fazer a tarefa prescrita. Caso algum trabalhador, disser que não está bem, o mesmo não participa da execução dos serviços, ele não sobe para executar o serviço na rede. Fica embaixo (no solo) no apoio. A empresa que determina tal situação (norma). Se o trabalhador disser que está bem, para subir. Ele assume o risco. E, em caso de acidente, ele será punido pela empresa”. (CAIO, 2022).

Assim, após essa reunião “conversa ao pé do poste”, os trabalhadores, em tese, têm a liberdade de se opor ou mesmo recusar a determinada tarefa prescrita na execução do trabalho real. Entretanto, há poucos relatos sobre a recusa durante a “conversa ao pé do poste. É o que nos narra outro trabalhador entrevistado de nome fictício de João, que em quase 20 anos de trabalho e jamais presenciou algum companheiro de trabalho que tenha recusado a executar o trabalho da forma que lhe foi prescrita. Contudo, narra que já presenciou e até mesmo realizou o serviço de forma diferente, pois sabia que do jeito que foi prescrito, “poderia não dar certo”.

⁹ “Conversa ao pé do poste”, é como ficou conhecida a reunião feita entre os próprios trabalhadores que atuam na empresa estatal, antes de iniciarem qualquer procedimento. De um modo geral, todos os trabalhadores entrevistados relatam a “conversa ao pé do poste” como algo que faz parte da rotina. Esse é o momento também que os trabalhadores podem utilizar o direito de recusa.

João acredita que a recusa total ao que é prescrito está relacionada a diversos fatores. Dentre eles a cobrança que é exercida sobre os trabalhadores, além do temor de se indispor com o seu grupo de trabalho e com sua chefia:

“Acontece de o supervisor conversar com a equipe antes de uma execução de trabalho. Mas mesmo se um deles, estiver passando por momentos difíceis do seu lado pessoal, ele não vai dizer para não se indispor também com o grupo e com a chefia. Ele vai mentir e dizer que está tudo bem e está apto a fazer o trabalho naquele dia”. (JOÃO, 2022).

Dessa forma, a realização do trabalho prescrito, em via de regra, é realizada após essa reunião entre os trabalhadores, ao “pé do poste”. Todavia, há situações que os trabalhadores discordam do *modus operandi* do trabalho que lhe foi prescrito por sua chefia. E, por sua experiência, podem afirmar que se for executado dessa ou daquela forma prescrita não vai dar certo. Segundo José, (nome fictício), que atua como técnico em eletricidade, se houver algum tipo de indagação sobre o trabalho que lhe foi prescrito, o trabalhador pode sofrer retaliações de sua chefia, com afirmações do tipo: “Você está aqui para executar, não para criticar ou pensar”. E ainda conclui:

“Muitos trabalhadores sabem através de sua experiência e conhecimento, que se fizer do jeito que está prescrito pelo engenheiro, pelo superior, pode não dar certo. Mas mesmo assim ele executa do jeito que está prescrito, por pressão eles colocam em prática aquilo que está prescrito. Mas por experiência, eles dizem “isso não vai dar certo”, já ouvi muitos esses comentários por lá”. (JOÃO, 2022).

Em relação a proteção e a segurança dentro da empresa estatal, os trabalhadores entrevistados foram quase que unânimes em afirmar que a empresa, através dos engenheiros e técnicos em segurança do trabalho, exerce uma disciplina rígida quanto ao tema. Principalmente na utilização dos EPIS, treinamento contínuo sobre a NR 10, que é a norma de segurança em instalações e serviços de eletricidade.

Sobre segurança, nos chama muito atenção a fala do técnico em segurança dessa empresa estatal, de nome fictício de Joaquim. Ele conta que está na companhia há mais de 20 anos de serviços, e há 30 anos de trabalho como técnico em segurança. Relata que a empresa tem por hábito elaborar, implantar e cobrar de seus trabalhadores no que diz respeito a segurança do trabalho, mas por outro lado, faz “vista grossa” quando o assunto é a produção ou por restabelecimento de equipamento ou de uma determinada linha de energia danificada.

“A empresa até certo ponto, estimula esse direito de recusa. Faz parte da política dela. Nenhum trabalho pode ser feito com urgência ou emergência se não tiver com as condições necessárias que se faça com segurança. Mas, contudo, quando a pressão

for por produção, por restabelecimento de equipamentos, a pressão por aplicação de multas, esse direito de recusa, vai embora”! (...)”. (JOAQUIM, 2022).

Na fala do técnico de segurança Joaquim percebe-se a existência paradoxal do direito de recusa, entre o que é prescrito nas normas e na lei com a prática do trabalho, principalmente por quem executa, o trabalhador:

“(...) O direito de recusa está na norma. Na NR. 10 por exemplo, em cada treinamento a gente reforça isso aí. Mas o pessoal (os trabalhadores) simplesmente ironizam e começam a rir, quando falamos que ele tem o direito de recusar o serviço de risco. Eles veem aquilo (o direito de recusa) como ironia. Eles não veem com uma lei, como um direito. Eles dizem “está na lei. Mas a lei aceita tudo. Porque aqui na prática é tudo diferente. Não é assim que funciona não! (...)”. (JOAQUIM, 2022).

Através dos relatos transcritos acima, é possível identificarmos o paradoxo existente no direito de recusa, entre a lei como norma e a utilização desse direito na prática provocando um distanciamento entre ambos. Nesse sentido, Lima (2015) afirma que o direito de recusa ainda está distante de alcançar benefícios para a classe trabalhadora, uma vez que o distanciamento entre a norma e a prática retira dos trabalhadores a autonomia para prevenir acidentes. Sendo, portanto, pouco utilizado pelos trabalhadores e pouco eficaz para evitar acidentes, levando a cabo, à culpabilização dos próprios acidentados. (LIMA, 2015, p.173).

3.3.2 Paradoxo do direito de recusa diante da realidade do trabalho: Medo e Perseguição

Na fala dos trabalhadores que participaram das entrevistas, a maioria dos relatos se conectam entre si. O que, de certo modo, era de se esperar, uma vez que estamos pesquisando um grupo de trabalhadores que atuam no mesmo setor e nas mesmas atividades dentro da mesma empresa. Desse modo, é nítida a percepção do distanciamento do direito de recusa enquanto lei e de direito, com a realidade da prática do trabalho. Um dos fatores que reforçam a tese de Lima (2015), que o direito de recusa na prática traz insegurança ao invés de benefício, pode estar ligado ao medo de possíveis punições e até mesmo algum tipo de “perseguição” que possa haver por parte da empresa e seus gestores.

O receio que algum trabalhador tem em utilizar o direito de recusa quando há riscos, pode estar associado há alguns fatores. Dentre eles, o medo de ser demitido, de ser considerado como incapaz, de não ser promovido, de ser considerado como fraco diante seus colegas, de ser perseguido pela chefia e superiores, de ter dificuldades em relação a progressão dentro da empresa, na concessão de férias e até mesmo na escala de trabalho e de plantões.

Joaquim, um dos nossos entrevistados, relata que a perseguição é algo real dentro da empresa, caso um trabalhador ou um grupo de trabalhadores utilizem o direito de recusa em determinada tarefa prescrita

“(…)Muitas vezes o gerente ou superior, não vê aquilo como direito de recusa. Ele vê como uma omissão, uma malemolência do pessoal em não fazer, o que se chama também de “corpo mole”. Até mesmo por uma rebeldia do trabalhador. Nunca no aspecto de segurança. É normal ouvir por parte da chefia, frente ao trabalhador que se recusou a fazer determinado serviço, sob o argumento do direito de recusa: “*você não está alinhado, com as metas da empresa e da sua equipe*”. Já os demais da equipe estão! (...)”

“(…)Se o trabalho executado pela equipe, obtiver êxito, o (s) trabalhador (es), que utilizaram o direito de recusa, para não fazê-lo, serão penalizados. Porém, essa punição é velada. O cara pode pintar a empresa de ouro e cravejar as torres de diamante. Ele não vai sair do lugar. Ele não vai ascender profissionalmente dentro da empresa. As avaliações deles, nunca serão boas, porque sempre estará relacionada com a avaliação de desempenho, que é também subjetiva. Ele nunca terá nota alta. Somente mediana(...)”. (JOAQUIM, 2022).

Outro exemplo que Joaquim nos relata no qual presenciou e seus anos de serviços na empresa estatal, nos evidenciam o quanto é paradoxal o direito de recusa no âmbito da realidade do dia a dia do trabalho:

“(…) Não adiante reclamar. Se tem uma equipe com 10 trabalhadores, e 02 se recusam a fazer, alegando direito de recusa. Os outros 08 vão fazer. E, aqueles 02, vão ter que assumir, o porque eles não fizeram o serviço (tarefa) determina, uma vez que os outros 08 fizeram. Porque não há consenso para utilizar o direito de recusa. Porque se os 10 recusassem a fazer o serviço. Ai sim, seria diferente. Ai sim, seria efetivamente o direito de recusa. Mas não. Em uma equipe com dez, 80% vão executar os serviços. Mesmo sem as condições de segurança necessárias. E os outros 2 trabalhadores, serão objetos de observação a mais pela direção em relação aos demais (...)”

“(…) Procura colocar a culpa no trabalhador por tudo (acidentes). Se por exemplo, na situação que narrei anteriormente, se 02 trabalhadores se recusam a executar o serviço, baseando na prerrogativa do direito de recusa, e os outros 08 aceitam a executar, mas se algo der errado e tiver um acidente grave, as coisas se invertem. Ai, a culpa é da equipe que não pôs em prática o uso do direito de recusa. Ai, os 2 funcionários que recusaram, são elogiados. Ai, inverte o ônus da culpa. Os 08 serão punidos severamente e os 2, são elogiados. Sendo chamados de experientes, com visão, etc. Chega a ser cômico, se não fosse trágico. Mas a realidade é essa(...)”

“(…) há também o relacionamento entre os trabalhadores da equipe, caso um ou mais se recusem a fazer determinado serviços, sob o argumento do direito de recusa. Não fica bom não. Nem entre a equipe e muito menos com seus superiores (chefes) imediatos. Com a equipe pode haver o seguinte questionamento: “Porque eu recusei e vocês me expuseram desse jeito? Muitas vezes o gerente ou superior, não vê aquilo como direito de recusa. Ele vê como uma omissão, uma malemolência do pessoal em não fazer, o que se chama também de “corpo mole”. Até mesmo por uma rebeldia do trabalhador(...)”. (JOAQUIM, 2022).

No relato acima trazido por Joaquim, pode nos fornecer a dimensão do paradoxo do direito de recusa enquanto instrumento de direito de preservação de vida e de saúde, principalmente no trabalho exercido com riscos graves e iminentes. A característica paradoxal do direito de recusa pode estar no distanciamento entre a norma e prática. Como destacou Lima (2015), o direito de recusa é pouco utilizado pelos trabalhadores e pouco eficaz para evitar acidentes, levando e ao cabo, à culpa dos próprios trabalhadores nos casos de acidentes.

A fala e os exemplo trazidos pelo técnico em segurança Joaquim não são uma narrativa isolada de um técnico de segurança do trabalho, são falas de um trabalhador com um olhar mais apurado e que possui uma larga experiência, inclusive dentro da empresa estatal, de quem lida diretamente com segurança e saúde. Outros trabalhadores também nos relataram durante as entrevistas realizadas, a existência do medo em recusar determinado serviço aliados a retaliação de seus superiores, bem como a possíveis indisposições com seus colegas de trabalho.

Nessa mesma linha, temos o relato feito pelo técnico em eletricidade de nome fictício José, que relata inicialmente que não conhecia o direito de recusa enquanto direito estabelecido por normas. Mas sabia, de certa forma, seu significado na prática. Principalmente se algum funcionário se negasse a executar determinada tarefa prescrita. Inicialmente, José traz a “conversa ao pé do poste”, como procedimento aparentemente padrão na empresa estatal, antes de qualquer trabalho com riscos iminentes a ser executado. Ele relata que a cobrança interna na execução do trabalho e sua excelência é muito alta. Com exigência e qualidade dos serviços:

“(…) a cobrança é muito grande, principalmente na inspeção de equipamentos do sistema. Se o trabalhador disser que está bem, para subir. Ele assume o risco. E, em caso de acidente, ele será punido pela empresa. Acidente não marca horas (...)” (JOSE, 2022).

Os relatos colhidos através das entrevistas realizadas nos possibilitam a chegar em algumas conclusões e que, de certa forma, nos dão uma dimensão como é de fato contraditório e paradoxal a utilização do direito de recusa na prática vivenciada por esses trabalhadores e que nos remetem aos obstáculos que impedem sua apropriação pelos trabalhadores durante a realização do trabalho. Obstáculos esses que vão desde o desconhecimento da norma como direito positivado, quanto aos possíveis desdobramentos contra aqueles que utilizam desse direito. Como nos exemplos trazidos pelos próprios trabalhadores: medo e perseguição.

3.3.3- Acidentes e riscos: Existe um culpado?

No trabalho executado pelos eletricitários os riscos são evidentes, até por causa da natureza do próprio trabalho. Desse modo, as possibilidades de acidentes de toda ordem podem existir. Desde um pequeno acidente considerado de risco baixo, como por exemplo um acidente leve de carro que no percurso entre a empresa e o local para a realização do trabalho. Até mesmo o risco grave de choque de descarga elétrica que pode levar a óbito. Mas afinal, se há riscos e alguns de forma graves e iminentes quando ocorrem acidentes, de quem é a culpa?

Para Lima (2015), o empregador, de uma maneira geral, vai culpar o empregado pelo acidente. E, assim, ao transferir para o trabalhador essa culpabilização, acaba neutralizando o próprio trabalhador em utilizar o direito de recusa para sua segurança e preservação a sua saúde. Com isso, o direito de recusa torna-se um instrumento pouco eficaz na prevenção de acidentes. A culpa que recai sobre o empregado é ainda reforçada por Lima (2015), quando a decisão de interromper ou não a operação em condições de riscos tem que ser tomada pelo próprio trabalhador na linha de frente:

Quando se concede aos trabalhadores da linha de frente o direito de interromper o trabalho ou interditar a operação em condições de riscos, eles continuam a assumir os riscos imprudentemente. Atribuir responsabilidade ao elo mais frágil da cadeia de prevenção serve apenas para diminuir a confiabilidade do sistema e confirmar a fragilidade do operador humano (LIMA, 2015 P.177).

Contudo, com uma visão um pouco diferente de Lima (2015), o técnico de segurança Joaquim, que possui uma larga experiência dentro da companhia, acredita que as empresas são quem deveriam ser culpadas em sua grande maioria pelos acidentes. Primeiro que, segundo ele, contratam e designam trabalhadores desqualificados e mal treinados para determinados serviços e em segundo, que as empresas não querem investir em segurança, porque requer tempo e dinheiro.

“(...) é muito simples colocar a culpa no trabalhador. Se o trabalhador fez algo errado, encerra a investigação. Chama a atenção desse trabalhador, alerta os demais trabalhadores e se encerra a investigação. Se houve um erro. Possivelmente esse erro está na “falha” do processo de admissão. Muitas vezes o perfil dele (trabalhador) é incompatível com aquilo que ele executa. Cumprir normas, demanda tempo e dinheiro. E o empresário não tem essa visão, ele não vê a segurança do trabalho como um investimento. Não basta ler a norma para o trabalhador e fazer ele cumprir a norma. Ele precisa de uma área de suporte, de investimentos(...)” (JOAQUIM, 2022).

“(...) Pela minha experiência, se for cumprir nessa empresa ou qualquer outra empresa a norma de segurança do trabalho, perde-se na execução do trabalho em termos de tempo, em média 30% em relação a produtividade. Porque a norma de segurança

requer, investimento e tempo. Mas o trabalhador sabe, se ele recusa, vai ser penalizado de alguma forma. Geralmente ocorre de uma penalização velada. Quando é contratado, manda-se embora, quando é concursado (corpo físico), fica sob punição administrativa. Sem promoção, sem ascensão profissional (...)" (JOAQUIM, 2022)

Conforme já descrito nesta pesquisa segundo o estudo feito pelo Observatório Digital de Saúde e Segurança do MPT, nos últimos 08 anos mais de 2 milhões de trabalhadores foram afastados de suas funções, por doenças ou acidentes de trabalho. Identificar um único culpado, é talvez simplificar o grave problema que temos no Brasil quando o tema é segurança, prevenção e direitos.

Antes de determinar um culpado pelos acidentes, temos que pensar em soluções que possam prevenir e reduzir esses números. Por isso, trazer a discussão e ao debate sobre o direito de recusa torna-se relevante e importante, ampliando o conceito como forma de prevenção a saúde, a vida e a empregabilidade. Pois, quando o trabalhador participa do debate, identifica esse direito e de forma consciente o coloque em prática, possivelmente esse instrumento poderá servir de redução e culpabilização pelos acidentes.

3.3.4 Casos concretos do uso do direito de recusa

Dentre os trabalhadores entrevistados, apenas dois confirmaram categoricamente que utilizaram o direito de recusa na execução de um determinado trabalho com riscos e de forma consciente sobre sua importância e utilização. Nos dois casos, os trabalhadores também fazem parte do sindicato da categoria. No primeiro, o trabalhador com nome fictício de Irineu, relata que está na empresa estatal já alguns anos e também é membro diretor do sindicato da categoria desde 2009. Ele conta que a época do fato ocorrido sua equipe era formada por 06 trabalhadores que atuavam diretamente na linha de transmissão de extra alta tensão, também conhecida entre os trabalhadores desse estatal, de “linha viva”. Segundo Irineu, a tarefa prescrita por sua supervisão consistia em trocar dois isoladores de carga em uma torre de transmissão feita de estrutura metálica.

No dia da atividade, com a equipe formada, fizeram uma análise preliminar do serviço a ser realizado ainda no galpão da companhia com todos os trabalhadores da equipe, inclusive com a participação do supervisor responsável. Dessa forma, todo o material a ser utilizado foi preparado, separado e armazenado nos veículos que iriam transportar tanto o material de trabalho juntamente com os trabalhadores envolvidos.

Durante o trajeto, segundo relata Irineu, dois trabalhadores da equipe, iniciaram uma discussão sobre a decisão e os riscos sobre a tarefa a ser realizada:

“No deslocamento até a torre de transmissão, no veículo que eu estava houve uma discussão entre dois trabalhadores que também estariam envolvidos nessa atividade e foi uma discussão que gerou um clima ruim, gerou um incomodo e conseguimos parar aquela discussão, mas ficou um silêncio absurdo. Daí, chegamos até o lugar da atividade, descarregamos e preparamos ainda no solo todo material a ser utilizado para aquela demanda.” (IRINEU, 2022).

Ao chegarem no local da execução do trabalho prescrito, iniciaram os procedimentos preconizados pela companhia e de rotina. No entanto, ao testar o procedimento que determina o limite de indução da corda esticada do solo até a torre por medida de segurança, percebeu-se que a medição estava fora dos padrões exigidos de segurança. Após serem feitas outras medições em ângulos diferentes, Irineu manifestou com a equipe que não havia segurança para a realização de tal procedimento prescrito.

Assim, após a realização da “conversa ao pé do poste” entre os membros da equipe, Irineu comunicou aos demais companheiros que o risco era demasiadamente alto e que o procedimento não estava em conformidade com os manuais de segurança, segundo seu entendimento e experiência. Sua atitude de não executar a tarefa, utilizando o direito de recusa gerou um certo desconforto com parte de equipe, como narra o mesmo. Parte da equipe se mostrou contrária à sua posição e queriam assumir o risco e proceder a reparação, principalmente o supervisor da equipe. Abaixo a transcrição de Irineu sobre o desfecho desse episódio de direito de recusa:

“(…). Ao analisar o alto risco, comuniquei aos demais colegas que não era seguro a realização do procedimento e que sua execução traria riscos a todos, uma vez que o procedimento que é o nosso guia na realização dessas atividades em linha viva, estavam em não conformidade. O supervisor a época não gostou da minha manifestação e começou a me indagar do porquê da não realização da atividade. Novamente, eu justifiquei o porquê e que estava com equipamento, a corda, com nível de indução maior que o permitido dentro do procedimento padrão e dentro dos limites estabelecidos pela própria engenharia da companhia e que executar o serviço era colocar em riscos a equipe nessa manutenção. Houve ali, um grande debate e o supervisor muito exaltado mandou os trabalhadores que já estavam no alto da torre descenderem e fazer um confronto com os demais trabalhadores que estavam no solo, no sentido de quem achava que dava para fazer a atividade e quem achava que não dava para fazer a atividade. Então, ele (supervisor) fez o enfretamento para poder de uma forma de retaliação ao colocar os trabalhadores contra minha posição, e eu manifestei, que se a equipe sabendo dos riscos e da falta de segurança, dissesse que ainda assim, estivesse em condição de fazer eu iria montar um relatório que iria mandar para a gerência, para diretoria, ia mandar para todos os lugares. Nisso o supervisor ficou mais exaltado ainda e ameaçou a equipe e ordenou que juntássemos todo o material e voltássemos para o galpão. E, que agora “vocês vão que ver comigo”, disse o supervisor. A equipe ficou meio assim comigo e eu disse, não podemos permitir isso e voltamos para o galpão e não realizamos esse serviço, garantindo ali, nosso direito

de recusa. Assumi ali meu direito de recusa, mesmo sabendo que estava desagradando alguns, principalmente o supervisor que tentou me marginalizar e denegrir minha imagem perante aos colegas, dizendo que eu não queria trabalhar e tal. Assim não procedemos a execução do serviço. Mas foi enviada uma nova equipe ao local, que assumiram o risco e executaram a tarefa(...)”. (IRINEU, 2022).

No exemplo narrado acima, o trabalhador Irineu utilizou o direito de recusa frente a uma atividade prescrita que ele entendia que havia falta de segurança para realizar tal tarefa e que poderia colocar em risco sua vida e dos demais colegas de equipe. Percebe-se também que o fato desse trabalhador pertencer ao quadro do sindicato da categoria de alguma forma, contribui por sua tomada de decisão. O que, talvez, não aconteceria com outro trabalhador. Haja vista que uma outra equipe foi designada e realizou o serviço assumindo o risco.

Outro relato no qual o trabalhador utilizou-se do direito de recusa foi do técnico em eletricidade de nome fictício de Sebastião, que atua há 30 anos como eletricitário. Na estatal atua como técnico responsável por serviços de média tensão e em serviços emergenciais e programados. Contudo, nos últimos 10 anos, foi transferido para um outro setor da companhia que controla equipamentos a distância. Nessa atividade, ele é responsável pelo controle de determinados equipamentos que operam com energização de alta intensidade. Conforme ele mesmo explica, sua atuação pode trazer riscos a outros trabalhadores que estão lidando direto no campo com os equipamentos. E, nos narra o seguinte episódio:

“(...) já utilizei o direito de recusa mais de uma vez. Principalmente durante a operação de equipamentos remotos e após testes com curtos de alta intensidade, recusei a ordem da supervisão que prescreviam para que fizesse novos testes. Isso porque, essa situação em fazer novos testes poderia provar o rompimento de cabos e trazer sérios riscos para terceiros e para o sistema(...)”.

Sebastião também narra que a pressão por produtividade nas tarefas de riscos é sem dúvida um agravante e acredita que o direito de recusa deveria ser melhor difundido entre os trabalhadores eletricitários. Em relação a sua atitude de realizar uma tarefa diferente da forma prescrita pela companhia e que não trouxe nenhum prejuízo para a empresa e não colocou nenhum outro trabalhador em risco, não sofreu qualquer tipo de coerção por parte da empresa de forma direta. Mas conclui ele, “será que teria o mesmo desfecho se de alguma forma, através de minha tomada de decisão, trouxesse prejuízo para a companhia”?

No exemplo trazido pelo técnico em eletricidade Sebastião, a recusa tem um outro significado que vem além de recusar o que está prescrito. Nesse aspecto a recusa é um instrumento que também pode contribuir para novos modelos de organização do trabalho. Recusar também significa refletir sobre os problemas vividos pelos trabalhadores no dia a dia

do trabalho e apresentar alternativas para fazê-lo com segurança, também pensando na coletividade (Calvo, 2020).

Contudo cabe ressaltar, como bem define Viana (1996), quando o trabalhador decide executar determinada tarefa de trabalho diferente do que está prescrito, pode ensejar duas conotações distintas. A primeira é a que proteja o trabalhador de riscos a sua saúde, a melhor qualidade e até mesmo a proteção a sua vida. A outra visa os interesses da empresa. Ou seja, o trabalho executado com a finalidade de aumento na produção através de uma melhor execução. Esse inclusive é incentivado pelas empresas em geral.

Nos dois relatos acima, no qual esses trabalhadores utilizaram o direito de recusa, alguns pontos merecem ser destacados. Primeiro, que os dois trabalhadores tinham conhecimento do direito de recusa como instrumento de direito, mas também como instrumento de preservação a vida e a segurança no trabalho. Assim, fizeram valer esse direito utilizando na prática. Segundo, que ambos fazem parte do sindicato da categoria como diretores sindicais. O que, de certa forma, dão a eles além do conhecimento sobre direito de recusa e outros direitos, o não enfretamento por parte da companhia em relação aos trabalhadores ligados ao sindicato.

3.3.5 – O exemplo da recusa utilizada de forma diferente ao que está prescrito

A pesquisa realizada com os trabalhadores envolvidos nos mostrou também a possibilidade da utilização do direito de recusa em algumas situações de forma diferente ao que foi prescrito. Nessas situações, o trabalhador utilizando de seu saber e conhecimento adquiridos por sua experiência e muitas vezes também aprendidos pela própria prática do trabalho não se exime de realizar a tarefa, mas ter condições de fazê-la de outra forma. Utilizando de caminhos diferentes dos estabelecidos por ordens ou procedimentos definidos sem afetar, no entanto, o resultado e a produtividade (CALVO, 2020).

Um exemplo é o que nos foi trazido pelo trabalhador com o nome fictício de João, que relata que há casos que os trabalhadores executam determinada tarefa de forma diferente ao descritos nos procedimentos operacionais da companhia. Seja por alterações no ambiente de trabalho que não estão previstas nos procedimentos operacionais, como as condições climáticas por exemplo, ou seja, por necessidade de aptidão física ou psicológica do trabalhador, que de certa forma, segundo o mesmo, é difícil de se prever. E nos narra o seguinte exemplo:

“ Um exemplo prático é nas atividades onde são necessários pequeno giros no rotor de um gerador localizado em uma cidade do interior do estado. Conforme o procedimento previsto, deve-se usar dispositivos mecânicos de tração (talhas) para

movimentar o rotor. Contudo, para reduzir o tempo de intervenção e devido a maior dificuldade e menor eficiência em usar esses dispositivos, os pequenos giros são executados pelo trabalhador empurrando com os pés no rotor. Procedimento historicamente adotado pela equipe de manutenção” (JOÃO, 2022).

Esse exemplo narrado acima pelo trabalhador demonstra que o direito de recusa pode ser usado não apenas para se proteger de um risco a saúde e que, através de sua experiência e seus saberes realiza a atividade prescrita de outra forma, sem que a qualidade e o objetivo do serviço sejam prejudicados. Dessa forma, temos o direito de recusa atuando em proteção ao trabalhador individual, ou mesmo sua equipe, preservando sua vida e a sua saúde, bem como atendendo a expectativa da empresa para alcançar resultados melhores, com economia de tempo, materiais e aumentando a produtividade.

A afirmação acima demonstra como o direito de recusa pode se apresentar contraditório em relação à forma que é prescrita através de sua execução de forma diferente na prática real. Tanto pode ser usado pelo trabalhador como preservação de um direito a vida e sua segurança, mas também pode e é utilizado, como no exemplo acima, como um instrumento para alcançar melhor desempenho e produtividade na gestão do trabalho, o que é de certa forma incentivado pelas empresas, pois lhe trazem benefícios e lucratividade (VIANA, 1996).

Percebemos que há casos em que essas duas possibilidades estão intrínsecas. Ou seja, o trabalhador pode utilizar o direito de recusa para se proteger de riscos e, ao fazer a tarefa prescrita de outra forma, também gera condições de melhor desempenho e produtividade. Por isso também que os autores que estudam o tema direito de recusa, afirmam que o direito de recusa além de ser paradoxal, é também complexo (CALVO, 2020; LIMA, 2015, FREITAS, 2014).

Assim, o direito de recusa também pode ser considerado tanto como um direito efetivo de proteção ao trabalhador, que ao recusar determinada tarefa prescrita com riscos graves e iminentes, garantindo sua própria segurança como a dos demais trabalhadores quando o trabalho é realizado em equipe. Bem como um instrumento utilizado para melhor desempenho do trabalho sem que prejudique o trabalho e seu resultado, quando a recusa é feita não pelo ato único de recusar, mas o fazer de forma diferente da que foi prescrita.

3.3.6 Ação e percepção sindical junto aos trabalhadores eletricitários

O sindicato que representa os trabalhadores eletricitários em Minas Gerais, é o Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores na Indústria Energética de MG- SINDIELETRO. A história do SINDIELETRO se confunde com a própria história da empresa estatal responsável pelo fornecimento e manutenção de energia elétrica no estado de Minas Gerais. Criada nos anos de 1950, é pautada por muitas lutas em defesa dos trabalhadores eletricitários de MG.

Da atual diretoria foram entrevistados 02 dirigentes sindicais que nos relataram os momentos conturbados e os embates que estão ocorrendo entre o sindicato e o governo do estado que é o responsável pela companhia de energia. Segundo os mesmos, o diálogo entre ambos nunca foi fácil ou tranquilo. Mas nos últimos anos, principalmente no governo atual, esse diálogo tornou-se ainda mais difícil e de pouco acesso. Aliados a falta de diálogo, os trabalhadores eletricitários convivem com o “fantasma” da privatização que é pauta principalmente dos governos liberais como é o atual, bem como o sucateamento dos serviços prestados junto a população, através da precarização e da terceirização dos serviços. Além da falta de novos concursos públicos.

Segundo ainda esses diretores, quando a pauta é segurança ou direitos trabalhistas o diálogo é quase inexistente. Na fala de um dos diretores do sindicato, “quando há uma ocorrência de um acidente de trabalho, aí o sindicato é chamado para acompanhar toda a tramitação do processo que é instaurado. Mas participar de treinamentos ou SIMPAT que a companhia realiza, o sindicato não é convidado”.

Especialmente sobre o direito de recusa não há por parte do sindicato, uma pauta específica junto aos trabalhadores para que possa ocorrer o debate e principalmente para que haja maior informação sobre o tema. Em via de regra, o sindicato faz campanha sobre segurança e proteção no trabalho. Nesses momentos são feitas distribuição do jornal da categoria ou outro material informativo na porta da empresa ou no próprio sindicato, além da disponibilidade no site institucional do sindicato.

As entrevistas realizadas nos demonstram que há um longo caminho a ser estreitado no que diz respeito a direito de recusa também entre o sindicato e os trabalhadores. E que, os trabalhadores que atuam diretamente no sindicato estão melhores informados sobre o direito de recusa e outros direitos trabalhistas. Mas é perceptível na fala de outros trabalhadores, que essa aproximação para o debate entre o sindicato e os trabalhadores é importante e necessária.

Na elaboração do questionário a ser respondido pelos trabalhadores entrevistados, há uma pergunta específica sobre a participação efetiva do sindicato em relação ao direito de recusa, que transcreveremos abaixo:

Pergunta formulada a todos os trabalhadores que participaram da pesquisa: você já participou ou tomou conhecimento que seu sindicato realizou algum tipo de ação para conhecimento e informação sobre direito de recusa?

Resposta do trabalhador A: “ sim, através de informativos e campanha de segurança do trabalho”.

Resposta do trabalhador B: “ Não. Como sou técnico segurança do trabalho, meu sindicato é o SINTEST/MG, mas não realizou nada do tipo sobre direito de recusa”.

Resposta do trabalhador C: “Sim, os coordenadores regionais estabelecem diálogos com os trabalhadores na portaria das plantas em que o tema é abordado”.

Resposta do trabalhador D: “Sim, somente quando ocorre algum tipo de acidente. Aí o sindicato aparece”.

Resposta do trabalhador E: “ não me lembro de nenhuma ação do sindicato sobre o direito de recusa.

Assim, entendemos que existe uma lacuna a ser preenchida e que o debate se faz necessário entre os trabalhadores eletricitários e o sindicato que os representa. A participação efetiva e democrática dos agentes envolvidos, centrada também nos seus saberes e competências constituídos e construídos na prática da atividade real do trabalho (CALVO; FERRERIA; CUNHA e MENDES,2020).

4- Considerações Finais

Antes de iniciarmos as principais conclusões desta pesquisa, cabe fazer uma importante observação em relação as entrevistas que foram realizadas. Principalmente com os diretores sindicais que representam a categoria dos eletricitários no estado de MG. A dinâmica do trabalho e dos horários exercidos por esses profissionais, aliados com a dificuldade de compatibilizar as agendas foi preponderante para a não realização de um maior número de entrevistados.

Feito esse registro destacamos que os dados obtidos através da pesquisa de campo realizados com as entrevistas semiestruturadas feitos com os trabalhadores envolvidos e alinhados com todo o suporte teórico que serviu de referência para o presente trabalho principalmente os autores que discutem sobre o direito de recusa (FREITAS,1994; LIMA, 2015; CALVO, 2020; CALVO, FERREIRA, CUNHA E MENDES, 2020), nos permitem reforçar quão o tema de direito de recusa é de fato complexo e paradoxal. Complexo no sentido que o conceito pode ser ampliado e entendido de formas diferentes. Paradoxal, por ser um tema que está presente nas normas jurídicas como um direito do trabalhador, mas que nem sempre usado por ele, muitas vezes por medo, insegurança e até mesmo desconhecimento de sua existência.

Os resultados obtidos em nossa análise mostram o quanto o direito de recusa ainda está distante de ser utilizado de forma mais eficaz como instrumento de direito e de proteção por esses trabalhadores. Principalmente na garantia de segurança, preservação da saúde e de vida. Esta pesquisa aponta algumas causas que podem contribuir para a existência desse distanciamento entre a norma enquanto um direito do trabalhador, passando pela determinação do trabalho prescrito com a prática do dia a dia, que é de fato o trabalho realizado.

Dentre as principais causas apontadas nesta pesquisa, pela não utilização do direito de recusa ou por ser pouco utilizado por esses trabalhadores, destacam-se:

- a) O medo e a insegurança do trabalhador. É possível observar pelas falas dos trabalhadores que participaram dessa pesquisa, vários relatos que afirmam que tem medo de utilizar o direito de recusa, pela possibilidade de sofrer represálias e até punições por parte da supervisão ou da direção da empresa. Como por exemplo, a não progressão na carreira, dificuldades com horários e escalas de trabalho;
- b) A existência em algumas situações de desconforto com os próprios colegas de trabalho, que começam a enxergar esse trabalhador como alguém fraco, medroso e

até mesmo preguiçoso. O que pode afetar não só a convivência dentro da empresa, mas também em seu meio social, através das relações interpessoais.

- c) O desconhecimento da norma do direito de recusa, por parte dos trabalhadores que, em alguns casos, desconhecem também outros direitos trabalhistas;
- d) A falta de espaço para o debate sobre o direito de recusa do trabalho com riscos entre seus principais atores: trabalhador, empregador, MPT, além da pouca atuação do sindicato da categoria para promover o debate sobre o tema.

Para que o direito de recusa possa de fato ser efetivado como um direito a ser utilizado na prática de forma de garantir proteção e segurança para os trabalhadores, se faz necessário a criação de espaços para o debate sobre o tema com a participação efetiva com todos os envolvidos no processo de trabalho que envolvam riscos graves e iminentes. Principalmente aquele que o executa, o trabalhador.

No contexto analisado nesta pesquisa é possível afirmar que o direito de recusa ao trabalho com riscos pode ser apresentado não somente como ato de recusar determinada tarefa prescrita, pelo simples ato de recusar. Mas que também as recusas podem ter outros (re) significados. Recusar não significa somente não fazer. Mas também pode ser apresentar como fazer de outras formas, seguindo outros caminhos ao que foi determinado pelos procedimentos operacionais.

Ao executar determinada tarefa de forma diferente da prescrita o trabalhador, muitas vezes, se utiliza de sua experiência, seus saberes e conhecimento sobre o processo do trabalho. Esses saberes e conhecimentos são em grande parte aprendidos pelo trabalhador na execução do próprio trabalho. A experiência dos mais velhos são repassadas para os mais novos, em contínuo processo de aprendizagem. Quando o trabalhador utiliza do direito de recusa tanto pela negação em não fazer, mas como fazer o trabalho prescrito de forma diferente na sua execução na prática, ele está também imbuído em processo educativo.

Isso pode levar a uma modificação de uma ordem, sem necessariamente alterar o resultado do trabalho. O fazer de outra forma traz duas importantes situações que merecem ser destacadas: A primeira, que o trabalhador ao assumir fazer diferente da forma que está prescrita para determinada atividade de seu trabalho, pode garantir maior segurança e preservação contra riscos de acidentes, trazendo benefícios para si e para os demais colegas de trabalho. Como também pode por outro lado, trazer benefícios para a empresa que trabalha com aumento da qualidade e da produtividade, o que é aliás, incentivado por muitas empresas.

É pretensão desta pesquisa de também contribuir na construção e na ampliação do debate na significação ou da ressignificação sobre o direito de recusa ao trabalho, principalmente sob a perspectiva acadêmica. Já que o tema ainda é muito pouco explorado como pesquisa científica. Dessa forma, acreditamos que se faz necessário a ampliação do próprio conceito de direito de recusa ao trabalho. Porque ficar apenas na recusa ao trabalho com riscos graves e iminentes? E como ficam os trabalhadores que adoecem de forma contínua e gradativa em trabalhos estressantes e extenuantes que não ocorrem de forma iminentes, mas ao longo de sua execução? Que aliás pode demorar dias e até mesmo ano para um afastamento!

O tema direito de recusa como vimos, extrapola o conceito simplista de recusar como ato de negação, de não fazer determinada tarefa prescrita. Recusar, pode também significar, realizar o trabalho de forma diferente, baseando nas experiências, saberes e valores trazidos por esses trabalhadores de forma individual ou coletiva. E assim ter capacidade de analisar as situações que lhe são colocadas e ter capacidade de tomar melhores escolhas para garantir os resultados esperados pelo seu trabalho, sem perder de vista a segurança, a preservação da saúde e da vida, tanto do próprio trabalhador como de outros colegas de trabalho.

A pesquisa nos revelou, que o direito de recusa ao trabalho com riscos, mais do que um instrumento normativo de direito do trabalhador, pode ser utilizado como um instrumento de luta e de resistência para a preservação da vida, da segurança, da saúde e do meio ambiente. Além de contribuir na organização, planejamento e na execução do trabalho com riscos. Recusar, nem sempre significa não fazer, mas criar possibilidades de fazer de outra forma, valendo da experiência e dos saberes aprendidos pelo trabalhador como um processo educativo adquirido no próprio trabalho com outros trabalhadores.

Todas essas nuances sobre o direito de recusa ao trabalho com riscos explicitada nesta pesquisa, reforçam a tese que afirma que o direito de recusa é paradoxal na medida que vai além das contradições apontadas acima. Ou seja, ele também é fruto de uma necessidade de maior regulamentação do direito do trabalho enquanto instrumento de negociação coletiva e acordos de trabalhos, desde que tenha a participação dos próprios trabalhadores. Participação essa que passa por uma tomada de consciência dos direitos trabalhistas que devem ser construídas a partir da informação, da educação, da troca de experiências, saberes e do debate.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Jailton Macena. **Função emancipadora das políticas sociais do estado brasileiro: conformação das ações assistenciais do Programa Bolsa Família ao valor social do trabalho**. 2016. 400 fls. Tese, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2016.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1ed. São Paulo, 2018.

BENJAMIN, Walter. Obras escolhidas- Magia e Técnica, Arte e Política. Ed. Brasiliense. P. 197-231, 3ª ed, volume 1987).

BARREIROS, D.: "**Saúde e Segurança nas pequenas empresas**". Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. (FUNDACENTRO), São Paulo, Vol. 18, n. 70. 1990.

BITTAR, B, Marcelo: "**O direito de resistência e as manifestações populares no Brasil**". Revista de direito constitucional e internacional. RDCI, volume 96, p.1-11, ed. Revista dos tribunais, Rio de Janeiro, 2016.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e Capital Monopolista**. A degradação do Trabalho no século XX, Copyright © 1974,3ª edição, ed. Guanabara, Rio de Janeiro, 1987.

BRASIL: **Ministério do Trabalho**. Portaria nº 3214 de 08/06/78: Segurança e Medicina do Trabalho - 15ª ed (Manuais de Legislação Atlas, 16). Editora Atlas, São Paulo, 1989.

BRASIL, **CLT: Consolidação das Leis Trabalhistas**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Rio de Janeiro, RJ, Presidência da República, 1943.

BRASIL. **Norma Regulamentadora em Segurança e Saúde no Trabalho NR1** Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-01.pdf. Acessado em 15/06/2020.

BRASIL. **Norma Regulamentadora em Segurança e Saúde no Trabalho NR3** Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-03-atualizada2019.pdf. Acessado em 15/06/2021.

BRASIL. **Norma Regulamentadora em Segurança e Saúde no Trabalho NR9** Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-03-atualizada2019.pdf. Acessado em 15/06/2021.

BRASIL. **Norma Regulamentadora em Segurança e Saúde no Trabalho NR10**. Disponível em https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-10.pdf. Acessado em 15/06/2021

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1.943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acessado em 15/06/2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acessado em 15/06/2021.

BRITO, J. C **Trabalho Prescrito**, in Dicionário da Educação Profissional em Saúde, org. Isabel Brasil e Júlio Cesar Lima, 5º ed, Rio de Janeiro: 2009. Disponível em <http://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/trapre.html>, consulta em 20/10/2021.

CALVO, S.C.Daniel, **Direito de reusa a trabalho perigoso/riscos graves e iminentes: paradoxos, obstáculos e apropriações em um centro cirúrgico hospitalar**. Rio de Janeiro, 2020, tese de doutorado disponível em <http://www.deamb.eng.uerj.br/trabalhosconclusao/20200312deambTese-Daniel-Calvo.pdf>, acesso em 20/03/2021.

CALVO, D; FERREIRA, J; CUNHA.D; MENDES, D. **As contribuições do direito de recusa a trabalho perigoso para a organização dos processos produtivos**. Revista Gestão Industrial, Ponta Grossa, v 16, n 2, p 102-123, 2020.

CATANI, A: **O que é Capitalismo**. São Paulo. 28ª ed. ed brasiliense. 1990.

CREPALDI, Joaquim Donizete. **O princípio de proteção e a flexibilização das normas do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

CUNHA, M. C; SANTOS, M.G; **Diálogos entre trabalho e educação: desafios contemporâneos**. Organizadores: Antônio Tomasi e Roberta Carvalho Romagnoli, Belo Horizonte, ed. Jadesingn, 2020

DION, C.E; COSTA, R.C.J; **A Categoria do trabalho como questão central na sociedade capitalista atual: Uma análise do trabalho a luz da teoria marxista.** Marxismo e Direito. XXIII Congresso Nacional do CONPEDI. Organizadores: Enoque Feitosa, Enzo Bello e Paulo Henrique da Silva. João Pessoa, 2014 (pg 162-185).

DELGADO, Mauricio Godinho: **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.p. 1461.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil:** com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

ENGUITA, M. **A face oculta da Escola: Educação e trabalho no capitalismo.** Porto Alegre: Artemed. Capítulos 01 e 02, 1989.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Hollanda. **Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa.** Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2006.

FRIGOTTO, G. (Org.). **Educação e crise do trabalho: perspectiva de final de século.** Petrópolis: Vozes, 1998.

FRIGOTTO, G., CIAVATTA, M.; RAMOS, M. **O trabalho como princípio educativo no projeto de educação integral de trabalhadores.** In: COSTA, H.; CONCEIÇÃO, M. (Org.). *Educação integral e sistema de reconhecimento e certificação educacional e profissional.* São Paulo: cut, 2005a. p. 19-62.

FREITAS, B. **Limites do exercício do direito de recusa ao trabalho em condições de risco grave e iminente.** Gestão e Produção. VI, p-78-88. São Paulo. 1994.

GRAMSCI, A. **Concepção dialética da história.** 10. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1995.

LIMA, F. P.A **Paradoxos e contradições do direito de recusa.** In: Lima, F.P.A, Rabelo, L.B.C, Castro, M.G.L (org.). *Conectando saberes: dispositivos sociais de prevenção de acidentes e doenças no trabalho.* 1 ed. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2015. V, 1, p. 173-211.

LOCKE, John. **Segundo tratado sobre o governo.** 1ª ed. São Paulo, Le Books, 2018.

MACHADO, M.L.M, **Sujeito e trabalho**, impasse e possibilidades frente as novas tecnologias de gestão de trabalho, FAFICH; UFMG, Belo Horizonte, 1999.

MARX, K. **O capital**: critica da economia política. São Paulo: Nova Cultura, 1985.

MARX, K. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Os pensadores. São Paulo: abril Cultural, 1978.

MARX, K; ENGELS, F. **Manifesto do partido comunista**. 7 ed. São Paulo: Global, 1988.

MELO, M. **Livro da Cipa- Manual de segurança e saúde ao trabalho**- FUDANCENTRO, São Paulo, 1990.

MELLATI, A. **Normas da OIT e Direito Interno. Artigos**. Revista Eletrônica, Curitiba, 2011.

MESQUITA, E.A; MESQUITA, A.D.BS, **O direito de recusa do trabalhador fundado no direito natural de resistência em tempos de pandemia**. Revista Pensamento Jurídico, Vol. '14, nº 02, São Paulo, 2020.

MINAYO, S.C.M; **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. Org. Suely Ferreira Deslandes; Romeu Gomes, Rio de Janeiro: Vozes, 2016.

NAVARRO, R.F. **A evolução dos materiais. Parte 1: Da pré-história ao início da Era Moderna**. Paraíba, Revista Eletrônica de Materiais e Processos, v.1, 1 (2006) 01-11, Revista de acesso livre no site www.dema.ufcg.edu.br/revista.

OLIVEIRA, C.R **O trabalho do antropólogo**, Revista de Antropologia, pp-13-37, ed Unesp, 1996.

PASTORE, J; LORENA, S; ROLIM, P. **Reforma trabalhista: A regulamentação da terceirização gerou segurança jurídica**. Conexão do trabalho, 2022, disponível em: <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/noticias>. acesso em 05/09/2022.

PAUPÉRIO, Artur Machado. **O direito político de resistência**. Rio de Janeiro, Forense, 1978.

PRADO, Adônia Antunes. (Coord.). **Terra e Trabalho Escravo, Violência e Impunidade**, Niterói, UFF-Centro de Estudos Sociais Aplicados, 2002.

RIBEIRO, F, Andressa. **Taylorismo, fordismo e Toyotismo. Lutas Sociais**, v. 19, n. 35, p. 65-79, São Paulo, 2015.

RIBEIRO, S.V, Carla; LÉDA, B, Denise. **O SIGNIFICADO DO TRABALHO EM TEMPOS DE REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA**, Estudos e pesquisas em psicologia. UERJ, p. 76-83, Rio de Janeiro, 2004.

SANTOS, G. M. A **Pedagogia do trabalho e inteligência operaria: contribuições na perspectiva da produção associada**. Revista Trabalho necessário. Belo Horizonte, 2012.

SANTOS, A.G. M. **A pedagogia da ferramenta: estratégias de produção, mobilização e formalização de saberes tácitos criadas pelos ferramenteiros de uma indústria metalúrgica**. Dissertação de mestrado. FAE/UFMG, 2004.

SANTOS, A.G.M, **Pedagogia do trabalho e inteligência operaria: Contribuições na perspectiva da produção associada**. In Trabalho necessário, Issn: ano 10, nº 15, 2012.

SANTOS, G. M.A. **Pacto para viver: a mobilização de saberes na produção associada, gestão e organização do processo de trabalho e maquinaria em uma indústria metalúrgica. Niterói: UFF, 2010**. 2010. Tese de Doutorado. Tese (Doutorado em Educação) -Programa de pós-graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal Fluminense-UFF.

SAVIANNI, D, **O trabalho como princípio educativo frente as novas tecnologias**, In: Novas tecnologias, trabalho e educação. Petrópolis /RJ: Vozes, 1994.

SAVIANI, D. **Trabalho e Educação: fundamentos ontológicos e históricos**. Apresentado no GT Trabalho e Educação, durante a 29 Reunião Anual da ANPED, realizada em Caxambu, 2006.

SAVIANNI, D, **Sobre a concepção de politécnica**. Rio de Janeiro: EPSJV Fiocruz, 1989.

SILVA, A. **A Reparação dos danos decorrentes de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. In Resistência II: Defesa e Critica da Justiça do Trabalho: São Paulo, ed. expressão popular. 2018.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO. **Sistema de Bibliotecas e Informação. Guia para normalização bibliográfica de trabalhos acadêmicos.** Ouro Preto, 2017.
Disponível em: Acesso em: colocar a data de acesso.

VIANA, M. T. **Conflitos Coletivos do Trabalho.** Revista TST, volume 66. Nº 01. 2000, Brasília.

VIANA, M. T. **O direito de resistência.** São Paulo, LTr, 1996

VIANA, M. T. **Da greve ao boicote.** Belo Horizonte, ed RTM, 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS – UFMG
Faculdade de Educação – FaE
Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional Educação e Docência
Linha de Pesquisa: Trabalho e Educação

RECURSO EDUCATIVO – PROPOSTA DO PRODUTO: “CARTILHA SOBRE DIREITO DE RECUSA”.

PÚBLICO ALVO: TRABALHADORES ELETRICITÁRIOS SUBMETIDOS AO TRABALHO DE RISCOS GRAVES E IMINENTES

Mestrando: Claudio Jeová Sétimo Brandão

Orientador: Geraldo Márcio Alves dos Santos

Belo Horizonte

2023

DIREITO DE RECUSA



1- AFINAL, O QUE É DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO?

Direito de recusa, é um direito que o trabalhador tem de recusar a realizar determinada tarefa prescrita, na qual estão sujeitos riscos iminentes ou graves a sua saúde, a sua vida e a de terceiros. Nessas situações, o trabalhador pode interromper o trabalho, comunicar a sua chefia ou coordenação e relatar os riscos presentes.

2- ONDE ESTÁ GARANTINDO ESSE DIREITO?

O direito de recusa, está presente como um direito do trabalhador nas seguintes normas legais:

- a) Constituição Federal de 1988- CF:
- b) Consolidação das Leis do Trabalho - CLT
- c) Normas Regulamentadoras – NR (NR 01; NR 05; NR10; NR 22; NR 31)
- d) Tratados Internacionais: Organização Internacional do Trabalho – OIT

3- COMO O TRABALHADOR PODE PROCEDER DIANTE DE UM TRABALHO COM RISCOS GRAVES E IMINENTES?



Quando o trabalhador constatar a existência de um trabalho que em sua análise, possa apresentar riscos graves e iminentes para sua saúde e vida, deve interromper a atividade e comunicar imediatamente ao seu superior hierárquico sobre o risco. (NR 01/2020. Item 1.4.3).

4- QUAIS ENTIDADES DEVEM SER COMUNICADAS EM CASOS DE ACIDENTE DE TRABALHO?

As principais entidades que tem o dever de fiscalizar o trabalho, acompanhar e denunciar quaisquer irregularidades, além do próprio trabalhador são: o sindicato da Categoria e o Ministério do Trabalho, via Ministério Público do Trabalho – MPT. Além da própria equipe de segurança do trabalho da empresa e ao sindicato da categoria.



5- QUAL A IMPORTÂNCIA DO CONHECIMENTO DOS DIREITOS TRABALHISTAS, ASSIM COMO O DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO COM RISCOS PELOS TRABALHADORES?



É importante que o trabalhador tenha conhecimento e acesso aos seus direitos trabalhistas que estão presentes nas leis existentes no Brasil, que possam contribuir que o trabalhador seja respeitado, valendo-se desses direitos, para preservação a vida, a saúde e ao próprio trabalho, como é por exemplo, o direito de recusa. Portanto, além de conhecer esses direitos, o trabalhador tem que se organizar com os demais trabalhadores, para que possam criar um espaço para o debate, o aprendizado e principalmente consciência de luta e de resistência.

6- O QUE FAZER, SE A EMPRESA OU A CHEFIA IMEDIATA UTILIZAR DE ASSÉDIO MORAL OU PERSEGUIÇÃO AO TRABALHADOR QUE SE UTILIZOU DO DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO COM RISCOS?



O trabalhador que se sentir ameaçado pelo fato de ter utilizado o direito de recusa diante do trabalho com riscos graves e iminentes para a preservação de sua saúde ou a de seus colegas de trabalho, seja pelo supervisor, chefia imediata ou por qualquer outro que representa a instituição que trabalhe, esse trabalhador deve relatar o fato inicialmente ao sindicato de categoria e até mesmo ao Ministério Público do Trabalho – MPT, pelo crime de assédio moral ao trabalho.

7- CONSIDERAÇÕES FINAIS

O direito de recusa ao trabalho com riscos graves e iminentes, pode se tornar um importante instrumento de defesa a saúde, a vida e a própria organização do trabalho em favor ao trabalhador, desde que:

- a) O trabalhador tenha conhecimento desse direito;
- b) Que o direito de recusa, quando usado em situações de riscos, sejam feitas relatórios a chefia imediata e mesmo a instituição, demonstrando quais os riscos efetivos na tarefa prescrita ou mesmo suas consequências.
- c) No trabalho em equipe, devem ser discutidos os meios e os fins da tarefa a ser realizada entre os trabalhadores que possam apresentar os riscos, de forma tal que sejam

respeitadas a decisão de cada um trabalhador, mesmo aquele que não queria participar, alegando sérios riscos à saúde e a vida.

- d) Havendo, entretanto, um trabalhador que não queria assumir o risco em realizar determinada tarefa, sua decisão deve estar fundamentada perante seus colegas e sua chefia imediata.
- e) Que o direito de recusa, também pode ser usado de forma diferente ao que está prescrito. Ou seja, recusar não então somente não fazer. Mas, pode ser também fazer determinada tarefa de forma diferente da prescrita, de forma mais eficiente e segura. Baseando principalmente nas experiência e saberes que cada trabalhador ou um conjunto de trabalhador possui.



ANEXO I- QUESTIONÁRIO DE ENTREVISTAS REALIZADAS COM OS TRABALHADORES:

QUALIFICAÇÃO DO ENTREVISTADO

NOME:

SEXO:

IDADE:

EST. CIVIL:

PROFISSAO:

EMPRESA QUE TRABALHA:

CARGO:

NA ATIVA: () SIM () NÃO

APOSENTADO(A): () SIM () NÃO

- 1) Há quanto tempo exerce a profissão de eletricitário?
- 2) Quais as atividades que você realiza ou realizava na execução de seu trabalho?
- 3) Na execução de seu trabalho, há riscos de acidente? Se sim, quais são esses riscos?
- 4) Seu trabalho é executado em equipe ou de forma individual?
- 5) No trabalho diário na sua profissão, você tem (ou tinha) conhecimento e acesso aos Equipamentos de segurança e proteção – EPIs? Se sim, quais você utiliza?
- 6) Você considera que as utilizações dos EPIS são eficazes, para minimizar os riscos de acidente? Porque?
- 7) Qual o conhecimento que tem sobre o direito de recusa?
- 8) Você já utilizou desse direito em alguma situação de trabalho? Se sim, qual foi a situação?
- 9) Você já realizou determinada tarefa (serviços) de forma diferente, da que lhe foi prescrita pela empresa ou por seu superior? Se sim, como foi?
- 10) Há (ou havia) coerção por parte da empresa para exercer determinada atividade que coloque o trabalhado em risco? Explique caso a resposta seja afirmativa.
- 11) Você considera que a empresa que trabalha (ou trabalhou), tem políticas de preservação e segurança dos seus trabalhadores? Se sim, cite-as.
- 12) Já houve por parte da empresa, qualquer tipo de informação, treinamento sobre o direito de utilização do direito de recusa?
- 13) Em uma situação de risco na hora de execução do trabalho, você usou o direito de recusa ou assumiu o risco e executou o serviço?
- 14) Você considera que sua categoria (eletricitários), conhecem e praticam o direito de recusa em situações de risco no trabalho?
- 15) Você é sindicalizado? Conhece o trabalho do sindicato que te representa?

- 16) Já participou ou tomou conhecimento que seu sindicato, realizou algum tipo de ação para o conhecimento e informação sobre o direito de recusa? Quando?
- 17) Há alguma outra questão sobre o tema da pesquisa (direito de recusa) que você acha importante destacar que aqui não foi abordado? Se sim, cite-as

ANEXO II- TERMO DE CONSETIMENTO LIVRE E ESCLARECIMENTO- TCLE

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido- TCLE

Você está sendo convidado (a) a participar do projeto de pesquisa “**Direito de Recusa ao trabalho: Análise, paradoxos e possibilidades de resistência dos eletricitários de uma empresa estatal em Minas Gerais**” cujo objetivo é Analisar o Direito de Recusa ao trabalho, seus paradoxos e sua possibilidade de se transformar em um instrumento de resistência, tendo como objeto de pesquisa, os trabalhadores eletricitários de Minas Gerais, ligados a uma empresa estatal. Sua participação, caso aceite, consiste em responder a um questionário de pesquisa, que em virtude da pandemia do Covid-19, poderá ser feita via remota, que será disponibilizado para você via e-mail, WhatsApp ou outro meio digital.

Por este motivo, o (a) convidamos a preencher o questionário. Seu aceite, ou não a este convite e sua eventual participação na pesquisa são de caráter estritamente voluntário, estando você livre para retirar seu consentimento a qualquer instante durante seu desenvolvimento, sem que haja qualquer prejuízo na relação com o pesquisador e com a Instituição. O estudo terá o intuito de compreender, demonstrar e pontuar, os principais motivos que levam ou não à utilização Direito de recusa por esses trabalhadores, verificando como os trabalhadores eletricitários percebem e constroem seus saberes sobre o direito de recusa na prática diária de seu trabalho. O estudo trará possíveis benefícios para todos os participantes, pois no momento do preenchimento do questionário forneceremos condições propícias para a discussão e reflexão da utilização do direito de recusa, como um instrumento de resistência e proteção. Além de mais conhecimento e conscientização sobre seus direitos trabalhistas, a pesquisa objetiva através de seus resultados, melhorar e aperfeiçoar o ambiente de trabalho, de forma torná-lo mais seguro e salutar. E, como consequência, a redução do número de vítimas de acidentes de trabalho. Contudo, cabe ressaltar, que como toda pesquisa acadêmica, quando há participações de seres humanos através de entrevistas, são passíveis de riscos. Mesmo sendo considerados de menor potencial ofensivo e danoso, como é o caso dessa pesquisa. Tais como:

- a) Possível punição pela empresa no qual o entrevistado trabalha, por discordância da sua participação.
- b) Desconforto ou inquietude em responder determinada situação em seu trabalho no que se diz respeito ao trabalho como segurança;
- c) Exposição excessiva de informações pessoais e/ou entendimento por parte do entrevistado, como invasão de privacidade.

- d) Exposição de opiniões sobre a empresa, e que isso possa prejudicar.
- e) **Divulgação de sua imagem, quando houver filmagens e/ou registro fotográficos.**

Em relação a utilização do uso de sua imagem, salientamos que será apenas para uso acadêmico, sendo expressamente proibida sua utilização para outros fins e/ou sem sua devida e expressa autorização. Dessa forma, abaixo, solicitamos sua marcação com seu conhecimento e autorização para uso de suas imagens;

() Autorizo a utilização de minha imagem por foto e/ou filmagens para fins acadêmicos no referente projeto de pesquisa.

() Não autorizo a utilização de minha imagem por foto e/ou filmagens para fins acadêmicos no referente projeto de pesquisa

Contudo ressaltamos, que a realização dessa pesquisa é de contribuir com a melhoria das condições de segurança no trabalho e de reflexão sobre direito de recusa. Assim, para mitigar possíveis danos aos entrevistados, conforme apontado acima, além da informação como esses possíveis danos podem surgir durante a entrevistas, o esclarecimento que todos os dados levantados, serão utilizados fundamentalmente na pesquisa acadêmica e seu nome e dados, serão guardados no mais profundo sigilo.

Ressaltamos ainda que sua participação não ocasionará gastos financeiros, e os possíveis desconfortos provenientes dela serão minimizados pelos pesquisadores através de medidas como: respeito à sua opinião e conceitos; dar-lhe a faculdade de responder tão somente às questões ao qual se dispôr e garantia de seu anonimato ao utilizarmos pseudônimos. Informamos que os participantes da pesquisa que vierem a sofrer qualquer tipo de dano resultante de sua participação na pesquisa, previsto ou não no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, têm direito à indenização, por parte do pesquisador, do patrocinador e das instituições envolvidas nas diferentes fases da pesquisa nos termos da Resolução 466/12.

Responsabilizamo-nos pelo armazenamento adequado dos dados coletados, bem como procedimento para assegurar o sigilo e a confidencialidade das informações do participante da pesquisa durante todas as fases da pesquisa e, posteriormente, na divulgação científica. Os dados coletados serão armazenados em arquivos digitais, em lugares seguros, de forma a não ser acessível para terceiros, e serão utilizados estritamente para fins acadêmicos, ficando sob a

guarda e a responsabilidade dos pesquisadores, por um período de cinco anos após o término da pesquisa, quando serão inutilizados.

Este termo será elaborado em duas vias de igual teor, rubricadas em todas as suas páginas e assinadas, sendo uma delas, devidamente preenchida e assinada, entregue a você.

Caso autorize, você receberá uma cópia deste Termo de Consentimento Livre Esclarecido, no qual constam o telefone e o endereço dos pesquisadores, podendo entrar em contato com o pesquisador responsável a qualquer tempo para informação adicional através do telefone:(31)9 8679 2425, e-mail: claudiobhbrandao@yahoo.com.br

Em caso de dúvidas de caráter ético acerca da pesquisa, o Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG, localizado na Av.Presidente Antônio Carlos, 6627, Pampulha - Belo Horizonte/MG - CEP 31270-901- Unidade Administrativa II - 2º Andar - Sala: 2005, poderá ser contatado através do Telefone: (031) 3409-4592 ou e-mail coep@prpq.ufmg.br.

Belo Horizonte, 03 de março de 2022

Pesquisador: Claudio Jeová Sétimo Brandão

Mestrando do Programa de Mestrado Profissional em
Educação e Docência FAE/UFMG

Telefone: (31) 9 86792425 / E-mail claudiobhbrandao@yahoo.com.br



Orientador: Prof.Dr.GeraldoMárcioAlvesdosSantos-

Professor do Programa de Mestrado Profissional em Educação e
Docência FAE/UFMG

Telefone: (31) 3409-5310/ E-mail: gemarcio2000@yahoo.com.br