

PRINCÍPIOS RUGGIE, ACESSO À INFORMAÇÃO E PROTEÇÃO À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR NO MATO GROSSO DO SUL

Débora Suemi Shimabukuro Casimiro*

Vladmir Oliveira da Silveira**

SUMÁRIO: *Introdução; 2 Princípios Ruggie, acesso à informação e transparência; 3 Necessidade do acesso à informação e da formação do pensamento para a proteção da saúde mental do trabalhador no Mato Grosso do Sul; 4 Potencial sociotransformador do acesso à informação para a implementação dos princípios Ruggie nos ambientes de trabalho do Mato Grosso do Sul; 5 Conclusão; Referências.*

RESUMO: O acesso à informação é um direito humano fundamental garantido na Constituição Federal, indispensável para o desenvolvimento de uma sociedade democrática. Destarte, estuda-se de que modo o acesso à informação tem impacto sobre os parâmetros "proteger, respeitar e reparar" que conduzem os princípios Ruggie, documento no qual se estabeleceu a obrigação dos Estados, a responsabilidade das empresas e a necessidade de recursos eficientes na proteção dos direitos humanos, bem como a previsão de reparação dos danos em caso de violação. Neste estudo, o foco é o ambiente de trabalho de Mato Grosso do Sul - MS, especialmente na perspectiva da proteção da saúde mental do trabalhador. A hipótese incide na necessidade do acesso à informação para melhorar a atuação estatal e corporativa. Para tal, utiliza-se do método de abordagem indutivo, e os procedimentos são as análises de dados secundários de documentos oficiais, e revisão bibliográfica sobre o tema.

PALAVRAS-CHAVE: Saúde mental do trabalhador; Meio ambiente de trabalho; Acesso à informação; Princípios Ruggie; Direitos humanos.

RUGGIE PRINCIPLES, ACCESS TO INFORMATION AND THE PROTECTION OF WORKERS' MENTAL HEALTH IN MATO GROSSO DO SUL

ABSTRACT: Access to information, guaranteed by the Brazilian Constitution, is indispensable for the development of a democratic society. The paper investigates

* Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). Membro do Laboratório de Estudos e Pesquisa em Direitos Difusos (LEDD) da UFMS, bolsista da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoa de Nível Superior, (CAPES), Brasil.
E-mail: debora.suemi@gmail.com

** Pós-doutorado em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. Docente Titular do Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), Brasil.

the manner access to information has impacted the parameters “protect, respect and repair”, conducted to the Ruggie Principles. The latter establishes the obligation of States, the accountability of companies and the need of efficient resources for the protection of human rights and the reparation of harm when violated. Focus comprises work environment in the state of Mato Grosso do Sul, Brazil, especially with regard to health protection of the workers. Hypothesis deals with information access for the improvement of state and corporative work. The inductive method was employed and procedures comprise secondary data analysis of official documents, coupled to review of the literature.

KEY WORDS: Workers´ mental health; Work environment; Access to information; Ruggie principles; Human rights.

PRINCIPIOS RUGGIE, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN A LA SALUD MENTAL DEL TRABAJADOR EN MATO GROSSO DO SUL

RESUMEN: El acceso a la información es un derecho humano fundamental garantizado en la Constitución Federal, indispensable al desarrollo de una sociedad democrática. De ese modo, se estudia de qué modo el acceso a la información hace impacto sobre los parámetros “proteger, respetar y reparar” que conducen los Principios Ruggie, documento en el cual se estableció la obligación de los Estados, la responsabilidad de las empresas y la necesidad de recursos eficientes a la protección de los derechos humanos, así como la previsión de reparación de los daños en caso de violación. En este estudio, el enfoque es el ambiente laboral de Mato Grosso do Sul - MS, especialmente en la perspectiva de la protección de la salud mental del trabajador. La posibilidad incide en la necesidad del acceso a la información para mejorar la actuación estatal y corporativa. Para tal, se utiliza del método de abordaje inductivo, y los procedimientos son los análisis de datos secundarios de documentos oficiales, y revisión bibliográfica sobre el tema.

PALABRAS CLAVE: Salud Mental del Trabajador; Medio Ambiente Laboral; Acceso a la Información; Principios Ruggie; Derechos Humanos.

INTRODUÇÃO

Em 2011, o Conselho de Direitos Humanos (CDH), da Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou, por consenso, os princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos, também conhecidos por princípios Ruggie. O documento foi o resultado de seis anos de discussões e contém 31 princípios

que visam à implementação dos parâmetros “proteger, respeitar e reparar” nas atividades corporativas. Neste documento estabeleceu-se a obrigação dos Estados, a responsabilidade das empresas e a necessidade de recursos eficientes na proteção dos direitos humanos, bem como a previsão de reparação dos danos em caso de alguma violação.

Com o objetivo de contribuir para o debate sobre os desafios de sua implementação no Brasil, o Conectas Direitos Humanos, organização não governamental (ONG) ativa desde 2001, traduziu e publicou o documento na língua portuguesa em 2012, atendendo os princípios da publicidade e do acesso à informação, que são imprescindíveis para a consolidação do Estado democrático de Direito.

É precisamente a partir desta concepção que a presente pesquisa pretende responder de que forma o acesso à informação e a formação de pensamento crítico garantem uma implementação eficaz dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos no Mato Grosso do Sul, especialmente no ambiente de trabalho. E de que forma tal acesso pode otimizar a proteção à saúde mental do trabalhador, considerando que a atividade laboral seja o núcleo do desenvolvimento de cada outro aspecto da sociedade; que o trabalho seja direito humano fundamental do cidadão; e que os atuais paradigmas das relações de trabalho possam corroborar para gerar um rol de prejuízos para o desenvolvimento regional, com foco, neste artigo, para a emergência de transtornos mentais e comportamentais (TMCs) que configurem doenças ocupacionais ou acidentes de trabalho e têm afastado o trabalhador do ambiente laboral.

A hipótese principal é de que por meio do acesso à informação se torna possível efetuar análises pertinentes aos ambientes laborais sul-mato-grossenses e elaborar estratégias de atuação por parte do Estado e das empresas para a proteção da saúde mental do trabalhador no Mato Grosso do Sul. Para tanto, considera-se a necessidade de capacitação técnica destes trabalhadores, bem como de uma atuação ativa dos sindicatos, para a construção de críticas a partir do acesso à informação, e a sua obrigação enquanto parte dos ambientes laborais para com os parâmetros de “proteger, respeitar e reparar”, por configurarem condições necessárias para a sua atuação e, conseqüentemente, para o desenvolvimento das atividades laborais sob a égide da sustentabilidade.

Assim, é necessário discorrer sobre o contexto sob o qual foram desenvolvidos os princípios Ruggie e quais as suas relações com os princípios da transparência e

do acesso à informação na sociedade sul-mato-grossense; conhecer a importância do desenvolvimento de um olhar crítico dos trabalhadores e de uma atuação efetiva dos sindicatos no sentido de pleitear pela efetivação destas relações; e induzir sobre como a transparência e o acesso à informação, aplicados considerando os princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos, podem contribuir como sociotransformadores nos ambientes laborais sul-mato-grossenses, para otimização da proteção à saúde mental do trabalhador.

O método de abordagem do conteúdo será o indutivo, e os métodos de procedimentos serão a utilização de referenciais teóricos com demais autores para a construção do raciocínio envolvendo os novos paradigmas de direitos humanos fundamentais, como a horizontalidade das responsabilidades sociais no caminho para o desenvolvimento sustentável; além da necessidade de conscientização para a efetiva mobilização dos atores sociais em direção ao desenvolvimento regional. O foco, neste estudo, incide sobre as empresas e os trabalhadores do Mato Grosso do Sul (MS).

Também serão analisadas as informações disponibilizadas pela ONU sobre os princípios Ruggie e será realizada análise normativa da Constituição Federal⁰³ para a avaliação da relação entre os Princípios Ruggie e os princípios constitucionais da publicidade e do acesso à informação, bem como a relação entre a publicidade e o acesso à informação com o fortalecimento da democracia.

Além disso, serão analisados dados secundários disponibilizados pelo INSS, no endereço eletrônico do Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho; o último Anuário Estatístico de Previdência Social – AEPS, publicado em 2017; e a análise de dados disponibilizados pela Agência de Previdência do Estado de MS (AGEPREV/MS), considerando o período de 2015 a 2017, bem como os Termos de Ajuste de Conduta do Ministério Público do Trabalho, considerando o período de 2017 ao primeiro semestre de 2019, para que sejam possíveis determinar tanto a aplicação dos princípios Ruggie no cuidado ao ambiente laboral e à saúde mental dos trabalhadores do MS, quanto o nível de disponibilização dos dados referentes ao ambiente de trabalho sul-mato-grossense nos portais eletrônicos, considerando o respeito ao direito fundamental de acesso à informação e o princípio de publicidade inerentes ao funcionamento da administração pública.

Esta pesquisa, portanto, poderá ser classificada, por seu objetivo, como um

⁰³ BRASIL. Senado Federal. Constituição Federal de 1988. Texto Promulgado em 05/10/1988. Disponível em: https://www.senado.gov.br/atividade/const/con1988/CON1988_05.10.1988/art_205_.asp. Acesso em: 03 jan. 2019.

produto crítico e exploratório; por seu procedimento técnico como uma investigação bibliográfica e documental; e, por seu ponto de vista de abordagem, como uma pesquisa qualitativa.

2 PRINCÍPIOS RUGGIE, ACESSO À INFORMAÇÃO E PUBLICIDADE

Para o desenvolvimento desta investigação, faz-se necessário estabelecer uma relação tripartite entre os princípios Ruggie, o direito humano fundamental de acesso à informação, presente no art. 5.º, XIV, da Constituição da República Federativa do Brasil e o Princípio da Publicidade que rege a administração pública, conforme o Art. 37 da Carta Magna⁰⁴, a fim de avaliar a importância que o acesso à informação e à publicidade, tanto da administração pública como das empresas tem na implementação dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos no Mato Grosso do Sul, e no próprio desenvolvimento da democracia no Estado.

Assim, os princípios Ruggie correspondem ao documento publicado pela CDH/ONU em 2011 e traduzido pela Conectas Direitos Humanos, que trazem 31 princípios constituindo parâmetros normativos aplicáveis pelas próprias empresas e pelos Estados à conduta das empresas em relação aos direitos humanos⁰⁵. Segundo informação da ONU:

Os Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos descrevem como os Estados e as empresas devem implementar o Quadro 'Proteger, Respeitar e Reparar' das Nações Unidas, a fim de melhor gerir os desafios relativos a negócios e direitos humanos. [...] A estrutura é baseada em três pilares: o dever do Estado de proteger contra abusos de direitos humanos por parte de terceiros, incluindo empresas, através de políticas, regulamentos e julgamentos; a responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos, o que significa evitar infringir os direitos dos outros e abordar os impactos adversos que podem vir a ocorrer; e o maior acesso das vítimas a recursos efetivos, judiciais ou não.⁰⁶

⁰⁴ BRASIL. Senado Federal.

⁰⁵ CONECTAS DIREITOS HUMANOS. Empresas e Direitos Humanos: parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar. Relatório Final de John Ruggie – Representante Especial do Secretário Geral. São Paulo: Conectas Direitos Humanos, 2012, p.2.

⁰⁶ ONU. Conselho de Direitos Humanos aprova princípios orientadores para empresas. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/conselho-de-direitos-humanos-aprova-principios-orientadores-para-empresas/>. Acesso em: 4 jan. 2019.

A necessidade de se estabelecer tais discussões, que resultou na elaboração dos princípios orientadores para empresas e direitos humanos, pode ser compreendida como consequência do desenvolvimento de um protagonismo das empresas nos cenários político e econômico mundial, especialmente a partir da segunda metade do século XX, como afirmam Silveira e Sanches, segundo os quais: “Algumas grandes corporações possuem uma influência política e econômica maior que muito Estados.”⁰⁷, sendo as grandes vencedoras do século XX. Nas palavras de Montal:

É certo, de outra parte, que não cabe somente ao Estado a responsabilidade pela realização dos direitos sociais. É imprescindível a conscientização e a mobilização da sociedade organizada quer através de ONGs, quer de associações, quer de entidades de classe, além da atuação do próprio cidadão, para exercer uma função fiscalizadora e exigir dos poderes constituídos a execução efetiva de providências necessárias e imprescindíveis à concretização dos direitos fundamentais.⁰⁸

Levando-se em consideração a importância das empresas e principalmente das grandes corporações no cenário político econômico mundial, Silveira e Sanches afirmam que estas possuem grande capacidade de atuar em conjunto com os Estados para realizar os direitos fundamentais. E que, portanto, como parte do processo de *dinamogenesis* dos direitos humanos fundamentais, o novo paradigma do direito na contemporaneidade, trouxe para a empresa privada tanto a responsabilidade social como a solidária, a despeito da divergência que houve na comunidade internacional em relação à responsabilidade corporativa.⁰⁹

Os princípios estabelecidos foram elaborados democraticamente, com a participação de governos, empresas, associações empresariais e a sociedade civil de todo o mundo, e, a partir de 2011 passaram a ser discutidos nos Fóruns das Nações Unidas¹⁰. Além disso, “Para monitorar as ações das empresas e avaliar se

⁰⁷ SILVEIRA, V. O.; SANCHES, S. H. N. Direitos humanos, empresa e desenvolvimento sustentável. Revista Direito & Desenvolvimento, João Pessoa, v. 6 n. 12, 2015, p.149.

⁰⁸ MONTAL, Zélia Maria Cardoso. O trabalho como direito humano da pessoa com deficiência. Direitos humanos e direito do trabalho. São Paulo: Atlas, 2010. p. 171-172.

⁰⁹ SILVEIRA, V. O.; SANCHES, S. H. N. Direitos humanos, empresa e desenvolvimento sustentável. Revista Direito & Desenvolvimento, v. 6 n. 12, 2015, p.152-153.

¹⁰ OHCHR. Working Group on human rights and transnational corporations and other business enterprises. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>. Acesso em: 3 jan. 2019.

os princípios estão sendo postos em prática, foi criado o Grupo de Trabalho sobre Direitos Humanos, Empresas Transnacionais e Outras Empresas.”¹¹

Cabe ressaltar que somente no âmbito de um Estado democrático de Direito é possível conceber as atividades de monitoração, pois, somente dentro de um regime democrático há espaço para o questionamento sobre a atuação do Estado e dos demais atores sociais com a finalidade de garantir o desenvolvimento sustentável da sociedade. Como ressaltado por Piovesan, a relação entre os direitos humanos fundamentais e a democracia é intrínseca, visto que, “Não há direitos humanos sem democracia, nem tampouco democracia sem direitos humanos.”¹²

Nas palavras de Orme, representante do Foro Mundial para o Desenvolvimento das Mídias nas Nações Unidas, “[...] *no se debe subestimar la importancia de la relación integral entre el acceso público a la información y el respeto de las libertades civiles básicas.*”¹³. O autor defende também que o acesso à informação, debates e análises abertas e constantes do cenário atual são fundamentais para aferir e alcançar o desenvolvimento sustentável nas sociedades.

O direito ao desenvolvimento sustentável, por sua vez, é compreendido por Silveira e Sanches como direito humano integrador, fruto da junção entre o direito ao desenvolvimento e o direito ao meio ambiente sadio, cuja efetivação está diretamente ligada à concretização conjunta dos direitos civis e políticos e dos direitos econômicos, sociais e culturais.¹⁴ Sachs também se preocupa com um desenvolvimento que seja construído por meio do trabalho digno, que para o autor tem duplo valor, sendo intrínseco e instrumental, visto que “o trabalho decente abre o caminho para o exercício de vários outros direitos.”¹⁵

Não obstante, para que seja possível a concretização dos direitos civis e políticos e dos direitos econômicos, sociais e culturais, com foco, neste artigo, para o direito ao trabalho decente nos parâmetros da Organização Internacional

¹¹ REDE BRASIL DE PACTO GLOBAL. Empresas brasileiras participam de Fórum mundial sobre Setor Privado e Direitos Humanos: Pacto Global. Disponível em: <http://pactoglobal.org.br/empresas-brasileiras-participam-de-forum-mundial-sobre-setor-privado-e-direitos-humanos/>. Acesso em: 3 jan. 2019.

¹² PIOVESAN, Flávia. Direito ao trabalho e a proteção dos direitos sociais nos planos internacional e constitucional. Direitos humanos e direito do trabalho. / Flávia Piovesan; Luciana Paula Vaz de Carvalho, coordenadoras. São Paulo: Atlas, 2010. p.10.

¹³ “[...] não se deve subestimar a importância da relação integral entre o acesso público à informação e o respeito das liberdades civis básicas.” ORME, Bill. Acceso a la información: Lecciones de la América Latina. Cuadernos de Discusión de Comunicación e Información, n. 8. Montevideo: Oficina Regional de Ciencias de la UNESCO para América Latina y el Caribe, Oficina de UNESCO en Montevideo. 2017, p. 16. (tradução livre).

¹⁴ SILVEIRA, V. O.; SANCHES, S. H. N. Direitos humanos, empresa e desenvolvimento sustentável. Revista Direito & Desenvolvimento, v. 6 n. 12, 2015, p.148.

¹⁵ SACHS. Ignacy. 1927. Desenvolvimento: incluyente, sustentável, sustentado. Rio de Janeiro: Garamond, 2004, p. 37.

do Trabalho (OIT)¹⁶, é fundamental o acesso à informação, que nas concepções de Orme e Batista não se restringem à elaboração de normas e publicações no Diário Oficial. Os autores concordam que o efetivo acesso à informação está diretamente relacionado com a acessibilidade destas informações para a sociedade civil.

Neste contexto, embora a lei n. 12.527 de 2011 de Acesso às Informações públicas seja taxativa ao anunciar “[...] os órgãos públicos integrantes da administração direta dos Poderes Executivo, Legislativo, incluindo as Cortes de Contas, e Judiciário e do Ministério Público”; e “[...] as autarquias, as fundações públicas, as empresas públicas, as sociedades de economia mista e demais entidades controladas direta ou indiretamente pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios.”¹⁷ como subordinadas ao seu regime, deixando pouca margem ao acrescentar entidades privadas sem fins lucrativos que recebam recursos públicos para realização de ações de interesse público, é possível estender às empresas a necessidade e o dever de publicidade para com a sociedade.

Fundamenta-se a responsabilidade social das empresas no pluralismo do constitucionalismo pós-moderno, apresentado por Souza Neto e Sarmiento, segundo o qual não cabe somente ao Estado o monopólio da produção de normas ou a proveniência de soluções para os problemas sociais¹⁸; bem como no compromisso político das empresas em acordo com os princípios Ruggie:

[...] De maneira a incorporar sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem expressar seu compromisso com essa responsabilidade mediante uma declaração política que:

- A. Seja aprovada no mais alto nível de direção da empresa;
- B. Baseie-se em assessoria especializada interna e/ou externa;
- C. Estabeleça o que a empresa espera, em relação aos direitos humanos, de seu pessoal, seus sócios e outras partes diretamente vinculadas com suas operações, pro dutos ou serviços;
- D. Seja publicada e difundida interna e externamente a todo o

¹⁶ “Formalizado pela OIT em 1999, o conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.” (OIT, 2019, n. p.)

¹⁷ BRASIL. Lei nº 12.527 de 2011. Texto promulgado em 18/11/2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm. Acesso em: 04 jan. 2019.

¹⁸ SOUZA NETO, C.P.; SARMENTO, D. Direito Constitucional: teoria, história e métodos de trabalho. Belo Horizonte: Fórum, 2013, p. 223-226.

pessoal, aos parceiros comerciais e outras partes interessadas;
E. Seja refletida nas políticas e procedimentos operacionais necessários para incorporar o compromisso assumido no âmbito de toda a empresa.¹⁹

Ressalta-se que os princípios Ruggie orientam no sentido de haver um diálogo permanente entre Estados e empresas para possibilitar a proteção aos direitos humanos fundamentais, e destacam as responsabilidades tanto estatais como empresariais neste sentido.

Observa-se que a mudança de paradigmas na sociedade, na visão de Castralli e Silveira, “[...] objetiva a tutela integral do indivíduo, sob o prisma individual, social e difuso, incluindo a qualidade de vida como um todo, além do equilíbrio e da segurança ambiental, em face do conhecimento descobrimento dos valores e dos desafios que compõem a matriz ambiental.”²⁰. A atividade empresarial, portanto, abarca responsabilidades que vão muito além da atividade econômica, sendo devida a preocupação para com o meio ambiente, tanto pela utilização de recursos naturais como de recursos humanos na produção ou circulação de seus bens ou serviços.

3 NECESSIDADE DO ACESSO À INFORMAÇÃO PARA A PROTEÇÃO DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR NO MATO GROSSO DO SUL

Verificou-se que o acesso à informação é dever não somente do Estado ou de entidades públicas, desde que os Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos incentivam o diálogo entre Estado e empresas, e as empresas possuem, na concepção atual, responsabilidade social e solidária derivada da sua importância no cenário político econômico mundial, sendo o acesso à informação fundamental para ampliar a participação de todos os atores sociais em prol do desenvolvimento sustentável e democratizar as relações de trabalho.

Considerando essas observações, é cogente contextualizar ambiente de trabalho sul-mato-grossense, apresentando as principais mudanças no cenário político e econômico do MS, desde o período da redemocratização do Brasil, para

¹⁹ CONECTAS DIREITOS HUMANOS. Empresas e Direitos Humanos: parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar. Relatório Final de John Ruggie – Representante Especial do Secretário Geral. São Paulo: Conectas Direitos Humanos, 2012, p.12.

²⁰ CASTRALLI, R. B.; SILVEIRA, V. O. A dimensão ecológica dos direitos humanos e a redefinição do valor do trabalho humano. Revista Thesis Juris, São Paulo, v. 4, n. 1, Jan/Jun. 2015, p.71.

analisar o tratamento concedido a esta necessidade pelo Estado e pelas empresas atuantes neste território.

Para tanto, é indispensável mencionar a crise econômica mundial da década de 1980²¹, e a grande dívida externa que a União fez no período ditatorial (1964-1985), que, somadas à nova revolução tecnológica trazida pelos grandes produtores capitalistas²², gerou considerável deterioração na distribuição de renda em todo o território nacional, pois as conseqüentes mudanças no mercado de trabalho passaram a demandar mão de obra qualificada, com aumento da participação dos serviços e redução da indústria no conjunto da população empregada, a despeito dos trabalhadores sem qualificação²³.

No Mato Grosso do Sul, a recessão econômica interferiu profundamente no agronegócio, pois, nas palavras de Le Bourlegat o forte endividamento do governo federal no exterior e o fim dos governos militares resultaram no fim dos incentivos e subsídios do governo federal ao setor agrícola e o enfraquecimento das instituições de pesquisa e assistência técnica, voltadas à produção rural, isto porque a produção da soja regional tinha alto custo pela intensidade de tecnologia incorporada, o que fez emergir a denominada crise agrária no Estado.²⁴

O alto custo de produção e a demanda crescente por mão de obra qualificada para os diversos tipos de serviços geraram o que Bourlegat denomina êxodo rural, e a concentração populacional em Campo Grande fez crescer o setor terciário na capital, o que causou aumento no desemprego e tornaram mais expressiva em Campo Grande (MS) a mão de obra excedente do campo e da cidade, devendo os trabalhadores se sujeitar às atividades informais ou assalariamentos sazonais.²⁵

O incremento da mão-de-obra no setor terciário, ainda que sob a roupagem de atividades informais, representa para Filgueiras uma mudança no cenário laboral, que comporta uma probabilidade maior de emergência de doenças ocupacionais em comparação a acidentes típicos Para o autor, doenças ocupacionais são agravos mais

²¹ KLIAS, P.; SALAMA, P. A globalização no Brasil: responsável ou bode expiatório? *Revista de Economia Política*, v. 28, n. 3 (111), p. 371-391, jul-set/2008, p. 371.

²² COUTINHO, Luciano. A terceira revolução industrial e tecnológica: as grandes tendências de mudança. *Economia e Sociedade*: Campinas, n.1, ago. 1992, 81-84.

²³ GREMAUD, Amaury Patrick. *Economia brasileira contemporânea*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p.47.

²⁴ LE BOURGELAT, Cleonice Alexandre. *Mato Grosso do Sul e Campo Grande: articulações espaço-temporais*. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Regional e Planejamento Ambiental). Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Estadual Paulista. Presidente Prudente. 2000, p. 327.

²⁵ LE BOURGELAT, Cleonice Alexandre. *Mato Grosso do Sul e Campo Grande: articulações espaço-temporais*. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Regional e Planejamento Ambiental) - Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Estadual Paulista. Presidente Prudente, 2000, p. 350-351.

facilmente ocultáveis em relação aos acidentes típicos, o que resulta, conforme sua análise, no aumento de casos de subnotificação, pois,

[...] entre os tipos de doenças ocupacionais atualmente mais frequentes nos serviços estão a LER/DORT e os problemas psíquicos, que são formas de adoecimento cuja relação com o trabalho é mais simples de ser negada do que, por exemplo, uma doença associada a um produto químico usado exclusivamente em um processo produtivo.²⁶

Quanto ao desenvolvimento de doenças psíquicas ou doenças mentais no ambiente laboral, é válido considerar a existência de umnexo entre a precarização das condições de trabalho, considerando-se o aumento do desemprego e consequentemente do subemprego, no Estado do MS, agravada pela difusão do utilitarismo por meio da globalização; e o desenvolvimento de doenças ocupacionais relacionados à saúde mental dos trabalhadores.

Conforme a explicação de Gasparini da área clínica,

As transformações técnicas e organizacionais do trabalho vêm-se acelerando e gerando significativas consequências para a vida e saúde dos trabalhadores em geral, o que condiciona mudanças no seu perfil de morbi-mortalidade, com aumento de doenças mentais, psicossomáticas, cardiovasculares e osteoarticulares, entre outras.²⁷

O aumento de doenças relacionadas ao trabalho Gasparini evidencia a coisificação do indivíduo, a redução do ser humano a mera máquina de produção de capital. Nesta perspectiva, os próprios trabalhadores deixam de se enxergar como indivíduos sujeitos de direito, e passam a se ver como meros concorrentes. Conforme o discurso de Morin,

[...] Com efeito, a fragmentação que vivemos do/pelo modo de

²⁶ FILGUEIRAS, Vítor Araújo (org.). Saúde e segurança do trabalho no Brasil. Brasília: Gráfica Movimento, 2017, p. 32.

²⁷ GASPARINI, S. M.; BARRETO, S. M.; ASSUNCAO, A. Á. Prevalência de transtornos mentais comuns em professores da rede municipal de Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 22, n. 12, dec. 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2006001200017&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 02 jun. 2018.

organização do trabalho em nossas sociedades, com cada qual fechado em seu domínio, em seu escritório, em sua disciplina, essa fragmentação mais a tendência egocêntrica impedem de ver o conjunto do qual fazemos parte e impede de alguma forma conceber a solidariedade que liga todas as partes entre si.²⁸

Ainda, segundo Gasparini: “Estudos realizados em outros países indicam que há uma relação direta entre o aumento de fatores estressantes no trabalho e níveis elevados de fadiga, alterações do sono, problemas depressivos e consumo de medicamentos”.²⁹ Tais problemas de saúde naturalmente reduzem a capacidade produtiva do trabalhador, podendo levá-lo ao afastamento temporário ou, no pior dos casos, definitivo do ambiente de trabalho.

A este respeito, no Mato Grosso do Sul, entre 2015 e 2017, foram registrados no INSS 289 afastamentos por doenças mentais e comportamentais, segundo o Observatório Digital Digital de Saúde e Segurança do Trabalho do MPT³⁰, enquanto no mesmo período foram registrados no Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS) um total de 1.014 doenças do trabalho³¹, o que significa que aproximadamente 28,5% dos afastamentos por doenças do trabalho no período de 2015 a 2017 em MS têm relação com doenças mentais e comportamentais.

Não há informação disponível para o público sobre o afastamento de servidores públicos estaduais por doenças ocupacionais no portal da AGEPREV/MS ou demais portais vinculados ao governo do Estado do MS, tampouco foram disponibilizados levantamento de dados sobre ambiente de trabalho nas outras áreas do Estado, sob o aspecto da saúde mental do trabalhador.

Infere-se da (falta de) informação levantada que o tratamento concedido pelo governo do Estado do MS e por qualquer órgão ou entidade estatal ao direito humano fundamental de acesso à informação e ao princípio da publicidade nas ações da administração implica contradição para com o próprio texto constitucional da República Federativa do Brasil e para com os princípios Ruggie, pois não é possível

²⁸ MORIN, Edgar. Educação e cultura. Encerramento do Seminário Internacional de Educação e Cultura, realizado no SESC Vila Mariana, São Paulo, agosto/2002, n.p.

²⁹ GASPARINI, S. M.; BARRETO, S. M.; ASSUNCAO, A. Á. Prevalência de transtornos mentais comuns em professores da rede municipal de Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 22, n. 12, Dec. 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2006001200017&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 02 jun. 2018.

³⁰ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho. Disponível em: <https://observatoriosst.mpt.mp.br/>. Acesso em: 28 nov. 2018.

³¹ DATAPREV. Benefícios por Incapacidade Concedidos por CID. Disponível em: <http://www3.dataprev.gov.br/scripts10/dardoweb.cgi>. Acesso em: 23 maio. 2019.

realizar uma análise mais precisa do ambiente laboral sul-mato-grossense justamente pela falta do diálogo entre Estado, empresas, trabalhadores e sociedade civil.

Quanto aos Termos de Ajuste de Conduta (TACs), segundo informação do Portal da Transparência do Ministério Público Federal.

O termo de ajustamento de conduta é um acordo que o Ministério Público celebra com o violador de determinado direito coletivo. Este instrumento tem a finalidade de impedir a continuidade da situação de ilegalidade, reparar o dano ao direito coletivo e evitar a ação judicial.³²

Depreende-se, portanto, que a própria existência de um TAC pressupõe a existência de uma violação a um direito coletivo.

Neste sentido, no período de 2017 ao primeiro semestre de 2019³³, foram registrados 385 TACs no portal do MPT da 24^a região, tratando de diversos temas, como higiene e segurança do trabalho; remuneração; jornada excessiva e assédio moral ou sexual, o que vai de encontro aos princípios Ruggie, violando os direitos humanos e desvalorizando a dignidade humana, que, segundo Gamba, devia orientar e proteger as relações de trabalho, “irradiando-se pelos artigos 7.º a 11 da Constituição, que disciplinam os direitos sociais dos trabalhadores.”³⁴

A partir deste cenário, demonstra-se a necessidade não apenas do acesso à informação, como da educação para a autoformação do cidadão que lhe dê consciência de que “Um cidadão é definido, em uma democracia, por sua solidariedade e responsabilidade em relação a sua pátria. O que supõe nele o enraizamento de sua identidade nacional.”³⁵, vez que é por meio do exercício da cidadania que se possibilita a construção de um diálogo entre os diversos atores sociais, como proposto pelos princípios Ruggie, para planejar e perseguir o desenvolvimento regional.

³² MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. Termos de Ajustamento de Conduta Firmados. Portal da Transparência. Disponível em: <http://www.transparencia.mpf.mp.br/conteudo/atividade-fim/termos-de-ajustamento-de-conduta>. Acesso em: 12 Out. 2019.

³³ A coleta de dados relativos aos TACs do MPT/MS compreende até o período de junho de 2019.

³⁴ GAMBA, Juliane Caravieri Martins. Dignidade do trabalhador e políticas públicas: perspectivas no âmbito do Estado ético. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (coord.). Direitos humanos e direito do trabalho. São Paulo: Atlas, 2010, p.65.

³⁵ MORIN, Edgar. A cabeça bem-feita: repensar a reforma, reformar o pensamento. Tradução por Eloá Jacobina. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003, p.65.

4 POTENCIAL SOCIOTRANSFORMADOR DO ACESSO À INFORMAÇÃO PARA A IMPLEMENTAÇÃO DOS PRINCÍPIOS RUGGIE NOS AMBIENTES DE TRABALHO DO MATO GROSSO DO SUL

Constatou-se que não há informações suficientes disponibilizadas nos portais eletrônicos para realizar uma análise completa sobre o ambiente laboral sul-mato-grossense, considerando o viés da saúde mental do trabalhador, motivo pelo qual é necessário reaver os princípios orientadores para empresas e direitos humanos e o direito fundamental de acesso à informação ao qual se refere a lei n. 12.527 na atuação estatal, bem como o princípio de publicidade nas ações da administração pública. Deste modo, questiona-se: de que forma o potencial sociotransformador da informação pode ser concretizado para implementação dos princípios Ruggie e proteção da saúde mental do trabalhador no Mato Grosso do Sul?

Há que se considerar, pelo que foi levantado neste estudo, que o Brasil e, em especial, o MS, sofrem desde o período da redemocratização com uma piora na distribuição de renda; uma demanda por mão-de-obra qualificada, que aumentou o desemprego e tornou mais expressiva em Campo Grande (MS) a mão-de-obra excedente do campo e da cidade, o que resultou na sujeição dos trabalhadores ao subemprego.

O aumento de mão-de-obra excedente em Campo Grande, por sua vez, se deu pelo fluxo migratório de quando o MS ainda contava com subsídios do governo federal para o setor agrícola, e pela denominada crise agrária, com a qual o Estado sofreu após o corte de investimento do governo federal no agronegócio. Segundo Le Bourgat, “De modo geral, passou a ocorrer um empobrecimento da camada social de renda média e uma ampliação do contingente de desempregados na cidade, paralelamente a um processo de concentração de renda”³⁶. A autora relata, ainda, que os trabalhadores tiveram de se sujeitar a atividades informais ou assalariamentos sazonais, o que Resende, por sua vez, considera uma consequência natural de um sistema em que o desemprego se torna estrutural.³⁷

Neste sentido, Resende relaciona o desemprego no Brasil, e pode-se inferir,

³⁶ LE BOURGELAT, Cleonice Alexandre. Mato Grosso do Sul e Campo Grande: articulações espaço-temporais. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Regional e Planejamento Ambiental) - Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Estadual Paulista, Presidente Prudente, 2000, p. 351.

³⁷ RESENDE, Renato de Sousa. A centralidade do direito do trabalho e a proteção jurídica ao emprego. *In*: PIOVESAN, F; CARVALHO, L.P.V. (org). Direitos Humanos e Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2010, p. 92-93.

pelo resultado das análises de dados secundários sobre afastamento de trabalhadores entre 2015 e 2017, e sobre TACs firmadas no MS entre 2017 e 2019 até o presente momento, que também no Estado, a uma “[...] conformação de situações em que ‘o dinheiro (o sistema financeiro) está engolindo o trabalho (o sistema produtivo)’.”³⁸, e Santos alerta para a desvalorização da própria individualidade e o que denomina criação de “novos estados de natureza neste cenário:

[...] a precariedade de vida e a servidão engendradas pela ansiedade permanente do trabalhador assalariado quanto ao montante e continuidade do trabalho, pela ansiedade do desempregado em busca de trabalho, ou daqueles que não têm sequer condições para procurar trabalho, pela ansiedade dos trabalhadores autônomos quanto à continuidade do mercado que eles próprios têm de criar todos os dias para assegurar a continuidade dos seus rendimentos, e, ainda, pela dos trabalhadores clandestinos sem quaisquer direitos sociais.³⁹

A aflição que se torna presente nas rotinas dos trabalhadores tem potencial para lhes deturpar as próprias concepções sobre dignidade humana, cidadania, democracia e desenvolvimento. Por sua vez, ao perder-se destas concepções, os trabalhadores também se perdem do caminho do desenvolvimento sustentável e se afastam também dos sentimentos de solidariedade e responsabilidade, a despeito de enfatizada a valorização do trabalho “[...] no artigo 1.º, incisos III e IV da Constituição, marcando o anúncio dos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, quanto consolidada no Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais dentre os chamados direitos fundamentais sociais.”⁴⁰

A falta de divulgação de informações concernentes ao ambiente de trabalho, especialmente com relação à saúde mental do trabalhador, por sua vez, configuram, segundo Filgueiras, um padrão predatório de gestão do trabalho⁴¹, que é contrário à

³⁸ RESENDE, Renato de Sousa. A centralidade do direito do trabalho e a proteção jurídica ao emprego. *In*: PIOVESAN, F; CARVALHO, L.P.V. (org). Direitos Humanos e Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2010, p. 93.

³⁹ SANTOS, Boaventura de Souza. Reinventar a democracia: entre o pré-contratualismo e o pós-contratualismo. *In*: HELLER, Agnes *et. al.* [org.]. A crise dos paradigmas em ciências sociais e os desafios para o século XXI. Rio de Janeiro: Contraponto, 1999. p. 49.

⁴⁰ PIOVESAN, Flávia. Direito ao trabalho e a proteção dos direitos sociais nos planos internacional e constitucional. *In*: PIOVESAN, F; CARVALHO, L.P.V. (org). Direitos Humanos e Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2010. p.41.

⁴¹ FILGUEIRAS, Vítor Araújo (org). Saúde e segurança do trabalho no Brasil. Brasília: Movimento, 2017, p. 22.

valorização do trabalho e ao respeito pela dignidade do trabalhador, e demonstram uma violação às propostas dos princípios Ruggie e às bases da Constituição Federal, especialmente o art. 170 da Carta Magna.

Batista compreende que os problemas de publicidade e acesso à informação (que a autora especifica como “pública”) estão relacionados a três dimensões, quais sejam: sua dimensão física, que consiste na dificuldade em acessar fisicamente o documento público (e pode-se considerar aqui os relatórios pertinentes às atividades empresariais); dimensão intelectual ou cognitiva, em que a autora critica a linguagem utilizada em documentos públicos e o formato da publicação de informações públicas, por considerá-los incompreensíveis à maior parte da sociedade; e a dimensão comunicacional, em que a autora aponta a ineficácia do fluxo de comunicação entre o Estado (e as empresas, considerando este estudo) e a sociedade e o fluxo informacional, marcado pelo excesso de informação.⁴²

A partir destas considerações, infere-se que o acesso à informação sobre o ambiente laboral do MS carece de apuração e melhoria nas três dimensões supracitadas, visto que há dificuldade em se conseguir acesso às informações sobre afastamento de trabalhadores, e as informações disponibilizadas demandam um grau de conhecimento técnico para que sejam compreendidas e analisadas, além de não serem amplamente divulgadas.

Segundo Orme,

*La divulgación pública proactiva y accesible de la información oficial por parte de los gobiernos es preferible siempre a la utilización de mecanismos formales de solicitud por parte de los ciudadanos: la divulgación sistemática de información oficial debe de ser la norma y no la excepción.*⁴³

A partir de sua visão depreende-se que é cabível, a partir dos princípios Ruggie e da consagração do princípio de solidariedade, a divulgação pública pró-ativa também para as empresas. O cidadão, por sua vez, deve ter acesso a mecanismos formais para que o seu direito de acesso à informação não seja violado, e para que

⁴² BATISTA, Carmen Lúcia. As dimensões da informação pública: transparência, acesso e comunicação. TransInformação, Campinas, v. 22, n. 3, p. 225-231, set./dez. 2010, p. 226-227.

⁴³ “A divulgação pública pró-ativa e acessível da informação oficial por parte dos governos é sempre preferível à utilização de mecanismos formais de solicitação por parte dos cidadãos: a divulgação sistemática de informação oficial deve de ser a norma e não a exceção.” ORME, Bill. Acceso a la información: Lecciones de la América Latina. Cuadernos de Discusión de Comunicación e Información, Montevideo: Oficina Regional de Ciencias de la UNESCO para América Latina y el Caribe, Oficina de UNESCO en Montevideo, n. 8. 2017, p.15-16.

possa buscar por transparência em todos os cenários sociais.

Como destacado neste estudo, não há possibilidade de se realizar análises e discussões para melhorar o ambiente laboral sem o devido acesso à informação, e o compromisso para com a divulgação de informações deve ser respeitado tanto pelo Estado do MS como pelas empresas, em conformidade com o direito ao desenvolvimento sustentável e com o direito humano fundamental de acesso à informação.

Além disso, a força de trabalho não deve mais ser compreendida somente como uma mercadoria, mas como “[...] um dos instrumentos mais importantes de afirmação da dignidade do trabalhador, seja no âmbito de sua individualidade como ser humano, seja em seu contexto familiar e social.”⁴⁴, e como potencial transformador da sociedade, isto é, como força motriz do desenvolvimento sustentável.

A Constituição Federal, em seu art. 7.º, explica que os direitos concernentes aos trabalhadores visam à melhoria de sua condição social, e determina que os trabalhadores sejam protegidos contra a automação, em seu inciso XXVII, motivo pelo qual o dispositivo constitucional deve ser observado em conjunto com os princípios Ruggie e a lei de acesso à informação para que os trabalhadores tenham acesso ao conhecimento que lhes é devido e consigam pleitear por condições de trabalho melhores.

Ressalta-se, por fim, a necessidade de uma atuação de todos os atores sociais, mormente as empresas e o Estado, na valorização da dignidade do trabalhador, por meio de uma comunicação permanente que implique na transparência de suas atividades e no efetivo acesso à informação, que possibilite ampliar a participação de todos os atores sociais em prol do desenvolvimento sustentável e democratizar as relações de trabalho.

5 CONCLUSÃO

Estabeleceu-se, nesta investigação, a relação entre os princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos, publicados pela CDH/ONU (CONNECTAS, 2012) em 2011, também denominados de princípios Ruggie, o direito fundamental de acesso à informação, positivado no inciso XIV, do art. 5.º, da Constituição da República

⁴⁴ PIOVESAN, Flávia. Direito ao trabalho e a proteção dos direitos sociais nos planos internacional e constitucional. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. (coord.). Direitos humanos e direito do trabalho. São Paulo: Atlas, 2010. p. 31.

Federativa do Brasil, e o princípio da publicidade na atuação da administração pública, conforme o art. 37 da Constituição, para concluir que é possível aplicar às empresas o dever fornecer acesso à informação e o dever de publicidade, conforme seu compromisso político com os princípios Ruggie.

Além da importância do acesso à informação para a realização de debates e análises abertas e constantes do cenário atual, que possibilite aferir e alcançar atuações estatais e corporativas em prol do desenvolvimento sustentável nas sociedades, este artigo também se propôs a induzir o raciocínio de que há responsabilidade social e solidária das empresas sobre sua atuação para toda a sociedade, do mesmo modo que o Estado nacional, seus entes federativos, órgãos públicos e entidades públicas ou entidades privadas nos termos do art. 2º, da lei n. 12.527/2011, seguindo a analogia feita na relação dos princípios Ruggie com o acesso à informação e a publicidade, bem como a teoria constitucional da pós-modernidade.

Afinal, compreendeu-se que a partir da *dinamogenesis* de direitos humanos fundamentais, as empresas passaram a ter responsabilidades sobre o impacto de suas atuações nas sociedades, visto o crescimento de sua influência no cenário político e econômico mundial e a crise do estado social, que manifestou a dificuldade das instituições estatais em manter sua função de mantenedora das necessidades sociais.

Defendeu-se, ainda, que o direito ao desenvolvimento sustentável se trata de um direito humano integrador, resultado da intersecção entre o direito ao desenvolvimento (econômico e social) e o direito ao meio ambiente sadio, e cuja efetivação está diretamente ligada à concretização conjunta dos direitos civis e políticos e dos direitos econômicos, sociais e culturais. Assim, o efetivo acesso à informação seria uma forma de garantir os direitos civis e políticos, além de permitir a proposição de medidas para a concretização dos direitos econômicos, sociais e culturais.

Ao se considerar, pois, a delimitação do objeto deste estudo, discorreu-se, então, sobre o ambiente laboral do MS, contextualizando-o no cenário político e econômico a partir do período de redemocratização, para apresentar, posteriormente os efeitos dos novos paradigmas das relações de trabalho.

Neste sentido, há que se concordar com Le Bourlegat e Gremaud sobre ter havido no Brasil e em especial no MS uma considerável deterioração na distribuição de renda a partir da década de 1980, pela grande dívida externa do país e a crise econômica mundial, juntamente com a divulgação de novas tecnologias trazidas

pelos grandes produtores capitalistas, o que transformou o mercado de trabalho e resultou em demandas por mão-de-obra qualificada, a despeito dos trabalhadores sem qualificação.

Em Mato Grosso do Sul, a recessão econômica interferiu profundamente no agronegócio, pois, as dívidas externas do país e o fim do período totalitário militar (1964-1985) resultaram no fim dos incentivos e subsídios do governo federal ao setor agrícola e o enfraquecimento das instituições de pesquisa e assistência técnica, voltadas à produção rural. O alto custo de produção e a demanda crescente por mão de obra qualificada para os diversos tipos de serviços causaram um aumento no desemprego em âmbito estadual e tornaram mais expressiva em Campo Grande (MS) a mão de obra excedente do campo e da cidade, devendo os trabalhadores se sujeitar a atividades informais ou assalariamentos sazonais, situações de subemprego.

Analisou-se, então, os documentos disponibilizados pelo Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho; bem como o Anuário Estatístico da Previdência Social, considerando-se o período de 2015 a 2017; portais eletrônicos do governo de MS; e TACs firmadas pelo MPT no período de 2017 a junho de 2019, e constatou-se que o cenário laboral sul-mato-grossense não é congruente com as propostas feitas pelos Princípios Orientadores de Empresas e Direitos Humanos, nem com os objetivos e as bases da Constituição Federal.

Além disso, por meio da referência na área clínica, foi possível compreender que a precarização das condições de trabalho, consequência natural de quando há desvalorização da mão-de-obra no mercado, pode levar ao desenvolvimento de doenças ocupacionais relacionados à saúde mental dos trabalhadores, condicionando mudanças no seu perfil de morbi-mortalidade, com aumento de doenças mentais, psicossomáticas, e inclusive doenças cardiovasculares e osteoarticulares.

Por não haver informações suficientes para a realização de uma análise mais apurada do ambiente laboral sul-mato-grossense, não há como aferir a atuação estatal ou corporativa na preservação da saúde mental dos trabalhadores no MS. Consequentemente, não é possível desenvolver debates e considerações a partir dos dados disponibilizados para melhorar o quadro de afastamento de trabalhadores do seu ambiente laboral e também melhorar a produção local.

Inferiu-se, portanto, que há necessidade de correção dos problemas relativos ao acesso à informação e o princípio da publicidade da Administração no que cerne aos ambientes de trabalho no MS, para combater o padrão de gestão de trabalho

predatório denunciado por Filgueiras, e para que seja possível iniciar uma relação efetiva entre os Princípios Ruggie e os atores sociais no MS, a partir da concepção dos parâmetros “proteger, respeitar e reparar”, que também é um caminho para a construção de uma sociedade livre, justa e solidária.

REFERÊNCIAS

BATISTA, Carmen Lúcia. As dimensões da informação pública: transparência, acesso e comunicação. **TransInformação**, Campinas, v. 22, n. 3, p. 225-231, set./dez., 2010, p. 225-231.

BRASIL. Senado Federal. **Constituição Federal de 1988**. Texto Promulgado em 05/10/1988. Disponível em: https://www.senado.gov.br/atividade/const/con1988/CON1988_05.10.1988/art_205_.asp. Acesso em: 03 jan. 2019.

BRASIL. **Lei nº 12.527 de 2011**. Texto promulgado em 18/11/2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm. Acesso em: 04 jan. 2019.

CASTRALLI, R. B.; SILVEIRA, V. O. A dimensão ecológica dos direitos humanos e a redefinição do valor do trabalho humano. **Revista Thesis Juris**, São Paulo, v. 4, n. 1, p. 61-86, Janeiro/Junho 2015.

CONNECTAS DIREITOS HUMANOS. **Empresas e Direitos Humanos**: Parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar. Relatório Final de John Ruggie: Representante Especial do Secretário Geral. São Paulo: Conectas Direitos Humanos, 23p. 2012.

CONNECTAS DIREITOS HUMANOS. **Quem somos**. Disponível em: <https://www.conectas.org/quem-somos/>. Acesso em: 31 jul. 2019.

CONSELHO DE DIREITOS HUMANOS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Empresas e direitos humanos: parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar**. Relatório final de John Ruggie - Representante Especial do Secretário-Geral. John Ruggie: tradução por Juana Kweitel. São Paulo: Conectas Direitos Humanos, 2012, 23p. Disponível em: https://www.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conectas_principiosorientadoresruggie_mar20121.pdf. Acesso em: 01 jan. 2019.

COUTINHO, Luciano. A terceira revolução industrial e tecnológica: as grandes

tendências de mudança. **Economia e Sociedade**, Campinas, n.1, ago. 1992.

DATAPREV. **Benefícios por Incapacidade Concedidos por CID**. Disponível em: <http://www3.dataprev.gov.br/scripts10/dardoweb.cgi>. Acesso em: 23 mai. 2019.

FILGUEIRAS, Vítor Araújo. Saúde e segurança do trabalho no Brasil. In: Saúde e segurança do trabalho no Brasil. In: FILGUEIRAS, Vítor Araújo (org.). Brasília: Movimento, 2017, 474p.

GAMBA, Juliane Caravieri Martins. Dignidade do trabalhador e políticas públicas: perspectivas no âmbito do Estado ético. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (coord.). Direitos humanos e direito do trabalho. São Paulo: Atlas, 2010.

GASPARINI, Sandra Maria; BARRETO, Sandhi Maria; ASSUNCAO, Ada Ávila. Prevalência de transtornos mentais comuns em professores da rede municipal de Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 12, p. 2679-2691, dec. 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2006001200017&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 02 jun. 2018.

GREMAUD, Amaury Patrick. **Economia brasileira contemporânea**. São Paulo: Atlas, 7. ed. 10. reimpr. 2013.

IANNI, Octavio. **Teorias da Globalização**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 9. ed., 2001.

KLIAS, Paulo; SALAMA, Pierre. A globalização no Brasil: responsável ou bode expiatório? **Revista de Economia Política**, v. 28, n. 3 (111), p. 371-391, jul./set. 2008.

LE BOURGELAT, Cleonice Alexandre. **Mato Grosso do Sul e Campo Grande: articulações espaço-temporais**. 2000. 421f. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Regional e Planejamento Ambiental) - Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Estadual Paulista. Presidente Prudente, 2000.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Labor: Revista do Ministério Público do Trabalho. v. IV, n. 8, 2017. Disponível em: http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/publicacoes/revista-labor/. Acesso em 23 maio 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho**. Disponível em: <https://observatoriosst.mpt.mp.br/>. Acesso em: 28 nov. 2018.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Plano Nacional de Trabalho Decente: gerar trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2010. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226249.pdf. Acesso em: 25 abr. 2019.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT/MS). **TACs firmados pelo MPT**. Disponível em: <http://prt24.mpt.gov.br/servicos/termos-de-ajuste-de-conduta>. Acesso em: 29 mai. 2019.

MONTAL, Zélia Maria Cardoso. O trabalho como direito humano da pessoa com deficiência. *In*: PIOVESAN, Flávia; Carvalho, Luciana Paula Vaz de (coord.). **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010, p. 166-192.

MORIN, Edgar. Educação e cultura. *In*: CONFERÊNCIA DE ABERTURA DO SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE EDUCAÇÃO E CULTURA, SESC Vila Mariana. **Anais [...]**. São Paulo, agosto 2002.

MORIN, Edgar. Educação e cultura. *In*: ENCERRAMENTO DO SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE EDUCAÇÃO E CULTURA, SESC Vila Mariana. **Anais [...]**. São Paulo, agosto 2002.

MORIN, Edgar. **A cabeça bem-feita: repensar a reforma, reformar o pensamento**. Tradução por Eloá Jacobina. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

MEZZAROBA, Orides, MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de metodologia da pesquisa no direito**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho**. Disponível em: <https://observatoriosst.mpt.mp.br/>. Acesso em: 28 nov. 2018.

OIT Brasília. **Trabalho Decente**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25 jun. 2019.

OHCHR. **Working Group on human rights and transnational corporations and other business enterprises**. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>. Acesso em: 3 jan. 2019.

ONU. **Brasil**: Desenvolvimento econômico não deve ocorrer à custa dos direitos humanos, diz grupo de especialistas da ONU. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/brasil-desenvolvimento-economico-nao-deve-ocorrer-a-custa-dos-direitos-humanos-diz-grupo-de-especialistas-da-onu/>. Acesso em: 3 jan. 2019.

ONU. **Conselho de Direitos Humanos aprova princípios orientadores para empresas**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/conselho-de-direitos-humanos-aprova-principios-orientadores-para-empresas/>. Acesso em: 4 jan. 2019.

ONU. **Grupo de trabalho da ONU sobre empresas e Direitos Humanos divulga relatório sobre o Brasil**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/grupo-de-trabalho-da-onu-sobre-empresas-e-direitos-humanos-divulga-relatorio-sobre-o-brasil/>. Acesso em: 3 jan. 2019.

ONU. **Primeiro Fórum da ONU sobre empresas e Direitos Humanos acontece em dezembro**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/primeiro-forum-da-onu-sobre-empresas-e-direitos-humanos-acontece-em-dezembro/>. Acesso em: 3 jan. 2019.

ORME, Bill. Acceso a la información: Lecciones de la América Latina. **Cuadernos de Discusión de Comunicación e Información**, Montevideú, n. 8. 2017.

PIOVESAN, Flávia. Direito ao trabalho e a proteção dos direitos sociais nos planos internacional e constitucional. *In*: PIOVESAN, Flávia; Carvalho, Luciana Paula Vaz de (coord.). **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010. p. 03-31.

PREVIDÊNCIA. Anuário Estatístico da Previdência Social – AEPS. **Dados Abertos**: Previdência Social e INSS. Última modificação em: 21 jun. 2019. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/dados-abertos-previdencia-social/>. Acesso em: 25 jun. 2019.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do**

trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. Disponível em: <http://www.feevale.br/Comum/midias/8807f05a-14d0-4d5b-b1ad-1538f3aef538/E-book%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf>. Acesso em: 31 maio 2018.

REDE BRASIL DE PACTO GLOBAL. **Empresas brasileiras participam de Fórum mundial sobre Setor Privado e Direitos Humanos:** pacto global. Disponível em: <http://pactoglobal.org.br/empresas-brasileiras-participam-de-forum-mundial-sobre-setor-privado-e-direitos-humanos/>. Acesso em: 3 jan. 2019.

RESENDE, Renato de Sousa. A centralidade do direito do trabalho e a proteção jurídica ao emprego. *In:* PIOVESAN, F; CARVALHO, L.P.V. (org.). **Direitos Humanos e Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

SACHS. Ignacy. 1927. **Desenvolvimento:** includente, sustentável, sustentado. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

SANTOS, Boaventura de Souza. Reinventar a democracia: entre o pré-contratualismo e o pós-contratualismo. *In:* HELLER, Agnes *et al.* (org.). **A crise dos paradigmas em ciências sociais e os desafios para o século XXI**. Rio de Janeiro: Contraponto, 1999. 268p. p. 33-75.

SILVEIRA, Vladmir Oliveira da; NASPOLINI SANCHES, Samyra Haydêe Dal Farra. Direitos humanos, empresa e desenvolvimento sustentável. **Revista Direito & Desenvolvimento**, João Pessoa, v. 6 n. 12, p. 145-156, 2015.

SOUZA NETO, C.P.; SARMENTO, D. **Direito Constitucional:** teoria, história e métodos de trabalho. Belo Horizonte: Fórum, 2013.

TORRADO, Jesús Lima. Globalización y derechos humanos. **Anuario de filosofía del derecho**, Logroñó, Universidad de La Rioja, n. 17, p. 43-74, 2000.

Recebido em: 15/08/2019

Aceito em: 02/01/2020