


**O OLHAR DO DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO ACERCA DOS ESPAÇOS
MANICOMIAIS: ANÁLISE DAS GARANTIAS DA QUALIDADE DE VIDA E DIGNIDADE
DOS TRABALHADORES DA SAÚDE MENTAL**

**THE VIEW OF ENVIRONMENTAL LABOR LAW ABOUT ASYLUM SPACES:
ANALYSIS OF GUARANTEES FOR THE QUALITY OF LIFE AND DIGNITY OF
MENTAL HEALTH WORKERS**

**LA PERSPECTIVA DEL DERECHO AMBIENTAL DEL TRABAJO SOBRE LOS
ESPACIOS MANICOMIALES: ANÁLISIS DE LAS GARANTÍAS DE CALIDAD DE VIDA
Y DIGNIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD MENTAL**

 <https://doi.org/10.56238/arev7n11-093>

Data de submissão: 11/10/2025

Data de publicação: 11/11/2025

Ruy Ribeiro Mores Cruz

Mestrado

Instituição: Universidade Federal do Rio Grande do Norte

E-mail: ruycruz@msn.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4209-7467>

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6979321301376162>

Luana Barata Rodrigues

Pós-graduação em Excelência Operacional na Área da Saúde

Instituição: IDEA Faculdade de Medicina

E-mail: luanabaratarodrigues@gmail.com

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4500276560994940>

Thaís Silva dos Reis

Mestrado

Instituição: Universidade Federal do Rio Grande do Norte

E-mail: thaisreis_@hotmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3018-0829>

Lattes: <https://lattes.cnpq.br/5600301601365901>

Jacques Alastair Martins Silva

Especialista em Psicomotricidade Clínica e Institucional

Instituição: Estácio de Sá

E-mail: alastair.jacques@outlook.com

Orcid: <https://orcid.org/0009-0007-7275-0918>

Lattes: <https://lattes.cnpq.br/0165101447027950>

Juan Amorim Cutrim

Graduando em Psicologia

Instituição: Estácio de Sá

E-mail: cutrimjuan9@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0009-0003-9961-0799>

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2919771913525968>

Herlania Rodrigues Fernandes

Graduanda em Psicologia

Instituição: Estácio de Sá

E-mail: herlania.rfernandes@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0009-0001-6063-8749>

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8692361812164597>

Lorena Saboya Vieira Soares

Doutora em Políticas Públicas

Instituição: Universidade Federal do Maranhão, Universidade Ceuma, Associação de Ensino

E-mail: lorenasaboia@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1719-3825>

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4477286015117506>

Maurício Roberto Campelo de Macedo

Pós-doutorado

Instituição: Universidade Federal do Rio Grande do Norte

E-mail: macemauri@hotmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2500-8271>

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3673586188321966>

RESUMO

Os espaços físicos destinados ao acolhimento de pessoas com sofrimento psíquico em conflito com a Lei no Maranhão, assim como em outras regiões do Brasil, são marcados por omissões informacionais e sistemáticas violações aos direitos fundamentais de trabalhadores e usuários do Sistema Único de Saúde (SUS). Este estudo analisa os apontamentos da fiscalização promovida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), que, em 2018, integrou uma ação interinstitucional organizada pelo Mecanismo Nacional de Prevenção e Combate à Tortura (MNPTC). A partir do Laudo Técnico Pericial produzido, busca-se refletir sobre a complexidade das normativas da vigilância sanitária e a persistente violação de direitos que tornam essa realidade invisível ao Sistema de Justiça. Além das garantias dos custodiados, este trabalho propõe discutir as omissões institucionais frente à precarização das condições de trabalho, revelando a ausência de responsabilização dos agentes públicos poluidores. O referencial teórico fundamenta-se no Direito Ambiental do Trabalho, compreendido como ramo autônomo, ao entrelaçar princípios fundamentais com as constantes violações às normas regulamentadoras de segurança, insalubridade e periculosidade. Pretende-se, assim, sustentar a necessidade de ações preventivas e de valorização dos vínculos laborais como forma de garantir ambientes mais dignos e promotores de saúde aos trabalhadores da saúde mental.

Palavras-chave: Direto Ambiental do Trabalho. Hospital Psiquiátrico. Saúde do Trabalhador.

ABSTRACT

The physical spaces intended to accommodate individuals experiencing psychological distress in conflict with the law in Maranhão, as in other regions of Brazil, are marked by informational omissions and systematic violations of the fundamental rights of both workers and users of the Unified Health System (SUS). This study analyzes the findings from inspections carried out by the Public Labor Prosecutor's Office (MPT), which, in 2018, participated in an interinstitutional action organized by the National Mechanism for the Prevention and Combat of Torture (MNPTC). Based on the resulting Technical Expert Report, the analysis focuses on the complexity of health surveillance regulations and

the persistent rights violations that render this reality invisible to the justice system. Beyond the guarantees owed to institutionalized individuals, this work addresses the institutional omissions concerning the precarization of working conditions, highlighting the lack of accountability of public agents as environmental polluters. The theoretical framework is grounded in Environmental Labor Law, recognized as an autonomous legal field, by intertwining its core principles with ongoing breaches of regulatory norms related to occupational safety, unsanitary conditions, and exposure to hazardous environments. The study advocates for preventive strategies and the strengthening of labor relations as a means of ensuring more dignified and health-promoting work environments for mental health professionals.

Keywords: Environmental Labor Law. Psychiatric Hospital. Worker's Health.

RESUMEN

Los espacios físicos destinados a acoger a personas con trastornos psíquicos en conflicto con la ley en Maranhão, al igual que en otras regiones de Brasil, se caracterizan por la falta de información y las violaciones sistemáticas de los derechos fundamentales de los trabajadores y usuarios del Sistema Único de Salud (SUS). Este estudio analiza las observaciones de la inspección realizada por el Ministerio Público del Trabajo (MPT), que en 2018 se integró en una acción interinstitucional organizada por el Mecanismo Nacional de Prevención y Combate a la Tortura (MNPTC). A partir del informe técnico pericial elaborado, se busca reflexionar sobre la complejidad de las normas de vigilancia sanitaria y la persistente violación de derechos que hacen que esta realidad sea invisible para el sistema judicial. Además de las garantías de los detenidos, este trabajo propone discutir las omisiones institucionales frente a la precarización de las condiciones de trabajo, revelando la ausencia de responsabilidad de los agentes públicos contaminantes. El marco teórico se basa en el Derecho Ambiental del Trabajo, entendido como una rama autónoma, al entrelazar principios fundamentales con las constantes violaciones de las normas reguladoras de seguridad, insalubridad y peligrosidad. Se pretende, así, sostener la necesidad de acciones preventivas y de valorización de los vínculos laborales como forma de garantizar entornos más dignos y promotores de la salud para los trabajadores de la salud mental.

Palabras clave: Derecho Laboral Medioambiental. Hospital Psiquiátrico. Salud del Trabajador.

1 INTRODUÇÃO

O Direito Ambiental do Trabalho configura-se como um ramo autônomo que emerge da confluência entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental, voltado à proteção do trabalhador e à promoção de um meio ambiente laboral saudável. Resulta da necessidade de garantir os direitos fundamentais de primeira geração compreendidos nos princípios de proteção à vida e a dignidade da pessoa humana, reconhecidos no artigo 1º, III da Constituição Federal de 1988, e reafirmados na ordem internacional por documentos como a Convenção nº 155 da OIT e a Declaração de Estocolmo.

A proposta de um “direito ambiental do trabalho” foi inicialmente sistematizada por autores como Figueiredo (2000), Minardi (2013) e Alvarenga (2013), que defendem sua existência como subárea do Direito Ambiental, considerando a coincidência de objetos e a especificidade dos riscos a que estão submetidos os trabalhadores em seus ambientes laborais. Essa abordagem incorpora o ambiente laboral como esfera de proteção jurídica, conforme previsto no artigo 225 da Constituição Federal e reforçado pela Lei nº 6.938/81, que reconhece o meio ambiente do trabalho como parte da política nacional de meio ambiente.

O presente estudo tem como foco o ambiente hospitalar onde profissionais da saúde prestam atendimento a pessoas com sofrimento psíquico em conflito com a Lei. Em 2018, esse espaço foi alvo de vistoria realizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), no contexto de uma ação interinstitucional coordenada pelo Mecanismo Nacional de Prevenção e Combate à Tortura (MNPTC). Durante a inspeção, foram identificadas diversas irregularidades, especialmente relacionadas ao descumprimento das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), comprometendo a saúde e segurança dos trabalhadores.

Assim, o objetivo do presente estudo é identificar e analisar os impactos do Laudo Técnico Pericial do MPT na melhoria à saúde e a segurança no ambiente de trabalho, relacionando-os aos princípios do Direito Ambiental do Trabalho, tendo como requisitos e parâmetros apontados pela inspeção realizada e os relatórios da Vigilância Sanitária.

A proposta de lançar um novo olhar sobre os chamados “espaços artificiais” parte dessa necessidade de ampliar a compreensão dos efeitos que o trabalho e a atividade laborativa produzem no cotidiano dos profissionais. Por meio das lentes do Direito Ambiental do Trabalho, é possível revelar como o espaço hospitalar, que deveria ser voltado ao cuidado e à reabilitação, se transforma em espaço manicomial ao ser capturado por lógicas sociais de segregação, punição e abandono. Esses espaços, longe de promoverem acolhimento, acabam por reproduzir dispositivos institucionais que adoecem. A esse fenômeno dá-se o nome de LABOROSFERA, um conceito que associa o trabalho (laboro) a uma esfera de existência (sphaera), revelando o ambiente laboral como campo simbólico e material de

impactos intersubjetivos. Não é apenas o local físico do trabalho, mas o espaço de experiência onde se entrelaçam dignidade, sofrimento, sentido e pertencimento. Nessa esfera, o sujeito que trabalha está imerso em uma ambiência que molda sua percepção de si, afeta sua saúde mental e condiciona suas possibilidades de realização pessoal e ética.

Assim, a abordagem pelo viés do Direito Ambiental do Trabalho revela-se pertinente e necessária à medida que o caráter insalubre, desumano e degradante dos espaços manicomialmente compromete também a saúde física e psíquica dos profissionais que ali atuam. Pretende-se desnaturalizar a estrutura institucional desses espaços e denunciar a lógica de precarização que perpassa a organização do trabalho em saúde mental. Hospitais psiquiátricos, nesse contexto, devem ser compreendidos como ambientes laborais poluidores, onde os riscos não são apenas físicos, exigindo vigilância constante, responsabilização estatal e medidas concretas de reparação. Trata-se, portanto, de uma luta por reconhecimento e dignidade para a vida de quem lá se encontra, tanto de quem é assistido, quanto quem realiza a atividade laborativa.

2 DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO E SEUS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

O Direito Ambiental do Trabalho compõe a política nacional do meio ambiente que está definida no Artigo 3º, inciso I da Lei 6.938/81, como sendo o “[...] conjunto de condições, leis, influências, alterações e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (Brasil, 1981). Esse conceito abrangente permite incluir o ambiente laboral como espaço legítimo de proteção jurídica, na medida em que também influencia diretamente a vida e a saúde dos trabalhadores.

Ressalta-se que a existência singular do Direito Ambiental do Trabalho decorre da evolução de dois ramos distintos: o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental. Ambos, conforme aponta Guilherme José Purvin de Figueiredo (2000), apresentam uma “coincidência de objetos” e, por isso, embora tenham se desenvolvido de forma autônoma e independente, foram impulsionados por preocupações comuns relacionadas às lesões, riscos e à proteção dos direitos fundamentais historicamente violados.

Inicialmente, segundo o autor, a humanidade voltou seu olhar ao sujeito trabalhador, representado pelos movimentos sociais na busca de garantias frente aos incômodos provocados pelo sistema econômico e ideológico que transformaram a força de trabalho em uma matéria prima descartável. Fabio Freitas Minardi (2013) aduz que tal exposição desumana e miserável, ocasionou o adoecimento do homem em prol do lucro de uma elite detentora do capital, em que eclodiu a Revolução Industrial.

Logo, de acordo com os autores acima mencionados, o distanciamento entre os dois ramos pode

ser medido em séculos, já que a conscientização acerca do meio ambiente só ganhou força na década de 1970, quando os recursos naturais passaram a ser reconhecidos em sua finitude e como um bem jurídico a ser protegido coletivamente. Portanto, essa emancipação ocorreu quando ambas as áreas já estavam consolidadas e “[...] veio a sedimentar a ideia paradigmática da quebra da dicotomia do direito privado e direito público, [...] essa nova disciplina integra a categoria dos direitos difusos” (Minardi, 2013, p. 180). Tal reconhecimento marca a inserção definitiva do meio ambiente laboral no campo das garantias coletivas e fundamentais.

Rubia Alvarenga (2013) acrescenta que estas condições interligam e reagem entre si, devendo, portanto, analisá-las em contexto ampliado considerando em que medida o direito à vida é afetado, seja em seus aspectos natural ou físico (natureza), cultural (bens considerados patrimônios) e artificial (espaços construídos pelo homem).

No que tange ao direito ambiental do trabalho, a Constituição Federal em seu artigo 200, VIII, descreve que este deve ser considerado como espaço propulsor de bem-estar, saudável e equilibrado, na medida em que considera ser fundamental que as políticas desenvolvidas pelo SUS “colabore e proteja” o meio ambiente, considerando-o como fator essencial para a qualidade de vida das pessoas (Brasil, 1988).

Tal competência encontra-se prevista na Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, por exemplo, no artigo 16, que estabelece o papel da União integrado aos demais entes federativos na implementação das políticas públicas e garantia de direitos fundamentais. Na referida norma, os entes federativos devem se debruçar ao estudo acerca das agressões ao meio ambiente e de saneamento básico e,

IV - participar da definição de normas e mecanismos de controle, com órgão afins, de agravo sobre o meio ambiente ou dele decorrentes, que tenham repercussão na saúde humana; V - participar da definição de normas, critérios e padrões para o controle das condições e dos ambientes de trabalho e coordenar a política de saúde do trabalhador (Brasil, 1990).

Desse modo, a conexão entre a qualidade ambiental do trabalho e a valorização da vida se traduz em um direito fundamental no âmbito do Direito Ambiental. Sua relevância está em garantir ao cidadão um meio ambiente de trabalho equilibrado e sustentável, com atenção às condições de higiene e segurança que impactam diretamente sua saúde. Essa perspectiva encontra respaldo no artigo 3º, alínea “d”, da Lei nº 6.938/81, ao abordar “[...] as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente”, e no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988, que assegura a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Brasil, 1988).

Essa condição, indispensável tanto para a validade do ato laborativo quanto para a efetivação do direito à vida, está contemplada na Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho

(OIT), que trata da segurança e saúde dos trabalhadores. Em seu artigo 3º, a norma define o termo “trabalhadores” como abrangente a todas as pessoas empregadas, incluindo também os servidores públicos. Já a expressão “local de trabalho” é ampliada para incluir todos os espaços “[...] onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador” (Brasil, 2019). Essa concepção alargada é fundamental para reconhecer ambientes institucionalizados, como os hospitais psiquiátricos, como espaços laborais legítimos.

Na Primeira Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho ocorrida em novembro de 2007, a saúde psíquica do trabalhador foi contemplada no Enunciado 39, estabelecendo que é dever do empregador e domador, assim como possível ser requerido ressarcimento dos danos oriundos de “[...] práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional” (Paraná, 2013). Tal reconhecimento reforça que o sofrimento psíquico decorrente do ambiente laboral deve ser compreendido como uma forma legítima de lesão.

Deste modo, o complexo conceito de saúde postulado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 1947, resultou na mudança da concepção acerca da definição de saúde, onde se abandonou o simplório e ainda mediato conceito de “ausência de doença” atrelado ao estado físico e biológico, ampliando-o para o bem estar mental e social e tudo aquilo que envolve e se faz relevante a qualidade de vida do indivíduo, sendo sua promoção, segundo a Carta de Ottawa (1986) uma “[...] responsabilidade exclusiva do setor saúde, e vai para além de um estilo de vida saudável, na direção de um bem-estar global” (Brasil, 1986).

Como exemplo, destacam-se questões que se alinham ao Direito Ambiental em sua dimensão ampliada, a qual se entrelaça diretamente às raízes do direito à vida — considerado o direito humano mais fundamental e pré-requisito para o exercício dos demais. Nessa perspectiva, o Direito Ambiental do Trabalho ocupa um papel essencial ao direcionar sua atenção para a proteção da dignidade daqueles que exercem atividades laborativas, reconhecendo o ambiente de trabalho como espaço vital para a realização plena da pessoa humana (Silva, 2015).

Conclui-se assim, que a relação entre o cidadão, o trabalho e seu bem-estar, não deve ser tratada como objeto ou instrumento e, sim como maior recurso propulsor de uma sociedade digna que visa promover justiça social, na qual, “[...] o direito fundamental à sadia qualidade de vida, para ser plenamente exercido, demanda a consideração de todos os elementos materiais e imateriais que envolvam uma relação de trabalho” (Manus; Gitelman, 2020, p. 10).

Portanto, embora existam outros princípios que contemplam o tema Direito Ambiental do Trabalho, neste estudo serão trabalhados os de maior relevância para compreensão do espaço hospitalar no qual os trabalhadores da saúde atuam no cuidado das pessoas com sofrimento psíquico em conflito

com a Lei. Os princípios são as bases teóricas dos ordenamentos jurídicos com elevado grau de abstração, que refletem a cultura, as influências políticas e desigualdades sociais de um povo. Tal arcabouço, contribui com a evolução das normas e ainda possui a colaboração do direito internacional na compreensão acerca do homem (Arruda, 2014).

Miguel Reale (2002, p. 63) postula que o homem deve ser concebido como fonte e centro da estrutura social, “[...] a concretização da ideia de justiça na pluridiversidade de seu dever ser histórico, tendo a pessoa como fonte de todos os valores”. Portanto, o homem enquanto matéria prima, é sujeito de direitos e assim se faz de deveres, pelo simples fato de ser ativo e passivo nas relações éticas que envolvem o trabalho.

Deste modo, Arruda (2014, p. 99) afirma que a dignidade da pessoa humana, enquanto princípio estruturante dos demais, deve conferir o caráter integrativo e evolutivo dos direitos humanos, não reduzindo aqueles considerados de segunda e terceiras gerações, “[...] pois os direitos são de todas as gerações” e podem ser percebidos nos textos da Carta Africana de Direitos Humanos e dos Povos, de Nairóbi (1981) e na Declaração de Estocolmo de 1972.

André Pinto de Souza Oliveira (2007) e José Afonso Silva (2019, p. 81) postulam, por sua vez, que as espécies de princípios do Direito Ambiental se assemelham a duas faces da mesma moeda: de um lado, a tutela ambiental visa, de forma imediata, à preservação “[...] da qualidade do meio ambiente”; do outro, de maneira mediata, à promoção da qualidade de vida, consubstanciada na saúde, na segurança e no bem-estar da população. Essa dualidade revela que proteger o meio ambiente do trabalho é, ao mesmo tempo, um imperativo ecológico e uma exigência ética voltada à garantia da dignidade humana no cotidiano das relações laborais.

O princípio da dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos — senão o principal — do Estado Democrático de Direito, conforme previsto no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal. Trata-se de uma garantia que abarca as necessidades intrínsecas dos indivíduos, assegurando condições mínimas para uma existência livre de abusos, pautada na promoção da qualidade de vida. Nesse sentido, a dignidade humana assume papel estruturante na relação do cidadão com o Estado, por oferecer os meios necessários para que cada pessoa possa existir com respeito, conviver de forma harmoniosa e buscar sua própria felicidade. Como destaca Alexandre de Moraes (2017, p. 41), a dignidade constitui:

[...] um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

Já o Princípio do Desenvolvimento Sustentável vê de forma evolutiva e supera o conceito de ecodesenvolvimento para a compreensão ampliada que se preocupe com o “nosso futuro comum” descrito no Relatório de Brundtland, (1988). A referida Declaração fez urgir o interesse mundial em garantir a existência e convivência harmônica dos interesses econômicos e preservação ambiental, para que estes não se exauam e sejam usufruídos pela humanidade e futuras gerações. Em seu Princípio 1 reza que,

[...] o homem tem o direito fundamental à liberdade, à igualdade e ao desfrute de condições de vida adequadas, em um meio ambiente de qualidade tal que permita levar uma vida digna, gozar de bem-estar e é portador solene de obrigação de proteger e melhorar o meio ambiente, para as gerações presentes e futuras (Declaração de Estocolmo, 1972, s.p).

Vale destacar que esse princípio foi reafirmado durante a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento (Eco-92), realizada no Rio de Janeiro. Na ocasião, o Princípio nº 4 da Declaração final estabeleceu que “para se alcançar o desenvolvimento sustentável, a proteção do meio ambiente deve constituir parte integrante do processo de desenvolvimento e não pode ser considerada isoladamente em relação a ele” (Brasil, 2017a, p. 16). Tal formulação reforça a indissociabilidade entre progresso socioeconômico e preservação ambiental, especialmente no que tange aos ambientes laborais.

Tal concepção no ordenamento jurídico brasileiro, está contemplado na Lei 6.938/81, mediante a qual passou a incumbir aos Órgão Públicos o estabelecimento dos requisitos, mecanismos de controle de avaliação e publicidade aos estudos de impacto ambiental.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 225, incorpora o entendimento acima mencionado ao estabelecer que é dever do Estado e de toda a coletividade garantir a preservação de um meio ambiente ecologicamente equilibrado e saudável, essencial à qualidade de vida (Brasil, 1988). Tal dispositivo confere caráter normativo ao compromisso ambiental, consolidando-o como um direito fundamental de titularidade difusa.

Já o inciso VI do artigo 170 da Constituição Federal, ao tratar da ordem econômica, destaca simultaneamente a livre iniciativa, a valorização do trabalho e a proteção ao meio ambiente. O texto constitucional prevê a adoção de estratégias que minimizem os impactos ambientais, “[...] inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação” (Brasil, 1988).

O princípio do desenvolvimento sustentável é estruturado em três pilares interdependentes: sociedade, meio ambiente e economia. Esse tripé, conhecido como Triple Bottom Line, busca, no contexto do Direito Ambiental do Trabalho, equilibrar o crescimento econômico com a redução das

desigualdades sociais, reconhecendo a centralidade da subjetividade individual e coletiva da força de trabalho, sem causar prejuízos ao meio ambiente nem comprometer os recursos naturais. Segundo Marcela Semeghini Pereira (2016), esse equilíbrio é essencial para garantir condições de vida dignas no presente e no futuro. Para a autora, assegurar qualidade de vida requer um ambiente laboral salubre, livre de elementos que comprometam a integridade física e psíquica dos trabalhadores, independentemente da função que exerçam: “[...] equilíbrio baseia-se na salubridade/qualidade do meio e na ausência de elementos que prejudiquem de alguma forma a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que exponha” (Pereira, 2016, p. 186).

Logo, percebe-se que as normativas do ordenamento jurídico brasileiro, especialmente os artigos 154 e 161 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mostram-se ultrapassadas ou marcadas por omissões significativas, uma vez que desconsideram expressamente a saúde emocional e mental dos trabalhadores (Brasil, 2017). Diante disso, o resgate do Projeto de Lei nº 200/2014, de autoria do Senador Paulo Paim, revela-se oportuno e necessário. A proposta reconhece a urgência de preencher as lacunas normativas que ainda inviabilizam um olhar ampliado e sensível às complexidades dos riscos laborais, cujas causas se entrelaçam às vulnerabilidades estruturais e às desigualdades sociais que marcam os postos de trabalho. Como bem sintetiza Marcela Semeghini Pereira (2016), a transformação desse cenário exige mais do que reconhecimento teórico, exige ação:

Mas assim dizer não basta; há que agir. (...) a destruição das estruturas viciadas do habitat laboral, que ainda grassam no mundo contemporâneo e impedem a plena realização daqueles que vivem por elas oprimidos, bem como a sua substituição por formas de convivência mais autênticas e humanas, são tarefas que pressupõem coragem e paciência. Paciência, sobretudo àqueles que padecem a cada poro ou fôlego, as mazelas de um ambiente de trabalho poluído (Pereira, 2016, p. 186).

No que tange ao princípio poluidor-pagador, destaca-se que este fundamento consiste em uma ligação que favorece a responsabilização daquele que se torna agente provocador dos danos e, que por sua vez, de acordo com Fabio Freitas Minardi (2013), deve promover a qualidade de vida e a dignidade humana, oferecendo estratégias de segurança, fiscalização e medidas de prevenção, promoção e reparação.

O autor aduz ainda que o princípio poluidor-pagador possui um caráter multidimensional, ao abranger não apenas a responsabilização econômica, mas também a dimensão ética e social da reparação. Isso se evidencia na defesa do “[...] direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida” (Minardi, 2013, p. 187), cuja violação demanda medidas que vão além da compensação material.

Tais fundamentos estão previstos no ordenamento jurídico brasileiro, notadamente no § 3º do

artigo 225 da Constituição Federal, que estabelece a responsabilização civil, penal e administrativa por danos causados ao meio ambiente, independentemente da existência de culpa (Brasil, 1988). Esse dispositivo dialoga diretamente com o caput do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que dispõe que o empregador, ao “[...] assumir os riscos da atividade econômica, e ao lucrar com sua atividade empresarial, deve responder por tais riscos ou pelas desvantagens dela resultantes” (Brasil, 2017b). Assim, evidencia-se a convergência entre a responsabilidade ambiental e a responsabilidade trabalhista, especialmente no que se refere à proteção do meio ambiente do trabalho e à garantia da dignidade dos trabalhadores.

3 OS ESPAÇOS MANICOMIAIS COMO AMBIENTE DE TRABALHO

Para fins de caracterização institucional, o hospital psiquiátrico em questão pode ser compreendido como uma instituição total, por reproduzir, de forma crua e evidente, um modelo de assistência marcado pela desumanização e pela lógica da segregação, voltado não à emancipação dos sujeitos, mas à manutenção de uma ordem social excludente. O manicômio, nesse contexto, configura-se como o espaço onde são encaminhadas pessoas com sofrimento psíquico em conflito com a Lei, cuja condição de vulnerabilidade e desigualdade social, segundo Débora Diniz (2013, p. 16), as insere em uma “[...] estrutura inercial do modelo penal-psiquiátrico do asilamento”.

A complexidade dos modelos e saberes científicos que atravessam esse tipo de instituição contribui, segundo o Conselho Federal de Psicologia (CFP), para que parem dúvidas sobre a real finalidade e propósito dos hospitais psiquiátricos: se há, de fato, uma função terapêutica, ou se trata apenas de uma forma disfarçada de contenção. Nessa ambiguidade, permanece a opção pelo que seria o “menos pior”, mesmo diante de graves violações. O CFP (2015, p. 25) alerta para a permanência do “[...] desrespeito aos direitos humanos, a falta de tratamento, as condições físicas, técnicas e de trabalho (sempre muito ruins), a ineficácia do dispositivo hospitalar/manicomial (um híbrido do ‘pior da prisão com o pior do hospital’)”.

Tayara Castelo Branco (2016) reforça essa análise ao afirmar que o manicômio representa a manutenção de uma estrutura dinâmica e perversa de descompromissos sociais, na qual as incertezas são legitimadas pelo poder penal-psiquiátrico. Trata-se de um ambiente que se assemelha a um “quarto forte”, onde qualquer possibilidade de atividade terapêutica é inviabilizada. Nessas condições, os próprios ideais que sustentam esses espaços se mostram incompatíveis com o exercício pleno da dignidade humana.

No que se refere ao perfil dos espaços analisados neste estudo, estes foram fiscalizados pela primeira vez pelo MPT em 5 de dezembro de 2018, durante a força-tarefa interinstitucional coordenada

pelo MNPTC. O relatório resultante, datado de 19 de junho de 2019, reúne os registros das vistorias realizadas em instituições localizadas em São Luís, onde ocorreram três inspeções em hospitais psiquiátricos. Essas unidades compuseram um universo mais amplo de quarenta instituições inspecionadas em 17 estados brasileiros (CFP, 2015).

Assim, com o objetivo de identificar e listar as irregularidades relacionadas à saúde e à segurança dos trabalhadores nos espaços manicomial, este estudo baseia-se na análise do Laudo Técnico Pericial do MPT, datado de 17 de janeiro de 2019, bem como nas últimas vistorias realizadas pela Vigilância Estadual de Saúde (SUvisa). A consulta a esses documentos busca ampliar a compreensão sobre a complexidade que envolve o cumprimento das normativas sanitárias nesses ambientes.

Dentre as situações observadas nas alas, destacaram-se a superlotação e a violação dos direitos fundamentais das pessoas em tratamento, além de diversos relatos que evidenciam múltiplas inobservâncias quanto às condições estruturais e às normativas aplicáveis. Tais irregularidades remetem diretamente aos princípios do Direito Ambiental do Trabalho e às legislações vigentes, revelando a precariedade institucionalizada desses espaços.

Essa realidade já havia sido observada e relatada em diversas inspeções conduzidas por órgãos de controle social, como a OAB e o Conselho Federal de Psicologia (CFP). Em razão da gravidade das denúncias, especialmente após a crise no Complexo Penitenciário de Pedrinhas, a Organização das Nações Unidas (ONU) enviou, em agosto de 2015, uma comissão ao Maranhão

[...] para avaliar a denúncia de tortura e a situação dos presídios no estado. A equipe já visitou o Complexo de Pedrinhas (...) A missão foi motivada por denúncia feita pela Conectas, justiça global, e Sociedade Maranhense de Direitos Humanos no Conselho de Direitos Humanos, em março de 2014, sobre as violações observadas no complexo (G1 Maranhão, 2015, p. 1).

Antes disso, a unidade havia sido vistoriada em 7 de maio de 2015 pelo CFP, a OAB e a Associação Nacional do Ministério Público em Defesa da Saúde (AMPASA), situação na qual se notou “[...] a transformação de enfermarias em um pequeno pavilhão do Sistema Penitenciário. A lógica do funcionamento institucional se tornou a mesma lógica do funcionamento prisional” (CFP, 2015, p. 83).

Além da superlotação (registrada em 2015 como sendo de 410%, já que a estrutura comportava apenas 25 pacientes), foi destacado que o espaço sempre atendeu pessoas com sofrimento psíquico em conflito com a Lei. No entanto, apenas em 2012 esse perfil de usuários passou a ser formalmente reconhecido como uma ala específica da instituição. A partir de então, por força de ordens judiciais respaldadas pelo Provimento nº 08/2014, tornou-se necessária a ocupação de novos espaços no hospital, o que levou ao compartilhamento de ambientes por pessoas de diferentes gêneros, em

condições inadequadas, onde:

[...] ventilação é precária, diferente das outras alas do hospital. [...] Iluminação: regular. Dormitórios: não há camas suficientes para todos. Muitos dormem em colchões no chão sob outras camas. Banheiros: não é satisfatório devido à superlotação em que se encontra o espaço. Não há privacidade. Limpeza: realizada por uma equipe terceirizada, apenas duas vezes por semana (CFP, 2015, p. 80).

Em resumo, os cenários apresentados afetam a subjetividade dos trabalhadores da saúde mental e indicam ser um palco real de múltiplas vulnerabilidades que “[...] se encontram de forma irregular (não recebem risco de vida, insalubridade e outros), além de não dispor de espaços físicos adequados durante o seu horário de trabalho” (Maranhão, 2019a).

Ao descrever o perfil geral, inicialmente o relatório indica sua localização como de fácil acesso aos meios de transporte, por estar próximo ao centro, em uma das avenidas principais da cidade. Já sobre sua abrangência,

[...] possui ampla área interna e externa, embora apresentando aspecto de construção desordenada e sem planejamento, com 5 (cinco) alas construídas (...) e amplo pátio de circulação, o qual apresenta risco para pacientes, funcionários e visitantes, pois não há sinalização de área de pedestres e veículos, ou da área de estacionamento (...) averiguou-se que há rampas, mas não em todos os pontos em que se faz necessário, permanecendo espaços onde o trânsito é prejudicado para pessoas com deficiências/limitações (Maranhão, 2019b, p. 12-18).

Destaca-se que os espaços destinados aos profissionais apresentavam condições de infraestrutura insatisfatórias, conforme reiteradamente apontado nas fiscalizações realizadas por órgãos como a Vigilância Sanitária Estadual e Municipal, Conselhos Regionais de classe, Ministério Público do Estado do Maranhão (MPMA), Defensoria Pública e Poder Judiciário. Tais vistorias constatarem, inclusive, a ausência de comprovação da licença sanitária obrigatória para o funcionamento da instituição, em desacordo com o que determina a Resolução da Diretoria Colegiada (RDC) nº 50/2002 da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA): “[...] não foi verificado se a instituição possui a licença sanitária para funcionamento [...]” (Maranhão, 2019b, p. 18).

Segundo relatos de profissionais de saúde, pacientes e acompanhantes, o principal problema enfrentado pelo hospital diz respeito à sua estrutura física. A sala destinada à equipe e aos atendimentos é considerada insuficiente, e o espaço reservado ao descanso é extremamente reduzido, apresentando ainda falta de climatização, condições de insalubridade e ausência de critérios mínimos de ergonomia (Maranhão, 2019b).

No que se refere aos alojamentos destinados ao acolhimento das pacientes do gênero feminino,

observou-se que os banheiros estavam em condições adequadas de uso e devidamente higienizados. O mesmo padrão foi identificado nos quartos, onde os utensílios de uso coletivo e individual encontravam-se organizados e identificados, com a presença de desenhos e quadros decorativos. Todavia, apesar da existência de aparelhos de ar-condicionado, constatou-se deficiência na iluminação e na ventilação natural do ambiente “[...] apesar da presença de ar-condicionados, verificou-se iluminação e ventilação natural deficientes” (Maranhão, 2019b, p. 14).

Nos espaços destinados à população do gênero masculino, um deles, identificado como “Sala Antônio Martins”, localiza-se em uma área isolada de um prédio onde funcionam o almoxarifado e o setor de nutrição. O cômodo estava sendo utilizado, simultaneamente, como posto de trabalho da equipe multiprofissional responsável pelo atendimento de todo o público com sofrimento psíquico em conflito com a Lei, além de servir como espaço de acolhimento para alguns pacientes do gênero masculino (Maranhão, 2019b).

Os critérios de permanência dos pacientes estavam relacionados às comorbidades clínicas, especialmente nos casos que demandavam maior atenção e cuidado da equipe profissional. Entre os acolhidos, destacaram-se pessoas com deficiência visual e outras com dificuldades de locomoção, que aguardavam parecer da especialidade médica. Os profissionais relataram que a estrutura física apresentava sérias limitações, sendo “[...] como maior queixa o espaço de trabalho e evolução de prontuários (extremamente pequena e sem ventilação ou climatização)” (Maranhão, 2019b, p. 15).

Na estrutura predial que fica em frente, o posto de saúde passou a servir de alojamento para os profissionais da Secretaria de Administração Penitenciária (SEAP), por este conter o maior número de pacientes. Os membros da inspeção descreveram ser uma Ala,

[...] altamente insalubre, semelhantes a celas, com a presença de grades e confinamento, além de deficiência de iluminação e ventilação. Foi unânime a queixa em relação à condição desumana que vivem os pacientes, com buracos onde entram ratos e baratas, colchões no chão por conta da superlotação, com paredes infiltradas e deterioradas, por onde entrava inclusive água da chuva (Maranhão, 2019b, p. 15).

O relatório aponta que a referida unidade encontra-se em desacordo com os parâmetros estabelecidos para a garantia da segurança e da saúde do trabalhador, evidenciando problemas de natureza crônica. A persistência dessas falhas é reforçada pelos pareceres emitidos por diversos órgãos fiscalizadores, que, ao realizarem suas inspeções, relatam que “[...] as irregularidades identificadas são levadas ao conhecimento da Diretoria do estabelecimento, com a imposição de recomendações para o cumprimento” (Maranhão, 2019b, p. 42).

Dessa forma, conclui-se ser salutar a continuidade das vistorias periódicas pelos órgãos de

controle e fiscalização. Além disso, recomenda-se a elaboração de instrumentos normativos que sirvam de guia, com o estabelecimento de parâmetros específicos voltados a esses espaços e à classe profissional envolvida, considerando que “[...] a maioria dos avanços realizados/encontrados em comparação com a inspeção anterior tiveram como elemento deflagrador exatamente a fiscalização realizada pelos órgãos competentes” (Maranhão, 2019b, p. 43).

Por fim, o relatório ressalta que a confecção e emissão do Laudo Técnico Pericial do MPT aos órgãos responsáveis pelo serviço deve ser acompanhada da devida responsabilização, cabendo a estes “[...] disciplinar a observância às Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, de forma a estabelecer os requisitos e condições mínimas para a implementação de medidas de controle e sistemas preventivos” (Maranhão, 2019b, p. 41).

Conforme consta no Laudo Técnico Pericial do MPT, datado de 17 de janeiro de 2019, as diligências realizadas seguiram como parâmetro a “[...] legislação trabalhista vigente, Lei 6.514, de 22 de dezembro de 1977, regulamentada pela Portaria 3.214, de 08 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho e Emprego” (Maranhão, 2019a, p. 4).

Com o objetivo de detalhar os itens inspecionados, o documento apresenta no Anexo 1, em formato de planilha, as inobservâncias listadas pela Procuradoria Regional do Trabalho da 16ª Região, acompanhadas das respectivas Normas Regulamentadoras infringidas relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Essas constatações foram complementadas pelas análises da SUVISA, registradas na inspeção realizada em 07 de outubro de 2021 e na reinspeção de 09 de março de 2022, ambas “[...] em cumprimento às determinações da Ação Civil Pública n. 0816242-52.2017.8.10.0001 – Vara de Interesses Difusos e Coletivos da Ilha de São Luís, de 03 de setembro de 2021” (Maranhão, 2019a; Maranhão, 2021, p. 1).

É importante destacar que os dois relatórios de inspeção emitidos pela SUVISA, apresentados a seguir, foram elaborados posteriormente à ação interinstitucional promovida pelo MNPTC, a qual resultou na produção do referido Laudo Técnico Pericial do MPT, em 17 de janeiro de 2019.

Contudo, conforme destacado pelos membros da inspeção, a unidade é submetida a vistorias periódicas. As diligências realizadas, por exemplo, tiveram “[...] a finalidade de averiguar o cumprimento das exigências sanitárias remanescentes constantes no Relatório Técnico referente à Inspeção Judicial” datada de 22 de março de 2019 — aproximadamente três meses após a vistoria realizada pelo MPT em 05 de dezembro de 2018 (Maranhão, 2021, p. 1; Maranhão, 2019a, p. 4).

A inspeção de 2021, portanto, faz referência a de 2019 e descreve que foi possível constatar

[...] o não cumprimento das exigências sanitárias constantes (...) São dignas de nota as precárias condições higiênico sanitárias das enfermarias/celas da Internação Psiquiátrica de

Pessoas Privadas de Liberdade (Ala Masculina), totalmente sujas e desorganizadas no momento da reinspeção; assim como na área destinada aos profissionais da saúde plantonistas, onde amontoam no mesmo ambiente o Posto de Enfermagem, Sala de Prescrição e Repouso, sem banheiro e chuveiro (Maranhão, 2021, p. 2).

Dentre as exigências sanitárias registradas à época, conforme o Termo de Fiscalização nº 4243 e o Auto de Infração nº 0015229, destacou-se a necessidade de reforma da sala “Antônio Martins”, utilizada simultaneamente como enfermaria, setor administrativo e espaço de repouso da equipe multiprofissional. Entre as medidas indicadas estavam a recuperação das paredes e do forro, que apresentavam infiltrações e danos, além da readequação do quarto destinado aos profissionais e do banheiro com sanitário e chuveiro privativos. Também foi recomendada a adaptação do espaço para funcionamento adequado de uma área de copa (Maranhão, 2021).

Na Ala Masculina, foi identificada a necessidade de reforma do prédio, das enfermarias/celas e dos banheiros, os quais devem atender às dimensões mínimas estabelecidas pela RDC nº 50/2002. Além disso, ressaltou-se a urgência de providências quanto à elaboração de rotinas escritas e protocolos específicos para a assistência psiquiátrica, bem como a adequação e o redimensionamento dos postos de trabalho, considerando a capacidade instalada e o número de pacientes atendidos, recomendando-se, por exemplo, a proporção de um posto de trabalho para cada 35 leitos nos dois prédios (Maranhão, 2021, p. 2).

Na reinspeção, datada de 09 de março de 2022, os profissionais da vigilância destacam nas informações gerais que o relatório visa averiguar as inadequações percebidas em outubro de 2021 e que,

[...] constatou-se que praticamente todas as exigências sanitárias contidas no Relatório Técnico citado, NÃO FORAM CUMPRIDAS, exceto implantação e implementação do núcleo de Segurança do Paciente que realiza as ações do programa e vem fazendo notificações dos eventos adversos junto aos sistemas NOTIVISA (Maranhão, 2022, p. 1).

Vale destacar, como avanço identificado na referida inspeção, a inclusão e o reconhecimento dos agentes de segurança da Secretaria de Administração Penitenciária como público a ser contemplado nas exigências do Termo de Fiscalização nº 020144 e do Auto de Infração nº 0399, tratativa anteriormente restrita aos trabalhadores da saúde mental, apesar de ambos atuarem nos mesmos espaços e em conjunto na assistência (Maranhão, 2022).

Dentre as informações coletadas junto à direção da unidade, salienta-se que todas as exigências “[...] foram solicitadas à SES, a qual estaria considerando a possibilidade de construção de um novo anexo, para internação das pessoas privadas de liberdade, mas carecem comprovação, e implementação” (Maranhão, 2022, p. 2).

É importante alertar que a garantia à sadia qualidade de vida não se concretiza apenas pelo cumprimento das normativas que estabelecem parâmetros de estrutura física, segurança, saúde e ergonomia (reiteradas neste estudo), mas envolve também questões subjetivas e complexas que compõem esse princípio constitucional. Dentre elas, destacam-se a jornada de trabalho, o pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade, a relação de subordinação e as zonas de atrito entre as rotinas do cuidar e do vigiar, que são características estruturantes do modelo manicomial e impactam diretamente na efetivação da dignidade humana (Manus; Gitelman, 2020).

Por fim, a violação a esse direito fundamental compromete a harmonia do processo dinâmico de valorização tanto dos aspectos imediatos quanto dos mediatos no âmbito do Direito Ambiental do Trabalho. Isso porque sua essência reside justamente na clareza da interdependência entre os elementos envolvidos, conforme destaca Manus e Gitelman (2020, p. 11): “[...] interdependência, na qual uma das partes não pode alcançar o perfeito equilíbrio sem que as demais também estejam em idêntico patamar. Uma unidade não pode apresentar partes em desnível”.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito Ambiental do Trabalho, enquanto ramo autônomo, nasce da evolução de duas especialidades distintas, que de forma singular foram se desenvolvendo em atenção aos riscos, lesões e anseios da humanidade, onde tais preocupações dos movimentos sociais conduziram para que houvesse um distanciamento secular entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental.

Historicamente, a busca por qualidade de vida esteve condicionada a um modelo socioeconômico baseado na exploração intensiva dos recursos naturais e humanos, tratados como infinitos e subordinados à lógica da propriedade privada e do trabalho assalariado voltado ao lucro. Com o surgimento de uma consciência ambiental ampliada, a noção de sadia qualidade de vida passou a incluir não apenas o meio ambiente natural, mas também as condições dignas de trabalho, reconhecendo que não há saúde do trabalhador sem a preservação do ambiente em que ele atua. Essa perspectiva fortalece os vínculos principiológicos do Direito como um sistema integrado, reafirmando a centralidade do meio ambiente do trabalho equilibrado como expressão concreta da dignidade da pessoa humana, nos termos do artigo 225 da Constituição Federal.

Constata-se que, nos espaços manicomiais, o princípio estruturante da dignidade humana é sistematicamente inobservado por aqueles que deveriam tutelá-lo e garanti-lo, sendo reiteradamente desrespeitado. Quando a força de trabalho alinha-se aos ideais de segregação dos considerados “loucos perigosos”, ao inviabilizar, em “quartos fortes”, qualquer atividade terapêutica emancipadora, reforça-se uma lógica que compromete o reconhecimento pessoal e subjetivo do próprio trabalhador da saúde,

que deixa de perceber sua atuação como ética e comprometida com os princípios do SUS e com a sociedade.

No lugar de promover reconhecimento ou garantir condições dignas de atuação, o sistema lhe explora, adocece e vulnerabiliza, ao manter os trabalhadores em ambientes insalubres, perigosos e desprovidos da qualificação estrutural necessária ao exercício pleno da saúde e à proteção da vida. Como demonstrado no presente estudo, tais condições persistem há mais de uma década sem responsabilização efetiva do empregador, o qual, conforme estabelece o Art. 2º da CLT, deve “[...] responder por tais riscos ou pelas desvantagens dela resultantes”. Trata-se da manutenção de um espaço artificial, moldado por interesses históricos e sociais que priorizam o controle e o confinamento em detrimento da dignidade, da saúde e dos direitos fundamentais de quem ali trabalha.

A triste realidade híbrida dos espaços manicomiais é “o pior que tem no ambiente prisional e o pior que persiste em um ambiente do hospital psiquiátrico” e o demonstra o descompromisso dos órgãos jurisdicionais e da tutela do estado com as pessoas com sofrimento psíquico. A força de trabalho da saúde mental segue anestesiada, compensada, e a espera de que as exigências relatadas (contidas nos diversos autos de infração da SUVISA, relatórios de vistorias dos órgãos de classe profissionais, inspeções do controle social e da comissão da ONU, além das inobservâncias listadas como mínimas pela Procuradoria Regional do Trabalho da 16ª Região) venham a ser atendidas, ou aguardem a construção de um novo anexo.

Tal postura causa apreensão, sobretudo diante da constatação de que as soluções propostas têm se restringido, em grande medida, à redefinição dos rótulos atribuídos às pessoas privadas de liberdade com sofrimento psíquico e à realocação dessa realidade manicomial para um novo “espaço e/ou enfermaria”, inaugurados em julho de 2024. Trata-se de um momento oportuno para refletir se a mudança reside apenas na transferência do problema, mantendo-se a lógica de segregação. Ainda que haja aparente conformidade com as normativas, corre-se o risco de esvaziar o objetivo essencial das inspeções promovidas pelo MPT: assegurar aos trabalhadores condições dignas em ambientes livres de fatores adoecedores. Persistir na reprodução de estruturas manicomiais (mesmo em novas instalações) compromete não apenas a qualidade da atenção prestada, mas também a saúde física e mental dos profissionais, reforçando um ciclo punitivo e excludente que contradiz os princípios da inclusão e da dignidade humana (Sua Cidade, 2024).

Como avanço relevante, destaca-se que, mesmo diante das tensões entre os compromissos sociais assumidos pelo SUS e a lógica punitiva do sistema penal-psiquiátrico, observa-se um movimento positivo na ampliação da compreensão sobre o conceito de trabalhador e ambiente laboral. Um exemplo significativo é o reconhecimento da equivalência do direito à sadia qualidade de vida aos

profissionais da administração penitenciária, que antes eram vistos como alheios à política de saúde mental, apesar de atuarem nos mesmos espaços e nas mesmas rotinas assistenciais. A inclusão desses trabalhadores nas exigências voltadas ao conforto, segurança e saúde demonstra um processo de amadurecimento institucional, refletindo o pensamento de Nise da Silveira, ao enfatizar a importância de transformar realidades por meio da sensibilidade e da prática coletiva.

Por fim, é desejável que o princípio da integralidade se sobreponha às fragmentações que a humanidade historicamente construiu ao tratar direitos fundamentais de maneira compartimentalizada. Que as especializações do Direito não sejam utilizadas para justificar a análise parcial de contextos complexos como os das instituições manicomiais, contribuindo para a manutenção de soluções paliativas. Diante dos desafios impostos pela articulação entre as esferas penal e psiquiátrica, é fundamental reafirmar a perspectiva do Direito como um corpo uno, voltado à efetivação dos direitos difusos e à promoção da dignidade humana em sua plenitude.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado: proteção à saúde do trabalhador. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, v. 2, n. 23, p. 42-66, out. 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/95514>. Acesso em: 19 out. 2022.

ARRUDA, Carmen Silvia Lima de. Princípios do Direito Ambiental. Revista CEJ, Brasília, Ano X VIII, n. 62, p. 96-107, jan./abr. 2014. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r35861.pdf>. Acesso em: 08 out. 2022.

BRANCO, Thayara Castelo. A (DES)Legitimação das Medidas de Segurança no Brasil. Belo Horizonte: D'Plácido, 2016.

BRASIL. Lei Nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Brasília, DF, 1981. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16938.htm. Acesso em: 24 out. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. Carta De Ottawa. Primeira Conferência Internacional sobre Promoção da Saúde, Ottawa-Canada, novembro de 1986. Disponível em:

https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/carta_ottawa.pdf. Acesso em: 08 out. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Lei Nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasília, DF, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16938.htm. Acesso em: 24 out. 2022.

BRASIL. Senado Federal. Sessão Especial de Debates sobre os 25 anos da Rio-92. Brasília, 12 jun. 2017a. Disponível em:

https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/589791/001107013_Debates_25_anos_Rio_92.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 02 out. 2022.

BRASIL. Consolidação das leis do trabalho – CLT e normas correlatas. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017b. Disponível em:

https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf. Acesso em: 20 out. 2022.

BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Anexo LI, Convenção Nº 155 da OIT Sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo51. Acesso em: 08 out. 2022.

BRITO João Paulo; DAUDÉN, Laura. Violação continuada: dois anos da crise em Pedrinhas. In: Justiça Global, 2016. Disponível em: http://www.global.org.br/wp-content/uploads/2016/03/relatorio_pedrinhas.pdf. Acesso em: 08 nov. 2022.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA - CFP. Inspeções aos manicômios Relatório Brasil 2015. Brasília: CFP, 2015. Disponível em https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2015/12/CFP_Livro_InspManicomios_web1.pdf. Acesso em: 11 ago. 2022.

DECLARAÇÃO DE ESTOCOLMO SOBRE O AMBIENTE HUMANO. Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano (Declaração de Estocolmo). Estocolmo, jun. 1972. Disponível em: http://www.defensoria.ms.gov.br/images/repositorio-dpgems/conteudo-nucleos/nudedh/legislacao-internacional/sistema-onu/21_-_declara%C3%A7%C3%A3o_de_estocolmo_sobre_o_meio_ambiente_humano_-1972_-_OK-compactado.pdf. Acesso em: 09 out. 2022.

DINIZ, Débora. A custódia e o tratamento psiquiátrico no Brasil: censo 2011. Brasília: Letras Livres, Universidade de Brasília, 2013. Disponível em: http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/pt/Acervo_files/custodia_tratamento_psiquiatrico_no_brasil_censo2011.pdf. Acesso em: 19 set. 2022.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores. São Paulo: LTr, 2000.

G1 MARANHÃO. ONU vistoria hospital que atende presos com problemas mentais Missão foi motivada por denúncia sobre violações em Pedrinhas. Visita de representante da ONU começou no dia 3 e vai até sexta (14). São Luís, 13 ago. 2015. Disponível em: <https://g1.globo.com/ma/maranhao/noticia/2015/08/onu-vistoria-hospital-que-atende-presos-com-problemas-mentais.html>. Acesso em: 08 out. 2022.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira; GITEMAN, Suely (coord.). Enciclopédia Jurídica da PUCSP, tomo VI (recurso eletrônico): direito do trabalho e processo do trabalho. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2020. (Tomo 7). Disponível em: https://enciclopediajuridica.pucsp.br/pdfs/meio-ambiente-no-trabalho_5f25ad9b5477b.pdf. Acesso em: 08 out. 2022.

MARANHÃO. Ministério Público do Trabalho – MPT. Procuradoria Regional do Trabalho da 16ª Região. Laudo Técnico Pericial – Meio Ambiente do Trabalho. Força Tarefa - Inspeção Nacional em Hospitais Psiquiátricos. São Luís – MA, 17 de janeiro de 2019a.

MARANHÃO. Ministério Público. Conselho Regional de Psicologia – CRP. Ministério Público do Trabalho – MPT. Mecanismo Nacional de Prevenção e Combate à Tortura – MNPTC. Relatório de Inspeção do Maranhão - Força Tarefa - Inspeção Nacional em Hospitais Psiquiátricos 2019. São Luís, 2019b. Disponível em: https://mnpctbrasil.files.wordpress.com/2020/03/ma-sc383o-luis_-3-hp-clc3adnica-sc3a3o-fco- nina-rodrigues-la-ravadiere.pdf. Acesso em: 11 ago. 2022.

MARANHÃO. Vigilância Estadual de Saúde – SUVISA. Relatório Técnico de Inspeção de 09 de março de 2021. São Luís: Departamento de Registros, Fiscalização e Controle e controle de Estabelecimento em Saúde, 2021.

MARANHÃO. Vigilância Estadual de Saúde – SUVISA. Relatório Técnico de Inspeção de 09 de março de 2022. São Luís: Departamento de Registros, Fiscalização e Controle e controle de Estabelecimento em Saúde, 2022.

MINARDI, Fabio Freitas. Direito Ambiental do Trabalho: fundamentos e princípios. Meio ambiente do Trabalho, p. 175-194, out., 2013. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95518/2013_minardi_fabio_direito_ambiental.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 08 out. 2022.

MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 33.ed. São Paulo: Atlas, 2017.

OLIVEIRA, André Pinto de Souza. Direito Ambiental Constitucional - uma análise principiológica da consolidação do estado protetor do ambiente nas constituições brasileira e portuguesa. Revista da Faculdade de Direito da UFMG, Belo Horizonte, n. 51, p. 46-68, jul./dez., 2007. Disponível em: <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/50>. Acesso em: 19 out. 2022.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho – TRT. Meio Ambiente do Trabalho, Revista Eletrônica, v. 2, n. 23, out. 2013. Disponível em <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7078850>. Acesso em: 08 out. 2022.

PEREIRA, Marcela Semeghini, Meio Ambiente de Trabalho e os Princípios do The Triple Botton. Revista da Faculdade de Direito-RFD-UERJ, Rio de Janeiro, n. 29, p. 175-191, jun. 2016. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rfduerj/article/view/12221/16732>. Acesso em: 01 out. 2022.

REALE, Miguel. Lições Preliminares do Direito. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. Disponível em: <https://docplayer.com.br/370811-Miguel-reale-licoes-preliminares-de-direito.html>. Acesso em: 08 out. 2022.

SILVA, José Afonso. Direito ambiental constitucional. 11. ed. São Paulo: Malheiros, 2019.

SILVA. Guilherme Oliveira Catanho da. O Meio Ambiente do Trabalho e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. [S.l.], 2015. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/trabalho-seguro/eventos/2015-05-30/guilherme_catanho_silva_meio_ambiente_do_trabalho.pdf. Acesso em: 01 out. 2022.

SUA CIDADE. Inaugurado espaço para atendimento de apenados com transtornos mentais no MA Disponível em: <http://www.suacidade.com/noticias/saude/inaugurado-espaco-para-atendimento-de- apenados-com-transtornos-mentais-no-ma> Acesso em: 30 jul. 2024.

ANEXOS

ANEXO A - INOBSERVÂNCIAS LISTADAS PELA PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO

Tabela 1

Descrição dos documentos mínimos e elementos essenciais	Normas Reguladoras
<p>Ausência de Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional- PCMSO;</p> <p>Ausência do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais-PPRA; Ausência do Plano de Prevenção de Acidentes com Material Perfurocortante;</p> <p>A unidade não realizava reuniões e tampouco possuía na época Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA em funcionamento;</p> <p>A unidade não possui Serviço especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho constituído;</p> <p>A unidade não possui protocolo ou fluxo para acidente com material biológico;</p> <p>Não houve comprovação de capacitações promovidas pela empresa que comprovasse que os trabalhadores efetivamente sabem se comportar em caso de ocorrência de Acidente de Trabalho e risco da função,</p> <p>Não foi apresentado prontuário clínico individual do trabalhador, que indicasse possuir por parte do empregador controle de imunização dos trabalhadores da unidade, assim como imunização prévia ao início de atividades de seu pessoal próprio e terceirizado. Não foi comprovado que os trabalhadores são assistidos, gratuitamente, pelo programa de imunização ativa contra tétano, difteria, hepatite B e os estabelecidos no PCMSO.</p>	<p>NR 9 - item 9.1.1</p> <p>NR 7 – item 7.1.1</p> <p>NR 32 – item 32.2.4.16</p> <p>NR 5 – item 5.2</p> <p>NR 32 – ANEXO III, item 2.1</p> <p>NR 5 – item 5.23</p> <p>NR 4 – item 4.17</p> <p>NR 32 – item 32.2.4.12</p> <p>NR 32 – item 32.2.4.9</p> <p>NR 32 – item 32.2.3.5</p> <p>NR 32 – ANEXO III, item 2.1</p> <p>NR 5 – item 5.23</p> <p>NR 4 – item 4.17</p> <p>NR 32 – item 32.2.4.12</p> <p>NR 32 – item 32.2.4.9</p> <p>NR 32 – item 32.2.4.17.6</p> <p>NR 32 – item 32.2.4.17.2</p> <p>NR 32 – item 32.2.4.17.1</p> <p>NR 32 – item 32.2.4.17.6</p>
Limpeza geral e conservação	NR 32.8
<p>Não foi apresentado capacitações realizadas dos trabalhadores promovidas pelo empregador de forma continuada, quanto aos princípios de higiene pessoal, risco biológico, risco químico, sinalização, rotulagem, Equipamento de Proteção Individual-EPI, Equipamento de Proteção Coletiva-EPC e procedimentos em situações de emergência,</p> <p>A empresa não apresentou responsável designado pela coordenação da execução do Plano de Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde PGRSS e tampouco o referido Plano no local.</p>	<p>NR 32 – item 32.8.1.1</p> <p>RDC nº 306:2004, item 13,</p> <p>Capítulo VI</p> <p>RDC nº 306:2004, item 2, Capítulo IV</p>
Das condições de conforto por ocasião das refeições	NR 32.6.3/32.6
<p>Bebedouros sem disponibilidade para utilização de copo descartável;</p> <p>Partes dos pisos laváveis estavam sem a manutenção adequada</p> <p>Quantidade de lavatórios instalados nas proximidades ou no próprio local é insuficiente,</p> <p>Não foi apresentado escala de revezamento do refeitório e a quantidade insuficiente de mesas e assentos dimensionados de acordo com o número de trabalhadores por intervalo de descanso e refeição.</p>	<p>NR 24 – item 24.3.10</p> <p>NR 24 – item 24.3.5</p> <p>NR 24 – item 24.3.11</p> <p>NR 24 – item 24.3.2</p>
Manutenção de máquinas e equipamentos	NR 32.9
Não foi apresentado por parte do empregador a	NR 32 –item 32.9.2

<p>comprovação de que todo equipamento é submetido à prévia descontaminação para realização de manutenção, Não foi apresentado por parte do empregador a comprovação de que a manutenção dos equipamentos observa tanto à saúde do paciente quanto a do trabalhador.</p>	NR 32 –item 32.9.2.1
Normas de uso gerais	NR 32.10/ 32.2.4.4/ 32.2.4.5/ 32.2.4.6/ 32.2.4.6.1
<p>A unidade não atende os itens de condições de conforto térmico previstas na Resolução da Diretoria Colegiada-RDC 50/02 da Agência Nacional de Vigilância Sanitária-ANVISA;</p> <p>Não foi apresentado por parte do empregador a comprovação da existência de capacitação antes da utilização de qualquer equipamento quanto ao modo de operação e seus riscos;</p> <p>Não foi apresentado por parte do empregador a comprovação da existência na unidade do programa de controle de animais sinantrópicos;</p> <p>Não foi apresentado por parte do empregador a que comprovação da existência de algum planejamento ergonômico e uso de procedimentos de movimentação e transporte de pacientes que privilegie o uso de dispositivos que minimizem o esforço realizado pelos trabalhadores;</p> <p>Não foi verificada a disponibilidade no local de trabalho de equipamentos mecânicos ou eletromecânicos de que contribua no auxílio de meios de transporte de materiais que vise evitar o comprometimento da segurança e a saúde do trabalhador;</p> <p>Não foi apresentado por parte do empregador a comprovação da existência de capacitação para adoção de mecânica corporal correta, na movimentação de pacientes ou de materiais, de forma a preservar a sua saúde e integridade física aos trabalhadores acerca as medidas a serem tomadas diante de pacientes com distúrbios de comportamento;</p> <p>Não é proibido o consumo de alimentos e bebidas nos postos de trabalho;</p> <p>Os lavatórios para higiene das mãos não são providos de papel toalha, sabonete líquido e lixeira com tampa, de acionamento por pedal;</p> <p>As vestimentas dos profissionais de saúde não são fornecidas pelo empregador. Notou-se a ausência de fornecimento de fardamento para trabalhadores da contenção;</p> <p>As edificações dos serviços de saúde não atendem ao disposto na RDC 50 de 21 de fevereiro de 2002 da ANVISA, os locais apresentam vários pontos com infiltração e locais sem revestimento (reboco);</p> <p>A unidade não tem a prática de realizar avaliação médica obrigatória com emissão de documento de liberação após verificação de feridas ou lesões nos membros superiores dos profissionais, de modo que estes sejam avaliados antes de iniciar suas atividades;</p> <p>Não foi apresentado por parte do empregador a comprovação da existência de registro dos cursos de capacitação através de documentos que informem a data, o horário, a carga horária, o conteúdo ministrado, o nome</p>	<p>NR 32 – alínea c, item 32.10.1 NR 32 –item 32.10.3 NR 32 –item 32.10.6 NR 32 –item 32.9.1 NR 32 –item 32.10.8 NR 32 –item 32.10.11 NR 32 –alínea a, item 32.10.12 NR 32 –alínea b, item 32.10.12 NR 24 – item 24.5.18</p>

<p>e a formação ou capacitação profissional do instrutor e dos trabalhadores envolvidos;</p> <p>Não foi apresentado por parte do empregador a comprovação da existência de instruções escritas, em linguagem acessível, das rotinas realizadas no local de trabalho e medidas de prevenção de acidentes e de doenças relacionadas ao trabalho dos trabalhadores nos locais onde existem possibilidade de exposição ao agente biológico são fornecidas,</p> <p>Os colchões, colchonetes e demais almofadados não são todos revestidos de material lavável e impermeável, permitindo desinfecção e fácil higienização.</p>	
--	--

Fonte: Autores.