

As contribuições do direito de recusa a trabalho perigoso para a organização dos processos produtivos

RESUMO

Daniel de Souza Costa Calvo
danielsouzacostacalvo@gmail.com
Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI),
Itabira, Minas Gerais, Brasil

João Alberto Ferreira
joaf.uerj@gmail.com
Universidade do Estado do Rio de Janeiro
(UERJ), Rio de Janeiro, Rio de Janeiro,
Brasil

Daisy Moreira Cunha
daisycunhaufmg@gmail.com
Universidade Federal de Minas Gerais
(UFMG), Belo Horizonte, Minas Gerais,
Brasil

Davidson Passos Mendes
davidsonpmendes@gmail.com
Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI),
Itabira, Minas Gerais, Brasil

O artigo tem por objetivo discutir o tema *direito de recusa a trabalho perigoso/riscos graves e iminentes*, suas origens, características, reconhecimentos, negligências e potencialidades. A importância em desenvolver novas perspectivas e estratégias de organização do trabalho coloca o tema *direito de recusa* no centro dessas reflexões, pois suas contribuições podem ir além das expectativas associadas à saúde e segurança no trabalho, aprimorando também os demais aspectos do sistema produtivo, tais como os critérios associados a qualidade dos produtos e serviços, as variáveis do meio ambiente e as expectativas alinhadas a responsabilidade social. Para isso, é primordial uma abordagem participativa dos operadores, democrática, sem punições, que valorize efetivamente suas contribuições centrada nos seus saberes e fazeres da prática. Concatenando prerrogativas das prescrições normativas (procedimentos operacionais) com os saberes e competências dos operadores (inteligência prática) construídos e constituídos na atividade real de trabalho, o *direito de recusa* pode se tornar uma estratégia efetiva e inovadora para a gestão do trabalho, contribuindo para a concretização positiva e significativa dos objetivos produtivos propostos pelas Organizações.

PALAVRAS-CHAVE: Direito de Recusa. Organização do Trabalho. Ergoformação.

INTRODUÇÃO

O direito de recusa a trabalho perigoso/riscos graves e iminentes é um dos temas mais complexos sobre prevenção e gestão do trabalho. Preserva um potencial a ser compreendido e dinamizado tanto pela perspectiva acadêmica quanto pelo viés das práticas de gestão do trabalho no âmbito das Organizações. Apresenta-se pelas Normas Regulamentadoras (NR) relativas à segurança e medicina do trabalho no Brasil, como um instrumento que assegura ao trabalhador interromper suas atividades caso ele considere que as mesmas envolvam grave e iminente risco a sua saúde e segurança (ou a de terceiros).

Além das Normas Regulamentadoras (NR), o instrumento é reconhecido em acordos coletivos de algumas categorias (petroleiros), legislações internacionais de outros países e na Convenção Número 155 – Segurança e Saúde dos Trabalhadores (artigo 13 e artigo 19 – letra F) da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Sua gênese e configuração associam-se à perspectiva da prevenção, mas suas disposições e possibilidades indicam novas e necessárias reflexões, apontando caminhos que percebam a organização do trabalho de forma sistêmica, ampliada e complementar. Afinal, pensar estratégias de prevenção implica em compreender as múltiplas variáveis dos contextos de trabalho que articulam simultaneamente os aspectos da saúde e segurança, da qualidade dos processos e produtos, do meio ambiente e da responsabilidade social.

O direito de recusa é apresentado por Hilgert (2013) como o estudo do desafio, um tema simultaneamente reconhecido e negligenciado, que engendra questões centrais sobre direitos humanos, sobre proteção e inclusão social, que ultrapassa os limites das abordagens técnicas e traz ao centro da discussão os modelos que as distintas sociedades contemporâneas elaboram diante do desafio de manter e construir a saúde e segurança dos trabalhadores, da manutenção do próprio emprego, especialmente em tempos de retomadas nas apostas neoliberais.

Recusar não significa somente “não realizar o que lhe é demandado”, mas significa também fazer o que é pedido de outra forma, de outra maneira, por diferentes caminhos nem sempre estritamente alinhados com as prescrições prévias, mas, centrado em compromissos individuais e coletivos dos trabalhadores com os resultados vinculados as expectativas produtivas. Por essas razões é fundamental reconhecer a que perspectivas de organização do trabalho as empresas pesquisadas constituem suas estratégias de gestão.

As Organizações que consideram o trabalho somente sob a ótica da mera aplicação de normas e procedimentos operacionais, limitam sua perspectiva sobre estratégias de organização do trabalho, deixando à margem elementos de extrema importância que podem contribuir de forma significativa na otimização dos seus processos: as competências construídas na atividade real de trabalho pelos operadores dos processos, os protagonistas da ação, que com seus saberes e fazeres são determinantes para efetivar os resultados positivos no trabalho.

Novas abordagens de organização do trabalho implicam necessariamente no reconhecimento da dinâmica entre “prever o melhor possível” associada “a presença diante dos imprevistos”, que inclui a mobilização e compromisso dos diversos atores que compõem os processos produtivos.

REVISÃO DE LITERATURA E DISCUSSÕES

O DIREITO DE RECUSA A TRABALHO PERIGOSO/RISCOS GRAVES E IMINENTES

O *direito de recusa a trabalho perigoso/riscos graves e iminentes* é um direito dos trabalhadores, previsto em algumas das Normas Regulamentadoras da Portaria 3214 de 08 de junho de 1978. Essas Normas Regulamentadoras são os requisitos e procedimentos relativos à segurança e medicina do trabalho no Brasil, de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas, pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, e pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O não cumprimento dessas disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho pode acarretar ao empregador a aplicação de penalidades previstas na legislação.

Historicamente, a lei nº 6.514 de 22 de dezembro de 1977, estabeleceu a redação dos artigos 154 a 201 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que abordavam questões relativas à segurança e medicina do trabalho. O artigo 200 da CLT determinava que o Ministério do Trabalho deveria estabelecer as disposições complementares às normas de segurança e medicina do trabalho.

Em 08 de junho de 1978, o Ministério do Trabalho aprovou a Portaria nº 3.214 que regulamentou à época as vinte e oito (28) Normas Regulamentadoras (NR) pertinentes a Segurança e Medicina do Trabalho. Com o tempo, essas normas foram atualizadas e ampliadas, totalizando nos dias de hoje o número de trinta e seis (36) Normas Regulamentadoras aprovadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Das trinta e seis (36) Normas Regulamentadoras atuais, treze (13) apresentam relação com o tema *direito de recusa a trabalhos perigoso/risco grave e iminente*. Algumas com referências diretas, outras com referências indiretas, mas passíveis de interpretações, que indicam que o *direito de recusa* pode ser acionado como estratégia de prevenção.

Como exemplo, a Norma Regulamentadora 09 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), apresenta em seu Anexo 2 (Exposição Ocupacional ao Benzeno em postos revendedores de combustíveis), item 3. Dos Direitos dos Trabalhadores, subitem 3.1.2 a seguinte descrição sobre *direito de recusa*:

Quando o trabalhador tiver convicção, fundamentada em sua capacitação e experiência, de que exista risco grave e iminente para a sua segurança e saúde ou para a de terceiros, deve suspender a tarefa e informar imediatamente ao seu superior hierárquico para que sejam tomadas todas as medidas de correção adequadas. Após avaliar a situação e se constatar a existência da condição de risco grave e iminente,

o superior hierárquico manterá a suspensão da tarefa, até que venha a ser normalizada a referida situação.

A Norma Regulamentadora 10 (Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade), item 10.14 Disposições finais, subitem 10.14.1 apresenta o *direito de recusa* da seguinte forma:

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

Em seu Glossário, item 7 Direito de Recusa, a Norma Regulamentadora 10 (Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade), define o *direito de recusa* como um “instrumento que assegura ao trabalhador a interrupção de uma atividade de trabalho por considerar que ela envolve grave e iminente risco para sua segurança e saúde ou de outras pessoas”.

No entanto, o tema *direito de recusa a trabalho perigoso/riscos graves e iminentes* não se limita a abordagem das Normas Regulamentadoras. No Brasil, destaque para dois artigos e autores que indicam os primórdios da abordagem do tema: Freitas (1994) aponta para as primeiras experiências legais que contemplaram o tema do *direito de recusa ao trabalho perigoso* no país, introduzidos nas Constituições dos Estados de São Paulo e Rio de Janeiro no ano de 1989; já Amorim Júnior (2012), busca “demonstrar a profunda relevância do princípio do direito de recusa do obreiro para o sistema jurídico de tutela da saúde e segurança do trabalhador no país”, no qual o autor defende o princípio como instrumento de proteção do trabalhador.

Lima (2015) apresenta o *direito de recusa* como um instrumento paradoxal, pouco usado pelos trabalhadores e pouco eficaz para a prevenção de acidentes. O autor aponta a perspectiva punitiva que o instrumento assume quando passa a funcionar como um dever, como uma obrigação do trabalhador.

Para Lima (2015), as causas fundamentais da ineficácia do *direito de recusa* estariam associadas a impotência dos formalismos jurídicos diante da realidade do trabalho, à natureza dinâmica da própria atividade, e a natureza intrínseca dos riscos (que são formas potenciais, prováveis). Dessa forma, considera-se que o *direito de recusa* é um instrumento de prevenção paradoxal pois ao invés de aumentar o poder dos trabalhadores, retira a sua autonomia para prevenir acidentes.

Nessa abordagem, sustenta-se que para aumentar a confiabilidade dos sistemas sociotécnicos é preciso ter condições de apropriação na atividade de trabalho dos dispositivos de prevenção, que se daria nos níveis da prática individual e coletiva, no nível organizacional e no nível social (macrossocial) (LIMA, 2015).

Segundo Lima (2015), o potencial e a ineficácia do *direito de recusa* enquanto instrumento de prevenção se explicam pelos obstáculos que impedem sua apropriação pelos trabalhadores durante a realização da atividade de trabalho. O que é primordial para a segurança não é o que está escrito na norma, na regra,

mas a capacidade instituinte da atividade em articular ações preventivas, em agir, em fazer.

Alguns trabalhos foram desenvolvidos sobre o tema *direito de recusa*. Essas abordagens são frutos de uma pesquisa de mestrado realizada numa borracharia de mineração da Companhia Vale do Rio Doce (Vale), que desencadeou novas reflexões sobre as questões associadas à saúde e segurança dos trabalhadores (SOUZA COSTA, 2009).

Souza Costa (2013) elaborou reflexões que direcionaram para a problemática de compreender como ocorre e se ocorre a apropriação do *direito de recusa a trabalhos perigosos* por parte dos trabalhadores na mineração. Outra abordagem analisou o *direito de recusa ao trabalho perigoso* num contexto de trabalho eletricitário, a análise versa sobre as condições de trabalho dos trabalhadores indiretos (terceiros) do setor eletricitário do estado de Minas Gerais (SOUZA COSTA, 2014).

O *direito de recusa* aparece também nos acordos coletivos de trabalho, com especial atenção para o acordo dos petroleiros (Petrobrás, acordo coletivo de trabalho 2013-2015), que apresenta a sua cláusula 141ª sobre Direito de Recusa:

Quando o empregado, no exercício de suas atividades, fundamentado em seu treinamento e experiência, após tomar as medidas corretivas, tiver justificativa razoável para crer que a vida e/ou integridade física sua e/ou de seus colegas de trabalho e/ou as instalações e/ou meio ambiente se encontre em risco grave e iminente, poderá suspender a realização dessas atividades, comunicando imediatamente tal fato ao seu superior hierárquico, que após avaliar a situação e constatando a existência da condição de risco grave e iminente manterá a suspensão das atividades, até que venha a ser normalizada a referida situação.

Parágrafo único - A empresa garante que o Direito de Recusa, nos termos acima, não implicará em sanção disciplinar.

Esse acordo coletivo de trabalho do período 2013-2015 foi firmado entre a companhia acordante (Petróleo Brasileiro S/A - PETROBRAS, sociedade de economia mista) e os Sindicatos Acordantes (Federação Única dos Petroleiros - FUP e Sindicatos representativos da categoria profissional dos trabalhadores na indústria da refinação e destilação do petróleo, dos trabalhadores na indústria de extração do petróleo e dos trabalhadores na indústria química e petroquímica do Estado da Bahia) devidamente autorizados pelas Assembleias Gerais, realizadas nos termos do artigo 612 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Internacionalmente o assunto possui uma fundamentação na legislação dos países e das regiões integradas que estruturam sua organização de processos de trabalho como o caso da European Agency for Safety and Health at Work. Mas em outras regiões além da fronteira européia, como no caso dos Estados Unidos da América, os trabalhadores tem o direito de recusar o trabalho perigoso, assunto abordado pelo Occupational Safety and Health Administration – Department of Labor.

No Canadá, país composto por dez províncias e três territórios, há uma distinção e complementação na legislação sobre saúde e segurança no trabalho,

entre as indústrias ligadas ao governo federal e as indústrias associadas às províncias e territórios.

O *Canada Labour Code* aplica-se às indústrias em que o governo federal tem jurisdição, as quais incluem a radiodifusão, telecomunicações, bancos fretados, serviços postais, aeroportos e transporte aéreo, transporte e navegação, transporte interprovincial ou internacional, empresas dos territórios e reservas (CANADA LABOUR CODE, 2017).

Com legislações complementares, mas alinhadas com a perspectiva do *direito de recusa*, abordada no *Canada Labour Code*, outras províncias apresentam o direito de recusa em sua legislação, como por exemplo, a Província de Saskatchewan (localizada no centro-oeste do Canadá) e a Província de Ontário.

Essas abordagens da legislação nas diversas províncias canadenses, compartilhada com os compromissos apontados no *Canada Labour Code*, demonstram o grau de importância e relevância que os temas de responsabilidade social, saúde e segurança dos trabalhadores, prevenção, significam para essa sociedade.

No caso das trabalhadoras grávidas o direito pode ser exercido desde o início da gravidez até o fim da amamentação. A prática do uso do *direito de recusa* se traduz na informação ao empregador sobre a situação, seguida por uma consulta a um médico de sua escolha que deve estabelecer a existência do risco identificado. Assim, o empregador notifica com o consentimento do empregado o Comitê de Saúde e Segurança do local de trabalho.

Se possível o empregador pode atribuir a essa enfermeira grávida outra atividade que não represente risco a ela, ao feto ou a criança. Os deveres e o horário de trabalho do empregado podem mudar, mas os salários e benefícios não. Essa trabalhadora não deve sofrer nenhuma perda financeira (ou outra) como resultado do exercício deste direito em relação à proteção de sua saúde e de seu filho(a).¹

A trabalhadora grávida deve estabelecer que existe um risco o mais rápido possível, tendo um médico qualificado para estabelecer sua existência emitindo um atestado médico sobre o caso. Uma vez que o médico certificou sobre a existência do risco, o empregado pode deixar de desempenhar o cargo de acordo com a disposição especial. Mas, se não for constatado o risco pelo médico, a enfermeira grávida não pode deixar de desempenhar suas funções.

Na França, o tema direito de recusa vem amparado nas leis e no Código do Trabalho: Lei 82-107 de 23 de dezembro de 1982 (direito de retirada em caso de perigo grave e iminente) Lei 96-393 de 13 maio de 1996 (sobre a responsabilidade criminal por atos de imprudência ou negligência) e o artigo L 4131-1 do Código do Trabalho que define precisamente o direito: "O empregado deve notificar o empregador ou representante, de situação de trabalho que tenha motivos para acreditar representar perigo grave para a sua vida" (CGT-COCHIN, 2010).

¹ A análise da legislação canadense, principalmente com relação às gestantes, gera reflexão e preocupação com a Reforma Trabalhista brasileira aprovada no Congresso Nacional que entrou em vigor no mês de novembro/2017. As inúmeras alterações impactam diretamente sobre as questões de saúde e segurança dos trabalhadores, incluindo a possibilidade de grávidas e lactantes atuarem em áreas consideradas insalubres.

Graça (2000) destaca que o “*the right to refuse or suspend work tin case of danger*” surgiu em 1973, num documento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) associado a segurança e saúde em indústrias de construção e reparo naval. Daí o assunto apareceu nas legislações da Inglaterra (1975), Noruega (1977), Suécia (1977) Canadá (1977), França (1982). Mas o destaque fica para a Dinamarca que segundo o autor, incluiu esse direito desde o ano de 1910.

A Convenção nº 155 (Segurança e Saúde dos Trabalhadores), artigos 13 e 19 apresenta as seguintes recomendações:

Artigo 13 – De conformidade com a prática e as condições nacionais, deverá proteger-se de consequências injustificadas a todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por acreditar, por motivos razoáveis, que envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde.

Artigo 19 – f) o trabalhador informará de imediato ao seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que ao seu juízo envolva, por motivos razoáveis, um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; enquanto o empregador não tenha tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores que reiniciem uma situação de trabalho onde exista com caráter contínuo um perigo grave e iminente para sua vida ou sua saúde.

Hilgert (2013) destaca que o estudo da recusa é um estudo do desafio, que mantém sua importância ao mesmo tempo reconhecida e negligenciada. O assunto reserva inúmeras possibilidades de avanços, seja na sua apropriação na atividade real de trabalho como instrumento de gestão, seja na área acadêmica através de pesquisas que investiguem seus limites, suas contradições e suas possibilidades de contribuição para o sucesso da organização do trabalho.

O elevado índice de mortes e doenças ocupacionais decorrentes das atividades ocupacionais obrigam a sociedade global a pensar esse fenômeno e desenvolver estratégias para sua compreensão e controle. Uma das formas mais convincentes e controversas de proteção legal para os trabalhadores é o direito de recusar o trabalho inseguro que ultrapassa os limites das perspectivas técnicas sobre saúde e segurança alcançando sua real dimensão nos direitos humanos (HILGERT, 2013).

Com a retomada e ampliação do neoliberalismo, caracterizados pela precarização do trabalho, pelo incremento dos processos de terceirizações, por ataques a sindicatos dos trabalhadores, redução dos direitos individuais e coletivos do emprego, potencializa-se a formação expressiva e contínua de cenários que ameaçam a manutenção e construção da saúde e segurança dos trabalhadores em todo o mundo (HILGERT, 2013).

O tema *direito de recusa a trabalho perigoso/riscos graves e iminentes*, oferece elementos múltiplos de complexidade e oportunidades para investigações que consideram especialmente as abordagens sobre organização dos processos de trabalho. Suas questões reservam inúmeras possibilidades de compreensão e avanço nos mais diversificados campos do universo do trabalho.

A PREMÊNIA POR NOVAS PERSPECTIVAS E ESTRATÉGIAS DE GESTÃO DO TRABALHO

As reflexões se iniciam pelas críticas às abordagens clássicas de prevenção e ao modelo de gestão e organização do trabalho que privilegia e considera o trabalho somente sob os aspectos da mera aplicação de normas e procedimentos operacionais, efetivando assim o enfoque reducionista da prevenção normativa.

Essa perspectiva possui limites que precisam ser questionados, revisados e redirecionados para novas estratégias de prevenção que contribuam efetivamente para a gestão e solução dos problemas na atividade real de trabalho. Novas propostas apontam para a importância em construir alternativas diferenciadas para a gestão da prevenção, não se limitando apenas a uma perspectiva singular normativa, mas, no desenvolvimento de abordagens em que se destaca a associação entre os componentes da *segurança normatizada* (prever o melhor possível) com a *segurança em ação* (presença diante do imprevisto) (DANIELLOU *et al.*, 2010).

O que pesquisadores destacam sobre o tema? Quais abordagens estão sendo propostas? Por que conceber estratégias de prevenção não articulando as dimensões objetivas e subjetivas dos riscos? Como conceber sistemas de produção que otimizem simultaneamente resultados de produção com resultados de saúde e segurança dos trabalhadores?

No centro dessas reflexões sobre avanços na prevenção encontra-se a questão do *direito de recusa a trabalhos perigosos/riscos graves e iminentes*, instrumento que pode se tornar uma estratégia efetiva de prevenção articulando dialeticamente as variáveis normativas com as variáveis da atividade.

Como conquista social (conquista sindical e da esfera do direito do trabalho), o *direito de recusa* torna-se instrumento parte dos procedimentos de segurança para algumas Organizações (LIMA, 2015), especialmente as grandes empresas que possuem políticas e gestão de prevenção de acidentes, mas isso não significa sua efetiva apropriação. O fato de estar escrito na lei, na norma, não significa que o *direito de recusa* seja apropriado pelos trabalhadores e sirva como instrumento facilitador da gestão do trabalho, conforme se observa no depoimento apresentado abaixo:

...na empresa que eu trabalho você pode procurar um formulário de direito de recusa com qualquer supervisor que ele não tem, “não, eu vou providenciar um pra você” tal, mas por que? Ele também tem que assinar o direito de recusa, então não tô jogando a responsabilidade em cima de ninguém, tô, falando da convivência do trabalho ...se eu vou fazer um direito de recusa e peço você pra assinar, você vai ter que assinar, e você assinando, você também tá dizendo que tava me colocando em risco no meu trabalho, então esse direito de recusa ele automaticamente, ele é simplesmente só pra falar que existe, mas, na prática, ele não existe, dentro das empresas... (Mineiro, 2013, PROJETO CONEXÕES).

As Organizações precisam gerir seus sistemas e suas múltiplas variáveis, e a gestão de riscos é um componente primordial para o sucesso ou fracasso dessas empresas. É preciso considerar as ameaças internas e externas as quais essas Organizações encontram-se expostas, compreender seus contextos dinâmicos construindo diariamente uma série de competências para suprir seus desafios.

Há Organizações que consideram a Prevenção um aspecto meramente ilustrativo, vinculado às obrigações legais. Mas existem também aquelas Organizações que consideram a Prevenção como estratégia de negócios. Nesses dois aspectos o *direito de recusa a trabalhos perigosos/riscos graves e iminentes* pode encontrar espaços e caminhos para se desenvolver.

Nas empresas que a Prevenção se limita a atender requisitos legais, o *direito de recusa* pode encontrar nos próprios aspectos legais a força, o caminho para se tornar uma estratégia efetiva de prevenção. As experiências construídas como Técnico em Segurança do Trabalho nos contextos industriais, permitiu a reflexão e elaboração de um modelo simplificado que enquadra as abordagens da Prevenção em algumas Organizações, nos seguintes conceitos assim definidos como “Prevenção Autoridade” e “Prevenção Autoritária”.

Na “Prevenção Autoridade” os aspectos e requisitos de segurança, de prevenção, ou do trabalho em geral, são compartilhados e debatidos pelos operadores do sistema. Há uma construção coletiva do trabalho, as questões são compartilhadas, construídas em conjunto, no coletivo, as múltiplas experiências são articuladas em espaços relativamente democráticos.

Esse modelo produziu resultados positivos significativos, vinculados a uma pesquisa de mestrado (SOUZA COSTA, 2009) desenvolvida em uma borracharia de mineração. Destacam-se aspectos fundamentais como as transformações parciais da organização e das condições do trabalho; o fortalecimento do *coletivo de trabalho* naquele tempo e espaço; o desenvolvimento de uma relação singular centrada na confiança e no respeito entre o SESMT (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho) e os trabalhadores; o reconhecimento e a compreensão do risco em sua dimensão subjetiva (além da dimensão objetiva); a elaboração de um modelo de segurança do trabalho articulando a dicotomia entre *segurança normatizada e segurança autogerida*; e por fim, a importância em investigar o tema *direito de recusa a trabalho perigoso/riscos graves e iminentes* como promissora estratégia de prevenção de acidentes e estratégia de organização do trabalho.

A “Prevenção Autoridade” encontra-se alinhada a percepção de que esse tema faz parte das estratégias de negócios, que deve auxiliar na gestão dos riscos internos e externos que ameaçam as Organizações diariamente. Nesses casos, há mais diálogos entre os operadores, há mais “poder de decisão” no seu trabalho, elementos que facilitam a gestão, antecipando e/ou neutralizando as ameaças. Dessa forma, o *direito de recusa* pode tornar-se um instrumento efetivo na gestão do trabalho, seja como ferramenta de Sistemas de Gestão Integrado (quando existir), ou atendendo a obrigatoriedade dos demais requisitos legais pertinentes como as Normas Regulamentadoras de saúde e segurança.

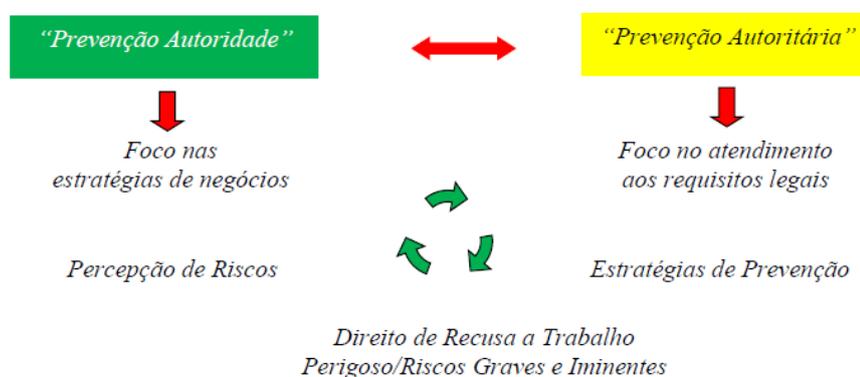
O mais importante é reconhecer que o *direito de recusa a trabalho perigoso* pode ser construído e apropriado em esferas que estão além dos requisitos normativos, fora das dimensões objetivas do sistema de trabalho. Ele pode ocorrer “à margem” dos instrumentos fornecidos pela Organização, ou seja, fora

da “oficialidade” do trabalho, mas que produz conhecimentos e elementos reais para a gestão dos riscos e que são, na maioria das vezes, mais enriquecedores na compreensão do trabalho auxiliando significativamente na prevenção de acidentes.

Na suposta “clandestinidade” do Sistema, a riqueza do trabalho se revela constituindo estratégias individuais e coletivas de gestão de riscos que o protegem como um todo. Esses coletivos constituídos, quando comprometidos com a Organização, auxiliam na prevenção e principalmente na gestão das prescrições normativas e dos Sistemas que a empresa possui.

A ilustração abaixo representa um modelo sobre a gestão dos riscos no trabalho percebido pelo pesquisador.

Figura 1 – Gestão de Riscos no Trabalho



Fonte: SOUZA COSTA (2014)

As referências a “autoridade” e “autoritária” são frutos de reflexões desenvolvidas e influenciadas pela abordagem de Demo (2008) que aponta para a importância em discernir dois conceitos fundamentais na sua proposta de metodologia de aprendizado. Para pesquisar, elaborar argumentos, construir conhecimentos é fundamental em qualquer assunto, abandonar o *argumento de autoridade* em nome da *autoridade do argumento*.

A norma, a mera aplicação dos requisitos legais oferece o risco de ser o dono da verdade que não permite questionamentos. No entanto, uma suposta verdade pode ter pretensão de validade, mas sua composição pode ser encontrada diferente e diferentemente conforme as histórias e origens dos diversos atores que a procuram (DEMO, 2008). Por isso, uma prevenção proposta na perspectiva de uma “Prevenção Autoridade” pode oferecer mais coerência e oportunidades para a compreensão e avanços nos componentes da segurança, já que diversos sujeitos, experiências e saberes são harmonizados e contextualizados para equacionar as dificuldades existentes.

O risco é pedagógico, sempre se aprende com ele. O risco associa-se à incerteza, por isso é fundamental perceber que nem sempre é uma ameaça (viés negativo). O risco também pode ser uma oportunidade (viés positivo), o que permite a concepção de novas estratégias de prevenção. Anulá-lo completamente é impossível (e um risco), mas construir perspectivas que possam compreendê-lo em sua multiplicidade e dinamismo permite empreender uma

gestão de segurança vinculada às estratégias amplas de negócios, que vão além da perspectiva reducionista de somente atender os aspectos legais exigidos.

A percepção de riscos ocorre na atividade real de trabalho, envolvendo tanto as dimensões objetivas dos riscos (informações prestadas pela própria Organização por vias oficiais, por exemplo, mapas de riscos, instruções de procedimentos operacionais) quanto as dimensões subjetivas dos riscos, aquelas que nem sempre estão nos veículos oficiais da Organização, e que muitas vezes são constituídas e mantidas somente no desenvolvimento do trabalho real (saberes, fazeres, competências dos operadores).

A Figura 01 (Gestão de Riscos no Trabalho) aponta que as percepções de riscos tanto individuais quanto coletivas passam a compor as estratégias de prevenção dos trabalhadores num ciclo dinâmico, e o *direito de recusa a trabalho perigoso* passa a ser apropriado ou desenvolvido como estratégias de prevenção ora oficiais (registradas no sistema das Organizações), ora na clandestinidade (sem registro oficial), mas oferecendo resultados positivos para a prevenção de acidentes.

O conceito de “Prevenção Autoritária” vem calçado na percepção do trabalho como mera aplicação de procedimentos operacionais, o seu descumprimento implica em buscar culpados pelas perdas e acidentes. Não há espaço para diálogos, não se compartilham experiências, a Segurança fica no discurso da Organização, de forma ilustrativa, incipiente, sem permitir a compreensão das situações reais de trabalho e conseqüentemente o desenvolvimento das transformações necessárias.

Nesse modelo de “Prevenção Autoritária” o *direito de recusa* pode encontrar na própria obrigatoriedade dos requisitos legais, a força para se constituir como instrumento preventivo, mas para isso, é preciso utilizar de estratégias específicas. Por exemplo, numa interpretação dos requisitos das Normas Regulamentadoras, a apropriação do *direito de recusa* não precisa ser individual, ela pode ser articulada de forma coletiva e com respaldo legal ampliado.

Essa situação pode ser verificada nas atribuições da CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (NR 05), quando essa existir na Organização. Entre suas atribuições está previsto que essa Comissão pode elaborar *plano de trabalho* com ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho (letra b, item 5.16) e que deve requerer ao SESMT (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho), ou a algum representante do empregador, a interrupção, a paralisação de máquina ou setor onde considerar haver risco grave e iminente à saúde e segurança dos trabalhadores (letra h, item 5.16).

O plano de trabalho da CIPA pode estabelecer que o *direito de recusa a trabalho perigosos/riscos graves e iminentes* seja um instrumento efetivo para a ação preventiva e que o mesmo possa ser validado de forma coletiva, ampliando o poder de avaliação do trabalhador na determinação dos perigos e riscos que ele identifique. A decisão passa do crivo individual e torna-se coletiva com sustentação dos saberes e experiências de outros atores do processo, ganhando mais força e legitimidade, contrapondo inclusive a obrigação de algumas normas que determina que a interrupção das tarefas, quando proposta pelos trabalhadores, *precisa ser confirmado pelo superior hierárquico* (subitem 22.3.4, letra b, NR 22 Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração).

É preciso analisar de forma singular. Há Organizações que a CIPA é atuante, composta por representantes que buscam participação efetiva nas decisões de estratégias de prevenção (incluindo os Sindicatos), isso facilita a implantação de ações como citadas acima. Negociar com supervisores de produção, SESMT, empregadores, depende muito de como eles encaram o tema da Prevenção.

A perspectiva de atuação da CIPA é apenas um caminho, uma possibilidade de desenvolver estratégias para a apropriação e aprimoramento do *direito de recusa* como estratégia de prevenção. A norma apropriada de forma coletiva, questionando a aplicação do *direito de recusa* pode produzir aplicações mais efetivas desse instrumento. É preciso conceber espaços para o desenvolvimento do *direito de recusa* enquanto instrumento de estratégias de prevenção. Sua concepção está associada ao poder de decisão dos trabalhadores na gestão real de trabalho, da participação efetiva desses protagonistas no curso do trabalho, talvez por isso, o potencial desse instrumento esteja tão preservado. Afinal, o *direito de recusa* indica e necessita de um certo grau de liberdade, de autonomia do trabalhador em sua gestão do trabalho.

Por exemplo, considerando uma abordagem realizada com uma Organização privada de grande porte (transnacional), que possui Sistema de Gestão Integrado (SGI), e que a princípio, se interessou pelo assunto oferecendo seu campo para pesquisa. Na análise prévia do contexto, verificou-se que a empresa oferece um instrumento para preenchimento do *direito de recusa a trabalho perigoso* (um formulário próprio para atender os requisitos do sistema), mas que não há um envolvimento, não há um critério de análise elaborado para se compreender a articulação e apropriação desse instrumento.

Na prática, há um discurso oficial da Organização que aponta a existência do *direito de recusa* na empresa e no sistema de gestão, que se cumpre a determinação dos aspectos legais, mas se observa que se limita a isso, ao atendimento de requisitos legais exigidos. Evita-se a construção de abordagens, de análises que possam aprofundar e compreender as questões que o tema apresenta, indicando um viés interessante sobre o objeto, a verificação de lacunas, de algo a ser compreendido em sua complexidade.

Nesse caso, algumas questões foram construídas na interface com os representantes da Organização, por exemplo: Como se analisa esses atuais formulários de *direito de recusa*? Quem analisa? Como foi desenvolvido esse formulário? Por quem? Houve participação dos trabalhadores? Quem os preenche? Como, de que forma são preenchidos? O que os operadores entendem por *direito de recusa*? O que pensam sobre esse instrumento? Em quais turnos e operações eles são mais utilizados? Em quais áreas, turnos e operações esses instrumentos são menos utilizados? E por quê? Em que dimensão (objetiva ou subjetiva) de percepção de riscos, o *direito de recusa* é mais ou menos apropriado? Esse direito é apropriado na “clandestinidade”? Ou seja, por meios que não estão oficializados, instrumentalizados na hierarquia do sistema de gestão da Organização.

Algumas questões pareciam incomodar a Organização, que, de forma velada, se restringe ao cumprimento legal, não revelando as reais razões por não se interessar por abordagens mais complexas que possam auxiliar na compreensão do objeto (em conjunto com os atores que vivenciam os processos), oferecendo transformações na apropriação do *direito de recusa* como efetiva estratégia de

prevenção de acidentes. O desconforto poderia estar associado a múltiplas questões: receio de revelar a terceiros suas práticas de organização da prevenção, receio de admitir que sua gestão de prevenção poderia estar limitada a métodos ineficientes que não desencadeariam novos resultados, receio de estabelecer parcerias alinhadas a novas metodologias e compromissos que poderia colocar em xeque a realidade do seu contexto.

Essa perspectiva é singular, fruto de uma experiência com uma Organização que permitiu um contato prévio, não significando uma tendência, uma generalização sobre abordagens do que pode estar ocorrendo na gestão do *direito de recusa a trabalhos perigosos*. No entanto, é uma perspectiva que indica algo, que permite reflexões. O quadro interessa, especialmente para a implementação de novas práticas de gestão que precisam construir, consolidar perspectivas inovadoras em estratégias de prevenção, associando aspectos normativos da prevenção com os saberes constituídos na atividade.

O desafio é conceber espaços para que o *direito de recusa a trabalhos perigosos* avance para além do atendimento legal e se torne um efetivo instrumento de prevenção de acidentes. Mas, o *direito de recusa* deve ser um instrumento associado somente a perspectiva da saúde e segurança ou pode também contribuir efetivamente para outras variáveis importantes para a gestão do trabalho (qualidade de processos e produtos, meio ambiente e responsabilidade social)? Essa é uma reflexão importante para o desenvolvimento do conhecimento sobre o potencial que o tema oferece.

A PERSPECTIVA DA ATIVIDADE REAL COMO ELEMENTO CENTRAL PARA NOVAS PRÁTICAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Os referenciais teórico-metodológicos propostos para a compreensão do tema *direito de recusa a trabalho perigoso/riscos graves e iminentes* se alinham com a Ergonomia da Atividade e a Ergologia, que privilegiam a perspectiva da atividade real de trabalho colocando o trabalhador como protagonista no desenvolvimento e organização do trabalho.

As abordagens consideram a centralidade da intervenção humana como fator regulador, que antecipa e/ou corrige o curso das situações de trabalho, garantindo assim que os resultados propostos pela Organização sejam devidamente realizados. Assim, a Ergoformação atribuída às pesquisas em Ergonomia e Ergologia, avalia o trabalho sob um ângulo original e em contínua formação (SCHWARTZ; DURRIVE, 2007).

Com essa inversão de perspectiva, a compreensão do trabalho parte do ponto de vista daquele que se encontra inserido na atividade real de trabalho, na sua concreta relação com o meio, aprimorando as abordagens que se limitam às técnicas e procedimentos vinculadas a administração tradicional dos processos. *Ergo*, implica *ação, trabalho, obra*, energia e vitalidade, envolvimento e compromissos daqueles que trabalham e respondem pelos resultados (SCHWARTZ; DURRIVE, 2007).

O trabalhador se encontra no centro das discussões e debates do trabalho, é o elemento central nas identificações dos problemas e o facilitador que pensa e executa as possíveis soluções dos desvios, ou seja, é tomado aqui como o

componente chave da organização, o agente transformador das situações de trabalho (WISNER, 1994).

Não se questiona a importância das abordagens clássicas prescritivas sobre o trabalho, ela representa uma racionalidade fundamental que antecipa dentro de suas possibilidades os cenários e resultados esperados. A aposta está na união entre as racionalidades formais e técnicas, com os saberes construídos na atividade pelos operadores (SCHWARTZ; DURRIVE, 2007).

Diante dos imprevistos, a racionalidade dos operadores consegue extrapolar os limites das prescrições, respondendo, antecipando e interagindo com o meio, os trabalhadores são capazes de concretizar os resultados propostos nas múltiplas variáveis que compõem o universo do trabalho (SCHWARTZ; DURRIVE, 2007).

É importante destacar o método da Análise Ergonômica do Trabalho (AET) com a participação efetiva dos operadores, identificando e solucionando problemas valendo-se dos seus conhecimentos, saberes e fazeres, habilidades e competências as quais não conseguem ser descritas e mensuradas nas integralidades das prescrições (GUERIN *et al.*, 2001)

O diálogo entre a Ergonomia da Atividade e a Ergologia oferece um dinamismo e interpretação, desconstruindo e reconstruindo pontos de vista, conceitos e certezas na história individual e coletiva dos indivíduos e contextos, determinando assim uma orientação própria à compreensão do universo do trabalho.

O *direito de recusa* se faz presente na atividade real de trabalho, às vezes de forma explícita, às vezes de forma implícita, por isso é vital considerar o dinamismo desses cenários, seus obstáculos e paradoxos, caminho que só se torna viável através dessa perspectiva que centraliza as situações reais de trabalho em suas múltiplas contradições para compreender efetivamente o universo do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O *direito de recusa* é um instrumento que visa assegurar ao trabalhador o direito de interromper uma atividade de trabalho que ele possa considerar envolver risco grave e iminente para sua saúde e segurança ou de outras pessoas. É um direito que surge associado à saúde e segurança das pessoas, mas que remete a outras reflexões importantes sobre a potencialidade que o *direito de recusa* pode oferecer, tais como: Por que não relacionar também o *direito de recusa* a outras variáveis do trabalho?

Por que o *direito de recusa* não pode ser acionado também para recusar atividades que podem comprometer a qualidade dos produtos e processos desenvolvidos pela Organização? Por que não recusar desenvolver atividades que podem gerar impactos ambientais negativos? Por que não recusar tarefas que quando contrastadas com os saberes e competências construídas na prática, na lida diária do trabalho pelos operadores (onde se reconhece que existem outras formas e maneiras de se realizar o que é demandado) podem implicar em menor custo financeiro, social e ambiental para os envolvidos?

Por que não compreender que recusar significa também realizar o que é pedido por outros meios, de outra forma, diferente das prescrições estabelecidas por agentes alheios às demandas reais do trabalho? Essas ações passam a suprir as lacunas dessas prescrições, as ações dos operadores na atividade real de trabalho significam a gestão imediata dos imprevistos presentes, garantindo assim que resultados positivos satisfatórios em todas as variáveis do trabalho (saúde, segurança, qualidade, meio ambiente, responsabilidade social) sejam concretizados, incluindo as revisões necessárias aos procedimentos operacionais existentes.

O *direito de recusa* quando tratado nas Organizações, segue a via da formalização, do procedimento operacional reconhecido nas Normas de Segurança. Mas o que efetivamente valida esse instrumento? Sua apropriação formal, prescrita, ou sua apropriação na atividade real de trabalho, sem qualquer preenchimento de formulários?

De quais Organizações estamos falando? Quais modelos de gestão de trabalho (não só de prevenção) são destacados? Aquelas com abordagem de perspectiva do *argumento de autoridade* ou aquelas que mantém a *autoridade do argumento*? Diante de quadros distintos, onde a contribuição dos trabalhadores pode ser mais ou menos valorizada, fica a questão: Como encontrar espaços para desenvolver, apropriar-se, fazer com que esse *direito de recusa* funcione, que esteja além do preenchimento de formulários normativos?

Para a gestão que integra as contribuições dos operadores, é fundamental uma abordagem participativa, razoavelmente democrática, não punitiva, centrada em considerações que valorizem os saberes e competências constituídos e construídos na prática da atividade real de trabalho. Consolida-se uma abordagem que privilegia simultaneamente os saberes técnicos com os saberes práticos.

O *direito de recusa* é apropriado na atividade, na prática, muitas vezes sem as formalizações que os sistemas de gestão exigem. Coloca-se aí um empasse, onde a formalização é uma realidade das Organizações (e também para os operadores), mas que ao instituir-se a atividade essa exigência pode ser ignorada. Como estabelecer compromissos e espaços para equacionar essas perspectivas? Afinal, o atendimento normativo de preenchimento dos formulários, oficializando as operações, também precisa ser cumprido.

Por isso é importante reconhecer como a Organização encara a questão da prevenção, da gestão do trabalho. Negligência, reconhecimento, potencialidade represada, possibilidade de se atribuir a outras variáveis do trabalho, são elementos que caracterizam o universo do *direito de recusa*.

De que forma o *direito de recusa* pode ser apropriado como condição e estratégia para prevenção de acidentes e para a gestão efetiva do trabalho nas suas múltiplas variáveis? Os riscos estão associados a diversas dimensões dos processos, não somente vinculados a saúde e segurança dos operadores, portanto, é fundamental ampliar a perspectiva da gestão.

A perspectiva de risco grave pode possuir significados subjetivos que estão além da análise objetiva do risco. Iminente, seria adequado atribuir somente essa dimensão temporal imediata ao risco? Em todos os processos de trabalho

existem riscos, imediatos e latentes, portanto é primordial ampliar a compreensão dos riscos em suas múltiplas ameaças e oportunidades.

O *direito de recusa* pode se tornar um efetivo instrumento, não só importante como estratégia de prevenção, mas como elemento inovador e contribuinte para a gestão complexa do trabalho. Isso implica em novas percepções e práticas de organização do trabalho, em construir e estabelecer novos compromissos, sem perder de vista que esse instrumento carrega intrinsecamente obstáculos e paradoxos para sua a apropriação e desenvolvimento.

The contributions of the Right to refuse dangerous work for the organization of productive processes

ABSTRACT

The purpose of this article is to discuss the right of refusal of hazardous work/serious and imminent risks, their origins, characteristics, acknowledgments, negligence and potentialities. The importance of developing new perspectives and strategies for work organization raises the issue of the right of refusal at the center of these reflections, since their contributions can go beyond the expectations associated with health and safety at work, also improving other aspects of the productive system, such as the criteria associated with the quality of products and services, environmental variables and expectations aligned with social responsibility. For this, a participatory, democratic, non-punitive, and participatory approach to operators is paramount, which effectively values their contributions centered on their knowledge and practice. Concatenating prerogatives of normative prescriptions (operational procedures) with the knowledge and skills of the operators (practical intelligence) built and constituted in the actual work activity, the right of refusal can become an effective and innovative strategy for the management of work, contributing to the positive and significant achievement of the productive objectives proposed by the Organizations.

KEYWORDS: Right of Refusal. Organization of Work. Ergoformation.

REFERÊNCIAS

ADAMS, J. **Risco**. São Paulo, Editora Senac, 2009.

AMORIM JUNIOR, C. **Princípio do direito de recusa do obreiro**. 2012. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br:8080/portal/conteudo/princ%C3%ADpio-do-direito-de-recusa-do-obreiro>>. Acesso em: 25 set. 2018.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR ISO 31000: **Gestão de Riscos – Princípios e diretrizes**. Rio de Janeiro: ABNT, 2009.

BASTLAND, M. SPIEGELHALTER. **Viver é perigoso?** O que as estatísticas dizem e as pessoas pensam sobre os riscos do dia a dia. São Paulo: Três Estrelas, 2015.

BRASIL. MINISTÉRIO DA CASA CIVIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Brasília: Casa Civil, 2018. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 25 set. 2018.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Portaria 3214/1978, normas regulamentadoras**. Brasília, FUNDACENTRO, 2018. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>>. Acesso em: 25 set. 2018.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **NR 04 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho**. Brasília: FUNDACENTRO, 2016. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR4.pdf>>. Acesso em: 25 set. 2018.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **NR 05 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**. Brasília: FUNDACENTRO, 2011. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR5.pdf>>. Acesso em: 25 set. 2018.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **NR 09 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais**. Brasília: FUNDACENTRO, 2017. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR-09.pdf>>. Acesso em: 25 set. 2018.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **NR 10 – Segurança em instalações e serviços em eletricidade**. Brasília: FUNDACENTRO, 2016. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR10.pdf>>. Acesso em: 25 set. 2018.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **NR 22 – Segurança e saúde ocupacional na mineração**. Brasília: FUNDACENTRO, 2013. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images//Documentos/SST/NR/NR-22-atualizada-2016.pdf>>. Acesso em: 25 set. 2018.

CANADA. **Canada Labour Code**. Published by the Minister of Justice at the following address. 2017. Disponível em: <<http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/L-2.pdf>>. Acesso em: 25 set. 2018.

CGTCOCHIN. **Droit De Retrait**. 2010. Disponível em <<http://www.cgtscochin.fr/Droit-de-retrait.html>>. Acesso em: 25 set. 2018.

CUNHA, D. (org.). **Trabalho: minas de saberes e valores**. Belo Horizonte: NETE/FaE/UFMG, 2007.

DANIELLOU, F. (coord.) **A ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos**. São Paulo: Edgard Blücher, 2004.

DANIELLOU, F., SIMARD, M. e BOISSIÈRES, I. **Fatores Humanos e Organizacionais da Segurança Industrial: um estado de arte**. Número 2013-07 dos Cadernos da Segurança Industrial, ICSI, Toulouse, França, 2010.

DEMO, P. **Metodologia para quem quer aprender**. São Paulo: Atlas, 2008.

DWYER, T. **Vida e morte no trabalho**. Campinas: Editora da Unicamp; Rio de Janeiro, RJ: Multiação Editorial, 2006.

EUROPA. **European Agency for Safety and Health at Work**. Disponível em : <<https://osha.europa.eu/pt>>. Acesso em: 25 set. 2018.

FALZON, P. **Ergonomia**. São Paulo: Editora Blucher, 2007.

FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS. **Acordo Coletivo de Trabalho 2013-2015**. Disponível em: <<https://www.fup.org.br/images/acordos-coletivos/sistema-petrobras/act-2013-petrobras.pdf>>. Acesso em: 25 set. 2018.

FREITAS, N. Limites do exercício do direito de recusa ao trabalho em condições de risco grave e iminente. **Revista Gestão & Produção**, v. 1, n. 1, p. 77-88, de abril de 1994. **crossref**

GRAÇA, L. **O direito de recusar ou suspender o trabalho em caso de perigo grave e iminente** (The right to refuse or suspend work in case of danger). 2000. Disponível em <<https://www.ensp.unl.pt/luis.graca/textos20.html>>. Acesso em: 25 set. 2018.

GUÉRIN, F. et.al. **Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia**. São Paulo: Edgard Blücher: Fundação Vanzolini, 2001.

HILGERT, J. **Hazard or Hardship: Crafting Global Norms on the Right to Refuse Unsafe Work**. Ithaca, NY: Cornell University Press/ILR Press, 2013. **crossref**

KARWAT, Darshan. **Why Engineers Should Refuse To Work On Trump's Wall**. *Slate*, Arizona. 30 Mar. 2017. Disponível em: <http://www.slate.com/articles/technology/future_tense/2017/03/why_engineers_should_refuse_to_work_on_trump_s_wall.html>. Acesso em: 25 set. 2018.

LIMA, F. P. A. Paradoxos e contradições do direito de recusa. In: LIMA, F., et.al (Orgs). **Conectando Saberes: dispositivos sociais de prevenção de acidentes e doenças no trabalho**. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2015. p. 173-211.

LLORY, M. **Acidentes industriais: o custo do silêncio – operadores privados da palavra e executivos que não podem ser encontrados**. Rio de Janeiro: Multiação Editorial Produção e Consultoria Ltda, 2001.

MAYHEW, Ruth. Um funcionário tem o direito de recusar uma tarefa no trabalho? **Ehow Brasil**. Disponível em <http://www.ehow.com.br/funcionario-direito-recusar-tarefa-trabalho-info_27419/>. Acesso em : 25 set. 2018.

MENDES, D. P. **O agir competente como estratégia de gestão do risco de violência no trabalho: o ponto de vista da atividade humana de trabalho dos técnicos de enfermagem de uma instituição pública psiquiátrica**. 2014. 212 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de Minas Gerais/Faculdade de Educação/Belo Horizonte (não publicada).

ONTARIO. Government of Ontario. Canada. **Guide to the Occupational Health and Safety Act**. Disponível em: <<https://www.ontario.ca/document/guide-occupational-health-and-safety-act/part-v-right-refuse-or-stop-work-where-health-and-safety-danger>>. Acesso em: 25 set. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Artigos 13 e 19 (letra f) Convenção 155**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25 set. 2018.

PROJETO CONEXÕES DE SABERES SOBRE O TRABALHO NA MINERAÇÃO, 2013, Belo Horizonte. **Saúde e Segurança**. Universidade Federal de Minas Gerais, 2013.

REDAÇÃO TERRA. Tratorista “herói” é aclamado por baianos. **Notícias Terra**, Bahia. 03 Mai. 2003. Disponível em: <<http://noticias.terra.com.br/brasil/noticias/0,,O1104474-EI306,00-Tratorista+heroi+e+aclamado+por+baianos.html>>. Acesso em: 25 set. 2018.

SASKATCHEWAN. Government of Saskatchewan. Canada. **Duties and Rights of Workers**. Disponível em: <<https://www.saskatchewan.ca/business/safety-in-the-workplace/rights-and-responsibilities-in-the-workplace/duties-and-rights-of-workers>>. Acesso em: 25 set. 2018.

SCHWARTZ, Y. DURRIVE, L. (Org). **Trabalho e ergologia**: conversas sobre a atividade humana. Niterói, EdUFF, 2007.

SOUZA COSTA, D. **A manutenção no (extra) ordinário trabalho de uma borracharia**: a construção do aprendizado do trabalhador entre a produção, a segurança e a saúde. 2009. 205 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Minas Gerais/Faculdade de Educação/Belo Horizonte (publicada).

SOUZA COSTA, D. et al. **Direito de recusa ao trabalho perigoso**: desvelando as relações entre a saúde e a produção num contexto de trabalho na mineração. In: IX EMEPRO - ENCONTRO MINEIRO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 2013, Juiz de Fora - MG.

SOUZA COSTA, D. et al. **Direito de recusa ao trabalho perigoso**: desvelando as relações entre a saúde e a produção num contexto de trabalho eletricitário. In: X EMEPRO - ENCONTRO MINEIRO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 2014, Juiz de Fora - MG.

THIOLLENT, M. **Metodologia da Pesquisa-Ação**. 18 ed. São Paulo, Cortez, 2011.

UK. Health and Safety Executive. **Risk management**. Disponível em <<http://www.hse.gov.uk/risk/index.htm>>. Acesso em: 25 set. 2018.

UNITED STATES. Department of Labor. **Occupational Safety and Health Administration. OSHA Worker’s Rights and Protections. Worker’s Right To Refuse Dangerous Work**. Disponível em: <<https://www.osha.gov/right-to-refuse.html>>. Acesso em: 25 set. 2018.

UNIVERSITY OF WATERLOO. Safety Office. **Unsafe Work Refusal**. Disponível em: <<https://uwaterloo.ca/safety-office/policies-and-legislation/unsafe-work-refusal>>. Acesso em: 25 set. 2018.

VALERIE et al. Whose safety? Flexible risk assessment boundaries balance nurse safety with patient care. **Safety Science**, 76, 111–120, 2015. **crossref**

VAMPOUILLE, Thomas. Qu'est-ce que le droit de retrait? **Le Figaro**, França, 08 Fev. 2010. Disponível em: <<http://www.lefigaro.fr/actualite-france/2010/02/08/01016-20100208ARTFIG00650-qu-est-ce-que-le-droit-de-retrait-.php>>. Acesso em: 25 set. 2018.

WISNER, A. **A inteligência no trabalho**: textos selecionados de ergonomia. São Paulo: FUNDACENTRO, 1994.

WORKSAFE BRITISH COLUMBIA. **Refusing Unsafe Work**. Disponível em: <<https://www.worksafebc.com/en/health-safety/create-manage/rights-responsibilities/refusing-unsafe-work>>. Acesso em: 25 set. 2018.

Recebido: 26 Set. 2018

Aprovado: 10 Out. 2020

DOI: 10.3895/gi.v16n2.8872

Como citar:

CALVO, D.S.C. et al. As contribuições do direito de recusa a trabalho perigoso para a organização dos processos produtivos. **R. Gest. Industr.**, Ponta Grossa, v. 16, n. 2, p. 102-123, Abr./Jun. 2020. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/revistaqi>

Correspondência:

Daniel de Souza Costa Calvo

Rua Libero Leone, 72/501, Bairro Burity, Belo Horizonte, MG, Brasil.

Direito autoral: Este artigo está licenciado sob os termos da Licença Creative Commons-Atribuição 4.0 Internacional.

