

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE

JOSÉ ANTÔNIO VIEIRA VASCONCELOS

SAÚDE E SEGURANÇA NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Aracaju

2012

JOSÉ ANTÔNIO VIEIRA VASCONCELOS

SAÚDE E SEGURANÇA NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Monografia apresentada à Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe - FANESE como um dos pré-requisitos para obtenção de grau de Bacharel em Direito.

ORIENTADOR:
Prof. Msc. Vitor Condorelli

Aracaju
2012

JOSÉ ANTÔNIO VIEIRA VASCONCELOS

SAÚDE E SEGURANÇA NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Monografia apresentada como exigência parcial para obtenção de grau em bacharel em direito, à comissão julgadora da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe.

Aprovado em ___ / ___ / ___

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Msc. Vitor Condorelli
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

1º Avaliador: Esp. José Carlos Santos
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

2º Avaliador: Esp. Augusto César Leite de Resende
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

Dedico esta obra primeiramente à Deus, que tem sido meu amparo nos momentos mais difíceis e angustiosos, aos meus pais “*in memoriam*”, que de uma maneira ou de outra me ajudaram a chegar aqui, por terem me instruído no caminho do bem, me ensinando valores, e em especial a minha esposa Maria da Conceição Simões de Vasconcelos, pelo carinho, paciência e dedicação e incentivo nesta conquista.

AGRADECIMENTOS

A **Deus**, sobre todas as coisas, por sua infinita bondade em permitir que eu tenha tido forças para chegar até aqui, aos meus pais **Olívio Vieira da Silva** e **Maria José da Silva** “*in memoriam*” que mesmo não estando presentes em matéria, estiveram sempre em minha memória, a minha querida esposa **Maria da Conceição Simões de Vasconcelos**, sendo um dos grandes motivos pelo qual eu fiz essa graduação pelo amor e carinho a mim dedicado.

Aos grandes amigos que fiz durante o curso, pela verdadeira amizade que construímos em particular alguns que sempre estiveram mais próximos (Luã, Márcio, Adenísia, Nelson, Luisa, Terezinha, Virgílio, Flávio, Manoel, Renato, Verônica, Jennycleide, Jacira, Zenaide, Catileide, Natalia, Ana Carmem, Rosiane), pessoas que ao longo do tempo se tornaram importantes durante jornada,

Aos professores do curso de Direito da FANESE, em especial á Pedro Durão, José Carlos, Adélia Moreira Pessoa, Gilberto, Antonio Henrique, Augusto Cesar, André Vinhas, Manuel Cruz, Eduardo Oliva, Matheus Meira, Matheus Brito, Daise Coelho, Clara Angélica, Miriam Coutinho, Arnaldo Machado, Cel. Santiago, Marcelo, Fábio, Túlio, Patrícia, Alessandro, Ricardo, Alexandre Manuel e o Coordenador Geral Alberico pela paciência, dedicação, e ensinamentos ministrados durante o curso, cada um de uma forma especial conduziu-me até aqui, esse momento sublime e especial, no qual concluo um trabalho para minha graduação e boa formação profissional.

Ao meu orientador Prof. Msc. Vitor Condorelli, pelo carinho, paciência, dedicação e ensinamentos, à Prof^a. Phd. Hortência de Abreu Gonçalves, pela construção dessa monografia.

Também devo agradecer aos meus amigos e familiares, minha querida enteada Lúcia, a minha irmã e sobrinho Licia e Junior pelo carinho compreensão e apoio nos momentos em que não pude estar com vocês devido à dedicação aos estudos.

Por fim, gostaria de agradecer a todos por participarem da minha vida, pois me fizeram crescer como pessoa e como profissional, pois sem vocês essa trajetória não seria tão prazerosa. A todos meus sinceros agradecimentos.

Mas o que agora parece claro e manifesto é que nem o futuro, nem o passado existem, e nem se pode dizer com propriedade que há três tempos: o passado, o presente e o futuro. Talvez fosse mais certo dizer-se: há três tempos: o presente do passado, o presente do presente e o presente do futuro, porque essas três espécies de tempos existem em nosso espírito, e não as vejo em outra parte. O presente do passado é a memória; o presente do presente é a intuição direta; o presente do futuro é a esperança.

Santo Agostinho

RESUMO

O presente trabalho analisa o meio ambiente do trabalho como direito de todos, como corolário à vida e sobrevivência pelo trabalho, a abordagem necessariamente deve ser antropocêntrica. A funcionalidade do direito não pode abandonar uma perspectiva de que a sadia qualidade de vida é voltada ao ser humano, não se permitindo uma reificação do meio ambiente que engessa a tutela de uma perspectiva formalista. A obra, nesse trilhar, aponta para o homem e não cede às tentações de um discurso vazio de sentido.

Palavras-chave: Meio ambiente do trabalho. Saúde. Segurança.

ABSTRACT

The present project analyzes environmental of work with law of this kind of woks and the right for all, as a corollary to life and survival for the work, the approach must necessarily be anthropology. The right' s functionality cannot abandon a perspective that healthy quality of life is to be turned human, not allowing a reification of the work's environment that plaster the tutelage of a formalist perspective. The project in this tread, on road, points to the human and his health, and not gives in to the temptations of a speech devoid of meaning.

Keywords: Work environment, Health, Safety

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	12
2.1. Conceito	12
2.2. Histórico da relação entre saúde e segurança e meio ambiente de trabalho.....	13
2.3. Princípio do meio ambiente do trabalho	14
2.3.1. Precautelar	15
2.3.2. Empregador Predador	15
2.3.3. Informação e participação dos riscos de trabalho	16
2.3.4. Intervenção do Estado nos riscos de trabalho	17
3. SAUDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES	19
3.1. Algumas considerações	19
3.2. Evolução legislativa no Brasil	19
4. O DIREITO A PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO	22
4.1. A Constituição de 1988 e a contribuição dos direitos fundamentais	22
4.2. Proteção Constitucional	23
4.3. A conferencia RIO-92	28
4.4. A contribuição da OIT	29
4.4.1. A defasada política de prevenção no Brasil	31
4.4.2. A CLT	31
4.4.3. O sistema normativo das NR's – Norma Regulamentadoras	34
4.5. Os riscos no trabalho, acidentes e doenças ocupacionais	36
4.6. Atuação do Ministerio Público do Trabalho	39
4.7. Competência	41
5. CONCLUSÃO	48
REFERENCIAS	50
ANEXO A – Convenção da OIT	52

1. INTRODUÇÃO

Esta monografia consiste em um estudo sobre a proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil, considerado o seu conteúdo normativo extraído do texto constitucional brasileiro e sua eficácia. O objetivo proposto é o de analisar a juridicidade da proteção do meio ambiente de trabalho, fazendo uma conexão entre o histórico, examinado a evolução do tema, e a atual e inovadora proteção do meio ambiente e as normas que protegem o trabalhador no seu local de trabalho, dentro dos parâmetros adotados pela Constituição Federal de 1988 e legislações esparsas. Primeiro, identificando o meio ambiente propriamente dito, para situar, especificamente, o do trabalho. Em seguida, apontando o principal objeto sobre o qual recai a sua proteção. Depois, destacando os princípios que devem nortear a interpretação do Texto Constitucional. A seguir, indicando os dispositivos que, de forma direta ou indireta, tratam da proteção do meio ambiente do trabalho. Serão analisados também os instrumentos processuais para a tutela jurisdicional do meio ambiente do trabalho, dando-se ênfase à atuação do Ministério Público do Trabalho. Por fim, situações concretas serão identificadas a partir de uma pesquisa bibliográfica para delas extrair a realidade, o risco da atividade laborativa e a regra que seria útil à solução de eventuais conflitos.

Desse itinerário faz parte conhecer todo o processo de construção da política de segurança e saúde do trabalhador, demonstrando as relações entre o mundo do trabalho no atual estágio do capitalismo e os desafios para o Direito na construção de uma alternativa ético-normativista, que de fato ofereça proteção à classe trabalhadora. Nessa medida, é relevante apresentar as razões da degradação do meio ambiente do trabalho, dando ênfase à saúde e à segurança do trabalhador nas relações de labor, desde o primitivismo à contemporaneidade.

As relações de trabalho apresentam as mais variadas faces, que vão desde o trabalho em tecnologia avançada até o trabalho manual. Nesses mundos tão diversificados encontra-se em comum a figura do ser humano, passível de sentir direta e indiretamente os impactos dos fatores que influenciam o ambiente de trabalho, aí incluído desde os acidentes de trabalho propriamente ditos até os efeitos psicológicos no trabalhador, a exemplo do *stress*, baixa autoestima e depressão.

Por conta disso, a atenção dada a esse ambiente vem se tornando cada vez maior no contexto jurídico social. Apesar de existir respaldo legal para a prevenção e proteção do meio ambiente de trabalho nos dias atuais, forte barreira é encontrada para consumação dos desígnios do legislador. Diante da propulsão tomada, a crise do emprego formal e as limitações do poder do Estado proporcionam a intensa competitividade, busca da eficiência e da redução de custos de produção, tudo a impulsionar, e na prática efetivar, uma flexibilização da legislação social, sob o fundamento de que as leis trabalhistas constituem um estorvo à lógica do mercado livre e globalizado.

É assim que, mesmo reconhecendo-se os avanços legislativos e eficientes mecanismos científicos de proteção ao meio ambiente do trabalho, as estatísticas indicam, e por que não dizer paradoxalmente, um número cada vez maior de acidentes de trabalho e moléstias profissionais. Não é à toa, ainda, que a cada dia aumenta o volume de ações civis e trabalhistas impetradas pelos trabalhadores com o intuito de reparar os danos causados em virtude da atividade laborativa ou pela falta de equipamentos de proteção na execução dela.

A eficácia do direito à proteção contra os riscos provenientes do trabalho, principalmente dos direitos assegurados pela Constituição Brasileira de 1988, está posta em “xeque” pela realidade vivenciada pelo trabalhador. Não é incomum, por exemplo, nas empresas e estabelecimentos, encontrar trabalhadores sem a devida proteção exigida para o labor executado e ainda sem receber o adicional correspondente à insalubridade ou periculosidade, a depender do tipo de atividade. Sendo assim, a relevância do tema passa a ser redobrada haja vista tratar-se de direitos assegurados pela Constituição Brasileira, tidos como fundamentais.

A partir disso, a busca por uma harmonização entre teoria e prática torna-se tarefa de suma importância, além de emergencial.

É em tal contexto que este trabalho pretende demonstrar o quadro em que se encontram as relações de trabalho, utilizando-se de leituras críticas e pesquisas de base encontradas acerca do tema.

2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

2.1 Conceito

Devido à multiplicidade de locais onde se desenvolvem as atividades laborativas, o meio ambiente de trabalho deve ser entendido em diversas acepções, a partir de parâmetros distintos, que compreendem desde o trajeto entre a residência e o local de trabalho propriamente dito, tudo a depender da relação convolada entre as partes, ou seja, empregado e empregador.

Segundo Júlio de Sá Rocha¹, “pode-se, simbolicamente, afirmar que o meio ambiente de trabalho constitui o pano de fundo das complexas relações biológicas, psicológica e social a que o trabalhador está submetido”.

Já Sidnei Machado² conceitua meio ambiente de trabalho como “o conjunto das condições internas e externas do local de trabalho e sua relação com a saúde dos trabalhadores”.

Pelas palavras do juiz do trabalho do TRT da 16ª Região, Fernando José Cunha Belfort³, “o meio ambiente do trabalho é o local onde se desenvolve a prestação dos serviços, quer interna ou externamente, e também o ambiente reservado pelo empregador para o descanso do trabalhador, dotado de condições higiênicas básicas, regras de segurança capazes de preservar a integridade física e a saúde das pessoas envolvidas no labor, com o domínio, o controle, o reconhecimento e a avaliação dos riscos concretos ou potenciais existentes, assim considerados agentes químicos, físicos e biológicos, no objetivo primacial de propiciar qualidade de vida satisfatória e a proteção secundária do conjunto de bens móveis e imóveis utilizados na atividade produtiva”.

Entretanto, apesar de autores e obras diferentes, as citações acima mencionadas não desprezam, e, ao contrário, enfatizam a relação entre meio ambiente do trabalho e saúde e segurança do trabalhador. Sendo assim, em poucas palavras, o conceito básico de meio ambiente de trabalho não se restringe apenas ao espaço interno da fábrica, empresa ou estabelecimento. Traduz, na verdade, a

¹ ROCHA, Júlio de Sá da. **Direito ambiental do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2002. p.127.

² MACHADO, Sidnei. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil**. São Paulo: Ltr, 2001. p. 66.

³ BELFORT, Fernando José Cunha. **Meio ambiente do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2003. p.54.

reunião de todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e tratamento.

Acerca desse conceito, a problemática existe quando se confrontam a relação saúde e segurança *versus* ambiente de trabalho. Como a nossa própria Constituição Federal assegura os direitos sociais, dentre eles a redução de riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, inseridos no capítulo dos direitos fundamentais, a realidade vivida até os dias atuais desconsidera essa diretriz maior e muito mais que desobedece a preceitos infraconstitucionais.

É, então, a partir desta dinâmica que se faz necessária uma análise, mesmo que sucinta, da evolução do meio ambiente de trabalho e da preocupação com a saúde e a segurança do trabalhador.

2.2. Histórico da Relação entre Saúde e Segurança e Meio Ambiente de Trabalho

No Brasil, foi a partir da constitucionalização dos direitos sociais que se observou o progressivo surgimento de normas de saúde ocupacional e segurança ao meio ambiente de trabalho, em resposta às mudanças nos processos produtivos e com vistas ao aprimoramento das relações de trabalho.

No entanto, é bem antiga no mundo a compreensão da relação trabalho-doença. Os romanos foram os primeiros a reconhecê-la, fazendo com que fosse utilizada, pelos refinadores da época, membrana de bexiga como máscara. Perceberam ainda a presença de veias varicosas no augures e a doença dos ferreiros⁴.

Em 1700, o médico Bernadino Ramazzini publicou livro cujo título, traduzido em português, significava “As Doenças dos Trabalhadores”, denunciando, a partir de estudos realizados em grupos de trabalhadores, a presença das várias doenças relacionadas ao trabalho.

Fatos históricos revelam também que na Revolução Industrial foram catalogadas várias doenças de operários, artesãos, mineiros, desencadeados pelo trabalho, assumindo estreita relação com o ambiente de labor.

⁴ ROCHA, Júlio de Sá da. Op.cit., p.73

Nesse seguimento, devido à degradação do meio ambiente natural e aparecimento de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, nasce o Direito do Trabalho somado com a preocupação da proteção jurídica à saúde do trabalhador. Mas, é a modernidade industrial que amplia tal atenção, já que as novas formas de produção, o uso da tecnologia e a ganância do homem de produzir mais a baixos custos, intensificaram os riscos à saúde física e mental e à segurança do trabalhador.

No entanto, até o século XIX a saúde do trabalhador foi negligenciada. As primeiras preocupações afloradas pelo trabalho assalariado na primeira revolução industrial voltaram-se para as condições de trabalho vivenciadas pelas longas jornadas, trabalho infantil e baixos salários.

Surge, assim, um segundo momento onde o drama da falta de higiene no trabalho, os acidentes e o esgotamento físico e mental, fruto das condições precárias do ambiente de labor, emergem sobre a sociedade, havendo, com isso, diminuição na expectativa de vida dos trabalhadores em relação aos outros segmentos da população.

Nesse processo, a atenção volta-se à questão da saúde e segurança do trabalhador no ambiente de trabalho. Como o meio ambiente natural, nessa época, estava em evidência, com ênfase em sua integridade e preservação, não o deixou de influenciar na esfera trabalhista, pois produziu reflexões importantes na relação entre saúde e trabalho. O meio ambiente e o trabalho assim se aproximavam, alargando a questão da saúde para relacioná-la ao meio ambiente de trabalho.

É nesse contexto que a questão no Brasil também se apresenta. Entretanto, a inserção tardia do nosso país no processo de desenvolvimento torna a história da proteção à saúde dos trabalhadores mais complexa, fazendo jus a uma análise particular da evolução legislativa contextualizada nos processos históricos, políticos e sociais.

2.3. Princípios do Meio Ambiente do Trabalho

É de suma importância neste tópico ressaltar que os princípios dirigidos ao meio ambiente do trabalho são fundados no direito ambiental, trazendo uma grande conexão com esta matéria. Assim, como foi conceituado anteriormente o

meio ambiente do trabalho, estabelecendo a ligação intrínseca com o direito ambiental, serão analisados seus princípios de acordo com a legislação vigente.

De fato, não é possível identificar uma nomenclatura própria para os princípios do meio ambiente do trabalho, pois a própria doutrina encontra-se variada neste aspecto. Assim, sem modificar a essência dos princípios, mas tão somente com a finalidade de estabelecer sinonímia mais condizente à tutela trabalhista, foram estabelecidas sob a denominação de: princípios precautelar, empregador-predador, informação e participação dos riscos de trabalho e intervenção do Estado no risco de trabalho, como a seguir aparecem expostos.

2.3.1. Precautelar

Para o meio ambiente de trabalho, o princípio precautelar equivale ao da precaução no direito ambiental, o qual se baseia no fundamento da dificuldade e/ou impossibilidade de reparação do dano causado⁵. Em outras palavras, quer dizer que quando houver ameaça de danos sérios ou irreversíveis, a ausência de absoluta certeza científica não deve ser utilizada como razão para postergar medidas eficazes e economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental.

Se a ausência ou incerteza científica não deve servir de pretexto para procrastinar a adoção de medidas efetivas visando prevenir a degradação do meio ambiente, e com o abandono da dicotomia entre meio ambiente natural e artificial, a partir de uma visão holística, certo é que a proteção da qualidade ambiental no interior das fábricas e outros lugares onde se desenvolve o trabalho humano pode ser objeto da aplicação do princípio precautelar.

2.3.2. Empregador predador

Assim como quem direta ou indiretamente comete, ou pode vir a cometer danos ao meio ambiente (princípio do poluidor pagador neste âmbito), responde pela reparação⁶, é fixada para o meio ambiente de trabalho a mesma obrigação e responsabilização para aquele que intencionalmente ou não, acarrete ou possa vir

⁵ MACHADO, Sidnei. op. cit., p. 127

⁶ FIGUEREDO, Diogo. **O dano ambiental, por consequência, será a destruição ou lesão ao ambiente**. São Paulo: LTr, 2000. p. 67-69.

acarretar degradação ao meio ambiente de trabalho. Tal responsabilidade será sempre do empregador, pois é este quem assume os riscos da atividade econômica, assalaria e dirige a prestação pessoal dos serviços. Encontramos, inclusive, sustento deste princípio no Código Civil de 2002 em seu art. 927, quando trata da responsabilidade civil. Atribui-se a obrigação de indenizar àquele que dano causar a outrem, independente da existência de culpa. Da mesma forma aplica-se ao empregador que está obrigado a reparar o dano causado aos seus empregados e ao meio ambiente propriamente dito.

Portanto, pela degradação que já foi ou que possa vir a ser causada ao meio ambiente de trabalho, principalmente afetando a saúde dos trabalhadores, ou de terceiros, ante a utilização inadequada dos métodos de produção, responsabiliza-se o empregador para que não só ponha fim à causa poluidora, mas garanta a todos os empregados um ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado no sentido de preservar a vida daqueles com dignidade⁷.

No arcabouço jurídico existente no Brasil acerca da matéria, encontramos diversos dispositivos protetivos que possibilitam a aplicação deste princípio. Entre eles, cito a ação civil pública, que será objeto de maiores considerações nos capítulos adiante.

2.3.3. Informação e participação dos riscos de trabalho

Avançando sobre o estudo dos princípios aplicados ao meio ambiente do trabalho chega-se aos princípios da informação e da participação dos riscos de trabalho. No âmbito do meio ambiente do trabalho, preferimos a aglutinação destes dois princípios em um só. Se no princípio da informação para o meio ambiente, o grande destinatário é o povo e tem como fim formar a consciência ambiental, e o da participação tem como assento básico a participação popular visando à preservação do meio ambiente, ambos inserindo-se num quadro mais amplo da participação diante dos interesses difusos e coletivos, para o meio ambiente de trabalho o grande destinatário da informação seriam os trabalhadores para a formação de consciência dos riscos que poderiam ser ocasionados, a si mesmo ou ao ambiente, em virtude da atividade que executam, e o da participação seria a participação dos

⁷ ROCHA, Júlio de Sá da. op. cit., p.127.

trabalhadores visando à conservação do meio ambiente de trabalho com a finalidade de proteger e evitar sua degradação.

Assim, segundo Fernando José Cunha Belfort⁸, a melhor maneira de proteger o meio ambiente de trabalho, com vistas a evitar a sua degradação, é impor ao empregador o dever de informar seus empregados, a fim de que estes se conscientizem dos riscos que o emprego inconsequente ou inadequado de certa técnica ou uso excessivo de determinada substância tóxica possa acarretar ao meio ambiente de trabalho.

Particularmente, diversamente do autor citado, sustentamos que tal princípio deve dirigir-se ao trabalhador como objeto de proteção no meio ambiente laborativo, pois se a informação for passada pelo empregador ao empregado, não somente quanto aos riscos ao meio ambiente de trabalho, mas aos riscos a que o próprio empregado está sujeito ao executar sua função, este procurará ser muito mais cauteloso com a técnica ou o produto utilizado no exercício da sua atividade, contribuindo desta forma para a redução dos números de acidentes de trabalho. Fundamentamos, ainda, esta opinião, na veracidade dos fatos e no Direito. Se assim agissem os empregadores, os empregados se sentiriam mais à vontade para explorar sua atividade trazendo um melhor resultado, a relação de trabalho teria como base a confiança e aliança entre empregador e empregado. Além disso, a Lei previdenciária nº 8.813/91 assegura em seu art. 19, §3º o dever da empresa de prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da atividade a ser executada e do produto a ser manuseado.

Constituem-se, dessa maneira, tanto informação quanto participação instrumentos capazes no combate aos males que podem causar ao meio ambiente do trabalho e ao trabalhador.

2.3.4. Intervenção do Estado nos riscos de trabalho

No tocante ao princípio, ora em análise, deve-se ressaltar que não será objeto de maiores detalhes neste momento, visto que será reservado mais adiante um tópico para a atuação do Estado, principalmente através do Ministério Público do

⁸ BELFORT, Fernando José Cunha. op. cit., p.65

Trabalho em relação à proteção do meio ambiente do trabalho. No entanto, alguns direcionamentos serão traçados.

Este princípio tem por escopo permitir que o Estado intervenha na defesa do meio ambiente de trabalho, a fim de obrigar o empregador a cumprir disposições legais e outras relativas à higiene e segurança no mesmo.

3 SAÚDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES

3.1 Algumas Considerações

No Brasil, foi a partir da positivação, se assim pertinente chamar, dos direitos sociais na Constituição de 1988 que se falou em proteção ao meio ambiente de trabalho. Até a edição de tal Carta, nenhuma outra esboçou essa preocupação. Existiam, apenas e em verdade, referências esparsas às condições ambientais, que, isso não obstante, contribuíram para que se intensificasse a discussão sobre o ambiente de trabalho.

Nessas circunstâncias, o assunto ainda se encontra em discussão pelos doutrinadores e até mesmo na própria legislação e jurisprudência, cabendo, apenas, observar a realidade atual para que se construam alternativas em meio ao nosso quadro social.

Porém, para enfrentar tal desafio é preciso aprofundar-se na questão atual de princípios e juridicidades, pois toda cultura de proteção e promoção à saúde do trabalhador encontra agora novos referenciais teóricos e práticos da modernidade. Diante disso, este capítulo abordará o meio ambiente do trabalho, de forma detalhada, com o intuito de elucidar questões pendentes sobre as ações e as consequências vivenciadas no passado e sua relação com o presente.

3.2 Evolução Legislativa no Brasil

No Brasil colônia a política social de segurança e saúde no trabalho restringia-se à ajuda mútua. Os escravos, quando doentes ou acidentados, contavam apenas com a ajuda do seu Senhor, cujo único objetivo era não perder a sua força de trabalho⁹.

Com a instalação da República Velha, entra em cena o poderio centralizado nas mãos dos grandes proprietários rurais. Nessa época, os doentes trabalhadores eram dispensados e os acidentados eram mandados à Santa Casa de Misericórdia, fazendo-se um registro policial dos acidentes ocorridos. Em 1919, surgiu primeira lei de acidentes de trabalho (Decreto-lei 3742 de 15.01.1919) que

⁹ MACHADO, Sidnei. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil**: os desafios para a construção de uma racionalidade normativa. São Paulo: LTr, 2001.

tornou obrigatório o seguro mercantilista em acidentes de trabalho nas empresas, através de prêmios e indenizações.

No primeiro governo Vargas (1930/1945), com a revolução de 1930, o modelo econômico transfere-se do oligárquico para o industrial. Com o advento da Constituição Federal de 1937 os acidentes de trabalho passaram a ser indenizados pelo Estado, empregadores e inclusive empregados. No entanto, a Carta de 1937 põe fim à contribuição ao Seguro Social de Acidentes de Trabalho (assim chamado), voltando a vigorar apenas a Lei ordinária de 1919.¹⁰

No Estado Novo inicia-se uma reforma na legislação de acidentes de trabalho através do Decreto nº 24.637 que, além de manter o Seguro privado de acidentes de trabalho, pela primeira vez equipara as doenças profissionais aos acidentes de trabalho.

Já em 1943, com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de maneira embrionária, foram disciplinadas as regras de higiene e segurança no trabalho, representando as primeiras normas de prevenção e proteção à saúde e segurança do trabalhador em seu ambiente.¹¹

Um ano após, o Decreto-Lei nº 7036 introduziu alterações na legislação pertinente, entre outras o reconhecimento, como acidente de trabalho, daquele ocorrido no trajeto ao trabalho. Inovou ainda no sentido da reabilitação profissional e na criação das Comissões de Prevenção dos Acidentes de Trabalho (CIPA) para empresas com mais de cem empregados. A aplicação da CLT passou a estender-se a todos os trabalhadores, graduando o sentido deste código.¹²

No período de 1946 a 1961, conhecido como o Estado Populista, marcado pela defesa a maior abertura às multinacionais, intensificou-se a batalha pela estatização dos seguros de acidentes de trabalho, unificando-se a Previdência Social. Com o Golpe Militar de 1964, a política tomou outro rumo. O incentivo voltou-se à empresa privada, aliando crescimento econômico e repressão social. Nesse ínterim, criam-se condições para a implantação de uma política de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais. Assim, surge nos governos militares o

¹⁰ MACHADO, Roberto. **Danação da norma**; -SANTOS, Luiz Antônio de Castro. **O pensamento social e constituição da psiquiatria no Brasil**. Rio de Janeiro: **sanitarista na primeira República**; uma ideologia de Graal, 1978, p. 559.

¹¹ MACHADO, Sidnei. Op.cit.

¹² FAUSTO, Boris. **História do Brasil**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2009, p. 60.

FUNDACENTRO, através da Lei 5.616/66, entidade pública responsável pela pesquisa e prevenção de acidentes de trabalho.¹³

Em 1977, a CLT tem a redação de seus artigos 154 a 201 alterada pela Lei 6.514, que introduziu a obrigatoriedade da adoção de medidas de prevenção aos acidentes de trabalho pelas empresas.¹⁴

Cabe ressaltar que em nenhum momento histórico se falou em proteção ao meio ambiente de trabalho e saúde e segurança do trabalhador constitucionalmente. Todas as medidas tomadas se centralizaram no objetivo lógico acumulação do capital nacional, numa perspectiva de regulamentação de mão-de-obra. Foi somente com a Constituição de 1988 que se mencionou a questão da tutela jurídica do meio ambiente de trabalho, regulamentando os direitos dos trabalhadores como direitos sociais inseridos no capítulo dos direitos fundamentais, dedicando-se a dirigir as relações de trabalho.

¹³ Id. ibid., p.62

¹⁴ Id. Ibid., p.64

4 O DIREITO A PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

4.1 A Constituição de 1988 e a Contribuição dos Direitos Fundamentais

Antes do estudo da proteção propriamente dita, é fundamental relembrar alguns tópicos básicos da Teoria Geral do Direito Constitucional. Segundo Luiz Alberto David Araújo e Vital Serrano Nunes Jr., em decorrência do princípio da supremacia da Constituição, “toda interpretação deve ser feita de cima para baixo, ou seja, a Constituição Federal é que deve informar a legislação ordinária, e não ao contrário”¹⁵, servindo de vetor tanto para o legislador ordinário, como para o intérprete da norma.

A defesa do meio ambiente é um princípio constitucional (art. 170, inciso III, que será analisado adiante). Dessa maneira, atrela ainda mais o legislador e o intérprete, pois além de ter proteção expressa (como também se verá adiante), na qualidade de princípio, funciona como viga mestra de todo o ordenamento jurídico.

Certo é que a maioria dos dispositivos constitucionais que veiculam a proteção do meio ambiente caracteriza-se como normas programáticas¹⁶. Tais normas, vinculadoras de deveres éticos do Estado, necessitam de complementação para alcançar aplicabilidade efetiva, mas não deixam de ter eficácia. Primeiro, porque o “programa” estipulado dá a concepção jurídica do Estado. Segundo, porque estabelece um dever para o legislador ordinário, condicionando a legislação

¹⁵ Luiz Alberto David Araújo; NUNES Jr., Vital Serrano citados por SIMÓN, Sandra Lia. A proteção constitucional do meio ambiente de trabalho. **Revista do advogado**, São Paulo, AASP, n. 37, p. 64, set. 1992. Disponível: <http://www.gentevidaeconsumo.org.br/prof_convidados/sandra_lia/protecao_constitucional.htm>. Acesso em: 18.10.2012.

¹⁶ SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1998. p. 88-163: Quanto à eficácia, José Afonso da Silva classifica as normas constitucionais em normas de eficácia plena, normas de eficácia contida e normas de eficácia limitada. As primeiras são aquelas que produzem todos os seus efeitos de forma imediata, independentemente de qualquer comando do legislador infraconstitucional. As segundas são aquelas que, de início, têm eficácia plena, mas que podem ter o seu campo de abrangência reduzido pelo legislador ordinário. As terceiras necessitam de um comando do legislador ordinário para alcançarem a sua efetividade e dividem-se em normas de princípio institutivo e normas de princípio programático. As de princípio institutivo são aquelas que traçam esquemas básicos da estruturação de órgãos, instituições ou entidades e as de princípio programático ou programáticas são aquelas que veiculam deveres éticos do Estado, “programas” que devem ser cumpridos pelos órgãos estatais, para alcançar os fins sociais do Estado.

futura. Terceiro, porque dá uma direção para a interpretação, integração e aplicação das leis, norteando a atividade dos intérpretes¹⁷.

Estabelecidas essas premissas básicas, passa-se ao estudo dos dispositivos constitucionais que protegem expressamente o meio ambiente, inclusive o do trabalho.

4.2 Proteção Constitucional

A principal proteção do meio ambiente consta do artigo 225, do Texto Constitucional, que estipula o seguinte:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Referido dispositivo encontra-se inserido no Capítulo VI do Título VIII da Carta Política de 1988, que trata “DA ORDEM SOCIAL”. Dele, podem-se extrair as seguintes premissas:

a) se é “essencial à sadia qualidade de vida”, protege a vida com saúde; esse, portanto, é o objeto imediato da tutela;

b) se “todos têm direito” e é “bem de uso comum do povo”, encontra-se desvinculado de pessoa determinada; daí a sua titularidade difusa, devendo ser considerado bem difuso;

c) ao impor-se “ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo”, todos estão obrigados a protegê-lo, inclusive os empregadores;

d) consta do § 1º do artigo 225 que para a efetivação do direito incumbe especificamente ao Poder Público tomar algumas medidas. No âmbito das relações laborais, são plenamente aplicáveis as constantes dos incisos IV (“exigir, na forma da lei, para instalação de obra ou atividade potencialmente causadora de significativa degradação ambiental, estudo prévio de impacto ambiental, a que se dará publicidade”) e V (“controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente”).

¹⁷ ARAUJO, Luiz Alberto David; NUNES JR., Vidal Serrano. **Curso de direito constitucional**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1999. p. 21.

Ainda no mesmo Título VIII da Constituição Federal (DA ORDEM SOCIAL), mas agora no Capítulo II, que trata DA SEGURIDADE SOCIAL, em especial na Seção II, que cuida DA SAÚDE, consta o artigo 200, inciso VIII, que estipula o seguinte:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

[...]

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Percebem-se mais uma vez que o constituinte identificou a saúde como o principal objeto da tutela do meio ambiente do trabalho, preocupando-se em assegurá-lo exatamente na parte do Texto Constitucional que cuida desse importante valor.

Além dos citados artigos 225 e 200, inciso VIII, que regulamentam a matéria de forma expressa e direta, no Texto Constitucional, o meio ambiente é considerado pilar de sustentação do próprio Estado brasileiro. É o que se depreende da análise dos seguintes dispositivos:

Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana [...].

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (...).

Art. 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Na qualidade de princípio fundamental da República Federativa do Brasil (art. 1º, III), a dignidade da pessoa humana só poderá ser alcançada se a vida do homem for protegida. E a vida, para alcançar sua máxima plenitude, deverá, necessariamente, abranger o bem saúde (vida saudável).

Na qualidade de direito fundamental, a inviolabilidade do direito à vida também abrange a vida com saúde. Ademais, há relação direta com os demais valores assegurados no artigo 5º, caput: (I) liberdade, porque é inconcebível imaginar vida saudável que não seja livre; (II) segurança, porque a certeza nas relações jurídicas e sociais é patamar do próprio Estado Democrático de Direito; (III) igualdade, porque todos os indivíduos, sem distinção, têm direito a um meio ambiente equilibrado e (IV) propriedade, considerada garantia dos bens individuais, atendida a função social, como se verificará adiante.

Em suma, todos os valores expressamente destacados pelo constituinte no caput do artigo 5º (vida – liberdade – igualdade – propriedade- segurança), além de estarem relacionados entre si, imbricam-se com o direito ao meio ambiente, já que todos decorrem do direito à vida, no sentido de possibilitar o livre desenvolvimento dos seres humanos.

Ainda na qualidade de direito fundamental, mas agora com a concepção de direito social (art. 6º), a saúde é tida como um bem que extrapola a esfera meramente individual. Essa proteção constitucional, que considera a saúde um direito social, apenas reforça a idéia da titularidade difusa do meio ambiente.

Como se não bastasse, o constituinte ainda estipulou tratar-se, o meio ambiente, de princípio da ordem econômica:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:
[...]
VI - defesa do meio ambiente [...].

A defesa do meio ambiente é princípio constitucional da ordem econômica brasileira. Na qualidade de princípio, conforme já visto, funciona como viga mestra do sistema jurídico.

Ademais, o próprio constituinte também considera princípio, no mesmo artigo 170, incisos II e III, a propriedade privada e a função social da propriedade, respectivamente.

Na estruturação do sistema capitalista, a proteção constitucional da propriedade, assegurada a sua função social, bem como da defesa do meio ambiente, atrela e limita o próprio exercício do direito de propriedade. Conseqüentemente restringe-se a atuação do empregador, que deverá, no exercício da atividade econômica, observar e zelar pelo local onde os trabalhadores desempenham suas funções.

Na verdade, a proteção constitucional do direito de propriedade, cuja evolução se deu paralelamente ao desenvolvimento tecnológico, apresenta-se, no momento atual, bastante ampla para abarcar uma nova concepção, abrangendo os meios de produção pertencentes ao empregador e que se materializam na empresa, no estabelecimento, no imóvel onde se localiza o estabelecimento, nos bens que compõem esse estabelecimento (tais como maquinário, mobiliário), no modo de produção, nas invenções, nas estratégias de atuação no mercado, no produto, etc.

Trata-se, segundo Eros Grau, do “perfil dinâmico” do conceito de direito de propriedade¹⁸.

Por outro lado, a proteção constitucional atinge a propriedade que atender a sua função social. Função social, conforme Celso Antônio Bandeira de Mello, não se limita à mera vinculação do destino produtivo do bem. Para ele, “à expressão ‘função social da propriedade’ pode-se também atribuir outro conteúdo, vinculado a objetivos de Justiça Social; vale dizer, comprometido com o projeto de uma sociedade mais igualitária ou menos desequilibrada - como é o caso do Brasil - na qual o acesso à propriedade e o uso dela sejam orientados no sentido de proporcionar ampliação de oportunidades a todos os cidadãos independentemente da utilização produtiva que porventura já esteja tendo”¹⁹. Nessa linha de raciocínio, Bandeira de Mello afirma que, para dar efetividade a essa segunda acepção da função social da propriedade, seria legítima, por exemplo, a legislação que institísse normas “defensivas da melhoria das condições de vida dos hipossuficientes, como a participação dos empregados nos frutos, ou nos lucros de qualquer empreendimento promovido por pessoa jurídica ou física com o concurso de assalariados”²⁰.

Retomando a análise sob a perspectiva da ordem econômica, Eros Grau afirma que é exatamente no perfil dinâmico do direito de propriedade que, em relação aos bens de produção, a função social se materializa. Assim se manifesta:

Os bens de produção são postos em dinamismo, no capitalismo, em regime de empresa, como função social da empresa”²¹. Em razão disso, “o princípio da função social da propriedade impõe ao proprietário - ou a quem detém o poder de controle, na empresa - o dever de exercê-lo em benefício de outrem e não, apenas, de não o exercer em prejuízo de outrem. Isso significa que a função social da propriedade atua como fonte de inspiração de comportamentos positivos - prestação de fazer, portanto, e não, meramente, de não fazer - ao detentor do poder que deflui da propriedade”²².

Ao servir como fundamento do poder de direção do empregador, a sua propriedade, genericamente garantida no artigo 5º, inciso XXII, da Constituição

¹⁸ GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na constituição de 1988**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1997. p. 253.

¹⁹ MELLO, Celso Antonio Bandeira de. Novos aspectos da função social da propriedade. **Revista de Direito Público**. São Paulo, v. 84, p. 44, out./dez. 1987.

²⁰ Idem. p.44.

²¹ GRAU, Eros Roberto. op. cit., p. 254.

²² Idem. p. 255.

Federal, deve amoldar-se aos princípios da atividade econômica traçados na Carta Política de 1988, no seu artigo 170. Para Eros Grau, portanto, a proteção constitucional do artigo 170 condiciona o exercício do direito de propriedade à justiça social, fazendo com que esse direito devidamente exercitado sirva de “instrumento para a realização do fim de assegurar a todos existência digna”²³.

O respeito ao meio ambiente do trabalho, portanto, é princípio constitucional da ordem econômica, indicando um vetor para a atuação do empregador, que deve observar a função social da propriedade.

Ainda no Texto Constitucional, estão elencados direitos trabalhistas relacionados com a saúde do trabalhador, razão pela qual devem ser indicados como protetivos do meio ambiente laboral. Destacam-se os seguintes:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

[...]

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos (...).

Percebe-se, portanto, que além da proteção constitucional que dá novos contornos ao meio ambiente do trabalho, considerando-o bem difuso, o constituinte não deixou de lado alguns direitos trabalhistas individuais que objetivam a proteção da saúde dos empregados.

Nesse sentido, na impossibilidade da redução dos riscos e danos à saúde do trabalhador, a Constituição Federal ainda estipula alguns direitos trabalhistas compensatórios²⁴:

Art. 7º. [...]:

[...]

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

²³ GRAU, Eros Roberto. Op.cit., p.257.

²⁴ Conforme ANDRADE, Laura Martins Maia de. **O meio ambiente do trabalho no Brasil:** dissertação apresentada no curso de Mestrado. São Paulo, Pontifícia Universidade Católica, 1998, p. 34. Trabalho inédito.

[...]

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

[...]

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa [...].

Mais uma vez, o constituinte harmoniza a atual e inovadora proteção do meio ambiente com as clássicas normas que protegem o empregado no seu local de trabalho.

Esses, portanto, são os fundamentos constitucionais relacionados ao meio ambiente do trabalho. Sobrepõem-se a todos os textos infraconstitucionais, em face da hierarquia das leis (estrutura escalonada de normas idealizada por Hans Kelsen, onde a Constituição Federal é a norma suprema). Norteiam tanto a elaboração da lei, como a sua interpretação e aplicação, pois como norma hierarquicamente superior, a norma constitucional jamais é despida de eficácia.

4.3 A Conferência RIO-92

A questão ambiental começou a criar inquietação geral nos anos 60, quando surgiram os primeiros grupos e ONGs de proteção ambiental. A Conferência de Estocolmo, em 1972, introduziu a preocupação ecológica na agenda do desenvolvimento. No entanto, foi após a Conferência sobre meio Ambiente e Desenvolvimento realizada pela ONU no Rio de Janeiro, a RIO-92, que o fator humano passou a integrar o meio ambiente, incluindo os problemas relacionados ao ambiente de trabalho.

A Conferência produziu cinco grandes documentos, dois acordos internacionais, duas declarações de princípios e um programa de ação para o desenvolvimento sustentável. A chamada Agenda 21 é sem dúvida o principal documento elaborado pela RIO-92. Nesse documento expuseram-se os programas de meio ambiente e desenvolvimento sustentável, fazendo-se uma aproximação entre meio ambiente, desenvolvimento econômico e qualidade de vida. Nos quarenta capítulos da Agenda 21, dois referem-se de forma direta à questão do meio ambiente do trabalho. O capítulo 19 trata do “controle das substâncias químicas tóxicas, compreendendo o tráfico ilícito dos produtos tóxicos perigosos”, o capítulo 29 dispõe sobre o “fortalecimento do papel dos trabalhadores e seus sindicatos”.

Assim, como o meio ambiente do trabalho é um dos elos da proteção ambiental, a Agenda conclama os trabalhadores para interagir e pressionar junto aos programas governamentais e institucionais, em especial na atuação visando à regulamentação normativa.

Foi também, a partir da RIO-92, que a OIT (Organização Internacional do Trabalho), da qual falaremos adiante, incluiu em suas normas e programas a questão do desenvolvimento sustentável. Desde 1994 a OIT vem adotando as orientações da Agenda 21 e de outras grandes conferências sobre meio ambiente. A relação entre mundo do trabalho e meio ambiente já passou a fazer parte do instrumental de concepção da OIT, especialmente nas questões relacionadas à saúde e segurança no trabalho.

4.4 A Contribuição da OIT

Registre-se que a origem da OIT entrelaça-se com a necessidade histórica de estipularem-se melhores condições de trabalho ao operariado. Foram as manifestações dos operários e as reivindicações estabelecidas em diversos congressos de trabalhadores, durante a Primeira Guerra Mundial, que levaram a Conferência da Paz em 06 de maio de 1919, da Sociedade das Nações, a criar, pelo Tratado de Versailles (parte XII, arts. 387 a 487), a Organização Internacional do Trabalho (6) - OIT, com o propósito de dar às questões trabalhistas um tratamento uniformizado. Dentre os objetivos precípuos da OIT, podemos observar a preocupação com a elevação dos níveis de qualidade de vida e a proteção da saúde dos trabalhadores em todas as suas ocupações.

Sabe-se que as convenções da OIT têm status de leis internacionais, mas só obrigam os Estados-membros a se sujeitarem à respectiva normatização após a competente ratificação, sendo que, no caso do Brasil, essa competência é exclusiva do Congresso Nacional. Ratificada pelo Brasil, através da aprovação pelo Legislativo e promulgação e publicação pelo Executivo, passa a Convenção a ter força normativa, integrando, portanto, o ordenamento jurídico do Estado-membro, com eficácia de lei. Mister se faz relacionar as principais Convenções da OIT tratando sobre o tema da proteção da saúde e do meio ambiente do trabalho dos obreiros: Convenção n.º 103 sobre o amparo à maternidade (Em vigor no Brasil desde 18.6.66

- Decreto de promulgação n.º 58.820/66) ; Convenção n.º 148 sobre a proteção dos trabalhadores contra os riscos devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho (Em vigor no Brasil desde 14.01.83 - Decreto de promulgação n.º 93.413/86); Convenção n.º 152, 155, 159; as Convenções nº 167, 170, 171, 174, 176, tratam, também, sobre o meio ambiente do trabalho, mas que ainda não foram ratificadas pelo Brasil.

Dentre as mencionadas, convém destaque a Convenção de n.º 148, primeiramente porque a poluição do ar e a poluição sonora serem grandes fatores de riscos nos ambiente de trabalho. Depois por determinar, ainda, esta Convenção, a eliminação de “todo o risco devido à contaminação, ao ruído e às vibrações no local de trabalho” ²⁵, pela utilização de técnicas disponíveis e, quando necessário, por alterações da organização do trabalho. A partir desta premissa, notam-se incongruências com o modelo normativo brasileiro, do qual falaremos mais adiante, pois a Convenção nº 148 opta pela eliminação do risco no ambiente de trabalho, em vez de preconizar apenas a sua atenuação ou neutralização como trabalha a nossa legislação. No entanto, é justamente esta obrigação, imposta pela Convenção, que vincula o legislador, o Executivo, o Judiciário e os particulares, obrigando-os a primar pela eliminação da poluição do ar, do ruído e da vibração artificialmente criada no ambiente de trabalho. Por fim, esta Convenção orienta que, se necessário, cabe ao empregador proceder a alterações no quadro de trabalho a fim de eliminar o agente nocivo e preservar o meio ambiente do trabalho.

Também a Convenção nº 155, é de relevante importância. É o primeiro instrumento da OIT que faz menção ao meio ambiente de trabalho ao lado da saúde e segurança dos trabalhadores. Os conceitos de segurança e higiene são ampliados para contemplar o meio ambiente de trabalho. Como princípio a própria Convenção impõe aos Estados colocar em prática uma política nacional de segurança e saúde dos trabalhadores e de preservação do meio ambiente de trabalho, a qual implica a adoção de medidas que reduzam ao mínimo os riscos deste ambiente. Para o processo normativo, determina ao legislador nacional prever o direito a participação

²⁵ BRASIL. **Decreto nº 93.413 de 15 de outubro de 1986**: Promulga a Convenção nº 148 sobre a Proteção dos Trabalhadores Contra os Riscos Profissionais Devidos à Contaminação do Ar, ao Ruído e às Vibrações no Local de Trabalho. Disponível em: <http://www6.senado.gov.br/legislacao>. Acesso 20/09/12.

dos representantes dos trabalhadores e empregadores na formulação da política nacional de segurança, saúde e meio ambiente do trabalho. No âmbito da empresa, os trabalhadores devem ter acesso às informações sobre os riscos existentes e medidas de segurança adotadas. Protege o trabalhador, ainda, contra punições por interrupções de trabalho em face de risco iminente e grave para sua vida e saúde. Assim, contempla uma espécie de recusa ao trabalho ao trabalho perigoso e nocivo à sua saúde.

4.4.1 A defasada política de prevenção do Brasil

A legislação brasileira em vigor padece de grande defasagem, tanto em relação à nova dinâmica de mercado de trabalho quanto à perspectiva de concreção dos direitos fundamentais estabelecidos na Constituição. O primeiro problema decorre das condições políticas e históricas em que foram geridas as normas de segurança e saúde do trabalhador, como já foi descrito. No plano do direito, não contamos com uma sólida fundamentação das normas, especialmente a partir dos princípios e regras inseridos na Carta Magna, muito menos com a efetividade, na prática, destes diplomas.

Com relação às normas infraconstitucionais de saúde e segurança no ambiente de trabalho, sustenta-se a política protetiva ao meio ambiente de trabalho. A maior parte é anterior à Constituição de 1988. As ampliações do direito fundamental de proteção, especialmente as questões relacionadas à saúde e ao meio ambiente, ainda não se encontram contempladas na legislação. Assim, os novos conceitos de saúde, meio ambiente e de redução dos riscos não se acham positivados na legislação infraconstitucional, ainda marcada pela cultura da prevenção dos riscos físicos, químicos e biológicos, combinada com a política de reparação monetária dos acidentes de trabalho, as quais serão objetos de nossa crítica.

4.4.2. A CLT

Atualmente, sob uma perspectiva da proteção à saúde e segurança dos trabalhadores, a Consolidação de Leis do Trabalho (CLT) estabelece basicamente

contornos tradicionais no capítulo da segurança e da medicina do Trabalho²⁶. Em seus 47 artigos reservados a esta matéria, onde as disposições são resultados da redação originária da CLT com as alterações promovidas pelo Decreto n. 229, de 28/02/67, e pela Lei nº 6.514, de 22/12/77, o tratamento dado a matéria é inteiramente inovador, pois prevê um sistema de atuação do Ministério do Trabalho (fiscalização e normatização), institui as principais medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais, disciplina as obrigações dos empregados e das empresas e define as atividades insalubres e perigosas.

Quanto à atuação do Ministério do Trabalho, da qual trataremos mais adiante, a CLT atribui competência a este órgão para promover, além de fiscalizar, a coordenação de campanhas de prevenção e, ainda, a edição de normas sobre segurança e medicina do trabalho. No entanto, esta atribuição deve estar dentro dos limites oferecidos pela Lei Maior, que no âmbito da competência legislativa deve-se interpretar restritivamente e em conformidade com a Constituição e seu fiel cumprimento.

Já no campo obrigacional, os empregadores estão sujeitos ao cumprimento das normas de proteção fixadas na CLT, tais como: instruir os trabalhadores por ordens de serviço sobre as medidas de proteção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais (art. 157) e submeter-se à inspeção prévia do estabelecimento. A atividade preventiva é delegada às empresas, as quais estão obrigadas, dependendo do número de empregados, a manterem profissionais especializados em segurança e medicina do trabalho (médicos, engenheiros, enfermeiros, etc...). Também pela CLT, estabelecimento e obras com um número mínimo de empregados são obrigados a formar as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes, as CIPAs, compostas por trabalhadores representantes eleitos pelos empregados e indicados pelos empregadores. A Constituição de 1988 garante aos empregados eleitos membros destas comissões a garantia de emprego, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato, que terá duração de um ano, permitida a reeleição. O entrave que encontramos hoje, com relação às CIPAs, é no tocante a autonomia e competência que sofre limitações e se mantêm restritas à investigação de causas de acidentes e à identificação de fatores de risco no local de trabalho.

²⁶ CARRION, Valentin. Comentários à CLT. 37. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. **Consolidação das leis do trabalho** (CLT), arts. 154 a 223

A CLT impõe ainda ao empregador a obrigação de fornecer gratuitamente, aos trabalhadores, equipamentos de proteção individual, os EPIs. Esta regra é um dos exemplos em que a consolidação mostra-se contrária a toda orientação técnica de segurança e saúde do trabalho, pois além de optar pela proteção individual e não coletiva dos riscos, ainda não obedecem à recomendação de eliminação ou neutralização do fator do risco já que os EPIs são uma forma de proteção sobre o risco existente, sem a preocupação de saná-lo, além de causarem desconforto para o trabalhador. Por fim, esta é apenas uma das várias normas que não é obedecida pelos empregadores, aumentando ainda mais os riscos inerentes ao trabalho.

Os empregados, por sua vez, estão obrigados a cumprir as normas de segurança fixadas pela empresa, sob pena de considerar ato faltoso a recusa ao uso de equipamentos de proteção individual, podendo vir a ser advertido, suspenso e dependendo da gravidade ou reincidência do ato, ter seu contrato rescindido por justa causa.

Sem a preocupação efetiva de eliminação, ou até mesmo redução, dos fatores de risco, a CLT define e conceitua atividade insalubre e perigosa, garantindo aos trabalhadores que prestam serviços em locais nocivos a sua saúde o pagamento de um adicional mensal de remuneração compensatória²⁷.

Na verdade, a situação encontra-se mais crítica do que se imagina. Essas normas, por certo, encontram-se bastantes divorciadas dos princípios e regras que concretizam o direito à redução dos riscos no trabalho e à preservação da dignidade da pessoa humana. Não está presente a preocupação com a eficaz garantia de um ambiente de trabalho seguro, sadio, salubre, que proporcione bem-estar ao trabalhador e que resulte em qualidade de vida no trabalho.

Outros artigos da CLT têm relacionamento com a prevenção de acidentes de trabalho, como os artigos 57 a 75, sobre duração do trabalho, 129 a 153, que dispõem sobre as férias, 224 a 351, que regulam as disposições especiais sobre duração e condições do trabalho, 372 a 401, que tratam da proteção do trabalho da mulher, e 402 a 441, que cuidam da proteção do trabalho do menor.

²⁷ Idem. Artigos 92 e 193 da CLT.

4.4.3 O Sistema Normativo das NR's – Normas Regulamentadoras

A alteração do Capítulo V da CLT, através da Lei nº 6.514, de 22/12/77, possibilitou a edição de denominadas Normas Regulamentadoras (NRs) sobre segurança e saúde no trabalho, com o objetivo de estabelecer disposições complementares, levando em consideração as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho. A Portaria n.º 3.214, de 08/06/78, aprovou 30 NRs relativas à Segurança e Medicina do trabalho, fixando regras para normatização em fiscalização.

Mister se faz, lembrar que estas normas foram concebidas num dos períodos mais obscuros da história de nosso país, de restrição das liberdades democráticas e apareceram com a finalidade de conter os altos índices de acidentes de trabalho que o país ostentava na época. Contudo, o advento da Constituição de 1988 e o novo contexto econômico e político a partir dos anos 90, com a profunda mutação no mundo do trabalho, colocaram em xeque toda a construção tecnicista das NRs.

A espinha dorsal das NRs pode ser revelada pela política de definição restrita dos fatores de risco no ambiente de trabalho, pelo critério de monetização do risco, pela ênfase na prevenção de acidentes com o uso de EPI e com a limitação na participação dos trabalhadores no processo de normatização e fiscalização.

Para definir as atividades insalubres, por exemplo, a NR-15 utiliza-se dos critérios de limites de tolerância e de concentração da exposição ao agente nocivo. Assim, são definidas como insalubres as atividades e operações que exponham o trabalhador acima dos limites de tolerância, considerados a “concentração máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo da exposição ao agente, que não causará dano à saúde do trabalhador, durante sua vida laboral”²⁸. No entanto, o direito à redução aos riscos no trabalho não pode tolerar a exposição do trabalhador a agente comprovadamente nocivo à sua saúde, a pretexto de estar dentro dos limites de tolerância. Admitir o trabalho em local insalubre ou mesmo exposto a agente insalubre, ainda que dentro dos limites de risco, implica a negação pura e simples do direito a preservação da vida e à promoção da saúde do trabalhador.

²⁸ O artigo 192 da CLT autoriza o Ministério do Trabalho a especificar tais atividades. O STF já reconheceu a constitucionalidade desse procedimento, através da Súmula 194: “É competente o Ministério do Trabalho para especificação das atividades insalubres”.

Além disso, a fixação dos limites de tolerância cria um desestímulo à eliminação ou neutralização dos agentes nocivos, já que cabe ao empregador optar por apenas controlar o limite de tolerância ou pagar o adicional de insalubridade. Há indiscutivelmente um conflito ou colisão entre a redução dos riscos no trabalho, a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

A concepção das NRs está muito relacionada a questões de segurança, sem ênfase para a promoção da saúde do trabalhador e preservação do meio ambiente do trabalho. Nas redações originárias, nenhuma NR fez referência ao meio ambiente de trabalho. A primeira previsão se deu com a NR-18, que trata das condições do meio ambiente de trabalho na indústria da construção. As condições ambientais dos postos de trabalho e organização do trabalho como fator de risco (psicossocial) aparecem contempladas na NR-17. E, talvez o mais importante dos regulamentos, pelo menos sob o prisma do trabalhador, seja a Norma Regulamentadora n.º 9, com a redação dada pela Portaria n.º 25, de 29 de dezembro de 1994, a qual se destina ao Programa de Prevenção de Riscos Ambientais. Dita norma ordena "a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, de Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais".

Ainda na dicção dessa norma, os riscos ambientais são assim definidos: "Constituem risco ambiental os agentes físicos, químicos e biológicos existentes em ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador".

Na perspectiva de concreção dos meios eficazes de redução (eliminação) dos riscos do trabalho, que implica a redução dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, as NRs, ainda que oriundas e contaminadas pelo modelo tecnicista, defasadas historicamente, podem ser aproveitadas naquilo que contemplem o direito fundamental de proteção à vida, à saúde do trabalhador e a preservação do meio ambiente do trabalho.

4.5 Riscos no Trabalho, Acidentes e Doenças Ocupacionais

O Brasil, com seu imenso parque industrial, assume as primeiras colocações no *ranking* dos países onde se constata um elevado índice de acidentes de trabalho. Dados da Campanha Nacional de Combate aos Acidentes de Trabalho - CANCAT revelam a existência de 6.677 (seis mil e seiscentos e setenta e sete) acidentes de trabalho graves e fatais no ano de 1995. E 3.296 (três mil e duzentos e noventa e seis) aposentadorias por invalidez permanente produzidas por acidentes de trabalho. Isso sem falar nas doenças profissionais e doenças do trabalho com afastamento parcial da atividade.

Dados de entidade empresarial revelam que no ano de 1997 ocorreram 107 mil mortes no trabalho. Com efeito, os danos à saúde dos trabalhadores por conta dos acidentes de trabalho e doença ocupacional significam prejuízo anual de R\$ 5,8 bilhões para o mercado.

O custo dessa realidade é incomensurável. A vida não tem preço. A dignidade da pessoa humana tem ocupado, na atividade produtiva, plano nitidamente secundário. Isso implica afirmar-se, iniludivelmente, que a inobservância contumaz das normas atinentes ao meio ambiente do trabalho por parte dos empregadores, aliada à inação de sindicatos, impotência de órgãos públicos e o despreparo de trabalhadores, continuam a fornecer a combustão necessária à queima de milhares de vidas e a mutilações de corpos. Saliente-se, ademais, que os investimentos empresariais são carreados, em regra, para o aumento da produtividade e melhoria da qualidade final do produto. O resultado é óbvio, os números materializam a cruel realidade brasileira: aumento dos lucros e elevação dos acidentes de trabalho.

As situações descritas representam apenas alguns índices dentre vários e revelam a ocorrência de tantos riscos no trabalho. Não é sem sentido que a ideia do risco se associa a possibilidades de exposição a um evento danoso ou a uma série de circunstâncias e situações que podem colocar em perigo a saúde e à vida dos trabalhadores, principalmente através dos acontecimentos infortunisticos, isto é, dos acidentes e das doenças ocupacionais.

A antiga Lei n.º 6.367, de 19 de outubro de 1976, a cognominada Lei da Infortunistica, conceituava, com exatidão, em seu art. 2.º, o que é acidente do trabalho, relacionando, nos seus incisos, os eventos a ele equiparados. O atual

diploma legal, a Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, no seu art. 19, também conceitua o que é acidente do trabalho. Podemos, entretanto, sem olvidarmos os textos mencionados, apresentar um conceito conciso, que objetiva abranger todas as hipóteses elencadas em lei.

Assim, pode-se dizer que acidente do trabalho é o evento danoso que ocorre com o obreiro no exercício dos misteres que lhe são atribuídos enquanto a serviço da empresa. Portanto, é o fato que provoca, imediata ou mediadamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença que leve à morte, à perda total ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho, o que engloba, também, os acidentes suportados no ir do trabalho para o lar, e vice-versa. Esta última modalidade se denomina acidente *in itinere*.

O que verdadeiramente caracteriza o acidente do trabalho, independentemente do evento ser típico ou atípico, como veremos abaixo, é fato de ser ele o resultado do nexo entre uma ocorrência (causa) e uma lesão corporal ou perturbação funcional (efeito), havendo, portanto, uma indispensável conexão entre o acidente e a vítima.

Quando o acidente do trabalho decorre de um acontecimento súbito, violento, externo e involuntário na prática do trabalho, constituindo elemento central a lesão, a qual atinge ou debilita o corpo ou o espírito, temos o que se convencionou chamar de acidente do trabalho típico.

Por seu turno, o acidente do trabalho atípico, ou por equiparação, é o que decorre de doença profissional (*lato sensu*), sendo esta entendida como a inerente ou peculiar a determinado ramo de atividade e constante de relação organizada pelo Ministério da Previdência e Assistência Social. Assim, as doenças profissionais são deficiências que surgem nos operários em função de sua vida profissional, ou por estarem em permanente contato com substâncias que provocam sérias debilidades no organismo ou por exercerem tarefas diárias que envolvam fatos ligados ao que a lei entende por insalubre.

Por derradeiro, sobre as doenças profissionais *lato sensu*, também chamadas de ergopatias, são elas subdivididas em tecnopatias (doenças advindas do trabalho especializado) e mesopatias (doenças que acometem o trabalhador em virtude das próprias condições mesológicas em que atua). A primeira é doença profissional classificada pela lei como tal, ao passo que a segunda é moléstia não classificada pelo regramento jurídico como profissional, mas a sua eclosão decorre

de condições específicas do trabalho ou de fatores físicos, químicos, mecânicos, psíquicos etc., sendo assimilada a sua ocorrência como integrante da acidentária laboral.

Sob esse ângulo, a título de observação elucidativa, cumpre estabelecer um liame com a parte primeira do nosso estudo. Quando as doenças profissionais advêm da poluição no ambiente de trabalho, devem ser aplicadas as penalidades definidas na Lei de Política Nacional do Meio Ambiente, as quais podemos destacar:

- a) Multa;
- b) Perda ou restrição de incentivos e benefícios fiscais concedidos pelo Poder Público;
- c) Perda ou suspensão de participação de sua atividade;
- e) Indenização ou reparação de danos; ou
- d) Reclusão.

E, nesse lanço, é preciso ressaltar o que informa a infortunística, o ramo da Medicina Legal que estuda os riscos e acidentes oriundos do trabalho, compreendendo as doenças profissionais, apontando vários fatores para o grande índice de vítimas do trabalho entre nós. Podemos destacar as máquinas que não oferecem segurança em seu manuseio, estando desconformes às regras que as disciplinam, os locais de trabalho que não atendem ao mínimo de segurança e higiene, e, por fim, o não fornecimento de EPCs e EPIs pelos empregadores.

Cabe entender que os riscos no trabalho são associados, frequentemente, à tomada de medidas de segurança. Em certo modo, a determinação de patamares mínimos de exposição (níveis de tolerância, limites legais, etc.) a agentes agressivos tem como base o estabelecimento de mensuração do risco a que deve ser submetido a trabalhador e o próprio ambiente de trabalho.

Não obstante defendermos, no que diz respeito às relações humanas no meio ambiente de trabalho, que são cada vez mais importantes as análises acerca de elementos psicológicos como a pressão para desempenho da atividade, que desencadeia a depressão e distúrbios emocionais.

Ademais, pode ser criado um meio ambiente de trabalho adverso por conta da relação entre os próprios colegas de trabalho, como por competição, receio de perda de posições, e, inclusive, pelo assédio sexual, determinando uma atmosfera abusiva e psicologicamente prejudicial.

Por fim, adverte-se que somente a percepção global do meio ambiente do trabalho e a análise de todos os seus elementos oferecem possibilidades de prevenção do infortúnio e a eliminação (ou pelo menos redução) do risco no trabalho.

Por sua vez, os riscos atuais não são tão somente pessoais, adquirem dimensões globais que ameaçam a coletividade, na medida em que se observam a produção social da riqueza e a desigualdade social acompanhada, sistematicamente pela produção de riscos.

De fato, a sociedade do risco enfrenta como questão fundamental, a tarefa de evitar, minimizar e canalizar os perigos produzidos no processo avançado de modernização.

4.6 Atuação do Ministério Público do Trabalho

A participação do Ministério Público do Trabalho é de grande relevância para a garantia da proteção ao meio ambiente do trabalho. Este órgão tem papel preponderante na defesa dos direitos sociais dos trabalhadores. Já há muito tempo o Superior Tribunal de Justiça se manifestou acerca da nobre função exercida pelo *parquet*, *in verbis*:

Na sociedade contemporânea marcadamente de massa, e sob os influxos de uma nova atmosfera cultural, o processo civil, vinculado estreitamente aos princípios constitucionais e dando-lhes efetividade, encontra no Ministério Público uma instituição de extraordinário valor na defesa da cidadania ²⁹.

E o meio ambiente do trabalho, como parte integrante do Direito do Trabalho e como direito social, é defensável pelo *Parquet* trabalhista mediante o manejo do inquérito civil público e do ajuizamento da ação civil pública na Justiça Laboral, pois se trata indubitavelmente de direito coletivo da classe trabalhadora.

Pontue-se, outrossim, que de acordo com a ordem constitucional vigente, são atribuições do Ministério Público: a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (artigo 127 da Constituição da República). Para o cumprimento deste mister constitucional, ao Ministério Público é conferida a legitimação ordinária para promover a ação civil

²⁹ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **REsp. 34.155-MG**, Rel. Min. Sálvio de Figueiredo Teixeira, 4ª Turma. Diário de Justiça, 11 out. 1996. Seção 1.

pública (artigo 129, inciso III da Constituição da República), instrumento processual destinado à tutela dos direitos sociais dos trabalhadores, do meio ambiente do trabalho e outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, difusos e coletivos (Lei Complementar nº 75, de 20/05/93, artigo 6º, inciso VII, alíneas "b" e "d" e artigo 83, inciso III).

O renomado Ives Gandra Martins Filho³⁰, Subprocurador-Geral do Trabalho, tem sido enfático ao asseverar, com autoridade e adequação que a Constituição de 1988, ao realçar o papel do Ministério Público como pilar do Estado de Direito e do regime democrático, teve o condão também de ampliar notavelmente as atribuições do Ministério Público do Trabalho. A Instituição, cuja atuação preponderante se dava como órgão interveniente, na emissão de pareceres nos processos submetidos ao crivo da Justiça do Trabalho (CLT, arts. 746, "a", e 747), passou a ter o perfil mais próprio de órgão agente, que antes se limitava às reclamações de menores e incapazes (CLT, art. 793) e à instauração dos dissídios coletivos de greve (CLT, art. 856), e agora se canaliza principalmente para os inquéritos civis e para as ações civis públicas (CF, art. 129, III).

A promulgação da Lei Complementar nº 75/93 – Lei Orgânica do Ministério Público da União –, veio a consolidar definitivamente a atuação do Ministério Público do Trabalho no campo da defesa dos interesses difusos e coletivos da sociedade, no âmbito trabalhista, na medida em que previu expressamente (em face de emenda aditiva proposta pelo deputado Guilherme Afif Domingos ao projeto original) a competência do mesmo para instaurar inquéritos e ajuizar ações civis públicas (arts. 60, VII, "d", 83, III, e 84, II).

A Justiça do Trabalho, em inúmeros arestos, tem sedimentado a atribuição ou legitimidade do Ministério Público na defesa dos direitos sociais, aí incluído meio ambiente do trabalho. Anote-se, como exemplo, a jurisprudência do TRT da 4ª Região, em recurso ordinário nº 95.016320-1, processado pelo Parquet, que já no ano de 1996 firmou este entendimento:

Legitimidades Ad Causam. A ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho na defesa das normas de ordem pública que buscam preservar a saúde dos trabalhadores e dos interesses da coletividade dos empregados do réu. **Legitimação prevista na Lei Complementar 75/93, onde definida sua atuação na defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionais garantidos (art. 83, III) ou interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais,**

³⁰ MARTINS FILHO, Ives Gandra. A ação civil pública trabalhista. **Revista do IGT**, n.4, 2001, p. 68.

difusos e coletivos (art. 60, VII), na esteira do já estatuído na Carta Política, em seu art. 129, inciso III. Sentença que extinguiu o processo sem julgamento de mérito, por ilegitimidade ativa do Autor. Recurso provido. Retorno dos autos à MM. JCJ de origem para que julgue o mérito da demanda. (grifamos)

Portanto, ante a inobservância das normas alusivas ao meio ambiente do trabalho, o Ministério Público do Trabalho é competente para promover a responsabilização do empregador na Justiça Obreira, objetivando, através de ação civil pública, compeli-lo a se ajustar aos regramentos legais, sob cominação de multa diária reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, e sem prejuízo das sanções penais na esfera da Justiça Comum.

Nessa toada, o Supremo Tribunal Federal editou a súmula 736, com o texto abaixo transcrito, encerrando qualquer discussão a respeito da competência da justiça obreira para apreciação de causas que envolvam o meio ambiente do trabalho, *in verbis*:

Súmula 736 STF: Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.

Portanto, resta indúvidoso, por consequência que o Ministério Público do Trabalho detém legitimidade ativa para propor ação civil pública visando a proteção do meio ambiente do trabalho relativa a segurança, higiene e saúde do trabalhador.

4.7 Competência

Conforme colocado, o meio ambiente sadio do trabalho é um direito transindividual por ser um direito de todo trabalhador, indistintamente, e reconhecido como uma obrigação social constitucional do Estado, ao mesmo tempo em que se trata de um interesse difuso, ou mesmo coletivo quando se tratar de determinado grupo de trabalhadores. Em sendo assim, o meio ambiente de trabalho enquadra-se nos casos protegidos pela Lei 7.347/85, que em seu art. 1º, I, estabelece a adequação da ação civil pública na proteção do meio ambiente e em seu inciso IV inclui o caso de danos causados a qualquer outro interesse difuso ou coletivo, de forma que é plenamente viável falarmos na existência da Ação Civil Pública para resguardar os direitos dos trabalhadores terem um meio ambiente de trabalho sadio e ecologicamente equilibrado como preceituado no art. 225 da Constituição Federal. Assim, estão legitimadas para propor à ação civil acidentária trabalhista as pessoas

de direito público e as entidades elencadas no art. 5º da Lei 7347/85, dentre elas os sindicatos e o Ministério Público.

O Supremo Tribunal Federal, já pacificou o entendimento sobre a competência para apreciar e julgar questões envolvendo o meio ambiente do trabalho, nos seguintes termos:

COMPETÊNCIA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA - CONDIÇÕES DE TRABALHO. Tendo a ação civil pública como causa de pedir disposições trabalhistas e pedidos voltados à preservação do meio ambiente do trabalho e, portanto, aos interesses dos empregados, a competência para julgá-la é da Justiça do Trabalho (RE nº 206.220-1. Rel. Min. Marco Aurélio. 2ª turma, 16/03/1999).

Com esse entendimento, a Turma julgou procedente um recurso extraordinário para reformar acórdão do STJ que, ao dirimir conflito negativo de competência estabelecido entre a Quarta Junta de Conciliação e Julgamento de Juiz de Fora-MG e o Juízo de Direito da Fazenda Pública, assentara a competência da Justiça comum para o julgamento de ação civil pública, entendendo ser esta uma verdadeira ação de acidente de trabalho (CLT, art. 643, § 2º: "As questões referentes a acidentes de trabalho continuam sujeitas à justiça ordinária, na forma do Decreto nº 24.637, de 10 de julho de 1934, e legislação subsequente").

Trata-se, na espécie, de ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Estado de Minas Gerais contra vinte e um bancos, em que se busca o cumprimento da legislação trabalhista diante da precariedade das condições e do ambiente de trabalho oferecidas pela rede bancária de Juiz de Fora, quais sejam a extrapolação da jornada de trabalho e o conseqüente aparecimento de lesões por esforço repetitivo - LER.

A decisão supra foi proferida em recurso extraordinário contra acórdão do STJ que, apreciando conflito de competência estabelecido entre, Junta de Conciliação e Julgamento (hoje extinta) e Juiz de Direito da Fazenda Pública, entendeu ser competente para apreciar e julgar questões envolvendo meio ambiente do trabalho, a Justiça Comum Estadual.

Nas razões do recurso extraordinário articulou-se a infringência do art. 114 da Constituição Federal, uma vez que a pretensão deduzida na ação civil pública, pelo Ministério Público, foi o estabelecimento de preceitos típicos da legislação trabalhista, decorrentes da disciplina em torno da duração da jornada de

trabalho, períodos de descanso, intervalos e prorrogação da jornada, como condições especiais de trabalho para a categoria dos bancários. O descumprimento de tais preceitos, como sustentado, vem sendo a causa principal de eclosão e agravamento da LER (Lesão por esforços repetitivos).

As denúncias recebidas pelo Ministério Público, que culminaram com o ajuizamento da ação civil pública, conforme descrito no v. acórdão, consubstanciaram-se na precariedade das condições no ambiente de trabalho oferecidas pela rede bancária de Juiz de Fora, bem assim na extrapolação da jornada de trabalho além do limite legal de duas horas extraordinárias, fatores esses que, aliados ao excesso de serviço; ao não cumprimento do período de onze horas entre duas jornadas e a não observância de uma pausa de dez minutos para cada cinquenta trabalhados nas atividades de entrada de dados, além de uma hora de repouso e/ou alimentação após seis horas normais de serviço, contribuíam sobremaneira para o aparecimento da LER-DORT e de seu agravamento clínico naqueles casos já preexistentes.

Como se vê, a prestação jurisdicional buscada perante o Judiciário é de índole trabalhista, indubitavelmente, haja vista que todas as normas legais embasadoras dos pedidos estão na CLT, nos artigos 224 e seguintes, c/c 59 e na Portaria 3.214/77, do Ministério do Trabalho. Assim, não se justifica o entendimento do STJ reconhecendo a competência da Justiça Comum para apreciar questões sobre prevenção do meio ambiente do trabalho, na apreciação do referido conflito.

Nessa linha de entendimento, é importante a lição de Mancuso³¹, que ensina que o meio ambiente laboral há de ser assegurado – segundo também pensamos – de três maneiras: a)(...); b)(...); c) numa instância substitutiva ou supletiva, o meio ambiente laboral haverá de ser assegurado, impositivamente, pela Justiça do Trabalho, quando, no exercício da jurisdição coletiva em sentido largo, ou ainda no âmbito de seu poder normativo (dissídios coletivos, "ações de cumprimento"), estabelece novas condições para o exercício do trabalho de certas categorias...

³¹MANCUSO, Rodolfo de Camargo. Ação civil pública trabalhista: análise de alguns pontos controvertidos. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, n.112, pp. 59-60, set. 1996.

A respeito dessa polêmica, tomando como base a nova regulamentação constitucional, afirmando que, hoje, a situação é outra, porque com clareza a Constituição atual, nos artigos 109-I e § 3º e 114, tratou da competência da Justiça do Trabalho e da competência residual da Justiça Comum, não mais atribuindo a esta, com exclusividade e como ocorreu nas Constituições de 1946, 1967 e 1969, a competência para as questões acidentárias.

Esta, sem dúvida, foi dividida entre a Justiça Comum e a Justiça do Trabalho. É da Justiça do Trabalho a competência quando se tratar de prevenção do meio ambiente do trabalho e dos pleitos de indenizações moral e material (artigos 5º, inciso X e 7º, inciso XXVIII, ambos da CF), estes dirigidos em face do empregador que tenha agido com dolo ou culpa, causando o infortúnio - culpa subjetiva.

É da Justiça Comum a competência, quando os pedidos de indenização, auxílios-doença e acidentário, aposentadoria por invalidez e outros benefícios legais, forem dirigidos em face do órgão previdenciário - culpa objetiva.

Com efeito, e de acordo com o acórdão do E. STF, ora em análise, pediu-se ao Estado-Juiz providências objetivando o respeito à legislação do trabalho. Ora, a competência, na espécie, é definida no artigo 114, da Constituição Federal, valendo notar estar em jogo o meio ambiente do trabalho, direitos coletivos indisponíveis, e, portanto, direito substancial dos próprios empregados, tudo a pressupor relação jurídica empregatícia, ou seja, liame regido pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Nessa mesma linha de entendimento, em decisão inovadora, o TST manifestou-se, afirmando a competência da Justiça do Trabalho para apreciar normas referentes ao meio ambiente do trabalho, ementando na forma da competência da Justiça do trabalho, pois se tratando da defesa de interesses coletivos e difusos no âmbito das relações laborais, a competência para apreciar a ação civil pública é da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114, da Constituição Federal/88, que estabelece idoneidade a esse ramo do Judiciário para a apreciação, não somente dos dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, mas também de outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho.

Na ação civil pública aludida pelo TST, ajuizada por sindicato profissional em face de entidade bancária, a Justiça do Trabalho (JCJ e TRT) condenou a entidade bancária ré a instalar portas de segurança, no prazo de 30 dias, com multa diária, corrigida mês a mês no caso de descumprimento da decisão. No recurso de revista insurgiu-se a ré, dizendo que a instalação de tal equipamento visa à segurança dos clientes e, portanto, não configura objeto inserido em matéria trabalhista, a ensejar a apreciação pela Justiça do Trabalho.

Tal argumento foi rechaçado pelo v. acórdão, sustentando que no caso de uma agência bancária, tanto quanto os empregados, as providências preconizadas interessam ao público cliente em geral, o que não afasta o interesse dos trabalhadores em questão e a competência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar o pedido.

Como bem asseverado pelo procurador do trabalho Cristiano Paixão Araujo Pinto³², a competência do juízo é uma questão de limite constitucional: no que concerne ao risco – a que se submetem os empregados, por uma ação ou omissão empresarial – decorrente da relação de emprego, é nítida a competência da Justiça do Trabalho (o único ramo do Poder Judiciário que pode conhecer da matéria). No que pertine à relação entre banco e clientela, cuida-se de matéria estranha a cognição trabalhista. Como o pedido no caso em apreço, dizia respeito à instalação de portas de segurança – como forma de incrementar as condições de trabalho -, é simplesmente inevitável a conclusão: todo o pedido está inserido na órbita da Justiça do Trabalho.

Outro importante aspecto abordado no aludido acórdão da Suprema Corte, de forma coerente, foi à fixação da legitimidade do Ministério Público do Trabalho para a propositura da respectiva ação civil pública – como um dos legitimados do art. 5º, da Lei 7.347/85 - perante a Justiça Especializada do Trabalho. Aliás, a Lei Orgânica do Ministério Público reserva ao Ministério Público do Trabalho a legitimação para a propositura da ação civil pública, sendo que a atuação do órgão não pode ocorrer na Justiça comum.

³² SANTOS, Antonio Silveira R. dos. **Meio ambiente do trabalho**. In: “A priori”, Internet. Acesso 22/09/2012

Atente-se para ao artigo 83, inciso III, da Lei nº 75, de 20 de maio de 1993:

Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o e exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da justiça do Trabalho:

[...]

III – Promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para a defesa dos interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;

[...].

Com isso, não só se comete à Justiça do Trabalho a competência para conhecer e julgar as questões relativas à prevenção do meio ambiente do trabalho como também fica claro de uma vez por todas que o âmbito trabalhista, que tem sua atuação perante a Justiça do Trabalho, é o ramo do Ministério Público legitimado para defender o meio ambiente do trabalho, enquanto que o estadual tem sua legitimidade voltada para a atuação no tocante às ações acidentárias típicas, decorrentes das lesões sofridas no ambiente de trabalho inseguro.

Nesse sentido e explicitamente manifestou-se o Ministro Américo Luz, vice-presidente do STJ, ao denegar seguimento a Recurso Extraordinário em que se discutia a matéria, cuja conclusão do r. despacho, no que interessa, ficou vazada quanto à matéria de fundo, incensurável o acórdão ao demonstrar que o objeto da tutela situava-se na área de atuação do Ministério Público do Trabalho, uma vez que competente era a Justiça do Trabalho para dirimir a questão, por envolver normas relacionadas ao meio ambiente do trabalho. Ressaltou o aresto não se tratar de mera questão acidentária, quando, então, por ser competente a Justiça Estadual para apreciá-la, seria lícito a intervenção do Ministério Público Estadual.

Vê-se de todo o exposto que há uma tendência nos tribunais superiores no sentido de se facilitar a implementação da defesa do meio ambiente do trabalho e da saúde do trabalhador, direitos explicitamente assegurados na Constituição Federal de 1988, pois o órgão ministerial trabalhista e a Justiça do Trabalho estão de fato mais vocacionados e detêm experiências suficientes para tratar da aplicação das normas trabalhistas inerentes ao meio ambiente do trabalho, direito mais importante e indisponível do cidadão trabalhador.

No entanto, antes de se ajuizar ação civil pública em questão, o Ministério público está legitimado a exercer tarefas que, tecnicamente, ajudam a promover a saúde e segurança dos trabalhadores, como já foi exposto.

5 CONCLUSÃO

A preocupação com o meio ambiente deve levar em consideração o ser humano. A Constituição Federal quando garantiu a todos um ambiente ecologicamente equilibrado, o fez com escopo de preservar a vida com dignidade. A busca de ambientes ecologicamente equilibrados deve compreender condições decentes de trabalho, moradia, educação, saúde, ou seja, se resgata a prioridade de aspirar a um estado de completo bem-estar físico, psíquico e social.

A redução dos riscos inerentes ao trabalho é norma fundamental que preconiza não somente a redução quantitativa dos riscos, mas a eliminação dos agentes nocivos, a fim de dar efetiva concreção ao princípio da dignidade da pessoa humana. Nem todo risco é inerente a trabalho, por isso, a norma constitucional não admite o risco artificial produzido e mantido nesse ambiente. Além disso, tal postulado vincula legislador, Judiciário e particular.

A ampliação do horizonte da proteção à saúde e segurança no trabalho deve ser reconhecida como um direito fundamental ao trabalho em local que preserve o ambiente ecologicamente equilibrado, já que o artigo 225 da Constituição contempla a proteção do meio ambiente de trabalho como um direito à vida. Além da proteção física e mental da saúde do trabalho, com a eliminação dos fatores de risco, a norma constitucional assegura o direito a um bem estar e qualidade de vida no trabalho.

O conjunto da legislação infraconstitucional, porém, não encontra ampla recepção pela Constituição brasileira. O modelo de prevenção e reparação dos acidentes de trabalho previsto na CLT e nas NRs cumpriu um papel histórico diverso do compromisso com a proteção ao meio ambiente de trabalho.

O meio ambiente de trabalho como valor e bem contemplado pela Constituição nos permite fazer a harmonização da legislação infraconstitucional, ancorada na moderna hermenêutica constitucional, com ênfase para o papel dos princípios constitucionais, buscando a máxima concreção das normas pertinentes.

No âmbito do direito do trabalho várias questões podem ser solucionadas a partir destes referenciais. O pagamento de adicionais de insalubridade, por exemplo, em muitos casos em que o risco comporte eliminação, não é assegurado,

mas apenas a prevalência do princípio de maior importância que é o direito ao trabalho em ambiente ecologicamente equilibrado.

Contudo os dois grandes desafios para a construção e concreção do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho são: no plano político, a nova racionalidade econômica, com a profunda mutação no mercado de trabalho; e, no plano jurídico, a hegemonia de um discurso médico-técnico de proteção da saúde e segurança no trabalho. Romper com esse discurso a partir dos referenciais teóricos da hermenêutica constitucional é uma tarefa necessária.

A insatisfação, dizia Oscar Wilde, é o primeiro passo rumo ao progresso para o indivíduo e a nação. A inconformação com os inúmeros acidentes de trabalho; com a condição subumana de milhares de trabalhadores; com a eliminação acentuada dos postos de trabalho; com o meio ambiente do trabalho hostil e adverso; aliada ao desejo de transformar o exterior, para, com isso, poder contribuir para melhoria da qualidade de vida do trabalhador, pessoa humana merecedora de toda atenção, foram às molas propulsoras deste trabalho.

Acresça-se, por fim, que na consecução destes apontamentos utilizou-se a memória (o presente do passado); desencadeou-se na intuição direta da realidade (o presente do presente); encontrou no seu desfecho a firmeza da esperança (o presente do futuro); a esperança de que o trabalho humano, autenticado pela Divindade no Gênesis, revele, nos tempos atuais, toda sua nobreza; sua importância e sua dignidade; enfim, a esperança de que a vida e a saúde do trabalhador não sejam colocadas como valores secundários e subjacentes à atividade empresarial.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Laura Martins Maia de. **O meio ambiente do trabalho no Brasil:** dissertação apresentada no curso de Mestrado. São Paulo, Pontifícia Universidade Católica, 1998.

ARAUJO, Luiz Alberto David; NUNES JR., Vidal Serrano. **Curso de direito constitucional.** 2. ed. São Paulo: Saraiva 1999.

BELFORT, Fernando José Cunha. **Meio ambiente do trabalho.**São Paulo: LTr,2003.

BRASIL. **Decreto nº 93.413 de 15 de outubro de 1986:** Promulga a Convenção nº 148 sobre a Proteção dos Trabalhadores Contra os Riscos Profissionais Devidos à Contaminação do Ar, ao Ruído e às Vibrações no Local de Trabalho. Disponível em: <http://www6.senado.gov.br/legislacao>. Acesso 20/09/12.

_____. **Legislação:** Decretos. Disponível em <http://www6.senado.gov.br/legislacao>. Acesso 22/09/12.

_____.Superior Tribunal de Justiça. **REsp. 34.155-MG**, Rel. Min. Sálvio de Figueiredo Teixeira, 4ª Turma. Diário de Justiça, 11 out. 1996. Seção 1.

CARRION, Valentin. **Comentários à CLT.** 37. ed. São Paulo: Saraiva 2012.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na constituição de 1988.** 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1997.

MACHADO, Sidnei. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil.** São Paulo: LTr,2001.

MAIA, Nicodemos Fabrício. Apontamentos sobre o meio ambiente do trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Norte**, 1998, n.1.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. Ação civil pública trabalhista: análise de alguns pontos controvertidos. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, n.112, set. 1996.

MARTINS FILHO, Ives Gandra. A ação civil pública trabalhista. **Revista do IGT**, 2001, n.4.

MELO Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho:** direito fundamental. São Paulo: Ltr, 2001.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. Novos aspectos da função social da propriedade. **Revista de Direito Público.** São Paulo, v. 84, out./dez. 1987

MILARÉ, Edis. **Direito do ambiente.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

MILARÉ, Edis. **Princípios do ambiente.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **Ação civil pública: enfoques trabalhistas**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 1998.

REVISTA DO ADVOGADO. **Direito constitucional e meio ambiente**. São Paulo, AASP, n.37, set/2004

ROCHA, Júlio de Sá da. **Direito ambiental do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2002.

SANTOS, Antonio Silveira R. dos. **Meio ambiente do trabalho**. In: "A priori", Internet.

SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 1996.

ANEXO A – Convenções da OIT

CONVENÇÕES DA OIT

GENERALIDADES

DEFINIÇÃO

Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT são tratados multilaterais abertos, de caráter normativo, que podem ser ratificadas sem limitação de prazo por qualquer dos Estados.

RATIFICAÇÃO

Até dezoito meses da adoção de uma convenção, cada Estado-Membro tem obrigação de submetê-la à autoridade nacional competente (no Brasil, o Congresso Nacional) para aprovação.

Após aprovação, o Governo (Presidente da República) promove a ratificação do tratado, o que importa na incorporação automática de suas normas à legislação nacional.

Após a ratificação, o Estado-Membro deve adotar medidas legais ou outras que assegurem a aplicação da convenção em prazos determinados, incluindo o estabelecimento de sanções apropriadas, mantendo serviços de inspeção que zelem por seu cumprimento. Em geral, é prevista consulta prévia às entidades mais representativas de empregadores e trabalhadores.

VIGÊNCIA

Internacional: Inicia-se doze meses após ratificação de uma convenção por dois Estados-Membros.

Nacional: A partir de doze meses após a ratificação pelo Estado-Membro, desde que a convenção já vigore em âmbito internacional.

VALIDADE

O prazo de validade de cada ratificação é de dez anos.

Ao término da validade, o Estado-Membro pode denunciar a convenção, cessando sua responsabilidade em relação à mesma, doze meses após.

Não havendo sido denunciada a convenção até doze meses do término da validade da ratificação, se renovada à validade tacitamente por mais dez anos.

REVISÃO

Uma convenção pode ser objeto de revisão. A ratificação por um Estado-Membro da convenção revisora implicará na denúncia imediata da anterior, que deixará de estar aberta à ratificação, embora continue e vigorando em relação aos países que a ratificaram e deixaram de aderir ao instrumento de revisão.

ÁREA DE APLICAÇÃO

A abrangência de cada convenção é definida em seu texto, havendo, porém, em algumas convenções, possibilidade de exclusão total ou parcial de ramos da atividade econômica, empresas ou produtos, ou mesmo a exclusão de aplicação de parte da convenção em todo o território nacional, a critério da autoridade nacional competente, após consulta às organizações representativas de empregadores e trabalhadores.

Nessa circunstância, o fato deve ser formalmente comunicado à OIT.

Neste trabalho são apresentados os pontos principais das Convenções da área de SST, as quais estão apresentadas em ordem cronológica inversa.

CONVENÇÃO N.º. 155

SEGURANÇA E SAÚDE DOS TRABALHADORES, 1981

Aprovação: Decreto Legislativo no. 2, de 17/3/1992

Ratificação: 18/5/1992

Promulgação: Decreto no. 1254, de 19/9/1994

Área de aplicação: Todos os ramos da atividade econômica.

CONTEÚDO BÁSICO

1. Dever de formular e por em prática uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho, para prevenção de acidentes e danos à saúde consequentes ao trabalho, que guardem relação com a atividade laboram ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo as causas dos riscos existentes no meio ambiente de trabalho, considerando:

Projeto, ensaio, seleção, substituição, instalação, disposição, utilização e manutenção dos componentes materiais do trabalho (locais e meio ambiente de trabalho, ferramentas, máquinas e equipamentos, substâncias e agentes químicos, biológicos e físicos, operações e processos;

Relações entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam e supervisionam e adaptação de máquinas, equipamentos, tempo de trabalho, organização do trabalho, operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores;

Formação, qualificação e motivação das pessoas que intervêm para que se alcancem níveis adequados de segurança e higiene;

Comunicação e cooperação em todos os níveis;

Proteção dos trabalhadores e seus representantes contra toda medida disciplinar resultante de ação de acordo com a política.

2. Necessidade de estudos periódicos, globais ou referentes a determinados setores, da situação em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho, para identificação de problemas principais, proposição e priorização de medidas e avaliação de resultados.

3. Dever da autoridade competente de:

Determinar, de acordo com a natureza e grau de risco, as condições de concepção, construção, início de operação e processos a serem modificados em empresa, assim como a segurança de equipamentos técnico e procedimentos de trabalho;

Determinar proibição, limitação ou controle de operações e processos, substâncias e agentes;

Estabelecer e aplicar procedimentos para notificação de acidentes do trabalho e doenças profissionais, elaborando estatísticas anuais;

Realizar inquéritos em caso de acidentes ou doenças profissionais que indiquem situação grave;

Publicar anualmente informações sobre a aplicação da política nacional, acidentes do trabalho e doenças profissionais;

Estabelecer sistema de análise de agentes químicos, físicos ou biológicos que possam trazer danos à saúde dos trabalhadores.

4. Dever de zelar para que pessoas que projetam, fabricam, importam, fornecem ou transferem máquinas, equipamentos ou substâncias para uso profissional:

Garantam que os mesmos não tragam perigos à segurança e saúde das pessoas;

Forneçam informação sobre a instalação e uso correto de máquinas e equipamentos, utilização adequada de substâncias e agentes físicos e biológicos e formas de prevenção dos riscos conhecidos.

5. Proteção do trabalhador que interrompa situação de trabalho por acreditar que a mesma traga perigo grave e iminente à sua vida ou saúde.

6. Dever de promover a inclusão de questões de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho em todos os níveis de ensino e formação.

7. Dever de exigir dos empregadores:

Garantia de que seus locais de trabalho, máquinas, equipamentos, operações e processos sejam seguros e não tragam risco à segurança e saúde dos trabalhadores;

Garantia de que agentes e substâncias químicas, físicas ou biológicas sob seu controle não tragam riscos à saúde quando se tomam as proteções adequadas.

8. Necessidade no âmbito da empresa de medidas de promoção da segurança e saúde, por meio da cooperação e comunicação ampla entre trabalhadores e empregadores e do fornecimento de informações e formação adequadas.

CONVENÇÃO N.º. 148

MEIO AMBIENTE DE TRABALHO (CONTAMINAÇÃO DO AR, RUÍDO E VIBRAÇÕES), 1977

Aprovação: Decreto legislativo no. 56, de 9/10/1981

Ratificação: 14/1/1982

Promulgação: Decreto no. 92.413, de 15/10/1986

Área de aplicação: Todos os ramos da atividade econômica

CONTEÚDO BÁSICO

1. Responsabilidade da autoridade competente de estabelecer critérios periodicamente revisados que permitam definir os riscos de exposição à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações nos locais de trabalho, fixando limites de exposição, após consulta com pessoas tecnicamente qualificadas designadas pelas organizações interessadas representativas de empregadores e trabalhadores.

2. Responsabilidade dos empregadores, na vigência de riscos profissionais devidos a contaminação do ar, ruído ou vibrações, de:

Eliminar tais riscos, na medida do possível, mediante medidas técnicas ou de organização do trabalho, ou, em último caso, pelo fornecimento de equipamentos de proteção individual;

Acompanhar a saúde dos trabalhadores expostos ou potencialmente expostos, por meio de exames admissional e periódicos;

Adotar medidas para mudança de função ou recebimento de prestações da seguridade social para o trabalhador que por razões médicas não possa permanecer em seu posto de trabalho;

Notificar e submeter à apreciação da autoridade competente a utilização de procedimentos, substâncias, máquinas ou materiais que levem à exposição de trabalhadores a esses agentes;

Designar pessoa competente ou serviço especializado para tratar das questões relativas à prevenção e limitação dos riscos existentes;

Assegurar a todos os trabalhadores e pessoas interessadas todas as informações a esse respeito;

Obrigar a todos os trabalhadores a observação das normas de segurança para prevenção e limitação desses riscos.

3. Dever de adotar medidas de promoção da investigação no campo da prevenção e limitação dos riscos devidos a contaminação do ar, ruído e vibrações nos locais de trabalho.