



O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SADIO E A RESISTÊNCIA DO EMPREGADOR EM FORNECÊ-LO: UMA AFRONTA CONSTITUCIONAL

Diandra Santos Mello¹
Rosanna Claudia Vetuschi D Eri²

RESUMO: O presente trabalho tem como tema o meio ambiente do Trabalho sadio e a resistência do empregador em fornecê-lo como sendo uma afronta constitucional. A pesquisa abrangerá desde concepção social à necessidade de um ambiente sadio até a legislação para proteção do trabalhador, e inclusive as mais recentes decisões dos tribunais brasileiros . Se buscará ainda, direcionar o olhar, a um novo foco , qual seja: se o ambiente de trabalho sadio depende do empregador observar, com rigor, as normas necessárias, e com isso o trabalhador diretamente e a sociedade, de forma indireta, não sofram as consequências de uma possível irresponsabilidade, do empregador, em não cumprir o *mandamus* constitucional. Uma nova mentalidade à proteção ao meio ambiente, do trabalhador, deve ser encarada . Será apresentado no que consiste o meio ambiente de trabalho sadio e as diversas leis que foram se adequando no decorrer dos tempos conforme as mudanças sociais o exigiam. Dando seguimento, será feita uma demonstração, doutrinaria e jurisprudencial, sobre a afronta direta do empregador e a insistência do mesmo em não respeitar garantias constitucionais, tais como direito á vida e ao trabalho saudável. E, a seguir, serão trazidos os posicionamentos mais recentes dos tribunais, como forma do Estado, através do Poder Judiciário intercede nessa complexa situação.

Por fim, serão apontadas algumas das causas observadas pelo judiciário, com o intuito de que encontrando a causa a discussão sobre o tema se torne mais plausível para que sejam atendidos os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e demais princípios existentes e norteadores do direito ambiental. A pesquisa visa demonstrar o cerne do problema para que o direito ao meio ambiente saudável do trabalho efetive um direito fundamental, e seja

¹ Advogada OAB/RS 101.624. Endereço eletrônico: diandra.mello@yahoo.com.br

² Advogada OAB/RS 27.972. Professora da FAMES. Mestre em Integração Latino-americana.rvetuschi@hotmail.com

regra para todo empregador e não apenas um item para se obter destaque empresarial.

Palavras-chaves: Direito fundamental; Meio Ambiente; Responsabilidade do Empregador; Trabalhador.

ABSTRACT: This work has as its theme the environment Sound Labor and employer resistance to supply it as a constitutional affront. The research will cover from social conception to the need for a healthy environment to the legislation for worker protection, and even the most recent decisions of the Brazilian courts. If you still seek, direct look, a new focus, namely: the healthy working environment depends on the employer to observe rigorously the necessary standards, and that the worker directly and society, indirectly, do not suffer the consequences of a possible irresponsibility, the employer fail to comply with the constitutional mandamus. A new mentality to environmental protection, the worker should be considered. It will be presented in what is the environment of healthy work and the various laws that have been adapting throughout the ages as the social changes demanded. Following a demonstration will be made, doctrine and jurisprudence on the direct affront of the employer and the insistence of the same in not respecting constitutional guarantees such as the right to life and health work. And then, the most recent positions of the courts will be brought as a form of the State, through the Judiciary intercedes in this complex situation. Finally, we will present some of the reasons observed by the judiciary, in order that finding the cause of the discussion on the subject becomes more plausible that the constitutional principles of human dignity and other existing and guiding principles of environmental law are met . The research aims to demonstrate the crux of the problem so that the right to healthy environment work efetive a fundamental right, and it is a rule for every employer and not just an item to get corporate attention..

Keywords: Environment; Fundamental right; Responsibility of the Employer; Worker.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Este estudo se insere na linha de pesquisa de direitos e garantias fundamentais, abrangendo o direito constitucional, do trabalhador, a um ambiente laboral sadio e a afronta constitucional, quando desrespeitado, buscando identificar formas que viabilizem a efetivação do direito em questão.

Vive-se em um Estado de Direito que exige a proteção aos direitos fundamentais, dentre eles o direito a vida e ao ambiente do trabalho sadio, tal proteção advém da necessidade de legitimação por parte do Estado.

Sob o prisma da importância dada à busca pela efetiva proteção à dignidade da pessoa humana, como marca da nova ordem jurídica constitucional vigente, não se pode olvidar que, em especial a partir da década de 70, passou-se a discutir uma nova questão no cenário mundial, correlata à qualidade de vida do ser humano e sua própria sobrevivência: a proteção ao meio ambiente. Destaca-se, sobre este viés, a célebre Declaração de Estocolmo, de 1972, aprovada na Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente, como o primeiro documento internacional que contemplou a necessidade dos povos em proteger o meio ambiente, elencado como prioridade.

A Constituição Federal de 1988, ao tutelar o meio ambiente, tem como finalidade à proteção da vida humana como valor fundamental. E, ao considerar incluído o local de trabalho no conceito de meio ambiente, a proteção constitucional se volta à prevenção dos riscos ambientais para resguardar a saúde físico-psíquica do trabalhador enquanto cidadão, conforme previsto, inclusive, no bojo de seu art. 7º, inciso XXII. Nossa Carta Magna também, no art. 170, enaltece o trabalho humano e estabelece, dentre outros, o princípio da defesa do meio ambiente (VI).

Diante de um direito recente e de extrema relevância, que é o tema desta pesquisa, o Direito Ambiental do Trabalho, surge novas normas regulamentadoras do ambiente laboral dos trabalhadores, as quais devem ser respeitadas rigorosamente.

O Princípio da Precaução, nº 15 da Declaração do Rio/92 sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável foi proposto na Conferência no Rio de Janeiro, em junho de 1992, que o definiu como "a garantia contra os riscos

potenciais que, de acordo com o estado atual do conhecimento, não podem ser ainda identificados". De forma específica assim diz o Princípio 15: "Para que o ambiente seja protegido, serão aplicadas pelos Estados, de acordo com as suas capacidades, medidas preventivas. Onde existam ameaças de riscos sérios ou irreversíveis, não será utilizada a falta de certeza científica total como razão para o adiamento de medidas eficazes, em termos de custo, para evitar a degradação ambiental"³.

Chega-se então a uma questão: Se o meio ambiente do trabalho é o local em que se passa a maior parte da vida, se este local deve ser condizente com a dignidade da pessoa humana para que o trabalhador alcance plena saúde, física e mental, enquanto laborando para seu sustento e de sua família e ainda de forma menos direta, dedicando-se ao ecossistema, então se indaga o porquê de muitas vezes ainda é possível constatar a falta de percepção, por parte de quem deve cumprir a lei, de que o meio ambiente em que se vive deve ser digno.

Procura-se a razão das dificuldades encontrada pelos empregadores ou mesmo a negativa em cumprir e de passar aos seus subordinados os que deve ser feito e como deve ser feito para que o ambiente de trabalho se torne seguro, salubre, enfim, objetivando se alcançar um ambiente de trabalho condizente com o que se é de direito cominado com o direito constitucional e fundamental que é a dignidade da pessoa humana.

Um direito somente será considerado fundamental quando sua inobservância implicar na impossibilidade de exercer o direito à vida, ou seja, aquele direito (fundamental) deve ser essencial para o exercício do mais fundamental dos direitos, o direito à vida. (GARCEZ, 2011, p. 326)

A presente pesquisa, objetiva identificar as normas nas quais o Direito Ambiental do Trabalho se fundamenta, inclusive com uma observação constitucional e jurisprudencial.

Primeiramente exibir a evolução histórica do trabalhador e seu ambiente de trabalho perante as diversas normas regulamentadoras que apontam no decorrer dos anos e de acordo com a necessidade da sociedade

³ www.mma.gov.br – Ministério do Meio Ambiente

da época. Num segundo momento demonstrar o surgimento do Direito do Trabalho

Ademais, relacionar o direito ao meio ambiente do trabalho como um direito fundamental ao ser humano enquanto trabalhador, contextualizando-os (o trabalhador e seu ambiente de trabalho) às margens da Constituição Federal do Brasil.

O tema analisado neste trabalho de pesquisa é de extrema relevância para o trabalhador, para o empregador e para toda a sociedade, considerando a complexa discussão que envolve diferentes atores sociais . Discussão e comprometimento que precisa ser, urgentemente enfrentado.

As consequências , e a demora, em efetivar tais direitos tem sido famílias desamparadas emocionalmente e financeiramente, conseqüentemente acarretando um ônus ao Estado e a toda a sociedade de mediato.

Com relação ao método de pesquisa, o mesmo será bibliográfico, uma vez que o tema em questão parte de fundamentos teóricos, verificando a jurisprudência. Nesse aspecto, o estudo doutrinário dos especialistas no assunto torna-se a forma mais adequada de abordagem.

1. O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SADIO COMO DIGNIDADE DO TRABALHADOR

As sábias palavras de Arendt (2010), citando Karl Marx, já celebravam a importância do trabalho para o homem:

Tudo o que o trabalho produz destina-se a alimentar quase imediatamente o processo da vida humana, e esse consumo, regenerando o processo vital, produz - ou antes, reproduz – nova 'força de trabalho' de que o corpo necessita para seu posterior sustento.(ARENDR, 2010)

O surgimento do trabalho subordinado faz nascer o Direito do Trabalho, como resultado da afirmação do intervencionismo estatal em detrimento do liberalismo econômico. Esse intervencionismo estatal na esfera trabalhista, processado através da promulgação de leis e introdução no ordenamento jurídico do constitucionalismo social, fez consolidar o Direito do Trabalho, que

no campo do trabalho subordinado tem funcionado como instrumento de limitação do poder econômico.

Em 22 de dezembro de 1977, considerando a necessidade da adaptação de dispositivos da CLT às alterações decorrentes de modificações de ordem administrativa no Ministério do Trabalho, Previdência Social, alteração de dispositivos de ordem processual ou atinentes à matéria de interesse da Segurança Nacional, seja pela sua própria natureza, seja pelas suas repercussões econômico-sociais⁴ alterou-se novamente o texto infraconstitucional em seu artigo 154, o que vige até os dias de hoje, a seguir:

Artigo 154 - A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

Até então, (1977) a preocupação do legislador era regulamentar dispositivos referindo-se à segurança e medicina aplicáveis a empregadores e trabalhadores. Ainda não havia uma preocupação da norma com o meio ambiente, quanto mais o do trabalho.

É mais recentemente que se desperta para uma autonomia científica do direito ambiental no campo da discussão trabalhista, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) passa a questionar sobre o ambiente de labor, através do Programa Internacional para Melhora das Condições e Meio Ambiente do Trabalho (PIACT) e a Convenção da OIT nº 155, conferência que ocorreu em Genebra no ano de 1981. Essa nova concepção ambiental relaciona valores socioambientais a uma perspectiva de dignidade da pessoa humana.

E, no texto constitucional de 1988, na inteligência do artigo 7º, prevendo um novo ramo do direito, qual seja o do meio ambiente do trabalho, no entanto, necessitando de complementação a fim de execução prática de tal direito fundamental.

⁴ Redação usada no preâmbulo do Decreto Lei nº 229 de 1977, que altera dispositivos da CLT, nas palavras do então Presidente da República Castello Branco.

Como se verifica, no decorrer dos anos houve a criação de diversas normas regulamentadoras que direta ou indiretamente versaram e versam sobre as condições do trabalhador, e o meio ambiente do trabalho.

Portanto, na verificação deste contexto histórico, conclui-se que tais normativas ensejam que os empregadores enquanto possibilitadores de um meio ambiente digno proporcione-o aos empregados, os quais devem também seguir algumas normas para que a cooperação resulte em um ambiente de trabalho que seja condizente com a dignidade da pessoa humana.

Em Estocolmo (1972), foi reconhecido pela Declaração do Meio Ambiente, de forma a tratar-se de um direito fundamental, a proteção ambiental, verificando a preservação da natureza, tutelando a qualidade do meio ambiente em função da qualidade de vida.

O reconhecimento internacional de tais direitos fundamentais, chega ao Brasil, em 1992, momento em que são ratificados na Conferência das Nações Unidas sobre o meio Ambiente e Desenvolvimento, pela Declaração do Rio.

Rocha (2013), leciona sobre estes momentos de formação da consciência pela natureza, objetivando um meio ambiente melhor, e defende que se trata de períodos distintos em que o que vivemos na atualidade seria caracterizado por uma fase de integração mundial, e que o Direito Ambiental nasce como resultado da ética e do paradigma ambientalista emergente entre os anos de 1960 e 1970. Afirma que *“estabelece-se, após essa fase um paradigma de proteção do meio ambiente de forma mais global, amparado por preocupações introduzidas pelos movimentos ambientais.”*

A Lei que rege a Política Nacional do Meio Ambiente, nº 6.938 de 1981, conceitua meio ambiente como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

Já na Constituição Federal de 1988 em seu art. 225, caput, estabelece que “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”.

Para Souza (2007), o direito ambiental é extensivo e nesse diapasão a doutrina tenta elencar suas variadas formas dando uma classificação a cada

um, no entanto, Sarlet *apud* Souza (2007), conclui que o “*conceito de meio ambiente é unitário, na medida em que é regido por inúmeros princípios, diretrizes e objetivos que compõem a Política Nacional do Meio ambiente*”.

Embora o conceito de meio ambiente seja unitário, o mesmo é abrangente como dito anteriormente e, nessa imensidão aporta o meio ambiente do trabalho, que se enquadra no texto constitucional onde este deve ser um ambiente equilibrado em consonância com a qualidade de vida do trabalhador.

O meio ambiente do trabalho compreende o local em que o trabalhador exerce suas atividades ou desenvolve seu trabalho, e, nas palavras de Souza (2007), sendo o meio ambiente do trabalho, o local onde o trabalhador passa a maior parte de seu tempo, não há como falar em qualidade de vida sem considerar este aspecto do meio ambiente geral.

A doutrina classifica o meio ambiente do trabalho como um ambiente artificial, de acordo com Sirvinskas (2003, p. 277), o Meio Ambiente Artificial “*é aquele construído pelo homem. É a ocupação gradativa dos espaços naturais, transformando-os em espaços artificiais*”. Tal ambiente artificial não necessariamente será o ambiente de uma empresa ou fábrica, mas o local onde se trabalha, que pode ser externo como o caso dos agricultores ou em máquinas como carros e ônibus.

O bem estar físico ou mental do trabalhador em seu ambiente de trabalho é um direito fundamental garantido constitucionalmente como já visto antes, para tal, basta à execução das normas pelas partes interessadas, seja ela empregada ao empregador.

Por outra banda, direito fundamental nada mais é do que aquele direito do cidadão que recebe a proteção constitucional. São direitos garantidos e limitados no tempo e no espaço, objetivamente vigentes numa ordem jurídica concreta. (GARCEZ, 2011).

Os direitos fundamentais, positivados na Constituição Federal de 1988, são prerrogativas imprescindíveis para que cada cidadão possa exercer com plenitude o direito à vida.

Segundo Antunes (1998, p. 25), “*o primeiro e mais importante princípio do Direito Ambiental é que: o direito ao ambiente é um Direito Humano Fundamental*”.

Além disso, o direito ao meio ambiente equilibrado é um direito materialmente fundamental, pois permite viver com qualidade e dignidade, conectando-se assim com o direito à vida.

Fala-se em direito materialmente fundamental, pois o direito ao meio ambiente não se encontra elencado de forma expressa entre os demais direitos fundamentais dispostos na Constituição. Entretanto, nem por isso perde seu conteúdo e importância, tendo em vista que o parágrafo 2º, do artigo 5º da Constituição Federal de 1988, declara que os direitos fundamentais elencados não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios adotados.

Os seres humanos constituem o centro das preocupações relacionadas com o desenvolvimento sustentável. Têm direito a uma vida sadia e produtiva em harmonia com o meio ambiente.⁵

A qualidade de vida do trabalhador deve ser equiparada ao seu estado de saúde. Ao ponto que o trabalhador está distante do Direito Privado, passa-se a perceber as condições de trabalho como bem difuso ou coletivo, amparado pela Declaração dos Direitos do Homem e regulado por princípios gerais do Direito Ambiental como o princípio da prevenção e precaução e o princípio do desenvolvimento sustentado. (FIGUEIREDO, 2000)

Rodolfo de Camargo Mancuso *apud* Nascimento (2011), preleciona que o meio ambiente do trabalho é o “habitat laboral” dos trabalhadores, ou seja, é o local em que o homem obtém os meios para prover suas necessidades de subsistência e desenvolvimento para chegar ao sempre esperado equilíbrio social com o ecossistema em que se vive.

A fim de se alcançar a exigibilidade e eficácia do direito ao meio ambiente do trabalho-digno, em condições de uso, sem agredir a saúde física e ou mental do trabalhador ressalta-se uma intervenção estatal em relações privadas por meio de legislação e instrumentos, fala-se em eficácia horizontal dos direitos sociais. (NASCIMENTO, 2011)

Observe-se a proteção ao trabalhador em seu ambiente de trabalho conforme decisões jurisprudenciais dos Tribunais do Trabalho em nossa região e país, começando pelo TRT4 (Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Rio Grande do Sul):

⁵ Princípio nº1 da Declaração do Rio de Janeiro.

AÇÃO COLETIVA. INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. Não pode ser tolerado o tratamento desrespeitoso no ambiente de trabalho, circunstância que afronta à dignidade da pessoa humana. O uso de xingamentos e palavras de baixo calão para a cobrança de trabalho dos empregados caracteriza assédio moral, o qual não é descaracterizado pelo fato de ser generalizado a todos os trabalhadores de determinado setor. A prática adotada pela ré de utilizar prendas como forma de penalização aos vendedores com pior desempenho extrapola os limites do razoável e do poder diretivo patronal. O uso de tais práticas no ambiente de trabalho, vinculadas à produção individual, caracteriza ato ilícito, que enseja dano à personalidade do trabalhador, dando ensejo à pretensão indenizatória. Mantida a condenação imposta no particular⁶.

A desembargadora relatora, Maria Helena Lisot, reconhece que “a prova dos autos demonstra a ocorrência de um ambiente de trabalho de desrespeito e desconsideração para com a dignidade dos trabalhadores”.

Além disso, a excelentíssima desembargadora entende haver ilicitude dos atos praticados pela empregadora a seus empregados no ambiente de trabalho:

Não se ignora que a empregadora, por meio de seu poder diretivo, tenha a prerrogativa de cobrar produção e desempenho de seus empregados. Porém, o uso de mecanismos desrespeitosos e excessivamente agressivos para a cobrança de trabalho caracteriza a ilicitude do ato por abuso do poder diretivo, atraindo a incidência do artigo 187 do Código Civil, pelo qual "também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes." Com efeito, não pode ser tolerado o tratamento desrespeitoso no ambiente de trabalho, circunstância que afronta à dignidade da pessoa humana.

Assim, transcreve-se a parte dispositiva do referido recurso ordinário:

Diante do exposto, nego provimento ao recurso ordinário da reclamada e dou provimento parcial aos recursos ordinários da autora e do Ministério Público do Trabalho para majorar o pagamento da indenização por danos morais para R\$ 2.000,00 (dois mil reais) para cada empregado que se enquadre nos critérios definidos no presente processo.

O TRT4, além de negar o recurso da empresa ré, ainda majorou o valor da indenização por assédio moral no ambiente de trabalho. Verifica-se no caso

⁶ 6ª Turma. Relatora Exma. Desembargadora Maria Helena Lisot. Processo nº 0000368-35.2011.5.04.0471 (RO). Publicação em 25/07/2013.

concreto a violação da saúde mental do trabalhador em seu ambiente de labor, que nesse caso foi reconhecida por decisão de segundo grau e amenizada com a indenização, no entanto, as lembranças do assédio certamente não serão esquecidas facilmente pelas vítimas, ou seja, por trabalhadores que são essenciais ao ecossistema em que vivemos.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), entende que uma vez da não observância das regras eficazes ao ambiente de trabalho sadio e ergonômico, culpado é aquele que não o faz, respondendo com indenizações cabíveis a cada caso concreto.

É proveitoso trazer a tona uma notícia recente do *site* do Ministério Público do Trabalho⁷, em que a 4ª Vara do Trabalho de Sorocaba, São Paulo, condenou a multinacional finlandesa Metso Brasil a pagar multa de R\$ 3 milhões por descumprir um termo de ajuste de conduta (TAC). O acordo, assinado com o Ministério Público do Trabalho (MPT) em janeiro de 2010, previa a adequação da segurança da empresa. O TAC foi firmado após mortes de dois trabalhadores no parque fabril de Sorocaba.

Esta notícia, datada de 30 de outubro de 2013, elucida as conseqüências do descumprimento das normas regulamentadoras do ambiente de trabalho, que objetivam promover a efetiva defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis dos trabalhadores.

É necessário entender e regulamentar, o que a Constituição informa, de forma sistêmica, que todo o trabalhador tem direito a um meio ambiente de trabalho equilibrado, reduzindo as causas que exponham em risco a sua saúde. Caso seja impossível tal redução, deve o trabalhador receber uma remuneração além de seu salário, em virtude do risco ao qual está exposto, no entanto, isto não deve simbolizar uma monetização dos riscos. (MENEZES, 2005)

Atualmente, no mundo, aproximadamente 270 milhões de casos de acidentes de trabalho, provocam 2,2 milhões de mortes. No país, segundo a Previdência Social, há uma morte a cada três horas de jornada diária. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) assegura que isso representa 1,3

⁷ [HTTP://portal.mpt.gov.br](http://portal.mpt.gov.br)- Ministério Público do Trabalho.

milhão de acidentes por ano com 2,5 mil mortes. O alto grau de descumprimento das normas protetiva para os funcionários coloca o Brasil em quarto lugar no ranking mundial, atrás apenas da China, dos Estados Unidos e da Rússia.⁸

Em 2015, o Brasil, mais precisamente a cidade de Florianópolis em Santa Catarina, sediou o Global Healthy Workplace Awards and Summit, encontro mundial de qualidade de vida, segundo reportagem extraída do *site* da FIESC (Federação das Indústrias de Santa Catarina) publicado em abril de 2014:

O evento foi lançado em 2013, em Londres, e o Brasil será o terceiro País a sediar o encontro. O superintendente do SESI, Fabrício Pereira, afirma que receber um evento deste porte contribui para o amadurecimento da discussão de um tema que é recorrente entre lideranças empresariais e governo, além de instituições de pesquisa. "O grande desafio será envolver as indústrias catarinenses, em conjunto com os maiores pensadores mundiais do tema, além de empresas campeãs em promoção de saúde e com presença global, para formular soluções efetivas e inovadoras para uma indústria mais segura, sadio e competitiva". Entidades e organizações como o Banco Mundial e o Fórum Econômico Mundial de Davos há vários anos têm reforçado a importância do capital humano para a competitividade das organizações. "A saúde é elemento fundamental. Ninguém é produtivo, criativo, engajado se não estiver sadio", salienta Pereira.

Pereira ainda comenta sobre a abstenção e adoecimentos por parte dos trabalhadores, e pretende soluções pelas empresas catarinenses:

Os custos relacionados com o adoecimento e absenteísmo (falta ao trabalho) dos trabalhadores são crescentes e podem chegar a 22% da folha de pagamento, segundo relatório elaborado pela Consultoria Mercer Marsh. "Precisamos estudar estratégias para conter esse aumento. As experiências que a equipe do SESI está trazendo da China podem abrir novos horizontes para a criação de uma agenda capaz de inspirar políticas públicas de segurança no trabalho, promoção da saúde e aumento da competitividade das indústrias catarinenses", completa. Para maximizar os resultados, a Organização Mundial da Saúde (OMS) elaborou um modelo de ambiente de trabalho sadio. Para torná-lo mais prático, um grupo de instituições ligadas ao tema criou o Global Healthy Workplace Awards and Summit, evento que propõe a discussão de soluções e programas que promovam a saúde e ambientes de trabalho mais saudáveis, segundo modelo da OMS.

⁸ Reportagem retirada do Jornal Diário de Pernambuco do dia 27/04/2012.

De acordo com Tommy Hutchinson, CEO da i-Genius, umas das organizadoras do evento, as lideranças empresariais precisam entender que "boa saúde é um bom negócio, tanto para o empregador, que tem custos com a perda da produtividade, quanto para o trabalhador, que tem uma melhor qualidade de vida". Para Wolf Kirsten, presidente da International Association for Worksite Health Promotion (IAWHP), evidências científicas comprovam esta tese:

"Empresas que investem ativamente em promoção de saúde no trabalho não apenas atingem redução dos custos com doenças, mas acabam atraindo investidores, com aumento do valor das suas ações no mercado financeiro", diz.

O presidente da Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV), Alberto Ogata, ressalta a relação entre saúde e produtividade.

"Sabe-se que os profissionais saudáveis são mais produtivos e faltam menos ao trabalho. Cuidar do estilo de vida do trabalhador tem correlação cientificamente comprovada com a produtividade-de", afirma. Durante o encontro, os participantes conhecem boas práticas na área e prospectam ações para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores. Além disso, as melhores práticas são reconhecidas em prêmio promovido durante o evento.

A tutela jurídica do meio ambiente do trabalho, até aqui para todos os doutrinadores e interessados no assunto, visa à incolumidade física e psicológica do trabalhador, zelando para que o trabalho possa ser desempenhado de forma hígida e salubre. Contudo, de uma forma menos direta, essa tutela se propõe a resguardar a qualidade de vida de uma coletividade.

3. O EMPREGADOR AFRONTANDO DIREITO CONSTITUCIONAL EM PREJUÍZO DO TRABALHADOR E DA SOCIEDADE

A obrigação, do empregador, em zelar por um ambiente laboral saudável, começa desde as instalações das atividades empresariais, por ocasião da definição do espaço físico da empresa, e que atualmente se tem observado um controle mais rigoroso pelas diferentes esferas de fiscalização, para que sejam expedidos os Alvará competentes, e continua pelos planos de prevenção de riscos ambientais, nos termos da NR9 que estabelece:

NR estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do 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.

Significa então que a obrigação do empregador inicia-se pela prevenção, ou seja, a mera constatação que foi displicente, entenda-se por imperícia, negligência ou imprudência, em relação aos cuidados que deveria tomar por ocasião da contratação do empregado e não o fazendo, assume a responsabilidade objetiva.

O TST, recentemente, no Recurso de Revista n.º RR-9500-45.2005.5.04.0401,, assim decidiu:

“O trabalho representou um risco à saúde do Reclamante, que era previamente portador de Artrose. Portanto, pode ser enquadrado no Grupo II da Classificação de Schilling, mas não sendo a atividade laboral a causa primária da patologia, mas sim fator de agravamento ou acelerador da doença. (sic, a fls. 192).

Portanto, trata-se de caso típico em que a atividade laboral é concausa da doença adquirida, ou seja, conjugada com a principal, concorre para o resultado. É reforço do processo causal, o que por si só gera o dever de indenizar, não se exigindo nexos causal exclusivo na atividade laboral para que o empregador seja responsabilizado.

Ficou constatado pela turma do TST:

Diante disso, tem-se que as condições em que desenvolvida a atividade laboral na Reclamada concorreu para agravar o quadro de artrose apresentado pelo obreiro, que resultou na redução de sua capacidade laborativa. Refere-se como razão de decidir a Lei 11.430/2006, art. 21-A, de onde se depreende que está caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatada a ocorrência de nexos técnico entre o trabalho e o agravo decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade motivadora da incapacidade.

O desembargador discorre sobre a Teoria do Risco:

Não bastasse o nexos causal e a culpa, a responsabilidade do empregador também decorre, no caso, da aplicação da teoria do risco da atividade, que prevê a responsabilidade civil objetiva como forma de obrigação de garantia no desempenho de atividade econômica empresarial, dissociada de um comportamento culposos ou doloso. A teoria do risco da atividade parte do pressuposto de que quem obtém

bônus arca também com o ônus. O parágrafo único do art. 927 do CCB/02 recepcionou tal teoria em nossa legislação. A CF (art. 7.º), ao estipular direitos a medidas de saúde, higiene, entre outros, impõe dever objetivo, que permite exame objetivo da culpa”.

Observe-se que o trabalhador já era portador de Artrose, então qual seria a responsabilidade do empregador? Conforme melhor entendimento não poderia ter sido aproveitado numa função que pioraria a sua situação.

Continuando a analisar a NR9 verifica-se que o empregador ao iniciar o seu empreendimento econômico deve considerar as medidas de segurança, para propiciar um ambiente sadio, como essenciais para evitar qualquer risco.

A referida normativa afirma que o PPRA é parte integrante do conjunto mais amplo das iniciativas da empresa no campo da preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores.

A participação dos trabalhadores através dos seus sindicatos de classe também é oportunizada na referida norma, quando afirma que: “a NR estabelece os parâmetros mínimos e diretrizes gerais a serem observados na execução do PPRA, podendo os mesmos ser ampliados mediante negociação coletiva de trabalho”.

Importante ressaltar que são considerados riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, conforme também definição da própria norma, que , continua, em “função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador”.

Conforme dispõe o inciso I do artigo 3º da Lei 6.938/81 que regulamenta a Política Nacional do Meio Ambiente , define meio ambiente como o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas; ainda a degradação da qualidade ambiental, como sendo a alteração adversa das características do meio ambiente e a poluição é definida como sendo a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente prejudique a saúde dentre outras consequências negativas, daí ser importante que ,o empregador, dê total importância ao tema.

Considerando os lamentáveis índices apresentados pela OIT, se constata que o empregador não está cumprindo com as determinações legais, prejuízo que repercute em toda a sociedade.

Conforme a referida organização internacional, no mundo, as doenças profissionais continuam sendo as principais causas das mortes relacionadas com o trabalho, de um total de 2,34 milhões de acidentes de trabalho mortais a cada ano, 321.000 se devem a acidentes. Isso equivale a 5.500 mortes por dia.

Pela estimativa acima mencionada a cada 15 segundos, um trabalhador morre de acidentes ou doenças relacionadas com o trabalho e a cada 15 segundos, 115 trabalhadores sofrem um acidente laboral.

No Brasil, estudos referentes ao biênio 2012/2014, publicados em 2015 revelam que tem-se um número total de 5.211.635 de empresas, que tiveram ao menos um vínculo ou uma concessão de benefício acidentário. Tais empresas empregaram em média nesse biênio 42.779.928,33 empregados, produzindo uma casuística acidentária média de 292.847,50 benefícios.

Esses dados demonstram, com clareza, a falta de comprometimento com um ambiente laboral sadio que evite acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, dentre outros males provocados ao trabalhador e à sociedade como um todo.

A afronta à Constituição já se dá no art. 6 do referido diploma, quando estabelece que são direitos sociais a saúde e o trabalho dentre outros.

Ainda ao art. 7º XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

E o art. 225, do mesmo diploma, em que determina que 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.

Desta forma verifica-se que inexistente prevenção, não prevenindo deve arcar com o dano causado, é inadmissível que o trabalhador, maior vítima, e a sociedade como um todo, sejam obrigados a suportar o prejuízo.

O Poder Judiciário tem se mostrado atuante na área do Direito Ambiental do Trabalho, no que tange a dignidade do trabalhador em seu

ambiente de labuta. Suas manifestações tem ocorrido na aplicação em casos concretos, conforme sentenças e acórdãos, além de eventos que objetivam pavonear o assunto.

Em outubro de 2015, realizou-se no TST, o Seminário Internacional Trabalho Seguro 2015, em que um dos palestrantes foi o médico oncologista e cientista Drauzio Varella.

O seminário foi uma realização do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que instituiu o Programa Trabalho Seguro em 2012, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), e da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat). O encontro teve como objetivo discutir a saúde e segurança no meio ambiente de trabalho.

De acordo com notícia oriunda da página *online* do TST, o especialista Drauzio Varella relatou que as pessoas tendem a pensar que "*nunca vai acontecer nada*" com elas e deixam de tomar certos cuidados, estando associado ao desrespeito com "o corpo humano".

O especialista ficou impressionado com o número de 700 mil acidentes de trabalho registrados por ano no Brasil, no entanto, o médico se mostrou otimista. Na opinião dele, a maioria dos empresários já incorporou a ideia de que a saúde do trabalhador é um importante capital para a empresa, e destacou: "*quando uma empresa favorece a saúde do empregado, ela recebe de volta um aumento na produtividade*".

A coordenadora do Comitê Gestor Nacional do Programa Trabalho Seguro 2016, ministra Maria Helena Mallmann, também apontou a relevância do tema, afirmando que o número de ações envolvendo esta temática está cada vez mais crescente, bem como os afastamentos do trabalho por transtornos mentais causados pelas condições do ambiente de trabalho.

De acordo com os dados do Anuário Estatístico da Previdência Social de 2015, o INSS (Instituto Social de Previdência Social) ressalta a importância da implementação de metodologias para a identificação da natureza acidentária dos transtornos mentais ou comportamentais.

Conforme estatísticas, o número de auxílios-doença concedidos em razão deste tipo de moléstia tem crescido drasticamente: de 2006 para 2007, por exemplo, subiu de 615 para 7.695 e, no ano seguinte, passou para quase 13 mil.

O posicionamento do TRT4 é no sentido de que a ausência de documentos de elaboração obrigatória e fundamental para a prevenção de acidentes e para assegurar ambiente de trabalho seguro aos trabalhadores configurando conduta negligente das empresas, no que se refere ao ambiente laboral, o que caracteriza culpa pela ocorrência de acidente de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise que foi proposta no decorrer deste estudo refere-se, sobretudo, à necessidade de um ambiente de trabalho saudável como forma de alicerçar a dignidade da pessoa humana, especificamente do trabalhador e a responsabilidade direta do empregador no processo.

Não é admissível que o processo de modernização e desenvolvimento tecnológico, sacrifique a saúde do trabalhador, e a sociedade tenha que arcar com as consequências do descaso e inércia do empregador que sobrepõe o interesse , individual ,do lucro sobre os interesses coletivos.

No decorrer do estudo, se teve a percepção de que a sociedade, o Poder Judiciário, junto com outros órgãos públicos como o Ministério Público do Trabalho e organizações internacionais estão contribuindo com a prevenção no meio ambiente laboral.

O efetivo cumprimento das normas básicas de preservação de um meio ambiente de trabalho minimamente sadio é uma obrigação constitucional e social, não , apenas, de interesse restrito dos trabalhadores mas sim do interesse da coletividade.

Criar uma cultura ambientalista, destacando a do trabalho, deve ser o foco principal, e deve iniciar-se pelo empregador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Paulo Bessa. **Direito Ambiental**. 2ª Edição. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1998.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 11.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

BARBOSA, Maria da Graça Bonança. **O trabalho por produção e a saúde do trabalhador.** In: Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho Rural, 13, 2007, Barretos/SP.

BELTRAN, Ari Possidonio. **O Direito do Trabalho e os Direitos Fundamentais.** São Paulo: LTR, 2002.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho.** 1943.

BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** 1948.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil.** 1988.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho.** Carta de Brasília alinha diretrizes para prevenir acidentes de trabalho. Disponível em: <http://ext02.tst.gov.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_area_noticia=ASC&p_cod_noticia=13053>. Acesso em: 26 out. 2011.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho.** Trabalho em condições precárias gera indenização a cortador de cana. Disponível em: <http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=12723&p_cod_area_noticia=ASCS>. Acesso em: 19 out. 2011.

_____. **Federação das Indústrias de Santa Catarina.** Notícia. 2013. Disponível em <<http://www2.fiescnet.com.br> > Acesso em 19 abr. 2014.

_____. **Ministério do Meio Ambiente: Princípios. 2013.** Disponível em: <<http://mma.gov.br>> Acesso em 20 set. 2013.

_____. **Ministério Público do Trabalho: Estatísticas. 2013.** Disponível em <<http://portal.mpt.gov.br>> Acesso em 23 abr.2016.

_____. **Organização Internacional do Trabalho.** Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/news_all> Acesso em 23 abr.2016.

_____. **Jus Navigandi:** Doutrina. 2008. Disponível em <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5815>>. Acesso em: 15 set. 2008.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho:** Jurisprudência. 2016. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br>>. Acesso em: 22 abr. 2016.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho:** Jurisprudência. 2016. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br>>. Acesso em: 22 abril 2016

CAMARGO, Beatriz. **Pesquisador prega extinção do trabalho por produção.** Disponível em: <www.reporterbrasil.com.br/exibe.php?id=1139>. Acesso em: 14 out. 2011.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. CLT; LTR, 2016.

DE SANCTIS, Frei Antonio. **Encíclicas e documentos sociais: da Rerum Novarum à Octogésima Adveniens**. São Paulo: LTr, 1972, v. I.

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. **Direito do Trabalho rural: estudos em homenagem a Iruny Ferrari**. São Paulo: LTr, 1998.

FAUSTO, Boris. **Trabalho urbano e conflito social**. Rio de Janeiro: Difel, 1976.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2000.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. **Modalidades de contratação no meio rural e o consórcio de empregadores**. Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, 2000.

LEMES, Viviane Aparecida. **A figura jurídica do consórcio de empregadores rurais**. São Paulo: LTr, 2005.

MELO, Raimundo Simão de. **Meio Ambiente do Trabalho: Prevenção e Reparação**. Revista do Ministério Público do Trabalho. São Paulo; Ltr. 1997.

MENEZES, Fernanda Gonçalves de. **Meio Ambiente de Trabalho e a monetização dos riscos**. In: Revista do Congresso Internacional de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho de Santa Maria/Santa Maria, 2005.

NASCIMENTO, Carlos Francisco do. **Direito Ambiental do Trabalho: uma nova orientação do direito ambiental**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIV,n.92, set 2011. Disponível em : <<http://www.ambito-juridico.com.br>> . Acesso em out. 2013

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito Ambiental do Trabalho**. 2ª Edição. São Paulo: Atlas, 2013.

ROSSATO, Ricardo; ROSSATO, Ernélcio; ROSSATO, Elisiane Rubin. **As Bases da Sociologia**. Santa Maria: Biblos,2006;

SIRVINSKAS, Luis Paulo. **Manual de Direito Ambiental**. 2ª Edição. São Paulo: Saraiva Jurídico,2003.

SOUZA, Robsneia Paula Machado. **O meio ambiente do trabalho equilibrado como direito fundamental do trabalhador**. In:Âmbito jurídico, Rio Grande, X, n.40, abr 2007. Disponível em <<http://portal.mpt.gov.br>> Acesso em out. 2013.