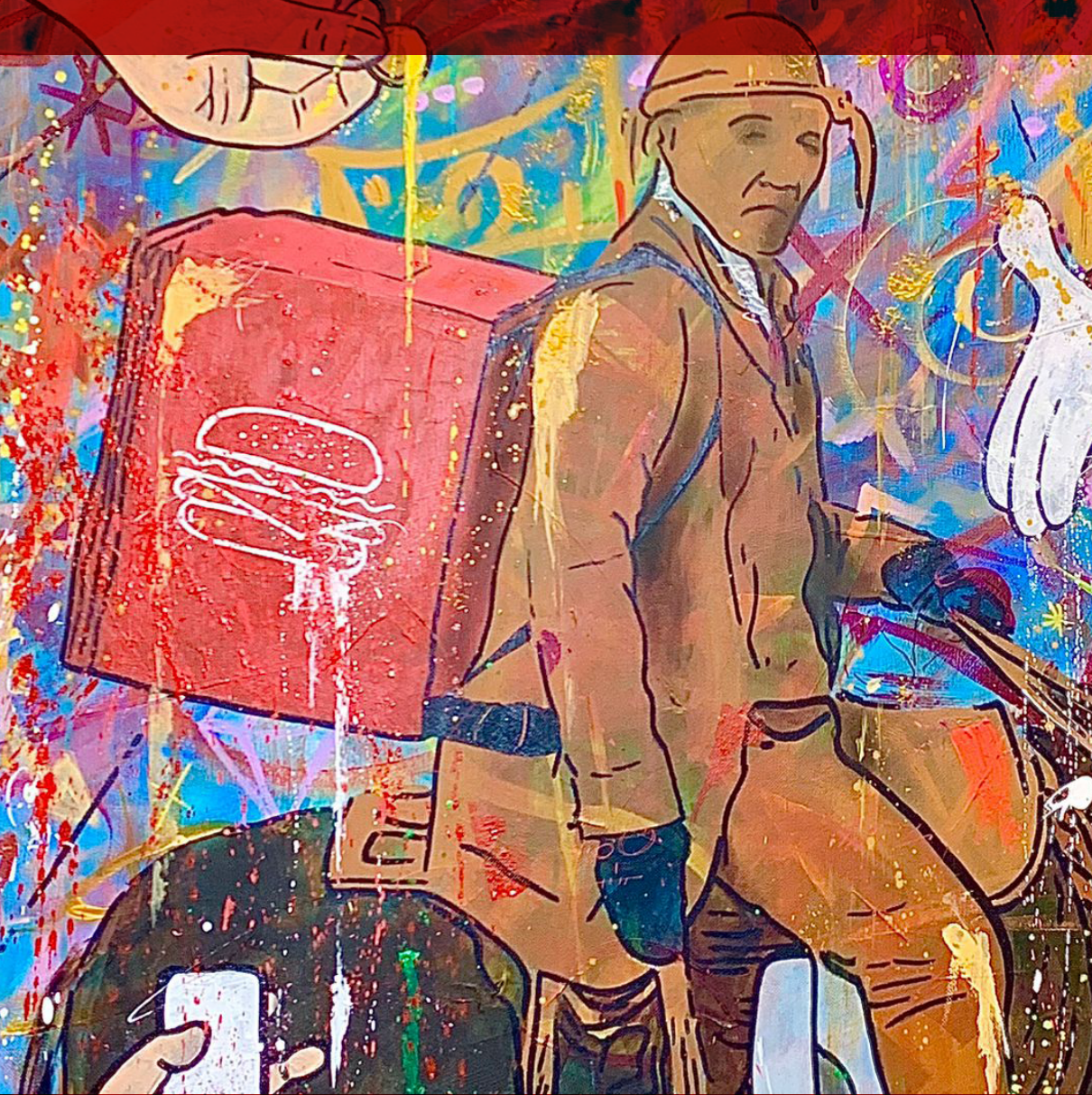


CODEMAT

**20 Anos de Atuação na Defesa do Meio Ambiente
do Trabalho e na Promoção da Saúde
do Trabalhador e da Trabalhadora**



Bruno Choairy Cunha de Lima
Bruno Gomes Borges da Fonseca
Cirlene Luiza Zimmermann
Patrick Maia Merisio
Silvio Beltramelli Neto
Coordenadores(as)/Organizadores(as)

Eveline Knychala Jambo
Joyce Angelica Freire Messa
Micaillovitch Andre Ferreira
Normalizadores(as)

VOLUME I

 **MPT** | 2023

Bruno Choairy Cunha de Lima
Bruno Gomes Borges da Fonseca
Cirlene Luiza Zimmermann
Patrick Maia Merisio
Silvio Beltramelli Neto
Coordenadores(as)/Organizadores(as)

CODEMAT

**20 Anos de Atuação na Defesa do Meio Ambiente
do Trabalho e na Promoção da Saúde
do Trabalhador e da Trabalhadora**

VOLUME I

Eveline Knychala Jambo
Joyce Angelica Freire Messa
Micailovitch Andre Ferreira
Normalizadores(as)

Brasília
MPT
2023

Ministério Público do Trabalho
Procuradoria-Geral do Trabalho

José de Lima Ramos Pereira - Procurador-Geral do Trabalho

Maria Aparecida Gugel - Vice-Procuradora-Geral do Trabalho

Gláucio Araújo de Oliveira - Diretor-Geral

Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora – Codemat

Cirlene Luiza Zimmermann - Coordenadora Nacional (2023)

Juliane Mombelli - Vice-Coordenadora Nacional (2023)

Secretaria de Comunicação Social da PGT – Secom

Sebastião Vieira Caixeta – Secretário de Comunicação Social (2023)

Philippe Gomes Jardim – Secretário Adjunto de Comunicação Social (2023)

Arte da Capa

Tiago Muniz Cavalcanti

Projeto Gráfico

Gráfica Movimento

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Biblioteca da Procuradoria-Geral do Trabalho)

C669

Codemat : 20 anos de atuação na defesa do meio ambiente do trabalho e na promoção da saúde do trabalhador e da trabalhadora / coordenadores, Bruno Choairy Cunha de Lima ... [et al.] ; normalizadores, Eveline Knychala Jambo, Joyce Angelica Freire Messa, Micailovitch Andre Ferreira – Brasília : Ministério Público do Trabalho, 2023.
2 v.

Inclui bibliografia.

ISBN 978-65-89468-34-9 (Digital)

ISBN 978-65-89468-33-2 (Físico)

1. Direito do trabalho. 2. Ambiente do trabalho. 3. Saúde do trabalhador. I. Lima, Bruno Choairy Cunha de. II. Brasil. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (Codemat).

CDDir 341.6

SUMÁRIO

11

Prefácio

José de Lima Ramos Pereira

15

Apresentação

Cirlene Luiza Zimmermann, Luciano Lima Leivas e Márcia Cristina
Kamei Lopez-Aliaga

23

A derrelição do trabalho e os seus adoecimentos e padecimentos

Ricardo Antunes e Luci Praun

PARTE I - TEORIA GERAL E PRINCÍPIOS DO DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO

47

Democracia e meio ambiente do trabalho: Um paradigma da saúde democrático

Michel Miné

75

Direito Fundamental ao Meio Ambiente do Trabalho Seguro e Saudável. A Declaração de 1998 da Organização Internacional do Trabalho e a Ampliação Instrumental para a Concretização da Tutela Plena da Saúde do Trabalhador

Augusto Grieco Sant'Anna Meirinho

99

Ambientes de Trabalho Seguros e Saudáveis: Um Princípio e um Direito Fundamental no Trabalho

José Ribeiro

123

Direito Humano ao Meio Ambiente de Trabalho Seguro e Saudável: Uma Norma de *Jus Cogens* Constitutiva do Trabalho Decente

Silvio Beltramelli Neto

169

Trabalho Decente, Meio Ambiente do Trabalho e a Situação Brasileira: aspectos normativos

José Claudio Monteiro de Brito Filho

185

Meio Ambiente do Trabalho no Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos

Lorena Vasconcelos Porto

205

A "Nova" NR-01 e a Autogestão do Meio Ambiente do Trabalho: Entre a Ficção, a Normatividade e a Realidade

Guilherme Guimarães Feliciano e Paulo Roberto Lemgruber Ebert

235

O Direito Socioambiental sob as Óticas dos Acidentes de Trabalho Ampliados, da Proteção aos Trabalhadores e às Populações Vulneráveis e do Direito à Memória

Alessandro Santos de Miranda

263

Projeções do Princípio da Responsabilidade Intergeracional no Meio Ambiente do Trabalho

Alberto Bastos Balazeiro e Afonso de Paula Pinheiro Rocha

277

A Discriminação contra as Pessoas Adoecidas pela Degradação do Meio Ambiente do Trabalho

Cirlene Luiza Zimmermann

311

Contribuições Transdisciplinares para Efetividade da Responsabilidade Civil Ambiental do Trabalho Frente à Incerteza e à Indeterminação na Sociedade de Risco

Guilherme Kirtschig

PARTE II - TUTELA COLETIVA EM MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA

345

Meio Ambiente do Trabalho – Atuação do MPT em Acidentes Ampliados

Leomar Daroncho

377

O MPT no Enfrentamento do Litígio Estrutural da Barragem Pera Jusante: Preponderância da Autocomposição

Gisele Santos Fernandes Góes e Ney Maranhão

391

Greve Ambiental Individual e Coletiva: Controvérsias

Sílvia Teixeira do Vale e Rosângela Rodrigues Lacerda

417

A Efetividade do Direito de Recusa na Legislação Brasileira

Ana Luiza Horcades e Dercylete Lisboa Loureiro

443

ADI 3395 e a Competência Jurisdicional para Causas Envolvendo Meio Ambiente do Trabalho de Servidores Estatutários

Ednaldo Rodrigo Brito da Silva

475

O Papel da Advocacia no Enfrentamento das Questões de Saúde e Segurança do Trabalho

Otávio Pinto e Silva

501

**O Critério da Transcendência no Recurso de Revista em Ações
Civis Públicas Ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho**

Celia Regina Camachi Stander

Galeria de Coordenadores (as) e Vice-Coordenadores (as) Nacionais



2023 - Atual



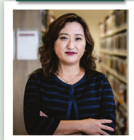
Cirlene Luiza Zimmermann
Coordenadora Nacional

2023 - Atual



Juliane Mombelli
Vice-Coordenadora Nacional

2019 - 2023



Marcia Cristina Kamei Lopez Aliaga
Coordenadora Nacional

2019 - 2023



Luciano Lima Leivas
Vice-Coordenador Nacional

2022 - 2023



Cirlene Luiza Zimmermann
Coordenadora-Adjunta

2022



Luana Lima Duarte Leal
Coordenadora-Adjunta

2015-2019



Leonardo Osório Mendonça
Coordenador Nacional

2017-2019



Juliana Carreiro Corbal Oitaven
Vice-Coordenadora Nacional

2016-2017



Raymundo Lima Ribeiro
Vice-Coordenador Nacional

2015-2016



Rodrigo Raphael Rodrigues de Alencar
Vice-Coordenador Nacional

Galeria de Coordenadores (as) e
Vice-Coordenadores (as) Nacionais



2012-2015



Philippe Gomes Jardim
Coordenador Nacional

2012-2015



Ronaldo José de Lira
Vice-Coordenador Nacional

2010-2012



Roberto Portela Mildner
Coordenador Nacional

2010-2012



Everson Carlos Rossi
Vice-Coordenador Nacional

2005-2010



Alessandro Santos de Miranda
Coordenador Nacional

2005-2010



Iros Reichmann Losso
Vice-Coordenador Nacional

2010



Roberto Portela Mildner
Vice-Coordenador Nacional

2004-2005



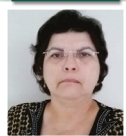
Maria Helena da Silva Guthier
Coordenadora Nacional

2004-2005



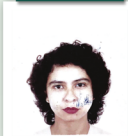
Ana Francisca Moreira de Souza Sanden
In memoriam
Vice-Coordenadora Nacional

2003-2004



Evanna Soares
Coordenadora Nacional

2003-2004



Maria Helena da Silva Guthier
Vice-Coordenadora Nacional

PREFÁCIO

Em 2023, a Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora – a nossa CODEMAT – completa duas décadas, que marcaram a história do Ministério Público do Trabalho no cumprimento de sua missão na defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalho.

Com a Constituição Federal de 1988, a preocupação com a preservação do meio ambiente do trabalho surge no cenário jurídico pátrio após a forte influência da Declaração de Estocolmo, de 1972, e da Declaração de Veneza, de 1986, seguidas das importantes reflexões ambientais entabuladas na Conferência da Terra, no Rio de Janeiro, em 1992, que solidificaram os princípios elementares do direito ambiental e começaram a transcender os mais variados aspectos da vida em sociedade, em especial, na seara laboral.

Diretamente conectado com os anseios ambientalistas para um meio laboral hígido, seguro e saudável, é oportuno o destaque ao Caso da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus, ocorrido em 1998, em que a Corte Interamericana de Direitos Humanos considerou o Brasil responsável pela violação de direitos humanos por deixar de assegurar condições equitativas e satisfatórias com vistas a garantir a segurança, a saúde e a higiene no trabalho e prevenir acidentes do trabalho. O caso emblemático corporifica a relevância da CODEMAT, inclusive, frente ao reconhecimento da justiciabilidade imediata dos direitos sociais, na forma julgada no Caso *Lagos del Campo versus Peru*.

Em que pese a importância da qualidade do meio ambiente laboral para a existência digna do trabalhador e da trabalhadora, apenas em julho de 2022, na 110ª Conferência Internacional do Trabalho, a Organização Internacional do Trabalho acrescentou *segurança e saúde* aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

Todavia, a essencialidade do trabalho seguro e saudável para toda trabalhadora e para todo trabalhador, desde a criação da CODEMAT, há 20 anos, já era de reconhecimento formal pelo MPT, que tinha como uma verdadeira bússola conduzir sua atuação prioritária na direção do trabalho digno, do trabalho decente e do desenvolvimento sustentável, em prol das presentes e das futuras gerações.

Com a reconfiguração do Estado Democrático de Direito para o Estado Socioambiental de Direito, que traz a convergência dos direitos sociais e a liberdade ambiental oriunda do processo democrático a partir do neoconstitucionalismo, a CODEMAT ocupa posição de protagonista, inclusive, quando resgatamos seu papel heroico durante os tempos sombrios trazidos pela pandemia da COVID-19.

O tema sempre foi complexo, relevante, interessante, mas, acima de tudo, apaixonante. A cada conquista da jovem e madura CODEMAT assistiu-se o amor pela transformação social, comprometida com a responsabilidade de efetivar a reconstrução das relações humanas com o escopo de promover a cultura da preservação, da sustentabilidade e da progressividade, de modo a introduzir no seio da sociedade o desenvolvimento da empatia, da compaixão e da conscientização pela internalização do compromisso com o cuidado pela saúde e pela vida alheia.

O meio ambiente centraliza-se na figura humana (princípio da ubiquidade), que se traduz no principal elemento da natureza a trazer impactos no planeta Terra, em todos os contextos sociais, o que faz com que se exija a responsabilização dos seres humanos para implementar inovações que se coadunam com as diretrizes da sociedade 5.0, repensada num processo evolutivo pela busca incessante de qualidade de vida, de inclusão e de sustentabilidade. Nesse sentido, o antropoceno surge com mais robustez frente aos problemas ecológicos mentais, sociais e ambientais e às questões tecnológicas refletidas pelo avanço da Internet das Coisas para as relações laborais e um novo desenho para o meio laboral: o metaverso.

Do paradigma analógico ao caminho do novo normal – o paradigma digital – , o espaço em que atividades laborais desenvolvem-se precisa do olhar atento do Ministério Público do Trabalho, dos Poderes da República – Legislativo, Executivo e Judiciário – , das Universidades, centros de estudos acadêmicos e demais órgãos públicos e instituições privadas para a eficiência de medidas concretas para a redução de riscos inerentes ao trabalho, seja por meio de normas de saúde, higiene e segurança, seja pela promoção de políticas públicas preventivas que atuem na consciência da coletividade por iniciativas de ecologia social voltadas à reconstrução de relações humanas que expressam a permeabilidade entre direito, meio ambiente, trabalho, cultura e educação.

O mundo cada vez mais global e interconectado sob o prisma coletivo traz a ideia paradoxal da importância da ação de cada indivíduo para a melhoria contínua do meio ambiente, atrelado à progressividade desses direitos e à necessidade de se pensar no hoje e, sobretudo, no amanhã, ao se questionar sobre o futuro das gerações vindouras pelo caráter transgeracional desse ramo do direito, para questões tradicionalmente preocupantes e por novas formas de exploração da energia humana laboral.

Por isso, ao comemorar seus 20 anos, a CODEMAT presenteia a sociedade com estudos qualificados, expressados em artigos que trazem a visão mais moderna e progressista do direito ambiental do trabalho, na condição de direito fundamental que constitui pilar do Estado Democrático de Direito, repaginado pelo Estado Socioambiental de Direito, que incorpora os princípios indispensáveis para a proteção da saúde e da segurança das trabalhadoras e dos trabalhadores, tanto no eixo repressivo quanto no eixo preventivo, por meio da greve ambiental, da promoção de políticas públicas e ações fiscalizadoras eficientes pelos órgãos de vigilância sanitária. Além desses aspectos, a relevância temática é exposta ao tratar de assuntos transversais, ao identificar que o meio ambiente do trabalho é degradado por elementos não apenas físicos e ergonômicos, mas mentais, comportamentais, repressivos, discriminatórios e virtuais.

Esta obra é mais um instrumento para a transformação social e para a conscientização da coletividade por um meio ambiente do trabalho hígido, saudável e seguro, que nos instiga a refletir sobre formas que efetivem a humanização do trabalho, além de se conectar diretamente à promoção da humanidade como uma comunidade de vida que deve ser realizada por todas e por todos e para todas e para todos, de acordo com a necessidade de cada indivíduo, de acordo com a necessidade de cada ser humano trabalhador.

Boa leitura!

José de Lima Ramos Pereira

Procurador-Geral do Trabalho

Doutorando em Direito pela UNINOVE/SP

Mestre em Direito pela UCB/DF

Especialista em Direito Processual Civil - *lato sensu* - pela UFRN

APRESENTAÇÃO

Duas décadas de atuação institucional incessante e corajosa na defesa do meio ambiente do trabalho e na promoção da saúde do trabalhador e da trabalhadora se completam com júbilo pela Coordenadoria de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora neste ano de 2023.

O pioneirismo temático da CODEMAT, que já em 2003, prenunciando a própria ampliação da competência da Justiça do Trabalho carreada pela Emenda Constitucional n. 45/2004, priorizou no âmbito do Ministério Público do Trabalho, de forma técnica e coordenada, a questão labor-ambiental e seus complexos desafios desde os exórdios do Século XXI, com suas notáveis transformações tecnológicas e novos processos produtivos, até a recente crise sanitária de importância internacional.

Nada obstante os novos desafios associados à saúde do trabalhador e da trabalhadora e à segurança do trabalho, os problemas estruturantes e setoriais nunca deixaram de ser foco de atuação da CODEMAT por intermédio dos projetos estratégicos e grupos de trabalho e estudo. Assim foi na adequação das condições de trabalho no setor de abate e processamento de carnes e derivados, banimento do amianto, câncer relacionado ao trabalho, nanotecnologia, construção civil, barragens, agrotóxicos, polo gesseiro nordestino, entre outros trabalhos de notáveis conquistas e resultados.

No início de 2020, com o reconhecimento da pandemia associada ao novo coronavírus, o protagonismo da CODEMAT foi marcante nos trabalhos desenvolvidos pelo GT Covid-19, instituído de forma transversal no âmbito do Ministério Público do Trabalho para enfrentamento da crise sem precedentes no mundo do trabalho. Notas técnicas, orientações, suporte e estudos foram elaborados e disseminados tanto para subsidiar as atividades institucionais deste Ministério Público como para orientar instituições vocacionadas para a defesa da saúde e do meio ambiente do trabalho.

No final de 2022, na esteira das lições da pandemia da Covid-19, a Coordenadoria incorporou a saúde das pessoas que trabalham à sua denominação, com o propósito de lançar luzes sobre o sujeito (pessoa trabalhadora saudável e íntegra) e destinatário da proteção do meio ambiente do trabalho pelo MPT, de forma a consolidar a previsão constitucional dos incisos II e VIII do art. 200 no âmbito do Ministério Público do Trabalho.

Os aprendizados colhidos no curso da pandemia, por certo, já constituem acervo material e imaterial norteador para planejamento institucional frente a futuras grandes/graves crises. Deveras, a comunidade científica não tem dúvidas para responder afirmativamente à pergunta “Teremos uma nova pandemia?”; as discussões têm esopeque, outrossim, na definição do “quando” a enfrentaremos, havendo apostas em períodos curtos de 5 ou 10 anos. Nesse cenário, é imperioso incorporar o estudo do Direito Sanitário em nossas prioridades institucionais, inclusive reforçando o tema no concurso para ingresso de novos Membros e novas Membras.

De par com isso, a história recente da Coordenadoria não pode deixar de referir, ainda, a atuação político-institucional frente ao processo de revisão das Normas Regulamentadoras de Saúde e de Segurança do Trabalho. Nesse contexto, atuando na forma de Comissão Permanente composta por diversos órgãos do MPT, a CODEMAT coordenou todo o trabalho de observação do processo de revisão das NRs, impugnando judicialmente textos técnicos desalinha-dos aos princípios constitucionais da redução dos riscos inerentes ao trabalho, da indisponibilidade da saúde do trabalhador e da trabalhadora e da garantia do meio ambiente ecologicamente equilibrado.

E justamente na esteira da questão ecológica e das correspon-dentes atuações corajosas e inovadoras que marcam a trajetória desta Coordenadoria temática, elencamos as questões e os desafios relativos às mudanças climáticas, aos grandes desastres, às áreas contamina-das pela exploração de atividades econômicas com elevado impacto ecológico, à necessidade de expansão da economia verde e circular, à criação de empregos verdes e à imprescindível transição justa.

Em recente pesquisa conduzida pela Secretaria de Planejamento Estratégico do MPT, o tema da saúde mental no trabalho foi apontado como prioritário para a atuação da CODEMAT até 2030. Evidencia-se, assim, a necessidade de atentar para o fato de que a proteção da saúde mental das pessoas que trabalham pode abranger outras questões além das relacionadas às práticas de assédio e de discriminação, há muito tempo enfrentadas pela COORDIGUALDADE, como a organização dos processos e atividades de trabalho, a limitação da jornada, a interação com agentes tóxicos, entre outros fatores de riscos psicossociais, tornando necessário um olhar interdisciplinar sobre o problema a fim de assegurar a higidez ampla do meio ambiente do trabalho.

O meio ambiente do trabalho digital também precisa da atenção da CODEMAT. É imprescindível assegurar o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado aos trabalhadores e às trabalhadoras cujas atividades são organizadas por aplicativos e plataformas digitais, independentemente da precariedade dos vínculos mantidos entre as partes, tema que, aliás, a CONAFRET enfrenta com maestria.

As investigações em meio ambiente do trabalho baseadas em dados já são uma realidade, permitida pela atuação de excelência da nossa Secretaria de Pesquisa e Análise de Informações – SPAI e amplificada pelo projeto Regularidade das Notificações de Acidentes do Trabalho implementado no primeiro biênio do modelo de atuação por meio dos Grupos de Atuação Especial Trabalhista - GAET.

A tarefa de resguardar a segurança e a saúde da população trabalhadora é coletiva, executada a muitas mãos, razão pela qual deve ser desenvolvida por muitas instituições. Assim, o êxito da atuação da CODEMAT impõe a aproximação com as instituições vocacionadas à defesa dos direitos dos trabalhadores, como a Inspeção do Trabalho, atribuída por lei ao Ministério do Trabalho. Também é essencial o desenvolvimento de ações conjuntas com órgãos a quem a Constituição Federal destinou a tutela da saúde das pessoas, inclusive da população trabalhadora, como os que integram o Sistema Único de Saúde, em especial as instâncias de vigilância em saúde do trabalhador e da trabalhadora.

No particular, é imperioso reconhecer a centralidade do trabalho na determinação social do processo saúde-doença. Trata-se de fenômeno complexo, cujo enfrentamento demanda, além de visão interdisciplinar, a articulação de esforços interinstitucionais para o seu adequado enfrentamento. Desse modo, é essencial assegurar a participação social na busca das soluções dos problemas relacionados à segurança e à saúde da população trabalhadora, seja por meio das organizações sindicais, das associações, do controle social do SUS e de outras formas de agrupamento de trabalhadores e trabalhadoras.

A CODEMAT/MPT, por meio de cada coordenador e coordenadora nacional e regional, cada procurador e procuradora do Trabalho e cada servidor e servidora do MPT, faz esse hercúleo trabalho acontecer todos os dias: imperativo registrar-se os necessários agradecimentos a todos e todas.

Ciente dos atuais e futuros desafios que se apresentam em país de dimensão continental e composto por milhões de trabalhadores e trabalhadoras, a data comemorativa encerra não apenas a homenagem aos que empenharam seus esforços e habilidades ao longo desses 20 anos, mas também a renovação do compromisso em permanecer enfrentando as demandas socioeconômicas em matéria labor-ambiental junto com tantas parcerias institucionais e profissionais que se consolidaram ao longo dessa briososa jornada.

Agradecimentos devem ser registrados, ainda, à organizadora Cirlene Zimmermann, aos organizadores Bruno Choairy, Bruno Fonseca, Patrick Merisio e Silvio Beltramelli, às biblioteconomistas Joyce Messa e Eveline Jambo, ao biblioteconomista Micail Ferreira e aos autores e às autoras que contribuíram com este livro comemorativo que, além de apresentar um pouco da história da Codemat, também é bússola para nortear o trabalho nos próximos 20 anos.

Já as ilustrações do livro retratam algumas atuações do MPT em matéria de meio ambiente do trabalho e desenhos elaborados por estudantes de escolas públicas dos estados do Rio de Janeiro e do

Espírito Santo no âmbito do projeto Segurança e Saúde nas Escolas, desenvolvido em parceria com o MPT na Escola da COORDINFÂNCIA.

O projeto Segurança e Saúde nas Escolas da CODEMAT/MPT foca na educação escolar como preparação de crianças, adolescentes e jovens para o mundo do trabalho digno, sustentável, seguro e saudável, pois acredita-se que em matéria de segurança e saúde no trabalho, a melhor estratégia de atuação para a promoção da saúde das pessoas que trabalham e da segurança nos ambientes de trabalho é a prevenção e a melhor maneira de difundir e implementar a cultura da prevenção de acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho como valor inalienável é a educação.

Em arremate, assenta-se o reconhecimento ao procurador do Trabalho Tiago Cavalcanti pelo brilhantismo do quadro que ilustra a capa da obra, uma verdadeira provocação quanto à necessidade de enfrentamento das contradições do mundo do trabalho e que refletem, diretamente, nas condições de vida e saúde das pessoas que trabalham. Referimos que o elemento central da arte, o vaqueiro, trata-se de adaptação de fotografia de Luis Cleber Soares Machado, extraída do site www.cavalonordestino.blogspot.com, com cessão de uso ao artista.

Vida longa à Codemat!

Boa leitura!

Cirlene Luiza Zimmermann

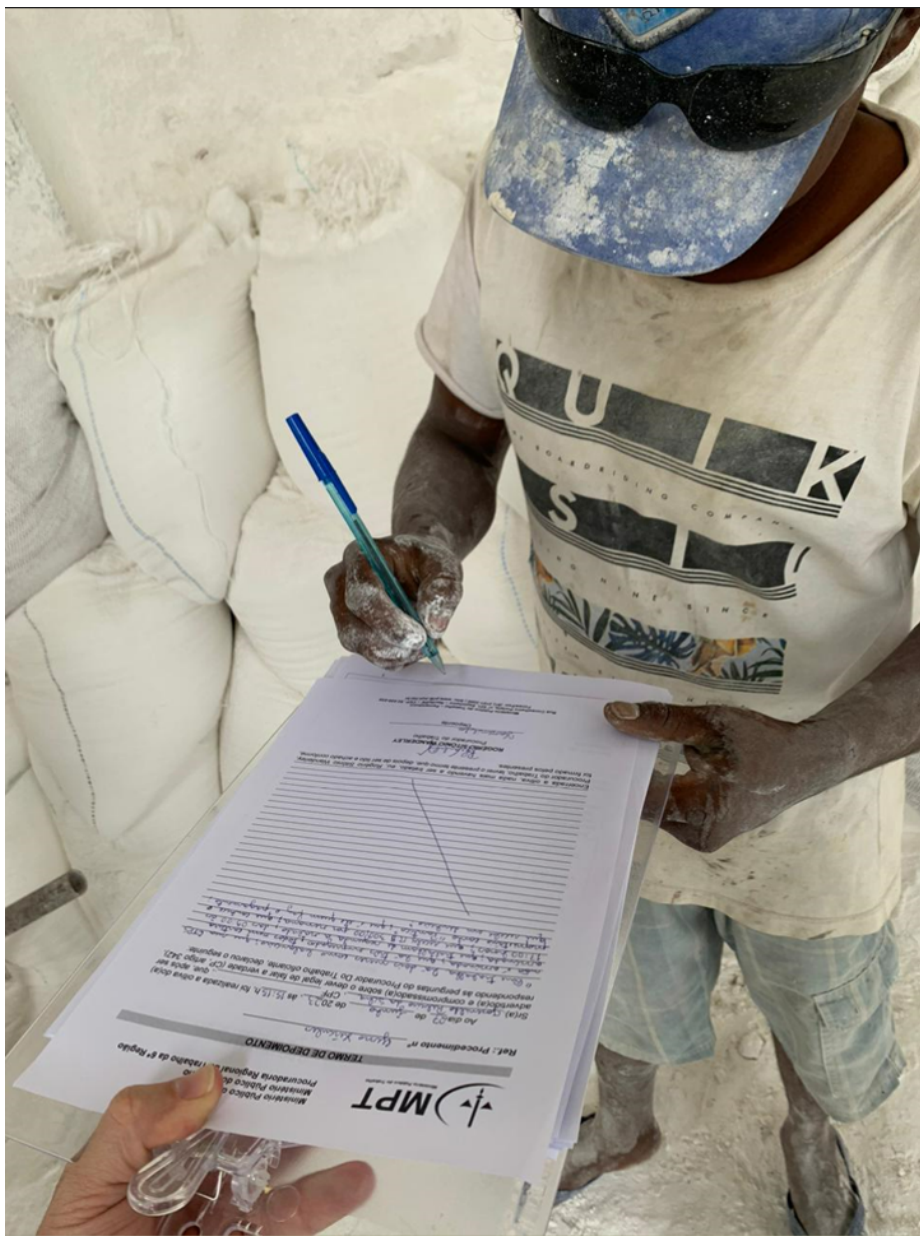
Coordenadora Nacional da Codemat 2023 - atual

Luciano Lima Leivas

Vice-Coodenador Nacional da Codemat 2019-2023

Márcia Cristina Kamei Lopez-Aliaga

Coordenadora Nacional da Codemat 2019-2023



Legenda: Trabalhador assinando um termo de depoimento durante a força-tarefa do polo gessoiro do Araripe/PE. Foto tirada em 27 de junho de 2023 na cidade de Trindade/PE.

Autor: Rogerio Sítonio Wanderley - Procurador do Trabalho
Vídeo Sertão Branco - A cadeia produtiva do gesso em Pernambuco.
Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=shDTQpxNIHQ&t=1s>

A DERRELIÇÃO DO TRABALHO E OS SEUS ADOECIMENTOS E PADECIMENTOS

Ricardo Antunes¹

Luci Praun²

Resumo: As mudanças recentes no mundo do trabalho e suas repercussões na saúde de trabalhadoras e trabalhadores constituem o tema central deste artigo. Tendo como ponto de partida uma breve reflexão sobre as formas prevalentes de organização e gestão do trabalho ao longo do século XX, a abordagem encaminha-se para a análise das alterações observadas a partir das últimas décadas deste século e seus traços constitutivos no século XXI. Assim, considerando as configurações do capitalismo contemporâneo, são apresentadas e analisadas algumas das características da organização e gestão flexível do trabalho de modo a evidenciar seu potencial adoecedor.

Palavras-chave: sociologia do trabalho; precarização e uberização do trabalho; trabalho e saúde.

INTRODUÇÃO

Foi com o advento do capitalismo e sua Revolução Industrial que a grande indústria floresceu e, no século passado, encontrou seu ápice. O núcleo central de seu processo produtivo foi estruturado com base na *especialização operária do trabalho*, na *expansão da linha de montagem cronometrada*, na *produção em série*, no *trabalho prescrito* concebido pela *gerência científica*, dentre tantas outras características. Resultado da formulação tayloriana, bem como de sua efetivação na planta fordista, a *sociedade do automóvel* passou a moldar a *nova*

1 Doutor em Sociologia. Professor Titular de Sociologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH) da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). E-mail: rlcantunes53@gmail.com.

2 Doutora em Sociologia, professora adjunta da Universidade Federal do Acre (Ufac) / Centro de Filosofia e Ciências Humanas (CFCH). E-mail: lupraun@uol.com.br.

fábrica e o novo mundo, acarretando profundas repercussões para o mundo laborativo (Antunes, 1995, 2000; Harvey, 1992).

Em seus traços centrais, o taylorismo-fordismo substituiu as características presentes no labor oriundo das fases artesanal e manufatureira, padronizando-o e subjugando-o ao *despotismo fabril*, condição necessária para que a *subsunção do trabalho ao capital* se redesenhasse e, de *formal*, converte-se em *subsunção real* (Marx, 2022).

Assim, ainda que trabalho realizado sob condições e situações nocivas à saúde humana não seja uma invenção do capitalismo, é sob o avanço da indústria, entre os séculos XVIII e XIX, que as formas de adoecer relacionadas ao trabalho assumem características peculiares. A produção industrial, desde sua gênese, moldou espaços e impôs renovadas e desiguais formas de inserção e convívio social cotidiano. A industrialização massificou a produção e o consumo e, também, o aviltamento dos corpos, dentro e fora do ambiente fabril, seja por meio do trabalho assalariado, seja pelo uso extensivo da escravidão negra, base do sistema colonial.

São conhecidos os relatos e registros históricos sobre as condições de vida e trabalho dos operários e operárias durante as primeiras ondas de expansão da indústria na Europa, sobretudo na Inglaterra. Recentemente, escavações na cidade inglesa de Fewston, ao norte da Inglaterra, ratificaram o que há muito tempo já se sabia sobre as condições de vida e trabalho no século XIX: o uso comum do trabalho de crianças e adolescentes e as marcas deixadas em ossadas deformadas pela desnutrição, pelas jornadas de até 14 horas diárias de labor, pelos ambientes insalubres de moradia e trabalho (Martins, 2023). Essas características foram, vale recordar, pioneiramente e detalhadamente relatadas no clássico *A Situação da Classe Trabalhadora na Inglaterra*, de Engels (2010).

Nas colônias, a exemplo do caso brasileiro, foi fundamentalmente em direção ao corpo negro escravizado, encontrado “por toda parte” e desempenhando as mais diversas atividades, inclusive no interior da incipiente produção manufatureira local, para onde se dirigiu o vili-

pêndio, ainda que trabalhadores e trabalhadoras livres também não tenham escapado das diferentes formas de exploração e opressão (Costa, 1997, p. 272).

As marcas desse passado persistem. Mesmo quando tudo aparenta ser absolutamente novo, sobressaem, em meio ao novo, as “formas pretéritas de trabalho, que tiveram vigência na protoforma do capitalismo” (Antunes, 2023, p. 14).

Revestidas de maior sofisticação, embaladas em discursos de liberdade de escolha e mérito, avançam sobre os diferentes segmentos que compõem o mundo do trabalho, deixando-se perceber mesmo entre aqueles segmentos que há até pouco tempo se consideravam alheios às formas de exploração e precarização do trabalho.

É sobre as mudanças recentes no mundo do trabalho e suas repercussões na saúde de trabalhadoras e trabalhadores que esse artigo trata. O que se pretende, de forma mais específica, é apresentar algumas das características da organização e gestão flexível do trabalho de modo a evidenciar seu potencial adoecedor. Visando cumprir com esse objetivo, uma breve reflexão sobre as formas prevalentes de organização e gestão do trabalho ao longo do século XX dão início ao capítulo, encaminhando a abordagem para as alterações observadas a partir das últimas décadas deste século e início do seguinte.

1 DISCIPLINA TAYLORISTA-FORDISTA E (DES)MOTIVAÇÃO

Nas primeiras décadas do século XX, em meio a mais uma onda de expansão da indústria e tendo no setor automotivo seu espaço propulsor, novas e já bastante conhecidas formas de organização e gestão do trabalho ganham forma e força.

Essas alterações, introduzidas em uma unidade fabril da Ford, em Detroit, Estados Unidos, fundada em 1903, compõem um sistema de organização e gestão do trabalho que tem como um de seus princípios a fixação dos operários em seus postos de trabalho. “Nenhum operário deve ter mais que um passo a dar”; todos devem sempre fazer

“uma só coisa com um só movimento”, registrou Henry Ford (1954, p. 68) em suas memórias.

A inspiração, segundo Ford, nasceu da observação do “sistema de carretilhas aéreas” utilizado nos matadouros de Chicago (Ford, 1954, p. 71). Mas é a partir de 1913, com a mecanização do processo, que as esteiras ou trilhos passam a ser capazes de mover as peças diante de operários e operárias perfiladas ao longo das diferentes etapas do processo produtivo. O fluxo contínuo e cronometrado das linhas móveis de produção, alimentadas por peças padronizadas, passa assim a estabelecer uma cadência na qual os corpos, impelidos a desencadear movimentos simples e repetitivos, entram em sintonia com o ritmo e a intensidade imposta pela maquinaria. A produtividade do trabalho vai às alturas. A racionalidade taylorista-fordista rompe os limites da Ford. Aos poucos, sobretudo no pós II Guerra, o sistema de organização e gestão do trabalho converte-se em padrão adotado nos diferentes locais de trabalho, inclusive no setor de serviços (Praun, 2018).

Foi analisando criticamente essa realidade do trabalho e da produção que Lukács, em *História e Consciência de Classe*, obra publicada pela primeira vez em 1923, pôde demonstrar que ela se tornou responsável pelo fenômeno social da *coisificação*, no qual subjetividade e objetividade se entrecruzam e acabam por macular a consciência operária (Lukács, 2004, p. 202-204). Quase ao mesmo tempo, Gramsci, em seu ensaio *Americanismo e Fordismo*, descortinou, a partir de sua análise crítica, a gestação de um *novo tipo humano*, cujo universo *psicofísico* era requerido pelo capitalismo (Gramsci, 1991, p. 382).

Essas mudanças, que desde o início contaram com a resistência dos trabalhadores e trabalhadoras, rapidamente ficaram conhecidas por suas repercussões na saúde. As queixas quanto ao controle rigoroso do tempo, à monotonia dos gestos repetitivos, à fadiga e ao desgaste do corpo ao final das longas jornadas de trabalho, acrescidas da crescente sensação de esvaziamento de qualquer sentido do trabalho, tornaram-se comuns desde a primeira metade do século

XX. A elas somaram-se outras, relacionadas às condições e situações de trabalho propícias às fraturas, mutilações, problemas graves no sistema ósseo e muscular, perda auditiva, assim como às manifestações de adoecimento geradas pelo contato com agentes químicos e biológicos nocivos à saúde.

Assim, ainda que o século XIX, e, sobretudo o XX, tenham também sido marcados pelo avanço das formas de organização e luta da classe trabalhadora, o que se desdobrou em conquistas importantes no campo dos direitos sociais e do trabalho, o labor manteve-se, para a maioria daqueles e daquelas que vivem de seu trabalho, como fonte inesgotável de diferentes formas de sofrimento e adoecimento.

É este cenário que propicia, principalmente a partir da segunda metade do século XX, o desenvolvimento de diversos estudos sobre as correlações entre a organização do trabalho e a saúde de trabalhadores e trabalhadoras. Especialmente nos países centrais do capitalismo, entre os anos 1950-70, onde prosperou o Estado de Bem-Estar Social, as preocupações voltaram-se para a insatisfação gerada pela rotina e monotonia instituídas pelo taylorismo-fordismo, vistas pelos integrantes dos departamentos de recursos humanos pelas lentes da desmotivação para o trabalho. Não à toa, conforme destaca Yves Clot (2010, p. 218), no contexto do pós-guerra, um conjunto de pesquisas passa a ressaltar a “dimensão negativa” do trabalho, iluminando também aspectos das condições de sua realização capazes de impactar a saúde mental dos assalariados.

Compõe esse campo de estudos os desenvolvidos por Louis Le Guillant (2006), psiquiatra francês, percussor do campo da *psicopatologia do trabalho*. Acompanhado de um grupo de cinco pesquisadores/as, Le Guillant desenvolveu nos anos 1950 uma detalhada investigação sobre a *fadiga nervosa* entre telefonistas de centrais telefônicas da capital francesa e suas repercussões no ambiente laboral e na vida cotidiana dessas trabalhadoras, observando, entre outros aspectos, seus efeitos na memória, na concentração, no humor, no sono, na capacidade de desligar-se da rotina da atividade laboral após a jornada de trabalho.

Essas exigências, voltadas a disciplinarizar os corpos para o labor, foram se acomodando no interior de uma ampla divisão do trabalho que reservou lugares, funções e tarefas diferenciadas para homens e mulheres, também distribuídos em base a distinções e hierarquias talhadas pelo racismo.

Não por acaso, em outro de seus estudos, Le Guillant (2006, p.243) tratou sobre a incidência de “distúrbios mentais” entre empregadas domésticas, observando-a em diálogo com suas *determinações sociais*. Ao abordar os processos de adoecimento desse grupo de trabalhadoras, analisou as relações de trabalho estruturadas a partir da dependência, submissão e humilhação, marcantes na vida dessas mulheres. Ao desenvolver sua análise, pôde estabelecer os ancoramentos entre as enfermidades e o isolamento social a elas imposto, não raramente relacionados à condição de imigrantes e negras.

Ainda que esse não seja o centro de sua investigação e não tenha feito uso de termos como *gênero*, *raça* e *classe*, a análise proposta por Le Guillant, nos anos 1960, evidencia a articulação entre essas determinações sociais e os processos de adoecimento psíquico, chamando a atenção para um contexto histórico profundamente marcado pelo fluxo migratório de homens e mulheres oriundos de outros países, entre eles, as ex-colônias francesas. Ao tratar sobre esse grupo, o das empregadas domésticas, também não deixou de observar a semelhança entre a “relação do colonizado com o colonizador” e a “do criado com o patrão”, o que coloca em jogo na dinâmica das relações de exploração e opressão o processo de “aniquilamento da identidade dessas pessoas” (p. 259).

Assim, para além de uma carga de trabalho física e emocional, suportada em meio à relação de dependência e submissão, o sofrimento também tende a se alastrar em base às formas de humilhação e discriminação que atravessam o corpo racializado. Os achados de Le Guillant na França se aproximam, a partir de outro olhar, daqueles tratados por Lélia Gonzales (2020) em seus estudos sobre a mulher negra e sua inserção no mercado de trabalho brasileiro.

Não à toa, ao longo da maior parte do século XX, as preocupações de parte das empresas e de seus departamentos de “recursos humanos”, sobretudo no contexto do trabalho formalizado, voltaram-se para os indicadores, constantemente altos, de absenteísmo. Entre os trabalhadores e trabalhadoras brasileiras, arrumar um atestado, faltar ao trabalho, foi convertendo-se em recurso, ainda que individual, voltado a resistir à superexploração e vilipêndio de seus corpos.

Em resposta, os setores patronais buscaram, como forma de “motivar” e obter maior “adesão” ao trabalho, converter, ao menos parcialmente, conquistas da classe trabalhadora em “concessões”. Ônibus fretados, restaurantes nos locais de trabalho, convênio médico, planos de carreira, pisos e adicionais salariais, entre outros direitos obtidos pelas categorias com maior capacidade de mobilização, em setores estratégicos para a economia capitalista e para o projeto de desenvolvimento local, passaram a compor, na linguagem das empresas de médio e grande porte, o rol dos chamados “benefícios”, também utilizados como apelo à motivação e adesão à disciplina do trabalho, ainda que esse processo tenha sido constantemente perpassado por muitas tensões.

As últimas décadas do século XX, em meio ao esgotamento do padrão de acumulação taylorista-fordista, desenharam novas questões. Como “motivar para o trabalho” em meio ao avanço e imposição das formas de precarização? O que fazer, do ponto de vista das corporações, diante de um contexto no qual o trabalho repetitivo e monótono permanece, mas agora esvaziado progressivamente dos direitos antes conquistados, e perpassado por exigências de “alta performance”, o que exige envolvimento e entrega total, condição que vai além da ideia de motivação?

2 PRECARIZAÇÃO E UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

Como sabemos, modelos de organização e gestão do trabalho não são neutros. A gestão do trabalho é sempre *gestão do processo de trabalho*. Assim sendo, envolve, no contexto das relações de explo-

ração e do ponto de vista do gestor, conhecer o trabalho executado com vistas a *controlá-lo, mensurá-lo, cortar seus custos, potencializar e ampliar sua produtividade*. A questão chave da gestão, explicitada no manual de Taylor, é, portanto, *desvendar quantos/as trabalhadores/as, sob quais condições, são necessários/as para que uma dada atividade ou tarefa seja organizada e executada em menor tempo e custo possível*.

Sabemos também que essas mudanças, assim como suas repercussões no mundo do trabalho, não ocorrem alheias às transformações observadas nos diferentes momentos da formação do capitalismo. Seus contornos diferenciados remetem tanto às condições e situações específicas nas quais as diversas atividades profissionais são desempenhadas, como aos contextos em que se desenvolvem a vida em sociedade e as vivências do trabalho. Por um lado, os princípios gerais que lastreiam diferentes modelos de organização e gestão do trabalho sob o capitalismo. Por outro, os arranjos particularizados, articulados ao patamar desenvolvimento tecnológico alcançado, voltados a responder às contradições que emergem de contextos históricos específicos, inerentes às contradições que caracterizam os processos de reprodução de capital.

Assim, é diante da expansão e do papel condutor do capital financeiro ao longo das últimas décadas do século XX, em meio à acentuação da concorrência entre corporações globais viabilizada em grande medida pelo avanço das tecnologias digitais, que se impõe uma dinâmica na qual “a produtividade do capital” deva se valorizar “sempre em seu ponto de ápice”. O avanço do neoliberalismo em suas distintas expressões, as mudanças na esfera da organização e gestão do trabalho, integram e operam como salvaguarda de uma dinâmica que institui e requer “*novas formas de apropriação de trabalho excedente e de sua potencialização*” (Antunes, 2023, p. 15).

Se a produção capitalista industrial pôde se desenvolver, até então, tendo como base os pilares do taylorismo-fordismo, com o advento da *crise estrutural do capital* (Mészáros, 2002), a partir do início da década de 1970, o capitalismo teve que reorganizar tanto seu sistema produtivo, quanto suas novas engrenagens de dominação e

hegemonia. Foi nesta contextualidade que a emergência do toyotismo, da acumulação flexível e do neoliberalismo acabaram por redesenhar o processo de produção dominante. Sob clara hegemonia financeira (Chesnais, 1996), gestou-se um novo *processo de reestruturação do capital (que se tornou permanente e global), cujo mundo produtivo deveria tornar-se mais “enxuto” e “flexível”, articulando os novos artefatos informacionais-digitais e intensa exploração da força de trabalho* (Antunes, 2018).

Impulsionada pela trípole *neoliberalismo, reestruturação produtiva do capital e hegemonia do capital financeiro*, o controle empresarial ampliou o envolvimento e a expropriação da subjetividade do trabalho, buscando converter trabalhadores e trabalhadoras em *déspotas de si mesmos* (Antunes, 1995). O “trabalho em equipe”, “times ou células de produção”, “envolvimento participativo”, “trabalho polivalente”, “colaboradores”, converteram-se no novo léxico empresarial (Idem).

E foi assim que *terceirização, Informalidade, flexibilidade, Intermittência, trabalho uberizado*, tornaram-se parte integrante e crescente, abrindo caminho para a explosão das plataformas digitais.

3 TECNOLOGIAS DE ENVOLVIMENTO

A gestão flexível do trabalho, assim como sua expressão algorítmica, *“evidenciam e atualizam formas de exploração e dominação que predominaram no século XIX, mas proporcionando configurações únicas, só compreensíveis se inseridas”* no marco da “complexa dinâmica” do capitalismo contemporâneo. As especificidades dessas configurações tornam-se mais claras na medida em que “ligamos os fios que compõem esse processo mais recente àquele em desenvolvimento nas últimas décadas do século XX”, momento em que o cotidiano do trabalho foi progressivamente tomado por projetos fundados nas premissas das “empresas ‘enxutas’, interligadas globalmente, parcialmente automatizadas, e profundamente imbricadas com o capital financeiro (Praun, 2023, p. 251).

É parte importante das iniciativas que integram as estratégias de flexibilização do trabalho a adoção dos sistemas de gestão por metas. No Brasil, iniciativas desse tipo tornaram-se comuns a partir da década de 1990, principalmente entre os trabalhadores e trabalhadoras com vínculo formal, por meio de acordos coletivos específicos. Na categoria metalúrgica, por exemplo, datam desta década os primeiros acordos que estabelecem metas escalonadas e crescentes de produção, muitas vezes associadas a outros indicadores a serem atingidos, e ancoradas no pagamento, se alcançadas, das chamadas bonificações, prêmios, ou participações nos resultados (Praun, 2006, 2020; Pina, Stotz, 2011). O caminho, experimentado inicialmente no setor da indústria automotiva, rapidamente expandiu-se para outros segmentos, a exemplo do setor público (Druck, 2011).

Convertidas numa espécie de catalisadoras do tempo, as metas articulam um conjunto de modos de fazer voltados à ampliação da produtividade e intensificação do trabalho, a exemplo dos processos de avaliação do desempenho individual e da equipe de trabalho. Assim, não se trata de envolver somente pela atratividade do recebimento de uma remuneração extra, mas por meio de uma dada forma de *coerção para a adesão* implicada no medo gerado pelas avaliações com resultados de “baixa performance”, antessalas do assédio moral e/ou da demissão.

Envolver-se, portanto, está associado a dotar-se de capacidade de alavancar sua própria produtividade e, assim, também alavancar a capacidade produtiva dos demais. Essa dinâmica, associada ao sistema de gestão por metas, com seus instrumentos de avaliação individual e por equipe, é desencadeadora não somente de uma constante revisão e ampliação dos resultados obtidos, mas também, conforme destaca Danèle Linhart (2007), da produção de um ambiente laboral perpassado pela violência da exclusão daqueles e daquelas que não correspondem ao exigido.

O envolvimento, portanto, assenta-se numa dada forma de gestão do trabalho que tende a minar, na base das relações cotidianas (e não somente na perseguição àqueles/as que ousam contrapor-se

às suas injunções), a possibilidade da reação coletiva, na medida em que institui e articula formas de engajamento que direcionam para o indivíduo tanto a responsabilidade quanto aos resultados a serem aferidos em razão do seu trabalho e do grupo, como pela interiorização da culpa pelos insucessos da empreitada (Dejour, 2007; Gaulejac, 2007; Linhart, 2007; Franco, Druck, Seligmann-Silva, 2010; Antunes, Praun, 2015).

Em sua expressão mais recente, no contexto do avanço da plataformação e uberização do trabalho, uma alteração sutil, mas relevante, pode ser observada. Ao converter o/a trabalhador/a em “autônomo”, “parceiro”, “empreendedor”, “patrão de si mesmo”, a gestão também criou a ilusão de que as metas a serem alcançadas diariamente pelo trabalho cabem ao próprio/a trabalhador/a. Assim, o modelo de remuneração praticado pelas corporações-plataformas, atrelado às demandas atendidas, a busca do/a trabalhador/a por compensar os custos do trabalho, assim como a necessidade de obtenção de alguma sobra diária que garanta sua sobrevivência, são a base para as iniciativas relacionadas às metas. Estas, por sua vez, também induzem, conforme constata diferentes pesquisas, à ruptura das fronteiras da jornada regulamentar, invadindo horários e dias antes dedicados ao descanso (Antunes, 2020, 2021; Filgueiras, 2020; Viana Braz, 2021; Gonsales, 2023; Festi, 2023; Van Der Laan, 2023). Quando salário é reduzido ao ganho diário incerto, subordinado à quantidade de entregas, serviços, projetos, rotulagens, cliques realizados, resta ao corpo a exaustão.

Caminho similar percorre o trabalho remoto / teletrabalho³. Para parte dos trabalhadores e trabalhadoras, a atividade laboral remota

3 Com impulso no contexto da pandemia, a inserção do teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) data de 2011, quando passa a ser considerado o trabalho realizado em domicílio do empregado, à distância, por “meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão”. Em 2017, como parte da contrarreforma trabalhista, uma alteração significativa é introduzida. O teletrabalho passa então a ser objeto de um capítulo específico da CLT. No serviço público, uma Portaria do Tribunal de Contas da União (TCU) de 2009 institui, como experiência piloto, a realização de trabalho fora das dependências do Tribunal, prática incorporada de forma regular no ano seguinte (Portaria 99/2010). Entre outras experiências nesse sentido, destaca-se a regulamentação do teletrabalho no Poder Judiciário, objeto da Resolução 227/2016, do Conselho Nacional de Justiça, assim como iniciativas voltadas a digitalizar documentos e processos de prestação de serviços no âmbito da administração pública.

é vista como um recurso capaz afastá-los de ambientes de trabalho marcados pelo assédio e pela competição desenfreada, cada vez mais comuns no mundo do trabalho. Também os preservaria das horas perdidas no trânsito, contribuindo ainda para o corte de despesas com alimentação, manutenção da casa etc. Observa-se ainda, em torno do teletrabalho, assim como no trabalho por aplicativos, a construção de uma sensação de acesso a mais tempo livre, de maior liberdade para decidir sobre as horas dedicadas ao trabalho e às demais demandas da vida cotidiana. Na prática, entretanto, as questões que envolvem o teletrabalho são mais complexas do que parecem e podem ser decifradas, ainda que parcialmente, a partir da lógica que organiza a maioria das normas de sua execução, a exemplo das adotadas no serviço público.

A ideia de racionalização dos custos operacionais do trabalho tem se apresentado, recorrentemente, acompanhada de exigências de indicadores de produtividade superiores aos aferidos no trabalho presencial, mas sem que esse movimento ascendente gere ampliação de gastos da empresa ou instituição. A lógica que viabiliza essa “mágica” é conhecida: uso do sistema de metas; trabalho por lotes, projetos, demandas; mensuração de resultados acompanhada da indução a uma falsa noção de objetividade das avaliações de desempenho; transferência de custos para o/a trabalhador/a, o que inclui, nestes casos, providências quanto a estrutura física e tecnológica e demais recursos necessários à realização do trabalho remoto, inclusive relativos ao mobiliário e aos requisitos relacionados à ergonomia; e trabalho intensificado e para além da jornada de trabalho.

Também comuns são as indicações de impedimento de realização de horas extraordinárias. É muito curioso que em tempos de desenvolvimento de tecnologias capazes de mapear cada passo que cada um de nós dá, e em meio a um conjunto de dispositivos de ampliação do controle do trabalho, seja justamente a jornada de trabalho remota o que não está submetido ao controle e mensuração. A leitura atenta dessas normatizações evidencia a dinâmica de naturalização do fim das fronteiras entre ambiente de trabalho e domiciliar, do uso de parcela do salário para arcar com custos da atividade laboral, de uma racionalidade do não direito.

O desejo de alcançar objetivos, presente em nossa vida cotidiana, foi transfigurado pela economia financeirizada e pela pragmática neoliberal. Apropriado pela lógica da gestão flexível, planos e projetos de vida foram convertidos em metas. Projetadas para operar no curto prazo, quantificáveis, as metas esvaziaram, eficazmente, os processos, deslocando a atenção para os resultados. Mas os resultados do trabalho, conforme destaca Dejours (2010), não guardam qualquer equivalência com o trabalho em si, não quantificável, sempre relacionado ao coletivo, assentado no domínio de conhecimento prévio e no desafio de obtenção de novos conhecimentos, atividade que exige esforços objetivos e subjetivos.

No entanto, a constante submissão às exigências e pressões voltadas ao alcance de resultados, na imposição por mostrar-se o tempo todo suficientemente produtivo a fim de manter-se inserido no mercado de trabalho, adequando-se às exigências corporativas, às métricas resultantes das avaliações de desempenho, à sobrecarga imposta pelas equipes “enxutas”, em meio a um ambiente social marcado pela retirada de direitos e pelo crescente desemprego, não somente tem acentuado o esvaziamento do sentido do trabalho como convertido locais de *trabalho* em espaços de *Individualização*, *competição* e *adoecimento*, tal como salientaram Dejours e Bègue (2010), Seligmann-Silva (2011), Gaulejac (2007); Praun (2016, 2023), entre outros/as.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A precarização do trabalho e sua expressão uberizada evidenciam, tal como destaca Seligmann-Silva (2011, p. 135), que os processos que estão na base do *desgaste mental no trabalho*, assim como as diversas formas de adoecimento, remetem às “situações de trabalho dominado”, o que pressupõe formas de controle objetivas e subjetivas. É no contexto das relações de exploração e dominação que se constituem, conforme a autora, as desvantagens que fazem “com que o corpo e os potenciais psíquicos do trabalhador sejam consumidos pelo processo de trabalho e por constrangimentos a ele vinculados” (idem).

Os elementos anteriormente indicados, apesar de sua ampla, heterogênea e múltiplas formas de expressão, acabam por gerar, como consequência, um grave traço de homogeneização que atravessa o mundo do trabalho: a precarização, informalidade, intermitência e uberização impondo-se mais como regra do que como exceção.

Várias modalidades de trabalho ganharam particular relevo durante a pandemia, momento no qual o movimento de uberização foi se tornando “normal”, fazendo com que os *descuidos do trabalho* atingissem ainda mais acentuadamente o *labor* das trabalhadoras domésticas, dos/as médicos/as, das enfermeiras/os, além de tantas outras atividades presentes no complexo hospitalar e da saúde em geral.

Sendo calibrados e moldados pelo ideário e pela pragmática do que sugestivamente Linhart (2007) denominou como “desmedida empresarial”, estamos vivenciando, neste cenário de *derrelição do trabalho* e de seus direitos, novas práticas corrosivas de trabalho (Antunes, 2018), de modo que a ampliação e intensificação das queixas de depressão, assédios, *burnout*, acidentes, adoecimentos, mortes, suicídios, estão cada vez mais presentes no mundo do trabalho, enredado em tantos desencantos, estranhamentos e alienações (Seligmann-Silva, 2011; Praun, 2016; Heloani; Barreto, 2018).

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** São Paulo: Cortez, 1995.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho e (des)valor no capitalismo de plataforma: três teses sobre a nova era de desantropomorfização do trabalho. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais**. São Paulo: Boitempo, 2023, p. 13-39.

ANTUNES, Ricardo. (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2021.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos do trabalho. **Revista Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.030>. Acesso em: 30 jun. 2023.

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996.

CLOT, Yves. A psicologia do trabalho na França e a perspectiva da clínica da atividade. **Fractal: Revista de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 1, p. 207-233, jan./abr. 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1984-02922010000100015>. Acesso em: 30 jun. 2023.

COSTA, Emília Viotti. **Da senzala à colônia**. São Paulo: Ed. Unesp, 2010.

DEJOURS, Christophe. **A avaliação do trabalho submetida à prova do real**. Organizadores: Laerte Idal Sznelwar, Fausto Leopoldo Mascia. São Paulo: Blucher, 2008. (Cadernos de TTO, n. 2)

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2012, 94 p.

DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. **Suicídio e Trabalho**: o que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno Crh**, Salvador, v. 24, p. 37-57, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-49792011000400004>. Acesso em: 30 jun. 2023.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2010.

FESTI, Ricardo. O Controle algorítmico e a corrosão do trabalho: o caso dos entregadores por aplicativo do Distrito Federal. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Icebergs à deriva**: o trabalho nas plataformas digitais. São Paulo: Boitempo, 2023, p. 73-88.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; LIMA, Uallace Moreira (coords.). **Levantamento sobre o trabalho dos entregadores por aplicativos no Brasil**: relatório 1 de pesquisa. Salvador: UFBA, 2020. (Relatório do Projeto Caminhos do trabalho: tendências, dinâmicas e interfaces, do local ao global).

FORD, Henry. **Os princípios da prosperidade**. Rio de Janeiro: Brand, 1954.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, dez. 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006>. Acesso em: 30 jun. 2023.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida, SP: Ideias e Letras, 2007.

GONSALES, Marco. De mochila nas costas: uma experiência etnográfica como entregador por aplicativo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Icebergs à deriva**: o trabalho nas plataformas digitais. São Paulo: Boitempo, 2023, p. 53-72.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**. Rio de Janeiro: Zahar, 2020. 376 p.

GRAMSCI, Antonio. **Escritos políticos**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004. v.1.

GRAMSCI, Antonio. **Maquiavel, a política e o Estado moderno**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1991.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral**: gestão por humilhação. Curitiba: Juruá, 2018.

LE GUILLANT, Louis. Incidências psicopatológicas da condição de “empregada doméstica”. In: LIMA, Maria Elizabeth Antunes (org.). **Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2006, p. 242-286.

LE GUILLANT, Louis. A neurose das telefonistas. In: LIMA, Maria Elizabeth Antunes (org.). **Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2006, p. 175-188.

LINHART, Danièle. **A Desmedida do Capital**. São Paulo: Boitempo, 2007.

LINHART, Danièle. O indivíduo no centro da modernização das empresas: um reconhecimento esperado, mas perigoso. **Revista Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, n. 7, p. 24-36, jul./dez. 2000. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9201>. Acesso em: 30 jun. 2023.

LUKÁCS, György. A reificação e a consciência do proletariado. In: LUKÁCS, György. **História e consciência de classe: estudos sobre a dialética marxista**. São Paulo: Martins Fontes, 2004. p. 193-411.

MARTINS, Alejandra. Os ossos que revelam a brutalidade do trabalho infantil na Revolução Industrial britânica. **BBC News**, Londres, 01 jun. 2023. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/c72x-w90n9lwo>. Acesso em: 26 jun. 2023.

MARX, Capítulo VI/inédito. São Paulo: Boitempo, 2022.

MÉSZÁROS, István. **Para além do capital**. São Paulo: Boitempo, 2002.

PINA, José Augusto; STOTZ, Eduardo Navarro. Participação nos lucros ou resultados e banco de horas: intensidade do trabalho e desgaste operário. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 36, n.123, p. 162-176, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572011000100017>. Acesso em: 30 jun. 2023.

PRAUN, Luci. Gestão por metas e acordos de participação nos resultados no setor metalúrgico: gestos descarrilhados, dignidade violada. In: DELGADO, Gabriela (coord.). **Direito fundamental do trabalho**

digno no Século XXI: desafios e reinterpretações para as relações de trabalho rurais, urbanas e de serviços. São Paulo: LTr, 2020, p. 90-100. (Trabalho, Constituição e Cidadania, v. 2).

PRAUN, Luci. Fordismo e Pós-Fordismo. In: MENDES, René (org.). **Dicionário de saúde e segurança do trabalhador:** conceitos – definições – história – cultura. Novo Hamburgo: Proteção Publicações Ltda., 2018, p. 546-548.

PRAUN, Luci. Reestruturação negociada na Volkswagen - São Bernardo do Campo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil.** São Paulo: Boitempo, 2006. p. 155-178.

PRAUN, Luci. **Reestruturação produtiva, saúde e degradação do trabalho.** Campinas, SP: Papel Social, 2016.

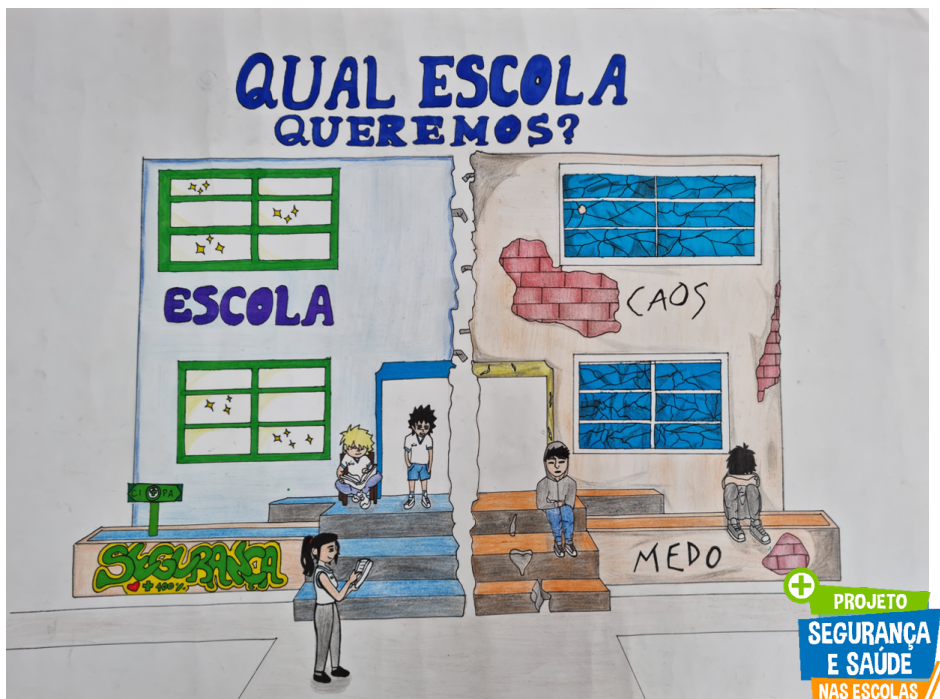
PRAUN, Luci. Sujeitos ao acaso: trabalho flexível e vida fortuita sob o capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Icebergs à deriva:** o trabalho nas plataformas digitais. São Paulo: Boitempo, 2023, p. 249-264.

PRAUN, Luci. Trabalho e saúde em tempos flexíveis. In: ALVES, Giovanni; VIZZACCARO-AM-ARAL, André Luís. **Trabalho, saúde e barbárie social.** Marília: Projeto Editorial Práxis, 2021, p. 180-209.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental:** o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

VAN DER LAAN, Murillo. As leis e as lutas: regulamentação e desregulamentação do trabalho por aplicativo na Califórnia e na Espanha. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Icebergs à deriva:** o trabalho nas plataformas digitais. São Paulo: Boitempo, 2023, p. 491-500.

VIANA BRAZ, Matheus. Heteromação e microtrabalho no Brasil. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 23, n. 57, p. 134-172, ago. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/15174522-1111017>. Acesso em: 30 jun. 2023.



PROJETO SEGURANÇA E SAÚDE NAS ESCOLAS: EDUCAÇÃO AMBIENTAL PARA O FUTURO

Site: segurancaesaudenasescolas.mte.gov.br

MPT na Escola - Rio de Janeiro - 2022 - Grupo 3 - Categoria Desenho - 1º lugar

Município do Rio de Janeiro

Aluno: MATHEUS GUILHERME DE LIMA PEREIRA

Link: https://youtu.be/ahOYmR_4Mmk



Legenda: Oficina de uma garagem de ônibus com materiais espalhados e com a presença de animais.

Autor: Daniel Miranda de Paiva - Analista do MPU/Perícia - Engenheiro de Segurança do Trabalho

Local: Brasília/DF

Data: 14/03/2023

PARTE I

**TEORIA GERAL E
PRINCÍPIOS DO
DIREITO AMBIENTAL
DO TRABALHO**

DEMOCRACIA E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO¹: UM PARADIGMA DA SAÚDE DEMOCRÁTICO²

Michel Miné³

Resumo: O presente artigo aborda o meio ambiente do trabalho e as formas de concretização da democracia no trabalho nas questões referentes à saúde e à segurança dos trabalhadores e das trabalhadoras. São apresentados os métodos democráticos estipulados pela Organização Internacional do Trabalho e justificada a necessidade das normas em matéria de saúde e de segurança do trabalho decorrentes de uma procedimentalização do direito para que sejam eficazes e efetivas. Na sequência, o princípio da participação dos trabalhadores é apontado como um parâmetro indispensável para a relevância e para a eficácia das regras em benefício de seus destinatários que, no caso da saúde e da segurança no trabalho deve sempre buscar a implementação do princípio da prevenção. Por fim, são apresentados os três pilares essenciais para efetivação das Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho nos Estados membros, quais sejam, uma política nacional, um sistema nacional e um programa nacional de segurança e de saúde no trabalho, devidamente monitorados.

Palavras-chave: meio ambiente do trabalho; saúde; princípio da prevenção; princípio da participação; democracia.

1 Conferência ministrada no Evento “Democracia e Meio Ambiente do Trabalho”, uma correalização Tribunal Superior do Trabalho (TST) - Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT) - Programa Trabalho Seguro da Justiça do Trabalho, no dia 25 de abril de 2023, em Brasília/DF.

2 Artigo traduzido da língua francesa para a língua portuguesa pelo Procurador do Trabalho Rafael Dias Marques.

3 Professor do Conservatório Nacional de Artes e Ofícios (Cnam), titular da cátedra de Direito do Trabalho e direitos da pessoa, Lise/Cnrs/Cnam. Cnam - Chaire de Droit du travail et droits de la personne. 2, rue Conté. 75003 Paris. France. O Conservatório Nacional de Artes e Ofícios é um grande estabelecimento de ensino superior; primeiro estabelecimento da França para a formação contínua de adultos, foi fundado em 1794 pelo Abade Grégoire, sob uma perspectiva democrática para difundir o saber entre o povo e formar os cidadãos. E-mail: michel.mine@lecnam.net.

INTRODUÇÃO

O problema da democracia e do meio ambiente do trabalho se inscreve no coração da interação entre quatro polos:

- **As regras de saúde e segurança do trabalho:** essas normas jurídicas são destinadas à prevenção dos riscos profissionais, notadamente para evitar os acidentes do trabalho e as doenças profissionais e, mais fortemente, para garantir a salvaguarda da saúde da pessoa no trabalho;
- **A Justiça Social:** as regras de saúde e de segurança são regras de justiça social. A empresa que se beneficia do lucro do trabalho da pessoa deve, em contrapartida, pagar-lhe uma remuneração pela prestação do trabalho. Ela deve, igualmente, lhe garantir a proteção da saúde; a saúde não deve ser degradada pela atividade profissional;
- **A paz:** segundo o Tratado de Versalhes de 1919 (Liga das Nações, 1919)⁴, que cria a Organização Internacional do Trabalho, há condições de trabalho que levam um grande número de pessoas à injustiça, à miséria e a privações, o que gera um descontentamento tão grande que a paz e a harmonia universais são postas em perigo. As más condições de trabalho (higiene e segurança, duração do trabalho etc.) são fontes de sofrimento e de frustrações e constituem um espaço privilegiado para “as paixões tristes” e para aventuras tenebrosas. Em consequência, a “paz só pode estar fundada sobre a base da justiça social”, seja uma paz dentro do próprio país, seja entre os Estados;
- **A democracia:** essa organização da cidade necessita da paz para se manter e se desenvolver. A democracia é o sistema político que melhor garante a justiça social, oferecendo mais oportunidades para todos, sejam quais forem suas origens sociais, reconhecendo a todos os seres humanos [...] o direito de perseguir seu progresso material e seu desenvolvimento espiritual, dentro da liberdade e da dignidade, da segurança econômica e com oportunidades iguais (Organização Internacional do Trabalho, 1946, p. 19)⁵. A democra-

4 Parte XIII Trabalho – Artigos 387 a 427 (Liga das Nações, 1919).

5 Declaração de Filadélfia, item II, “a”, do Anexo (Organização Internacional do Trabalho, 1946, p. 19).

cia é o contexto mais pertinente para escrever e para tornar efetivas as regras de saúde e de segurança no trabalho.

Esses quatro pontos cardeais permitem orientar a criação, no seio do Direito, de **um paradigma da saúde democrático ao trabalho**.

Concernente ao aspecto democrático, as democracias são inabastadas. A democracia procede de duas vertentes complementares: política e econômica. A democracia política, nos Estados onde ela existe, serve para conformar e para desenvolver. Ao contrário, a democracia econômica serve largamente para realizar.

A instauração da democracia econômica implica a efetividade dos direitos econômicos, sociais e culturais (DESC), complementos indispensáveis dos direitos civis e políticos.

Na origem desses direitos, figura a Declaração de Filadélfia (Supiot, 2015). Essa declaração contém os fundamentos da democracia econômica. Ela foi proclamada em 10 de maio de 1944, ainda em tempo de guerra e antes da Declaração Universal dos Direitos Humanos (Organização das Nações Unidas, [1948]). Essa declaração, firmada pelo Presidente Roosevelt, contribuiu bastante com as ideias e a experiência democráticas: sua política de New Deal perseguia objetivos sociais para permitir aos cidadãos uma vida digna no contexto de seus trabalhos e possuía, igualmente, um objetivo político de salvaguarda da democracia nos Estados Unidos; a democracia estava sendo ameaçada pela miséria daqueles que se encontravam em desemprego e pelo poder crescente do setor financeiro. Essa política, cujas premissas figuram na Grécia antiga, visavam assegurar a independência dos cidadãos a partir de seu trabalho e tendo o trabalho como imperativo para a democracia.

Esses dois vetores dos direitos dos homens figuram nos Pactos da Organização das Nações Unidas (ONU) de 1966: o Pacto sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (DESC) e o Pacto sobre os Direitos Civis e Políticos (DCP).

Para assegurar a paz e preservar a democracia, a Organização Internacional do Trabalho previu objetivos jurídicos e um método.

Em relação ao Direito, segundo o Tratado, cada Nação deve adotar “um regime de trabalho verdadeiramente humano”. Não se trata somente de condições humanas de trabalho. Trata-se de uma ambição mais forte: um conteúdo de trabalho humano, um trabalho conforme as necessidades e expectativas do ser humano. A Declaração de Filadélfia estatui que cada nação é obrigada a desenvolver e implementar programas para alcançar:

- Para as condições de trabalho: proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações;
- Para o conteúdo e o sentido do trabalho: emprego de trabalhadores em profissões nas quais eles têm a satisfação de trabalhar em toda a extensão de suas habilidades e conhecimentos e de dar a melhor contribuição para o bem-estar comum (Organização Internacional do Trabalho, 1946, p. 20)⁶. Essa organização do trabalho visando ao bem comum é de uma grande atualidade, quando se observa a degradação do clima e da biodiversidade.

Em atinência ao método, um processo de elaboração do Direito é previsto: o tripartismo. Cada estrutura da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e cada delegação do Estado é composta de representantes de governos, de empregadores e de trabalhadores. A OIT é a única organização internacional que prevê a presença de representantes de trabalhadores e de empregadores, em complementação à tradicional delegação de governos. A questão do trabalho exige uma tal composição. E, em nível de cada Estado, as políticas públicas devem permitir a participação de trabalhadores. Cada nação é obrigada a desenvolver e implementar “programas para alcançar” o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva e a cooperação de empregadores e trabalhadores na melhoria contínua da organização da produção, e a cooperação de trabalhadores e empregadores na formulação e implementação de políticas sociais e econômicas (Organização Internacional do Trabalho, 1946, p. 20)⁷.

6 Declaração de Filadélfia, item III, precitada (Organização Internacional do Trabalho, 1946, p. 20).

7 Declaração de Filadélfia, III, precitada (Organização Internacional do Trabalho, 1946, p. 20).

Os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais figuram nas constituições nacionais, notadamente prevendo direitos dos trabalhadores. Eis aqui alguns exemplos:

França: a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789 marca um progresso jurídico considerável concernente à liberdade e à igualdade. Entretanto, essa declaração tem uma abordagem parcial da pessoa humana: trata-se de um ser humano em abstrato. Ainda, o corpo da pessoa está ausente, o campo de trabalho não aparece. O bloco de constitucionalidade será completado com a Constituição de 1946, cujo Preâmbulo prevê os direitos econômicos, sociais e culturais (França, [1789])⁸.

Os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais são inscritos em numerosas outras Constituições. Eis aqui alguns exemplos a título de ilustração:

- Itália: a Constituição com o Preâmbulo de 1946 - “República Democrática, fundada sobre o trabalho”, “Relações econômicas”;
- Alemanha: a Constituição de 1949;
- Portugal: a Constituição de 1976 - “Direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores”;
- Espanha: a Constituição de 1978;

No Brasil, trata-se da Constituição de 1988, especialmente o art. 7º, pertinente aos Direitos dos Trabalhadores, com destaque ao inciso XXII, que assegura a redução dos riscos inerentes ao local de trabalho por meio da aplicação de normas de saúde, higiene e segurança. Essa disposição é bastante avançada e emblemática do progresso do direito constitucional em matéria de saúde e segurança no trabalho (Brasil, [2022]).

Os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (DESC) são inscritos nas Constituições quando os povos se libertam de regimes ditatoriais. Nessa libertação, o vetor para restabelecer as liberdades e a demo-

8 Este preâmbulo, que tem sempre valor constitucional, é um item do Programa do Conselho Nacional da Resistência (França, [1789]).

cracia política vai além, alcançando o estabelecimento da democracia econômica. Sob a ditadura, os povos sonham uma outra sociedade, mais livre, justa e fraterna. Após terem sido privados de liberdade, os povos aspiram a mais liberdade em todos os domínios. Os povos têm sede de justiça social. O reconhecimento constitucional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais constitui a resposta política e jurídica para aplacar esta sede.

Desde 1998, a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho, afirma:

Todos os Estados membros da OIT têm uma obrigação de **respeitar, promover e cumprir** os direitos fundamentais contidos nas Convenções Fundamentais:

- a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
- a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório;
- a abolição efetiva do trabalho infantil;
- a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Em junho de 2022, foi acrescentado "**um ambiente de trabalho seguro e saudável**".

Essa declaração constitui um modelo mínimo de civilização (Delgado, 2023).⁹

Para a OIT, desde a sua origem e isto vem sendo reafirmado fortemente, a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva é o direito fundamental que permite assegurar todos os demais direitos. Esse direito fundamental tem uma função específica ao figurar como vetor de realização efetiva dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, no domínio do trabalho e do emprego (Delgado, 2022; Grillo, 2018).

9 Segundo a formulação do Professor Maurício Godinho Delgado (2023).

O acréscimo do direito à “um ambiente de trabalho seguro e saudável” na Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho constitui uma inovação jurídica de importância em diferentes níveis.

Esse direito e princípio fundamental de cada trabalhador consagrado pela OIT pode se fundar em várias disposições da Constituição da República do Brasil de 1988 (Brasil, [2022])¹⁰. O adjetivo fundamental deve ser seriamente considerado no plano jurídico.

Duas convenções que regem sobre a proteção da saúde no trabalho adquiriram o status de “convenções fundamentais”:

- Convenção sobre Segurança e Saúde Ocupacional, 1981 (N. 155) (com a Recomendação N. 164);
- Convenção Promocional para Segurança e Saúde Ocupacional, 2006 (N. 187) (com a Recomendação N. 197).

Por consequência, os Estados devem aplicar essas duas Convenções, mesmo quando não as ratificaram.

A declaração e as duas convenções fundamentais promovem um paradigma de saúde democrático no trabalho. É preciso ter em mente esse paradigma quando: (I) da elaboração do Direito e da Política de saúde e segurança ocupacional; (II) da implementação efetiva do direito de saúde e segurança no trabalho.

1 A CONSTRUÇÃO DE UM DIREITO

A Organização Internacional do Trabalho fixa um objetivo, definindo um método conforme com o local de participação dos trabalhadores, e dá prioridade ao princípio da prevenção, fazendo fundar suas orientações sobre três pilares.

10 Arts. 1º, inc. III, a dignidade da pessoa humana, e inc. IV, art. 7º, inc. XXII, 170, 196, 200, inc. II e 225 (Brasil, [2022]).

1.1 OBJETIVO E MÉTODO

A OIT fixa um objetivo aos Estados e prevê um método ligado a este objetivo.

1.1.1 *Objetivo*

A OIT fixa um objetivo: “Cada membro deve promover e avançar, em todos os níveis relevantes, o direito dos trabalhadores a um ambiente de trabalho seguro e saudável” (Organização Internacional do Trabalho, 2006, Convenção n. 187).

Consequentemente, os trabalhadores têm um direito fundamental a um ambiente de trabalho nas empresas que garanta sua saúde. Cada trabalhador é titular de um direito-dever: o direito à saúde.

Os devedores deste direito-dever são o Estado e os empregadores. O Estado tem “obrigações a cumprir” em relação aos trabalhadores; deve fixar obrigações jurídicas às empresas para que o direito dos trabalhadores à saúde seja um direito efetivo. Para tanto, o Estado deve elaborar uma política e normas de saúde e de segurança do trabalho.

1.1.2 *Método*

E agora é posta a questão do método: Como fazer isso? O que é o processo?

Existem duas abordagens:

- Segundo a abordagem tecnocrática, as normas em matéria de trabalho devem ser elaboradas pelas autoridades públicas e por especialistas. Trata-se de uma abordagem vertical, descendente, proveniente “daqueles que sabem” com destino àqueles que deverão respeitar. A abordagem é do tipo autoritária e disciplinar. As normas de segurança são impostas sem acordo e o seu desrespeito pelos usuários desencadeia sanções. Essa abordagem tem ainda uma dimensão paternalista, dentro de uma concepção protetora, mantendo as pessoas vulneráveis em estado de inferioridade e de dependência, aos antípodas da igualdade dos cidadãos;

- A outra abordagem é do tipo democrática. Todas as partes envolvidas são convidadas a aportar suas contribuições à elaboração do direito: Estado, especialistas, e igualmente empregadores e trabalhadores. Trata-se de uma abordagem mais horizontal. Uma abordagem de co-construção: com o trabalhar juntos para o bem comum. Trata-se de um passo de proteção e de emancipação.

Segundo a filósofa do trabalho Simone Weil (2022), a liberdade no trabalho, no seio do trabalho, o exercício da cidadania no trabalho são fatores de cidadania. Ao reverso, a opressão no trabalho, a negação da cidadania no trabalho desencadeia o desengajamento do cidadão, a diminuição da vida cívica ou a queda das miragens autoritárias. Essa ideia está presente nas reformas legislativas do direito do trabalho e na jurisprudência notadamente na França¹¹.

2 A PROCEDIMENTALIZAÇÃO DO DIREITO

As normas em matéria de saúde e segurança do trabalho, para que sejam eficazes e efetivas, devem resultar de uma procedimentalização do direito.

A procedimentalização do direito não é somente um procedimento para editar as regras. Trata-se de uma concepção de elaboração do direito, o conteúdo do processo de elaboração, sendo determinante sobre o conteúdo final da norma. Trata-se de, para cada norma e para as ligações entre as normas, reconstruir um ecossistema favorável à expressão e à mobilização de todos os saberes pertinentes, articulando em união.

O processo de desenvolvimento de normas tem um forte impacto sobre o conteúdo (técnico e ético) das normas.

11 “Cidadãos da cidade, os trabalhadores também devem sê-lo das empresas” “Os trabalhadores devem ser cidadãos integrais das empresas.” in Les Droits des Travailleurs – Relatório de Jean Auroux (ministro do trabalho) ao Presidente da República e ao Primeiro Ministro – 1981. Lei de 4 agosto de 1982, “liberdades dos trabalhadores na empresa”, Lei de 31 dezembro de 1991 sobre as liberdades públicas no emprego. Corte de cassação, câmara social, 22 de novembro de 2017. Revue de droit du travail, dezembro 2017, p. 797, o empregador está “investido da missão de fazer respeitar, no seio da comunidade de trabalho, o conjunto de liberdades e direitos fundamentais de cada assalariado”.

A elaboração do conteúdo substancial de cada norma deve associar todas as partes integrantes, concernentes ao saber de especialistas científicos (mecânica, química, biologia etc.), de médicos do trabalho, inspetores do trabalho, ergonomistas etc. E igualmente organizações profissionais de empregadores e sindicatos de trabalhadores e seus representantes.

O Estado dá a direção e fixa os objetivos políticos sob os impulsos da finalidade do direito: assegurar a preservação da saúde de cada trabalhador. E o conteúdo da norma, destinada a atender este objetivo, resulta de uma co-construção pelo conjunto de atores.

Como numa orquestra, cada instrumento deve jogar sua participação em cooperação com os outros instrumentos e sob a direção do chefe da orquestra. A harmonia nasce da participação de todos e de cada um à obra comum.

Isso também ocorre no local de trabalho. A ponte Rio-Niterói foi construída com a maestria de um trabalho e de uma obra, graças ao trabalho de cada corpo inserido na tarefa e à contribuição de cada trabalhador qualquer que seja sua função.

A procedimentalização do direito pode permitir a expressão de contradições e conflitos de interesse para resolver conflitos por direito e não por violência (econômica, simbólica, física...).

Dom Helder Câmara, no seu texto sobre “As Três Violências”¹², põe luzes sobre a violência institucional que legaliza as dominações de exploração e de opressão, a causa de outras violências.

A procedimentalização do direito pode e deve permitir o fim à violência por meio do direito. Trata-se de elaborar regras de saúde e

12 “Há três tipos de violência. A primeira, mãe de todas as demais, é a violência institucional, a que legaliza e perpetua as dominações, as opressões e as explorações, a que silencia e cerceia milhões de homens em suas engrenagens silenciosas e bem engraxadas. A segunda é a violência revolucionária, que nasce da vontade de abolir a primeira. A terceira é a violência repressiva que tem por objetivo asfixiar a segunda, fazendo-se cúmplice e auxiliar da primeira violência, a que engendra todas as demais. Não há pior hipocrisia que chamar violência somente a segunda violência, fingindo-se esquecer a primeira, que a faz nascer, e a terceira que a mata”.

de segurança do trabalho, que assegurem proteção e a emancipação no trabalho.

Um diálogo autêntico implica a igualdade de armas entre os protagonistas.¹³

O Papa Francisco, em sua mensagem para a Conferência Internacional do Trabalho de 2021, fornece as chaves para a efetivação de um paradigma sanitário democrático no trabalho, afirmando que uma das características do verdadeiro diálogo é que aqueles que dialogam estão no mesmo nível de direitos e deveres. O mesmo nível de direitos e deveres garante assim um diálogo sério (Francisco, 2021).

3 O PRINCÍPIO DE PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES

Na democracia, os cidadãos são livres. O povo são o Demos: a população se torna povo, colocando-se acordes às regras supremas da cidade, da Constituição, como ensina Cícéron.

A Constituição afirma a liberdade dos cidadãos (art. 1º Liberdade dos cidadãos). A liberdade dos cidadãos significa liberdade de participação¹⁴. A liberdade de participar na elaboração da regra comum (segundo a concepção de democracia nascida em Atenas¹⁵).

Essa liberdade se exprime na cidade. Numa democracia parlamentar, os cidadãos se expressam por meio do voto, nas diferentes eleições (municipais, estaduais e federais).

E os cidadãos não são cidadãos unicamente nos dias de eleição. Eles são cidadãos o ano inteiro, cada dia.

13 Segundo a fórmula empregada pela Corte Europeia dos Direitos dos Homens (CEDH) de Strasbourg, em sua jurisprudência.

14 Essa concepção de liberdade, nascida na Antiguidade e de uma brilhante atualidade, figura nas palavras da canção italiana *La libertà*, de Giorgio Gaber, “*Libertà è partecipazione*”.

15 Desde as reformas de Clístenes, em Atenas (508 A.D.-C.).

Ainda, sob o olhar do trabalho, todos os “cidadãos-trabalhadores” devem poder participar da elaboração de regras de trabalho (normas de saúde e de segurança).

E na empresa, todos os “cidadãos-trabalhadores” devem poder participar da implementação das regras de trabalho (normas de saúde e de segurança).

Desse modo, o paradigma de saúde democrática no trabalho implica a participação dos trabalhadores.

A participação dos trabalhadores não é uma opção extra, uma vontade anímica.

A participação dos trabalhadores é um parâmetro indispensável para a relevância das regras e para a eficácia das regras em benefício de seus destinatários.

Os beneficiários do direito à saúde e à segurança no trabalho são principalmente os trabalhadores. São aqueles que devem ser protegidos em seus corpos, sob o olhar dos riscos profissionais, para que não sejam vítimas de acidentes do trabalho, doenças profissionais e de toda degradação de sua saúde, física e mental, causada pelas condições de trabalho.

Entretanto, os beneficiários do direito à saúde e à segurança no trabalho são também as empresas. O custo dos acidentes do trabalho e das doenças profissionais e da degradação da saúde causada pelo trabalho, é considerável, acrescentando-se aos custos diretos os custos indiretos.

É igualmente beneficiário do direito à saúde e à segurança no trabalho, a comunidade. De uma parte, os custos de patologias do trabalho recaem sobre a sociedade (serviços hospitalares e médico-sociais) e sobre o conjunto de cidadãos diretamente afetados (famílias de vítimas etc) ou indiretamente atingidos pelas consequências. De outra parte, a saúde no trabalho é um fator de paz social e de coesão social. A questão da saúde no trabalho é uma questão eminentemente política.

Os trabalhadores não são recipientes passivos de legislação e regulamentos de proteção. Os trabalhadores podem ser atores-chave na saúde ocupacional:

- são os principais especialistas em seu trabalho, conhecendo as “regras do ofício” (as regras profissionais não escritas definidas entre os pares). São os sabedores do cotidiano real;
- são portadores de conhecimento empírico sobre:
 - o conteúdo de seu trabalho – “trabalho real” (o trabalho concreto efetivamente realizado, distinguindo-se do trabalho prescrito);
 - os riscos ocupacionais associados ao seu trabalho e as medidas de proteção apropriadas.

É conveniente confiar na “inteligência coletiva dos trabalhadores”, segundo a fórmula do Professor Wisner, ergonomista que foi titular da cadeira de ergonomia na CNAM, em seu artigo sobre o reconhecimento do “poder de ação”.

Um direito ilustre de maneira emblemática é a concepção do direito à saúde e à segurança no trabalho da OIT que dispõe sobre o direito de se retirar (direito de recusa). Quando os responsáveis pela prevenção estão inadimplentes com suas obrigações, o trabalhador dispõe de um direito subjetivo, um direito anterior excepcional (Organização Internacional do Trabalho, 1981, art. 13, Convenção n. 155). Trata-se de um direito que exprime a liberdade da pessoa em sua participação da prevenção: o trabalhador pode se retirar a partir de uma situação de trabalho para a qual ele tenha motivos razoáveis para acreditar que representa uma ameaça iminente e grave à sua vida ou saúde. Ele deve “ser protegido contra consequências injustificadas” (medidas de retaliação por parte do empregador).

Essa participação dos trabalhadores está presente na Agenda do *Trabalho Decente* (OIT, ONU) (Arantes, 2023). O trabalho decente implica: acesso a trabalho produtivo e adequadamente remunerado, *segurança no trabalho* e proteção social para todos, melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e inclusão social, *liberdade para*

os *Indivíduos expressarem suas demandas, organizarem-se e participarem das decisões que afetam suas vidas* e igualdade de oportunidades e tratamento para todos, mulheres e homens. Esse direito deriva da dignidade da pessoa humana.¹⁶

4 O PRINCÍPIO DA PREVENÇÃO

A concepção do princípio da prevenção é determinante para preservar de maneira eficaz a saúde dos trabalhadores. O campo de aplicação desse princípio deve ser ampliado.

4.1 CONCEPÇÃO DO PRINCÍPIO DA PREVENÇÃO

Sob o olhar dos objetivos de eficácia do direito, para a transformação das situações, e de efetividade do direito, para assegurar a preservação da saúde dos trabalhadores, a concepção jurídica do princípio da prevenção é essencial.

A Organização Mundial da Saúde determina três concepções de prevenção:

- **prevenção primária:** trata-se de agir sobre as causas dos riscos. O objetivo é eliminar os riscos (se não for possível, reduzi-los). Aqui, está em pauta uma concepção intensa da prevenção;
- **prevenção secundária:** trata-se da correção de situações de risco. Aqui, as ações de acompanhamento estão em jogo, sem referência à organização e às condições de trabalho. É essa concepção que, comumente, é retida com forte preo-

16 “Ninguém deve ser deixado para trás no diálogo para o bem comum. (Trabalhadores à margem do mundo do trabalho: trabalhadores pouco qualificados, diaristas, do setor informal, trabalhadores migrantes e refugiados, aqueles que fazem o que é conhecido como “trabalho tridimensional”: perigoso, sujo e degradante). [...] A proteção dos trabalhadores e dos mais vulneráveis deve ser assegurada por meio do respeito a seus direitos fundamentais, incluindo o direito de organização. [...] Os sindicatos têm uma função fundamental de inovação social na cidade do trabalho. [...] Sua vocação também é proteger aqueles que ainda não têm direitos e que também são excluídos da democracia.” (Francisco, 2021).

cupação de conservar o sistema atual (econômico, técnico etc.)¹⁷. A prevenção aqui é de natureza frágil;

- **prevenção terciária:** trata-se de uma abordagem dos efeitos. O objetivo é reduzir as consequências dos riscos que ocorrem. Aqui, está em questão uma abordagem mais curativa do que preventiva.

A Organização Internacional do Trabalho tem feito claramente a escolha pela prevenção primária. Inclusive, nas convenções, prescreve que “no desenvolvimento de sua política nacional, cada Estado deve promover, em cooperação com as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, princípios básicos, tais como os seguintes: avaliar os riscos ou perigos decorrentes do trabalho, combater os riscos ou perigos relacionados ao trabalho na fonte, desenvolver uma cultura de prevenção no campo da segurança e da saúde, incluindo informação, consulta e treinamento”.

A concepção da prevenção primária implica, em particular, **“combater os riscos ou perigos relacionados ao trabalho na fonte”**. E a materialização dessa concepção implica a informação e a consulta de trabalhadores e seus representantes.

4.2 CAMPOS DE APLICAÇÃO

Os campos de aplicação do princípio da prevenção, ainda que já vasto, deve ser chamado a se ampliar sobre os planos material e pessoal.

4.2.1 *Campo de aplicação material*

O campo de aplicação material é particularmente vasto e seus limites estão em crescimento constante: trata-se de todos os domínios onde os riscos profissionais podem ter uma incidência sobre a saúde, física e mental, dos trabalhadores.

17 Essa concepção é posta em destaque por uma das citações do romance de Giuseppe Tomasi di Lampedusa *Le Guépard* (1958) “Algo tinha que mudar para que nada mudasse” (Portuguese Edition: O guepardo, Dom Quixote, 2014).

A Organização Internacional do Trabalho menciona os amplos campos de ação (projeto, teste, seleção, substituição, instalação, montagem, uso e manutenção dos componentes materiais de trabalho; locais de trabalho, ambiente de trabalho, ferramentas, máquinas e equipamentos, substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, processos de trabalho; a relação entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que executam ou supervisionam o trabalho, e a adaptação das máquinas, equipamentos, horários, organização do trabalho e processos de trabalho às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores etc; a formação e a formação complementar necessária, as qualificações e a motivação das pessoas que intervêm, a qualquer título, no sentido de serem alcançados níveis de segurança e higiene suficientes etc).

Os amplos campos de ação estão mencionados em diferentes Convenções e Recomendações (Convenção n. 155, Recomendação n. 164, Convenção n. 187, Recomendação n. 197 e as numerosas Convenções Técnicas).

Os riscos são igualmente identificados na Consolidação das Leis Trabalhistas e nas 38 Normas Regulamentadoras (Delgado; Balazeiro, 2023). Mostra-se necessário uma revisão contínua (melhoria e atualização de normas) e o desenvolvimento de novas normas à luz de novos conhecimentos e riscos identificados.

4.2.2 Campos de aplicação pessoal

As normas de saúde e de segurança no trabalho devem ser aplicadas a todos os trabalhadores. O direito deve beneficiar a todos os trabalhadores, quaisquer que sejam os seus *status*.

Devem, notadamente, se beneficiar do direito os numerosos trabalhadores do setor informal e os trabalhadores cuja atividade profissional depende de plataformas digitais.

Numerosas falhas jurídicas existem.

Uma ilustração emblemática relativa aos trabalhadores de empresas de terceirização.

Trata-se da dificuldade de responsabilizar a empresa solicitante quando esta impõe condições comerciais (prazos, preços etc) a seus subcontratados, resultando em condições de trabalho difíceis para os funcionários dos subcontratados e causando acidentes e doenças relacionados ao trabalho. Na maioria dos casos, somente o empregador subcontratado é considerado responsável.

A responsabilidade das empresas que encomendam pode, às vezes, ser mantida graças às novas regras destinadas a proteger os direitos humanos (lei francesa de 2017¹⁸ e projeto de Diretiva Europeia sobre “dever corporativo de cuidado”¹⁹).

Esses textos são uma resposta, ainda limitada, à catástrofe do Rana Plaza²⁰, ocorrida há dez anos, no dia 24 abril 2013, que desencadeou a morte de 1.135 trabalhadores e mais de 2.500 feridos, na grande maioria mulheres trabalhadoras empregadas em oficinas de confecção.

O fundamento jurídico desses textos é dos mais simples: aquele que se beneficia do lucro da cadeia de valor, pela via da subcontratação, deve ver sua responsabilidade implicada em caso de violação do direito. Ainda, a responsabilidade de grandes conglomerados baseados em Estados ocidentais deve ser implicada em caso de violação do direito nas empresas subcontratadas presentes no mundo inteiro.

5 TRÊS PILARES

A aplicação das Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho está sob a responsabilidade dos Estados membros, compreendendo, em matéria de segurança e de saúde no trabalho, uma política nacional, um sistema nacional e um programa nacional.

18 Lei n. 2017-399, de 27 de março de 2017 relativa ao dever de vigilância das sociedades mães e das empresas tomadoras (França, 2017).

19 Proposição de Diretiva sobre o dever de vigilância das empresas, 23 fevereiro 2022, Com (2022) 71 final 2022/0051 (COD) (União Europeia, 2022).

20 Em Savar, distrito de Dacca, capital de Bangladesh.

5.1 UMA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURANÇA E DE SAÚDE NO TRABALHO

Cada membro deverá promover um ambiente de trabalho seguro e saudável desenvolvendo uma política nacional para esse fim, em cooperação com organizações de empregadores e organizações de trabalhadores mais representativas.

Com o objetivo de garantir a coerência da política e das medidas tomadas para implementar essa política, cada Estado deve, após consulta, o mais breve possível, às organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, adotar disposições para assegurar a coordenação necessária entre as diversas autoridades e órgãos responsáveis pela aplicação das regras de saúde no trabalho.

5.2 UM SISTEMA NACIONAL DE SEGURANÇA E DE SAÚDE NO TRABALHO

O sistema nacional de segurança e de saúde no trabalho, segundo a OIT, deve incluir em nível nacional:

- o direito: legislação (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), regulamentos (Normas Regulamentadoras - NRs), acordos coletivos e qualquer outro instrumento relevante sobre segurança e saúde no trabalho;
- o método: um órgão consultivo nacional tripartite sobre segurança e saúde no trabalho (Comissão Tripartite de Saúde e Segurança no Trabalho – CT-SST).

Essa política nacional deve ser aplicada no nível dos ramos de atividade econômica.

As normas devem ser elaboradas em nível nacional interprofissional (em nível federal, por todos os setores da atividade) e em nível nacional para os diferentes braços de atividade. Ao reverso, as normas não devem ser elaboradas em nível de empresas.

Com efeito, a concorrência entre as empresas deve se fazer sobre os produtos, sobre as prestações e ainda sobre os custos; a competição econômica entre as empresas não deve ter lugar sobre as normas

de trabalho. As normas de trabalho (as regras de saúde e de segurança no trabalho em particular, mas igualmente as de tempo de trabalho, de remuneração etc) devem ser fixadas em nível de grupos de atividades: as normas de grupo constituem o mínimo, as normas em nível das empresas não devem prever menos. Ainda, as organizações internacionais (OCDE etc) preconizam a estruturação da negociação coletiva em nível de grupos de atividade (considerando que a descentralização em matéria de elaboração do direito em nível de empresas está distante demais).

Exemplifique-se com uma ilustração de elaboração de uma norma em nível profissional: publicado no Diário Oficial da União no dia 1º de maio de 2023, o Decreto n. 11.513 (Brasil, 2023), expedido pelo Presidente da República, no uso de sua atribuição constitucional, instituiu Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas.

Acerca do referido ato administrativo, importante destacar os seguintes pontos:

O Grupo de Trabalho será composto por 45 (quarenta e cinco) membros, dentre os quais haverá: quinze representantes do Governo federal, quinze representantes dos trabalhadores e quinze representantes dos empregadores;

O Grupo de Trabalho terá prazo de duração de cento e cinquenta dias, contado da data de entrada em vigor do Decreto, prorrogável uma vez por igual período, por meio de ato do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego;

O relatório final das atividades do Grupo de Trabalho será encaminhado ao Ministro de Estado do Trabalho e Emprego e conterá as propostas a que se referem o art. 2º e o § 2º do art. 7º. do Decreto.

Espera-se que o Grupo de Trabalho formule propostas coesas e harmônicas com as demandas dos trabalhadores e das plataformas digitais, com fito de mitigar a litigiosidade da questão.

Em nível de União Europeia (U.E.), um projeto de Diretiva relativa aos trabalhadores deste setor de atividade está igualmente com as discussões em curso (sob um influxo menos participativo do que aquele previsto no Brasil).

5.3 UM PROGRAMA NACIONAL DE SEGURANÇA E DE SAÚDE NO TRABALHO

Todo Estado deve desenvolver, implementar, monitorar, avaliar e revisar periodicamente um programa nacional de segurança e de saúde no trabalho, em cooperação com organizações de empregadores e organizações de trabalhadores mais representativas.

O programa nacional deve:

- promover o desenvolvimento de uma cultura nacional de segurança e prevenção da saúde;
- contribuir para a proteção dos trabalhadores, eliminando ou minimizando os perigos e riscos relacionados ao trabalho com o objetivo de prevenir lesões, doenças e mortes relacionadas ao trabalho.

6 A MATERIALIZAÇÃO DO DIREITO NAS EMPRESAS

Segundo a Organização Internacional do Trabalho, a mobilização do direito para a implementação efetiva do direito à saúde e à segurança no trabalho se apoia no papel do Estado e na cooperação entre a direção, os trabalhadores e seus representantes e, ainda, nos princípios da segurança e da saúde no trabalho.

6.1 MONITORAR A APLICAÇÃO EFETIVA DO DIREITO

Desde o Tratado de Versalhes de 1919, a OIT afirma, entre seus nove princípios fundamentais iniciais, que “cada Estado deverá

organizar um serviço de inspeção, com a presença de mulheres inclusive, a fim de assegurar a aplicação das leis e dos regramentos de proteção dos trabalhadores”.

A aplicação das leis relativas à segurança, à saúde e ao ambiente do trabalho deve ser assegurada por um sistema de inspeção apropriado e suficiente.

O sistema de controle deve prever sanções apropriadas em caso de violação de leis ou exigências.

6.2 COOPERAÇÃO ENTRE A DIREÇÃO, OS TRABALHADORES E SEUS REPRESENTANTES

O sistema nacional de segurança e de saúde no trabalho deve incluir em nível empresarial, medidas para promover a cooperação entre a direção, os trabalhadores e seus representantes como **“um elemento essencial da prevenção no local de trabalho”**.

Os representantes de segurança dos trabalhadores e os comitês de segurança e de saúde dos trabalhadores devem se beneficiar de direitos nas empresas, para assegurar efetivamente a proteção da saúde dos trabalhadores (direito de ser informado e consultado, de contribuir para as decisões, de ter acesso aos locais de trabalho, de se comunicar com os trabalhadores, de buscar aconselhamento especializado etc.; a proteção dos trabalhadores e dos seus representantes contra todas as medidas disciplinares decorrentes de ações por eles devidamente efetuadas).

As funções do direito à prevenção são múltiplas. Trata-se, notadamente, de avaliar, analisar e advertir.

Nesse contexto, segundo a Organização Internacional do Trabalho:

- os trabalhadores, no decorrer de seu trabalho, devem cooperar no cumprimento das obrigações do empregador;
- os representantes dos trabalhadores na empresa devem:

- cooperar com o empregador no campo da segurança e da saúde no trabalho;
 - receber informações suficientes sobre as medidas tomadas pelo empregador para garantir a segurança e a saúde;
 - poderão consultar suas organizações sindicais representativas sobre essas informações (desde que não divulguem segredos comerciais);
- os trabalhadores e seus representantes na empresa:
 - receberão treinamento apropriado em segurança e saúde ocupacional; e
 - quando apropriado, suas organizações representativas na empresa terão o direito de examinar todos os aspectos de segurança e de saúde relacionados ao seu trabalho, e ser consultadas sobre eles pelo empregador;
 - devem recorrer, de comum acordo, a assessores técnicos de fora da empresa.

As disposições que preveem essas questões no Direito da União Europeia constam da Diretiva n. 89/391, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho. O artigo 11 “Consulta e participação dos trabalhadores” (União Europeia, 1989), dispõe:

1. As entidades patronais consultarão os trabalhadores e/ou os seus representantes e possibilitarão a sua participação em todas as questões relativas à segurança e à saúde no local de trabalho.

Esta obrigação implica:

- a consulta aos trabalhadores;
- o direito dos trabalhadores e/ou os seus representantes apresentarem propostas;
- a participação equilibrada de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais.

2. Os trabalhadores ou os seus representantes, com funções específicas em matéria de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores, participarão de forma equilibrada [...] ou serão consultados previamente e em tempo útil pela entidade patronal, sobre:

a) qualquer ação que possa ter efeitos substanciais sobre a segurança e a saúde;

[...]

3. tem o direito de pedir à entidade patronal que tome as medidas adequadas e lhes apresente propostas nesse sentido, de modo a minimizar qualquer risco para os trabalhadores e/ou a eliminar as fontes de perigo (União Europeia, 1989, art. 11º, item 1-3).

6.3 PRINCÍPIOS DA SEGURANÇA E DA SAÚDE NO TRABALHO

A natureza jurídica do princípio da prevenção é essencial. O princípio merece dispor de um fundamento jurídico intenso, na Constituição ou, ao menos, na Legislação.

Os princípios norteadores da segurança e da saúde no trabalho e os princípios gerais de prevenção (U.E.) preveem numerosas disposições comparáveis.

Os princípios norteadores da segurança e da saúde no trabalho são bem conhecidos (Machado, 2001; Feliciano, 2021).

Segundo os princípios gerais de prevenção (União Europeia, 1989, Diretiva n. 89/391) deve haver em cada empresa:

- “A entidade patronal é obrigada a assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspectos relacionados com o trabalho”. (Art. 5º, item 1);
- A entidade patronal deve (Artigo 6º, item 2):
 - “Evitar os riscos” (ou eliminar os riscos);

- “Avaliar os riscos que não possam ser evitados” (ou eliminados), avaliando o impacto dos riscos sobre as mulheres e sobre os homens;
- “Combater os riscos na origem”;
- Adaptar o trabalho ao homem, agindo sobre a concepção, a organização e os métodos de trabalho e de produção;
- “Ter em conta o estágio de evolução da técnica”;
- Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso, notadamente em matéria de risco químico (por exemplo, no que concerne aos pesticidas);
- “Planificar a prevenção com um sistema coerente que integre a técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos fatores ambientais no trabalho”;
- “Dar prioridade às medidas de proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual” (recorrendo às medidas de proteção individual unicamente no caso de a situação impossibilitar qualquer outra alternativa);
- “Dar instruções adequadas aos trabalhadores” (informar e formar aos trabalhadores).

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por todo o exposto, verifica-se que sob o paradigma de saúde democrático no trabalho, a participação de trabalhadores deve ser mobilizada sob o comando do princípio geral da prevenção, notadamente para a avaliação dos riscos profissionais e para a elaboração e concretização de uma política de prevenção na empresa.

8 REFERÊNCIAS

ARANTES, Delaide Alves Miranda. **Trabalho decente**. São Paulo: LTr, 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 ago. 2023.

BRASIL. Decreto nº 11.513, de 1º de maio de 2023. Institui Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas. **Diário Oficial da União**: [seção 1], Brasília, DF, 1 maio, 2023. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11513.htm. Acesso em: 3 set. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho; BALAZEIRO, Alberto Bastos (coord.). **Normas regulamentadoras (NR) relativas à segurança e medicina do trabalho**: percursos para a efetividade do trabalho decente. Brasília, DF: [s. n.], fev. 2023. (Coleção Estudos ENAMAT, v. 2). Disponível em: http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2023/04/Colecao_Estudos_ENAMAT_Vol2_Seguranca_Trabalho.pdf. Acesso em: 26 ago. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. Salvador: JusPodivm, 2023.

DELGADO, Maurício Godinho *et. al.* (org.). **Democracia, sindicalismo e justiça social**: parâmetros estruturais e desafios no século XXI. Salvador, JusPodivm, 2022.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; COSTA, Mariana Benevides da (coord.). **Curso de direito ambiental do trabalho**. São Paulo: Matrioska, 2021.

FRANÇA. **Declaração dos direitos do homem e do cidadão de 1789**. [S. l.: s. n.], [1789]. Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/414/2018/10/1789.pdf>. Acesso em: 3 set. 2023.

FRANÇA. Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. **JORF**, n°0074, du 28 mars 2017. [Lei n. 2017-399, de 27 de março de 2017 relativa ao dever de vigilância das sociedades mães e das empresas tomadoras]. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000034290626>. Acesso em: 3 set. 2023.

FRANCISCO [Papa]. **Mensagem em vídeo do Papa Francisco por ocasião da 109ª Conferência da Organização Internacional do Trabalho**. Vaticano: Libreria Editrice Vaticana, junho 2021. Disponível em: <https://www.vatican.va/content/francesco/pt/messages/pont-messages/2021/documents/20210617-videomessaggio-oil.html>. Acesso em: 3 setembro 2023.

GRILLO, Sayonara *et. al.* (org.). **Reformas institucionais de austeridade, democracia e relações de trabalho**. LTr, 2018.

LIGA DAS NAÇÕES. Tratado de Versalhes: tratado de paz entre as potências aliadas e associadas e a Alemanha, e protocolo anexo, assinados em Versalhes aos 28 de junho de 1919. **[Diário] Congresso Nacional**, Rio de Janeiro, p. 1637-1706, 26 ago. 1919.

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

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**: adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (Resolução 217 A III) em 10 de dezembro de 1948. [S. l.]: Unicef, [1948]. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Montreal: OIT, 1946. 29. Reunião da Conferência

Internacional do Trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/generi-cdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 155:** saúde e segurança dos trabalhadores. [S. l.]: OIT, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 26 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convention nº 187:** promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention. [S. l.]: ILO, 2006. [Convenção nº 187: marco promocional para a segurança e saúde no trabalho]. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312332. Acesso em: 31 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho.** 86. Sessão. Genebra: OIT, 19 junho de 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 29 ago. 2023.

SUPIOT, Alain. **O espírito da Filadélfia:** a justiça social diante do mercado total. Porto Alegre, Sulina, 2015.

UNIÃO EUROPEIA. Comissão Europeia. **Documento [nº] 52022PC0071.** Proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa ao dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade e que altera a Diretiva (UE) 2019/1937. Bruxelas: UE, 23 fev. 2022. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A52022PC0071>. Acesso em: 3 set. 2023.

UNIÃO EUROPEIA. Conselho das Comunidades Europeias. Diretiva 89/391/CEE. Directiva do Conselho de 12 de junho de 1989 relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho. **Jornal Oficial das Comunidades Europeias**, nº L 183, p. 1-8, 29 jun. 1989. Disponível em: <https://>

eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A31989L0391.
Acesso em: 26 jun. 2023.

WEIL, Simone. **Reflexões sobre as causas da liberdade e da opressão social**. 2. ed. Tradução: Maria de Fátima Sedas Nunes. Lisboa: Antígona, 2022.

DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL. A DECLARAÇÃO DE 1998 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A AMPLIAÇÃO INSTRUMENTAL PARA A CONCRETIZAÇÃO DA TUTELA PLENA DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Augusto Grieco Sant'Anna Meirinho¹

Resumo: O artigo tem como objetivo apresentar o ambiente do trabalho seguro e saudável como novo princípio e direito fundamental no trabalho adotado pela Organização Internacional do Trabalho - OIT. Destaca a força cogente que vincula os Estados às convenções fundamentais mesmo quando não ratificadas. Analisa, ainda, a vinculação do novo princípio e direito fundamental à agenda do trabalho decente e a centralidade na tutela da dignidade do cidadão trabalhador, sob o aspecto de sua saúde. Ressalta, ainda, a necessidade de o Ministério Público do Trabalho promover e induzir o controle de convencionalidade do direito doméstico para assegurar a integral proteção dos trabalhadores.

Palavras-chave: trabalho decente; princípio fundamental no trabalho; tutela da dignidade do trabalhador.

INTRODUÇÃO

A afirmação histórica do Direito do Trabalho, como um conjunto de normas jurídicas destinado a regular a relação de trabalho, é um

1 Pós-Doutor em Direitos Humanos e Constitucionalismo pelo *Ius Gentium Conimbrigae* (IGC) / Coimbra. Doutor em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Mestre em Direito Previdenciário pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Especialista em Relações Internacionais pela Universidade Cândido Mendes - RJ. Professor universitário. Ex-Procurador Federal da Advocacia-Geral da União. Procurador do Trabalho. Secretário de Cooperação Trabalhista Internacional da Procuradoria-Geral do Trabalho. Titular da Cadeira nº 20 da Academia Brasileira de Direito da Seguridade Social (ABDSS).

processo que se iniciou com a Primeira Revolução Industrial, que pode ser situada a partir da segunda metade do século XVIII.

Sendo o ano de 1760 normalmente referido como o marco temporal inicial da Primeira Revolução Industrial, cerca de 260 anos se passariam até que o direito ao meio ambiente do trabalho seguro e saudável fosse formalmente reconhecido como um princípio e um direito fundamental no trabalho.

Trata-se de um interregno relativamente longo, considerando que a motivação para o surgimento das normas tutelares laborais está associada às condições precárias do trabalho nas indústrias nos primórdios da era industrial.

A Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (Codemat), criada em 14 de outubro de 2003, em 20 anos de existência, vem prestando relevantes serviços ao mundo do trabalho por intermédio de ações voltadas à defesa de um meio ambiente do trabalho seguro e saudável e na redução dos riscos do trabalho por intermédio de normas de saúde, higiene e segurança.

Ao tempo em que se comemora os 20 anos de existência da Codemat, e um ano da inclusão do novo princípio e direito fundamental no trabalho à Declaração da Organização Internacional do Trabalho de 1998, a OIT enfatiza a necessidade de promover uma transição justa para alcançar a justiça social, erradicar a pobreza e apoiar o trabalho decente.

Portanto, o presente estudo, tem tripla finalidade.

Reconhecer os valorosos serviços prestados pelo Ministério Público do Trabalho, por intermédio da Codemat, para tornar o meio ambiente do trabalho mais seguro e saudável para todos os trabalhadores e trabalhadoras no Brasil.

Reconhecer o direito ao meio ambiente do trabalho seguro e saudável como pressuposto essencial do trabalho decente, sob a pers-

pectiva da saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores, indissociavelmente relacionado à dignidade da pessoa humana.

E, por fim, chamar a atenção para a necessidade de filtrar o ordenamento doméstico sob o prisma dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, com parâmetros nas convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, a fim de verificar a sua compatibilidade com o arcabouço normativo do trabalho decente.

Logicamente, essas três finalidades devem seguir a perspectiva do meio ambiente seguro e saudável.

1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL E A AMPLIAÇÃO DOS DIREITOS E PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO COMO MARCO HISTÓRICO E A PAVIMENTAÇÃO PARA UMA TRANSIÇÃO JUSTA

A 110ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra no período de 27 de maio a 11 de junho de 2022, foi um marco histórico para a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ao tempo em que o mundo passava pela pandemia da covid-19, e a Conferência assumia uma configuração híbrida, como uma transição para a normalidade pós-pandêmica, discutiu-se a inclusão de um novo princípio e direito fundamental no trabalho, justamente relacionado ao meio ambiente laboral².

2 Cabe destacar que o processo para a inclusão do novo princípio e direito fundamental no trabalho na Declaração de 1998 não se iniciou na Conferência, sendo um processo longo de discussão. A 110ª Conferência Internacional do Trabalho coroa o momento de inclusão formal, mas um longo caminho foi percorrido pela OIT para se alcançar o consenso. Deve-se lembrar das Declarações de Seul (2008) e de Istambul (2011) que instaram os Estados a reconhecerem a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores como direitos humanos fundamentais, a serem assegurados por intermédio de um sistema definido de direitos. Alguns viram essas declarações conflitantes com a normativa da OIT, já que a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998 não listava o meio ambiente saudável e seguro entre tais direitos e princípios (Jain, Leka and Zwetsloot, 2018, p. 155). Logicamente, a crítica deixa de ter lugar após a 110ª Conferência Internacional do Trabalho, com a inclusão do meio ambiente do trabalho saudável e seguro na Declaração de 1998 da OIT (Organização Internacional do Trabalho, 2022).

Foi um percurso longo até esse momento histórico, alcançado durante a pandemia da covid-19, que tantos desafios trouxe ao mundo do trabalho.

Em 10 de junho de 2022, os Delegados dos Estados Membros na Conferência Internacional do Trabalho³, adotaram uma resolução para acrescentar um meio ambiente de trabalho seguro e saudável aos quatro Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho existentes, passando a integrar a Declaração de 1998 da OIT (Organização Internacional do Trabalho, 2022).

A discussão sobre o meio ambiente do trabalho seguro e saudável, como fechamento da gestão do Diretor-Geral Guy Rider a frente da Organização Internacional do Trabalho, abre espaço para que o novo Diretor-Geral Gilbert F. Houngbo, originário do Togo⁴, possa lançar o seu programa sobre uma transição justa voltada a economias e sociedades ambientalmente sustentáveis para todos⁵.

Gilbert Houngbo, em seu discurso de abertura da 111ª Conferência Internacional do Trabalho, enfatizou a necessidade de “integrar sistematicamente a agenda social em todas as principais políticas e ações internacionais, regionais e nacionais” (Organização Internacional do Trabalho, 2023a) para combater as crescentes disparidades econômicas, destacando, ainda, que a quarta revolução industrial, que “promete uma transformação radical dos métodos de produção, as convulsões demográficas e a necessidade imperiosa de descarbonizar a economia são oportunidades para um futuro melhor para todos nós” (Organização Internacional do Trabalho, 2023a).

3 Sempre importante lembrar que as delegações são compostas por representantes dos Governos, dos Trabalhadores e dos Empregadores, sendo, portanto, tripartite.

4 Destaco a nacionalidade do novo DG por ser o primeiro africano a dirigir a Organização Internacional do Trabalho.

5 O Conselho de Administração da OIT, reconhecendo o impacto de longo alcance das mudanças climáticas e ambientais e a necessidade urgente de uma transição para a sustentabilidade ambiental no mundo do trabalho, decidiu, em sua 344ª Sessão (realizada em março de 2022), incluir na agenda da 111ª Conferência Internacional do Trabalho, um item sobre uma transição justa, incluindo a consideração de políticas industriais e tecnologia, rumo a economias e sociedades ambientalmente sustentáveis para todos (Organização Internacional do Trabalho, 2023b, p. 7).

Para se pensar em uma transição justa sob a perspectiva da sustentabilidade ambiental e social, há que se ter assegurado o trabalho decente para todas as trabalhadoras e para todos os trabalhadores, inclusive na perspectiva da saúde e da segurança no trabalho (SST), que deve ocupar uma posição central e prioritária.

Afinal, sem saúde não há condições para que as pessoas possam exercer as suas atividades laborais, sendo que o meio ambiente do trabalho seguro e saudável é pressuposto necessário para a condição de saúde plena da pessoa humana.

O DG anterior, Guy Ryder, já havia se manifestado nesse sentido pouco antes de deixar o cargo, quando da reunião dos Ministros e Ministras do Trabalho do G7, ocorrida em Wolfsburg (Alemanha)⁶, que na Declaração conjunta, assumiram o compromisso de adotar medidas concretas em apoio a uma transição justa e à criação de trabalho decente para uma economia verde.

Agora, mais do que nunca, é necessária uma resposta integrada e coordenada. Uma que priorize a SST no contexto de uma Transição Justa – e que assegure uma mudança para economias resilientes e sustentáveis que também contribua para as metas de trabalho decente para todos e proteja os trabalhadores de doenças, problemas de saúde, lesões ou morte no trabalho [...] Ao alçar a SST a um direito fundamental, a Conferência Internacional do Trabalho expressa sua determinação de que a saúde e a segurança no local de trabalho ofereçam benefícios humanos e econômicos significativos, apoiem o crescimento econômico inclusivo e sejam cruciais para uma recuperação centrada nas pessoas e no futuro do trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 2022).

Trabalho decente, para a OIT, seria um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, segurança, sem quaisquer formas de discriminação e capaz

6 A reunião dos Ministros e Ministras do Trabalho do G7 ocorreu em maio de 2022, pouco antes da 110ª Conferência Internacional do Trabalho.

de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho (Organização Internacional do Trabalho, [1999]).

Importante lembrar que, em setembro de 2015 (Organização das Nações Unidas, 2015), o trabalho decente e os quatro pilares da Agenda do Trabalho Decente da OIT tornaram-se elementos integrais da nova Agenda para o Desenvolvimento Sustentável 2030 (a Agenda 2030). O objetivo 8 da Agenda 2030 da ONU relaciona-se à promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos (ODS 8).

Por sua vez, a meta 8.8 do Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 08 da Agenda 2030 está diretamente relacionado ao novo princípio e direito fundamental aprovado na Conferência Internacional do Trabalho de 2022: proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários (Organização das Nações Unidas, 2023).

José Claudio Monteiro de Brito Filho afirma que o trabalho decente é “o mínimo indispensável para a vida digna das pessoas, no aspecto do trabalho, ou seja, compõe, na esfera trabalhista, o que se convencionou denominar de Direitos Humanos” (Brito Filho, 2013, p. 269), acrescentando que os direitos humanos são os direitos mínimos indispensáveis para que a pessoa humana tenha respeitada a sua dignidade.

A OIT densifica normativamente o conteúdo do trabalho decente ao identificar as suas convenções reputadas como básicas para a promoção dos padrões e princípios fundamentais e direitos no trabalho, as “core obligations”. Assim, o trabalho decente, com as “core obligations” ampliadas a partir da 110ª Conferência Internacional do Trabalho, ganha um colorido especial ressaltando a prevalência da proteção à vida humana no trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 2022).

O novo direito e princípio fundamental no trabalho está direta e indissociavelmente relacionado à existência digna do ser humano pela simples razão de que a todas as pessoas deve ser assegurado o direito à vida com saúde. Esse direito basilar e inalienável deve ser observado em todas as relações e, principalmente, nas laborais. Afinal, é do trabalho que advém as condições materiais de existência humana.

Por essa razão é que se torna essencial a inclusão do meio ambiente seguro e saudável no rol dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, na medida em que todas as pessoas compartilham o direito a um trabalho com tais características, portanto, universalmente⁷.

Deve-se destacar, contudo, que não é a formalização do novo princípio na Declaração de 1998 que o transforma em fundamental. Já o era pela sua própria natureza.

2 DIREITOS SOCIAIS COMO DIREITOS HUMANOS. A SUPRALEGALIDADE DAS CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A NECESSIDADE DE UMA INTERPRETAÇÃO CONSTITUCIONAL ADEQUADA

Volto os olhares para a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988), pois é a ela que se deve recorrer quando o ordenamento infraconstitucional se mostra insuficiente para tutelar os direitos fundamentais do cidadão-trabalhador, diante de violações de diversas origens e matizes.

O direito ao trabalho é direito social previsto expressamente no art. 6º da CRFB/1988 (Brasil, [2022]). Também são direitos fundamentais sociais a segurança e a saúde que, por óbvio, demandam uma interpretação ampliativa.

7 Leslie Sklair destaca que a OIT - articulou os princípios de que as pessoas em todos os lugares tinham direito a um padrão de vida decente e que os trabalhadores tinham direito a alguns direitos básicos - ("The ILO articulated the principles that people everywhere were entitled to a decent standard of living and that workers were entitled to some basic rights" (Sklair, 2011, p. 17).

Assim, segurança, enquanto direito social fundamental, não está apenas a tratar da segurança pública, mas também a outras dimensões, como é o caso da laboral. Essa mesma lógica se aplica ao direito social à saúde⁸.

Deve-se abrir um breve espaço para uma assertiva que ainda se faz necessária: direito social é direito fundamental. É tão fundamental quanto as denominadas liberdades públicas, ou seja, os direitos de primeira dimensão⁹. A topografia constitucional não dá margens a outros entendimentos, como aqueles que pretendem excluir a fundamentalidade aos direitos sociais, com os mais diversos artifícios e ginásticas interpretativos¹⁰.

Não há dúvidas de que o Trabalho é o centro da vida do indivíduo, em todas as dimensões da existência humana. Também é o centro das demais relações que se formam na sociedade, sob o aspecto coletivo. Logicamente, essa visão requer a compreensão holística das experiências inter-relacionais no contexto social. Dito de forma direta: o mundo gira em torno do trabalho humano.

Para quem disseca o direito em partes, como um açougueiro jurídico, certamente defenderia a possibilidade de prestação de

8 Por essa razão parece incompreensível decisões judiciais que afastam a atribuição, conferida pela própria CRFB/1988, aos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerest) para atuar diretamente na prevenção e na fiscalização das condições do meio ambiente do trabalho que possam trazer prejuízo à saúde do trabalhador. Ademais, sempre bom trazer ao centro da discussão que cabe ao Sistema Único de Saúde, que não é exclusividade da União Federal, colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (Brasil, [2022] art. 200, inciso VIII, da CRFB/1988). A interpretação que se deve dar aos dispositivos que gravitam em torno da saúde do trabalhador deve ser a mais expansiva, com reconhecimento de atribuições concorrentes e complementares, em uma conjugação de esforços de todos os entes públicos no sentido de proteger a saúde do trabalhador.

9 Afinal, é pelo trabalho que a pessoa tem condições materiais de exercer os demais direitos fundamentais, sobretudo os de primeira dimensão centrados nas liberdades, bem como proporcionar aos seus dependentes meios materiais de existência digna.

10 Muito comum os discursos políticos e decisões judiciais, além de opiniões das mais diversas origens, dando relevo à livre iniciativa como um princípio que tudo justifica e tudo permite em um modelo capitalista como o brasileiro. Deve-se destacar, com clareza e firmeza que, a livre iniciativa, como pretendem alguns, não é um passaporte para a indignidade no trabalho. Deve-se lembrar que a livre iniciativa, quando referida na CRFB/1988, sempre vem acompanhada da função social do trabalho e sempre em segundo lugar, pois aquela (a livre iniciativa) é condicionada por esta (função social do trabalho).

trabalho subordinado disfarçado de formas artificiais civilistas-em-presariais, como se o art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, [2023]) não existisse, negando a própria existência do direito do trabalho e seu alicerce principiológico. Para esses “intérpretes”, o princípio da primazia da realidade seria uma figura mitológica “tolkiana” existente nas terras médias jurídicas¹¹.

Por isso é importante sempre buscar embasamento nos ombros dos juristas de escol, como é o caso de Dalmo de Abreu Dallari, para quem o trabalho é o centro em torno do qual gravitam os demais direitos sociais (Dallari, 1998, p. 40)¹².

Thais Safe Carneiro observa que “é graças ao trabalho humano que se torna possível satisfazer as necessidades básicas da vida (condições sociais mínimas) essenciais à realização da nossa dignidade”, destacando mais adiante, que é “por meio do trabalho que o homem exerce plenamente sua autonomia fruindo amplamente de seus direitos fundamentais” (Carneiro, 2014, p. 207-208).

Ressalte-se que existem diversos instrumentos internacionais de direitos humanos (entre declarações e tratados), aos quais o Brasil se vinculou voluntariamente, que afirmam expressamente serem os direitos sociais, inclusive os trabalhistas, direitos humanos¹³.

Os direitos do cidadão-trabalhador são direitos humanos. E os são, direitos humanos, não apenas por estarem previstos nesses ins-

11 Referência às obras “O Senhor dos Anéis” e “O Hobbit” de J. R. R. Tolkien.

12 Dalmo de Abreu Dallari afirma que o trabalho permite à pessoa humana “desenvolver sua capacidade física e intelectual, conviver de modo positivo com outros seres humanos e realizar-se integralmente como pessoa. Por isso o trabalho deve ser visto como um direito de todo ser humano” (Dallari, 1998, p. 40).

13 Cito alguns: a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) da Organização das Nações Unidas, de 1948 (Organização das Nações Unidas, [1948], art. 23, item 1); o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), de dezembro de 1966, (Organização das Nações Unidas, [1966], art. 6º a 9º); a Carta da Organização dos Estados Americanos – OEA (Organização dos Estados Americanos, [1993], art. 30, 34 e 45); a Convenção Americana de Direitos Humanos - Pacto de San José da Costa Rica (Organização dos Estados Americanos, [1969], art. 26, que se refere ao desenvolvimento progressivo, que também pode ser entendido como vedação ao retrocesso social); o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais - Protocolo de São Salvador (Organização dos Estados Americanos, [1988], art. 6, 7 e 8).

trumentos convencionais internacionais, mas, sobretudo, pela sua natureza intrínseca materialmente centrada no valor da dignidade da pessoa humana, vetor axiológico máximo informador dos ordenamentos jurídicos democráticos (Meirinho, 2011, p. 147).

Ao serem ratificados pelo Brasil, esses instrumentos convencionais, os quais, repita-se, afirmam serem os direitos sociais (e o direito do trabalho) direitos humanos, são incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro conferindo-lhes a natureza de direitos fundamentais.

Evidentemente, ingressam no ordenamento jurídico nacional com status de norma constitucional, conforme previsão expressa contida nos parágrafos 2º e 3º do art. 5º da CRFB/1988 (Brasil, [2022]). Passam, portanto, a integrar a Constituição Federal de 1988 segundo o conceito ampliado de bloco de constitucionalidade.

Flávia Piovesan sempre defendeu a hierarquia constitucional dos tratados internacionais de direitos humanos, a partir do que consta expressamente do § 2º do art. 5º, da CRFB/1988.

[...] a natureza constitucional dos tratados de proteção dos direitos humanos decorre da previsão constitucional do art. 5º, parágrafo 2º, à luz de uma interpretação sistemática e teleológica da Carta, particularmente da prioridade que atribui aos direitos fundamentais e ao princípio da dignidade da pessoa humana. Esta opção do constituinte de 1988 se justifica em face do caráter especial dos tratados de direitos humanos e, no entender de parte da doutrina, da superioridade desses tratados no plano internacional (Piovesan, 1997, p. 98).

Portanto, não se trata de uma visão utópica, nem um recorte artificial da realidade constitucional brasileira. Pelo contrário, é fundado em norma positivada no texto (originário) da Constituição da República, como promulgado em 05 de outubro de 1988¹⁴.

14 Essa assertiva se refere ao § 2º do art. 5º da CRFB/1988 (“Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”). O § 3º do art. 5º da CRFB/1988 (“Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois

Contudo, o Supremo Tribunal Federal posicionou-se de forma diversa, não seguindo o entendimento abalizado da doutrina internacionalista. A Corte Suprema entende que os tratados internacionais de direitos humanos ingressam no ordenamento jurídico brasileiro com status de norma infraconstitucional, com exceção daqueles aprovados com o quórum qualificado do § 3º do art. 5º da CRFB/1988.

É verdade que houve uma evolução no entendimento do STF acerca da hierarquia dos tratados internacionais versando sobre direitos humanos, sobretudo a partir da EC nº 45, de 2004, que acrescentou ao art. 5º da CRFB/1988 o seu § 3º.

Gilmar Ferreira Mendes e Paulo Gustavo Gonet Branco explicam que o Supremo Tribunal Federal passou a entender que, se um tratado internacional versando sobre direitos humanos for internalizado sem a aprovação qualificada (do § 3º do art. 5º da CRFB/1988), ingressará no ordenamento jurídico com *status* de norma supralegal e infraconstitucional.

A partir da mudança jurisprudencial do STF, é possível, com o respaldo em André de Carvalho Ramos, defender a teoria do duplo estatuto dos tratados de direitos humanos: “natureza constitucional, para os aprovados pelo rito do art. 5º, § 3º, natureza supralegal, para todos os demais, quer sejam anteriores ou posteriores à Emenda Constitucional n. 45 e que tenham sido aprovados pelo rito comum” (Ramos, 2022, p. 619).

E isso será fundamental para a interpretação *pro persona* a ser conferida ao ordenamento jurídico brasileiro integrado pelo novo princípio e direito fundamental no trabalho acrescido à Declaração da OIT de 1998. Se é que haveria a necessidade desse novo status, no âmbito da OIT, para que o direito ao meio ambiente do trabalho seguro e saudável já não fosse suficiente para orientar a interpretação voltada à maximização da proteção dos trabalhadores no Brasil.

turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”) foi acrescentado pela EC nº 45, de 2004 (Brasil, [2022]).

3 MECANISMOS ASSEGUADORES DA OBSERVÂNCIA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL NO BRASIL. EFEITO DA AMPLIAÇÃO DA DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO DE 1998

Mais uma assertiva se faz necessária para se iniciar o presente tópico. As convenções adotadas no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, em seu processo legiferante legitimado pelo tripartismo, são tratados internacionais de direitos humanos.

Assim o sendo, e superada a questão da hierarquia dos tratados internacionais de direitos humanos no ordenamento jurídico brasileiro, pelo menos por ora, cabe analisar o efeito interno da inclusão do meio ambiente do trabalho seguro e saudável na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998.

No plano internacional, o efeito principal do reconhecimento de um direito e princípio fundamental no trabalho é o compromisso de todos os Estados Membros da OIT, ainda que não tenham ratificado as convenções fundamentais (as “core obligations”¹⁵), de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções (Organização Internacional do Trabalho, 1998).¹⁶

15 As “core obligations” são enunciadas no item 2 da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998 (Organização Internacional do Trabalho, 1998). O Brasil ratificou 8 das 10 convenções fundamentais. Foram ratificadas pelo Brasil as seguintes Convenções Fundamentais: Convenção nº 29 (Trabalho Forçado ou Obrigatório), Convenção nº 98 (Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva), Convenção nº 100 (Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor), Convenção nº 105 (Abolição do Trabalho Forçado), Convenção nº 111 (Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação), Convenção nº 138 (Idade Mínima para Admissão), Convenção nº 155 (Segurança e Saúde dos Trabalhadores) e a Convenção nº 182 (Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação). O Brasil ainda não ratificou as seguintes Convenções Fundamentais: Convenção nº 87 (Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização) e a Convenção nº 187 (Sobre o Marco Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho).

16 O item 2 da Declaração de 1988 passou a contar com a letra “e”, passando a ter a seguinte redação: “2. Declara que todos os Membros, mesmo que não tenham ratificado as convenções em questão, têm o dever, que resulta simplesmente de pertencerem à Organização, de respeitar, promover e realizar, de boa fé e de acordo com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, a

As novas Convenções fundamentais relacionadas ao ambiente de trabalho seguro e saudável são a Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, de 1981 (Convenção nº 155) e a Convenção do Quadro Promocional para a Segurança e Saúde Ocupacional, de 2006 (Convenção nº 187).

Entre as novas Convenções Fundamentais acrescentadas em 2022, o Brasil ainda não ratificou a Convenção nº 187, sendo que a Convenção nº 155 já havia sido ratificada no ano de 1992. Portanto, embora já obrigado a cumprir as suas disposições em virtude da ratificação da Convenção nº 155, a partir da emenda à Declaração de 1998 da OIT, o Brasil também se encontra obrigado a cumprir as prescrições previstas na Convenção nº 187.

Caso venha a deixar de observar o que prescrevem as referidas convenções fundamentais, o Brasil pode sofrer controle externo, na medida em que a OIT possui um sistema de supervisão internacional com o objetivo de garantir que os países implementem e cumpram as convenções ratificadas.

A OIT examina regularmente a aplicação das normas previstas nas Convenções nos Estados-Membros, indicando possíveis melhorias, inclusive podendo prover assistência técnica, caso necessário.

Basicamente, existem dois mecanismos de supervisão no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, quais sejam, o sistema regular de supervisão e os procedimentos especiais de supervisão.

O sistema regular de supervisão se dá por intermédio do exame dos relatórios periódicos apresentados pelos Estados-Membros sobre as medidas que tomaram para implementar as disposições das convenções ratificadas. Atua, basicamente, por intermédio do Comitê de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações e o Comitê

saber: a) A liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) A abolição efetiva do trabalho infantil; d) A eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão; e) Um ambiente de trabalho seguro e saudável (Organização Internacional do Trabalho, 1998, p. 2, item 2).

Tripartite sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações que se reúne na Conferência Internacional do Trabalho.

Por sua vez, os procedimentos especiais se dividem em procedimento de representação e procedimento de reclamação de aplicação geral, juntamente com um procedimento especial de liberdade sindical.

Como se percebe, existe um monitoramento dos Estados Membros da OIT no que se refere à implementação das convenções ratificadas. Inclusive há a possibilidade, em casos extremos, de aplicação de medidas mais severas em virtude do descumprimento de recomendações determinadas na comissão de inquérito ou de decisão da Corte Internacional de Justiça¹⁷. É o que dispõe o artigo 33 da Constituição da OIT, transcrito a seguir:

Se um Estado-Membro não se conformar, no prazo prescrito, com as recomendações eventualmente contidas no relatório da Comissão de Inquérito, ou na decisão da Corte Internacional de Justiça, o Conselho de Administração poderá recomendar à Conferência a adoção de qualquer medida que lhe pareça conveniente para assegurar a execução das mesmas recomendações (Organização Internacional do Trabalho), 1946, p. 16, art. 33).

No plano interno, considerando a natureza das convenções fundamentais da OIT, ou seja, de direitos humanos, portanto supralegais, passam a ser paradigmas do controle de convencionalidade do direito doméstico¹⁸. Esse controle se dá em relação ao processo legislativo

17 A 111ª Conferência Internacional do Trabalho (2023) adotou uma Resolução sobre a Bielorrússia nos termos do artigo 33 da Constituição da OIT, a fim de garantir o cumprimento pelo Governo desse país das recomendações de uma Comissão de Investigação da Organização que examinou a observância da Convenção nº 87 sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização e da Convenção nº 98 sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva (Organização Internacional do Trabalho, 2023c).

18 Cito a Recomendação nº 123, de 07 de janeiro de 2022, do CNJ (Conselho Nacional de Justiça, 2022) e a Recomendação nº 96, de 28 de fevereiro de 2023, do CNMP (Conselho Nacional do Ministério Público, 2023), ambas recomendando a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil e a utilização da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), bem como a necessidade de controle de convencionalidade das leis internas. Embora o instrumento formal seja uma recomendação, é dever legal dos Magistrados e dos Membros do Ministério Público brasileiro a observância dos instrumentos internacionais sobre direitos humanos incorporados

de todos os entes federativos e não apenas em relação às normas federais emanadas do Congresso Nacional.

Deve-se destacar que o controle de convencionalidade não é facultativo. Pelo contrário, é um dever de todos os magistrados brasileiros, em todas as instâncias de jurisdição, inclusive por parte dos Tribunais Superiores.

Inclusive esse é o entendimento já manifestado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), para quem “o juiz nacional, como *longa manus* do Estado, tem o dever de compatibilizar a normativa doméstica com os ditames dos tratados de direitos humanos ratificados e em vigor” (Mazzuoli, 2018, p. 36).

Destaco, ainda, que o Ministério Público deve ser indutor do controle de convencionalidade e, ele próprio, controlador da convencionalidade do ordenamento doméstico. Essa atuação do Ministério Público deve ocorrer no plano extrajudicial bem como no âmbito judicial, tanto como órgão agente quanto interveniente.

Inclusive, a Recomendação nº 96 do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), de 2023, recomenda aos membros do Ministério Público, respeitada a independência funcional, que promovam o controle de convencionalidade das normas e práticas internas (Conselho Nacional do Ministério Público, 2023, art. 3º, inc. I).¹⁹

Como bem destaca Cesar Henrique Kluge, a promoção do controle de convencionalidade pelo Ministério Público, que tem fundamento constitucional e alicerce na Convenção Americana de Direitos Humanos e na jurisprudência correlata:

traduz toda atividade ministerial que busca assegurar a harmonização legislativa, dos regulamentos e práticas nacionais, públicas e privadas,

ao ordenamento jurídico brasileiro. No caso das core obligations da OIT, como visto, até mesmo as convenções não ratificadas devem ser cumpridas no Brasil.

19 Cabe destacar que a Recomendação nº 96 do CNMP é fruto da proposição nº 1.00326/2022-13, de Relatoria do Conselheiro Ângelo Fabiano Farias da Costa, oriundo do Ministério Público do Trabalho, tendo sido aprovada na Sessão Plenária realizada em 14 de fevereiro de 2023 (Conselho Nacional do Ministério Público, 2023).

com o corpus iuris interamericano ou bloco de convencionalidade, à luz dos princípios hermenêuticos aplicáveis aos tratados de direitos humanos (Kluge, 2021, p. 182).

Obviamente que esse dever não se restringe às convenções de direitos humanos no âmbito da Organização dos Estados Americanos (OEA), mas se aplica a todo e qualquer tratado internacional dessa natureza, inclusive aqueles adotados no âmbito da Organização Internacional do Trabalho.

E não é só isso. Há a necessidade de modificação do direito doméstico, que eventualmente se apresente em colisão com o princípio e direito fundamental no trabalho, no caso o meio ambiente do trabalho seguro e saudável, para a adequação do ordenamento jurídico. Trata-se, portanto, de uma obrigação positiva do Estado.

Esse dever positivo deriva do princípio *pacta sunt servanda*, expressamente prescrito no art. 27 da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, de 1969²⁰. Cito Carlo Santulli:

A necessidade de modificar o direito nacional após a aceitação de compromissos internacionais não destinados expressamente a modificar o direito do Estado é fruto de uma norma internacional fundamental: o direito interno do Estado, mesmo constitucional, não pode ser invocado perante um órgão internacional para justificar a não-cumprimento de uma obrigação internacional²¹ (Santulli, 2013, p. 226).

E não deveria, por mais razão, ser invocado, o direito interno, para não cumprir o disposto na convenção de direitos humanos internalizada no ordenamento jurídico brasileiro, mormente por seu status qualificado de norma suprallegal. No caso das convenções fundamen-

20 Segundo o referido dispositivo (art. 27), “uma parte não pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado”. Essa Convenção foi promulgada no Brasil pelo Decreto nº 7.030, de 14 de dezembro de 2009 (Brasil, [2009]).

21 “La nécessité de modifier le droit national à la suite de l’acceptation d’engagements internationaux n’ayant pas expressément pour objet spécifique la modification du droit étatique est le résultat d’une règle internationale fondamentale: le droit interne de l’Etat, même constitutionnel, ne peut pas être invoqué devant un organe international pour justifier l’inexécution d’une obligation internationale”.

tais da OIT, nem mesmo haveria a necessidade da ratificação para o seu cumprimento cogente pelo Estado Membro da Organização.

Por fim, cabe ressaltar que todas as pessoas têm o direito fundamental ao trabalho qualificado como decente. O trabalho sem tais características viola a dignidade da pessoa humana. E trabalho decente é aquele que se apresenta seguro.

Sob essa perspectiva, o trabalho inseguro pode levar o trabalhador a ser vítima de um acidente laboral, com múltiplas repercussões. Em casos mais graves, pode levar até a sua morte. Também pode ser fonte de adoecimento, decorrente de condições precárias em que o trabalho é exercido, abrangendo os trabalhos perigosos e penosos. Ademais, a exposição a agentes insalubres pode levar o trabalhador a adquirir doenças ocupacionais, caso não haja a proteção adequada no meio ambiente do trabalho.

Cláudio Brandão afirma que o principal objetivo a ser buscado na legislação de proteção ao trabalho é “garantir a integridade psicofísica do empregado e, por consequência, a sua própria capacidade laboral, meio de manutenção própria e de sua família, elemento indissociável de sua dignidade” (Brandão, 2009, p. 363).

A integridade psicofísica do trabalhador faz parte do conjunto de direitos fundamentais do ser humano, em sua manifestação como ser produtivo, amparada no valor do trabalho humano, elemento indissociável de sua dignidade como pessoa natural. Por essa razão, o Estado deve ampliar as suas políticas públicas, constituindo uma agenda positiva, de enfrentamento dos riscos advindos do trabalho, mormente os relacionados ao meio ambiente laboral. Essa agenda positiva deve levar em consideração não apenas os agentes físicos, químicos e biológicos potencialmente nocivos à saúde do trabalhador, tradicionalmente identificados como determinantes para a concessão do benefício de aposentadoria especial, mas também os novos riscos laborais (novos por estarem associados à pós-modernidade), gerados pela reorganização do mercado de trabalho, com repercussão na saúde do trabalha-

dor (*stress*, fadiga mental, *burnout*, doenças mentais incapacitantes, etc.) (Meirinho, 2021, p. 167).

O trabalho prestado fora dos parâmetros traçados pela agenda do trabalho decente da OIT, e sem observar as prescrições trazidas na Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1988, viola a dignidade da pessoa humana do trabalhador, em seu aspecto individual e coletivo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em uma sociedade de massa, onde os riscos sociais são potencializados, a pessoa pode perder o sentimento de felicidade por diversas razões: a perda da capacidade para o trabalho ou a própria perda do trabalho. Outro fator que leva à infelicidade é o trabalho precário, no sentido antagônico ao trabalho decente.

O presente estudo, em comemoração aos vinte anos da criação da Codemat, tratou, de forma breve, sobre o novo princípio e direito fundamental no trabalho adotado na 110ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 2022, sob a perspectiva do trabalho decente e dos efeitos no plano internacional e interno da ampliação axiológica da Declaração de 1998 da Organização Internacional do Trabalho.

Ao se afirmar a natureza intrínseca de direitos humanos e fundamentais às normas relacionadas ao trabalho humano, buscou-se ressaltar a necessidade de se conferir uma interpretação convergente aos principais instrumentos internacionais de proteção aos direitos humanos pelo sistema de Justiça brasileiro, o que passa, necessariamente, pelo adequado controle de convencionalidade exercido pelo Poder Judiciário, e induzido e efetivado pelo Ministério Público.

Nesse contexto, a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1988 confere concretude a tais princípios e direitos reafirmando o compromisso de seus Membros em respeitar e promover esses princípios e direitos, tenham ou não ratificado as Convenções relevantes, ou seja, as “core obligations”.

As Convenções Fundamentais da OIT, intrinsecamente vinculadas ao conceito de trabalho decente e, conseqüentemente, à agenda 2030 do desenvolvimento sustentável, devem ser compreendidas como a base da construção de um Estado edificado sobre os valores da justiça social.

Por fim, concluindo o presente estudo, mas não encerrando os debates, deve-se buscar a efetivação integral do meio ambiente do trabalho seguro e saudável, no plano fenomênico, pela ação ministerial como promotor de justiça e indutor de direitos fundamentais, quer na esfera promocional ou nos campos extrajudicial e judicial de atuação finalística como fiscal da ordem jurídica e como órgão agente.

E mais, espera-se que, a partir dessa atuação ministerial, o Poder Judiciário promova uma interpretação do ordenamento jurídico centrada na primazia dos direitos humanos, concretamente, e não apenas com um discurso no plano moral com decisões desconectadas da real proteção das pessoas humanas.

Em outras palavras: não adianta colocar na página da internet o ícone do ODS da Agenda 2030 e decidir contra o objetivo identificado. Temos visto muito disso ultimamente.

REFERÊNCIAS

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho [CLT]. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 7.030, de 14 de dezembro de 2009**. Promulga a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, concluída em 23 de maio de 1969, com reserva aos Artigos 25 e 66. Brasília, DF: Presidência da República, [2009]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm. Acesso em: 29 ago. 2023.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Trabalho Decente e a atuação do Ministério Público do Trabalho. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (org.). **Estudos aprofundados do Ministério Público do Trabalho**. Salvador: JusPodium, 2013. p. 265-273.

CARNEIRO, Thais Safe. Direitos Fundamentais e sociais ttrabalhistas, dignidade da pessoa humana, reserva do possível e proibição ao retrocesso social. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. **Trabalho, constituição e cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014, p. 198-211.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Recomendação n. 123, de 7 de janeiro de 2022**. Recomenda aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1519352022011161dda007f35ef.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2023.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Recomendação n. 96, de 28 de fevereiro de 2023**. Recomenda aos ramos e às unidades do Ministério Público a observância dos tratados, convenções e protocolos internacionais de direitos humanos, das recomendações da Comissão Interamericana de Direitos Humanos e da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos; e dá outras providências. Brasília: CNMP, 2023. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Recomendacoes/Recomendao-n-96---2023.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2023.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Direitos humanos e cidadania**. São Paulo: Moderna, 1998.

JAIN, Aditya; LEKA, Stavroula; ZWETSLOOT, Gerald I. J. M. **Managing health, safety and well-being: ethics, responsibility and sustainability**. Dordrecht: Springer, 2018.

KLUGE, Cesar Henrique. **A Atuação do Ministério Público Brasileiro no âmbito do Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos: perspectivas nacional e internacional**. Belo Horizonte, São Paulo: Editora D´Plácido, 2021.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **O controle jurisdicional da convencionalidade das leis**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018.

MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna. Artigo XXIII. In: BALERA, Wagner (coord.). **Comentários à Declaração Universal dos Direitos Humanos**. São Paulo: Conceito, 2011, p. 147-151.

MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna. **Trabalho Decente e Seguridade Social: o efeito cliquet e a construção do mínimo existencial beveridgiano**. Curitiba: Alteridade, 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**: adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (Resolução 217 A III) em 10 de dezembro de 1948. [S. l.]: Unicef, [1948]. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**: adotada pela Resolução n.2.200-A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966 e ratificada pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992. [S. l.]: OAS, [1966]. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%3B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. General Assembly. **Resolution A/RES/70/1**. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015. [S. l.]: UN; General Assembly, [Distribution General] 21 Oct. 2015. Disponível em: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf. Acesso em: 28 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. ODS 8: Trabalho decente e crescimento econômico. Promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos. In: **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. [S. l.]:ONU, 2023. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Carta da Organização dos Estados Americanos**. [S. l.]: OEA, [1993]. Reformado pelo Protocolo de Reforma da Carta da Organização dos Estados Americanos “Protocolo de Manágua”, assinado em 10 de junho de 1993, no Décimo Nono Período Extraordinário de Sessões da Assembleia Geral. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/q.carta.oea.htm>. Acesso em: 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos**. [San José]: OEA, [1969]. Assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, San José, Costa Rica, em 22 de novembro de 1969. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, “Protocolo de San Salvador”**. [São Salvador]: CIDH, [1988]. Disponível em: http://www.cidh.org/basicos/portugues/e.protocolo_de_san_salvador.htm. Acesso em: 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. 110ª Conferência Internacional do Trabalho: Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos princípios e direitos fundamentais no trabalho. **ilo.org**, Brasília, 10 jun. 2022. Notícia. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm. Acesso em: 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. 111ª Conferência Internacional do Trabalho: tornar a justiça social uma questão prioritária na agenda global, diz diretor-geral da OIT. **ilo.org**, Brasília, 6 jun. 2023a. Notícia. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_884271/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABAHO. **Achieving a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all**. Geneva: International Labour Organization, 2023b. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_876568.pdf. Acesso em: 28 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABAHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Montreal: OIT, 1946. 29. Reunião da Conferência Internacional do Trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/generic-document/wcms_336957.pdf. Acesso em: 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABAHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. 86. Sessão. Genebra: OIT, 19 junho de 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABAHO. Governing Body. **347th Session**: decision concerning the options for measures under article 33 of the ILO Constitution, as well as other measures, to secure compliance by the Government of Belarus with the recommendations of the Commission of Inquiry in respect of Conventions Nos. 87 and 98.

20 Mar. 2023c. Record of decisions. Disponível em: https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB347/ins/WCMS_872783/lang--en/index.htm. Acesso em 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT saúda o apelo do G7 por uma transição justa para uma economia verde. **ilo.org**, Brasília, 24 maio 2022. Notícia. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilianoticias/WCMS_846380/lang--pt/index.htm. Acesso em: 28 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente**. Brasília: OIT, [1999]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilianoticias/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 29 ago. 2023.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. São Paulo: Max Limonad, 1997.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

SANTULLI, Carlo. **Introduction au droit international**. Paris: Pedone, 2013.

SKLAIR, Leslie. The globalization of 21 human rights. In: WIDDOWS, Heather; SMITH, Nicola J. (ed.). **Global social justice**. New York: Routledge, 2011. p. 11-28.

AMBIENTES DE TRABALHO SEGUROS E SAUDÁVEIS: UM PRINCÍPIO E UM DIREITO FUNDAMENTAL NO TRABALHO

José Ribeiro¹

Resumo: O presente artigo tem como objeto abordar o significado e a importância de a Conferência Internacional do Trabalho ter adotado uma resolução que torna um ambiente de trabalho seguro e saudável um Princípio e Direito Fundamental no Trabalho e apresentar um panorama global sobre o estado de implementação de algumas das principais disposições contidas nas Convenções fundamentais n.º 155 e n.º 187 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que passaram a ser objeto de cumprimento por parte dos seus Estados-membros. Objetiva-se também apresentar alguns dos principais desafios para a efetiva promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

Palavras-chave: segurança e saúde no trabalho; direitos fundamentais; normas internacionais do trabalho; diálogo social; saúde mental laboral.

INTRODUÇÃO

No mês de junho de 2022, a Conferência Internacional do Trabalho adotou a decisão histórica de incluir o princípio de um *ambiente de trabalho seguro e saudável* aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

1 Mestre em Estudos Populacionais e Pesquisas Sociais pela Escola Nacional de Ciências Estatísticas (ENCE) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Especialista em População e Desenvolvimento Sustentável pela Universidad de Chile, Bacharel em Ciências Econômicas pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Atualmente é Coordenador da Área de Geração de Conhecimento para a promoção do Trabalho Decente do Escritório da OIT para o Brasil, representante da OIT/observador no Grupo de Estudo Tripartite sobre Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) do Ministério do Trabalho e Emprego, membro da Comissão Consultiva do Censo 2022 do IBGE e membro do Conselho Consultivo da Associação Brasileira de Estudos Populacionais (ABEP). E-mail: ribeiro@ilo.org.

Este artigo, inicialmente, aborda o advento e a importância do referido novo princípio e, na sequência, baseado num recente e importante relatório divulgado pela OIT, apresenta os principais resultados a nível global sobre o estado de implementação de algumas das principais disposições contidas nas Convenções fundamentais n.º 155 e n.º 187, que se tornaram convenções relevantes.

Em um terceiro momento, a artigo aborda a pandemia de COVID-19, as transformações no mundo do trabalho nesse contexto, os novos desafios para a promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis, com ênfase no tema da saúde mental. Por fim, são apresentadas as considerações finais.

1 O ADVENTO E A IMPORTÂNCIA DE UM NOVO PRINCÍPIO E DIREITO FUNDAMENTAL NO TRABALHO

Os delegados e as delegadas presentes na 110ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT), em 10 de junho de 2022, adotaram uma resolução para adicionar o princípio de um *ambiente de trabalho seguro e saudável* aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022a).

Os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho foram adotados em 1998 como parte da Declaração da OIT sobre os mesmos. De acordo com a Declaração, os Estados membros da OIT, independentemente de seu nível de desenvolvimento econômico, comprometem-se a respeitar e promover esses princípios e direitos, tenham ou não ratificado as Convenções² relevantes³ (Organização Internacional do Trabalho, 1998).

2 A Convenção se constitui numa norma internacional do trabalho legalmente vinculante, sujeita à ratificação pelos Estados-membros (ato soberano) que estabelece os princípios básicos que devem ser aplicados pelos países que a ratificam.

3 Em número de dez, há duas convenções relevantes para cada um dos cinco princípios e direitos fundamentais no trabalho.

Mediante a decisão de incluir um ambiente de trabalho seguro e saudável, a Declaração da OIT passou a contar com cinco categorias de princípios e direitos fundamentais no trabalho:

- I. liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
- II. a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- III. a abolição efetiva do trabalho infantil;
- IV. a eliminação da discriminação em relação ao emprego e à ocupação;
- V. um ambiente de trabalho seguro e saudável (Organização Internacional do Trabalho, 1998, p. 2).

Um ambiente de trabalho seguro e saudável é aquele no qual se eliminaram os riscos ou onde foram tomadas todas as medidas práticas razoáveis e factíveis para reduzir os riscos ao máximo e onde se integra a prevenção como parte da cultura organizacional. Identificar os perigos e avaliar e controlar os riscos no lugar de trabalho é essencial para criar um entorno laboral seguro e saudável.

As novas Convenções fundamentais são a Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981 (n.º 155) (Organização Internacional do Trabalho, 1981) e a Convenção do Quadro Promocional para a Segurança e Saúde Ocupacional, 2006 (n.º 187) (Organização Internacional do Trabalho, 2006). É importante ressaltar que as normas internacionais do trabalho, como medidas adotadas pelos constituintes tripartites da OIT, fornecem um caminho seguro e respaldado pelo diálogo social. É por meio de um diálogo social eficaz que governos, organizações de trabalhadores e de empregadores participam ativamente em todas as fases dos processos de tomada de decisões em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho (SST).

A relevância e urgência da promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e o respectivo ao *status* de princípio e direito fundamental no trabalho também se alicerçam em evidências. Segundo estimativas disponibilizadas pela OIT, cerca de 2,9 milhões de trabalha-

dores/as morrem a cada ano no mundo devido a acidentes e doenças relacionadas ao trabalho e 402 milhões de pessoas sofrem lesões/acidentes profissionais. Estima-se que a perda média anual é de 5,4% para o Produto Interno Bruto (PIB) mundial.

No caso específico do Brasil, a referida porcentagem equivale a aproximadamente R\$ 535 bilhões anualmente, se levarmos em consideração o PIB do país em 2022, que foi de R\$ 9,9 trilhões. Ademais, de 2012 a 2022, foram comunicados 6,7 milhões acidentes do trabalho e 25,5 mil mortes no emprego com carteira assinada, segundo os dados mais recentes disponibilizados pelo *Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho*, desenvolvido no âmbito da *Iniciativa SmartLab de Trabalho Decente* (Brasil; Organização Internacional do Trabalho, [2022])⁴, coordenada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e pelo Escritório da OIT para o Brasil. No mesmo período, ocorreram 2,3 milhões afastamentos pelo INSS em razão de doenças e acidentes do trabalho, e o gasto com benefícios previdenciários acidentários, em valores nominais, já chega a R\$ 136 bilhões. O valor inclui ocorrências como auxílios-doença, aposentadorias por invalidez, pensões por morte e auxílios-acidente relacionados ao trabalho.

2 PANORAMA GLOBAL SOBRE O ESTADO DE IMPLEMENTAÇÃO DE ALGUMAS DAS PRINCIPAIS DISPOSIÇÕES CONTIDAS NAS CONVENÇÕES FUNDAMENTAIS N.º 155 E N.º 187

No contexto do Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho de 2023, celebrando o reconhecimento de um “ambiente de trabalho seguro e saudável” como princípio e direito fundamental no trabalho, a OIT publicou o relatório *Ambientes de trabalho seguros e saudáveis: Em que ponto estamos?* que apresenta o estado global da implementação de algumas das principais disposições contidas nas Convenções fun-

4 A iniciativa SmartLab busca facilitar o acesso a informações oriundas dos mais diversos bancos de dados e anuários governamentais, disponibilizando estatísticas e indicadores de forma integrada e sinérgica, nos mais distintos níveis territoriais, o que facilita a pesquisa e compreensão sobre o tema e, conseqüentemente, a rapidez do processo de tomada de decisão (Brasil; Organização Internacional do Trabalho, [2022]).

damentais n.º 155 e n.º 187 (Organização Internacional do Trabalho, 2023a).

Os princípios fundamentais das Convenções n.º 155 e n.º 187 “são totalmente complementares e, em conjunto, constituem uma base para melhorias progressivas e sustentadas no sentido da criação de ambientes de trabalho seguros e saudáveis” (Organização Internacional do Trabalho, 2023a, p. 2).

A Convenção n.º 155:

introduziu uma abordagem política à segurança e saúde no trabalho (SST), enfatizando a necessidade de considerar a SST uma questão de interesse nacional. Para além de definir os objetivos e princípios básicos de uma política nacional, a Convenção define também as ações necessárias tanto a nível nacional como empresarial (Organização Internacional do Trabalho, 2023a).

Já a Convenção n.º 187

visa promover uma cultura de prevenção em segurança e saúde e conseguir alcançar de forma progressiva o direito a trabalhar em ambientes de trabalho seguros e saudáveis. Salienta a necessidade de assegurar que seja dada prioridade máxima à SST nas agendas nacionais e de promover compromissos políticos num contexto tripartido para a sua melhoria. Define os elementos e a função da política nacional, do sistema nacional e do programa nacional, e descreve o monitoramento, avaliação e melhoria do sistema nacional de SST (Organização Internacional do Trabalho, 2023a).

Segundo as informações oriundas do Sistema de Informações de Normas Internacionais do Trabalho (NORMLEX) da OIT (Organização Internacional do Trabalho, 2023b), até o final de junho de 2023, a Convenção 155 foi ratificada por 78 países, o correspondente a cerca de 42% dos 187 Estados-membros da OIT. O Brasil ratificou a Convenção 155 em 18 de maio de 1982. Tratando-se da Convenção 187, um contingente de 61 países promoveu a ratificação (cerca de

33% do total) até o final de junho de 2023. Em 1º de maio de 2023, por ocasião do Dia Internacional do Trabalho, a Presidência da República enviou ao Congresso Nacional a Mensagem de Acordos, convênios, tratados e atos internacionais (MSC) n.º 174/2023, propondo a ratificação da Convenção 187 pelo Brasil.

Considerando-se as regiões definidas pela OIT, os maiores percentuais de ratificação eram observados na Europa e Ásia Central (39%) e África (29%), sendo que os menores se faziam presentes nos Estados Árabes (3%) e Ásia e Pacífico (13%). Nas Américas, o percentual de ratificação era de 16%.

A seguir, serão apresentados os principais resultados do estado de implementação nos países das disposições basilares das duas convenções fundamentais que criam as bases para a promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

2.1 EXISTÊNCIA DE UMA AUTORIDADE OU ORGANISMO RESPONSÁVEL PELA SST

Praticamente todos os Estados-membros da OIT dispõem de uma autoridade ou organismo responsável pela SST, sendo que 87% são tutelados pelo ministério do trabalho ou entidade semelhante. No Brasil, a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) é o organismo.

2.2 EXISTÊNCIA DE ORGANISMO TRIPARTITE NACIONAL PARA CONSULTA NA ÁREA DE SST

Cerca de 80% dos Estados-membros da OIT possuem um organismo tripartite nacional sendo os maiores percentuais observados na Europa e Ásia Central (94%), África (80%) e Américas (74%), seguidos pela Ásia e Pacífico (67%) e Estados Árabes (55%).

No Brasil, a instância tripartite consultiva para a promoção do diálogo social em prol da SST é a Comissão Tripartite Paritária Permanente (Brasil, 2023a)⁵ (CTPP), composta por 21 representantes distri-

5 Conforme Decreto 11.496, de 19 de abril de 2023 (Brasil, 2023a).

buídos em igual número de 7 entre Governo Federal, representações de empregadores e representações de trabalhadores. São competências da CTPP: I - propor a elaboração de estudos e ações na área de segurança e saúde no trabalho; II - propor medidas de compatibilização entre a proteção ao trabalhador e o desenvolvimento econômico do País; III - estimular o diálogo entre governo, trabalhadores e empregadores; IV - participar do processo de elaboração e revisão das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho; e V - acompanhar pesquisas e eventos científicos relativos à prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

2.3 QUADRO JURÍDICO DE SST

O relatório da OIT assevera que a existência de um quadro jurídico de SST abrangente e baseado no princípio da prevenção (incluindo leis e regulamentos; acordos coletivos, quando apropriado; e quaisquer outros instrumentos relevantes) é um componente necessário de um sistema nacional de SST. Quando bem concebido e redigido, pode facilitar a capacidade de os trabalhadores e os empregadores compreenderem e cumprirem com os seus direitos e deveres, assim como a capacidade do governo de administrar e aplicar os dispositivos legais.

Frente a esse contexto, a legislação de SST deve ser aplicável à totalidade dos setores de atividade econômica e abarcar integralmente a população trabalhadora existente nos mesmos. Dentre os principais elementos, destacam-se:

- Princípio da prevenção;
- Infraestruturas nacionais de governança e respectivos instrumentos;
- Melhoria contínua da governança em matéria de SST;
- Deveres gerais de todas as partes interessadas relevantes baseados no desempenho de SST para garantir a segurança e a saúde no local de trabalho;
- Procedimentos de gestão da SST nos locais de trabalho;

-
- Medidas de participação, colaboração e cooperação no local de trabalho;
 - Colaboração de empresas privadas em atividades desenvolvidas em simultâneo num único local de trabalho;
 - Direitos dos/as trabalhadores/as de se retirarem de situações perigosas;
 - Outras prerrogativas chave dos/as trabalhadores/as (incluem, por exemplo, o direito à formação em SST, acesso a Equipamentos de Proteção Individual e direito de acesso à informação e à consulta por parte da entidade empregadora sobre todos os aspectos relacionados com a SST e o seu trabalho);
 - Sanções e procedimentos sancionatórios definidos na legislação.

No âmbito da abordagem do referido relatório, foram selecionados para análise dois elementos principais dentre os mencionados anteriormente: direitos dos/as trabalhadores/as de se retirarem de situações perigosas e o direito de criação de comissões conjuntas em matérias de SST no local de trabalho.

O direito dos trabalhadores de se retirarem de uma situação de trabalho na presença de um perigo iminente e grave sem enfrentarem consequências injustificadas desempenha um papel vital na prevenção da perda de vidas e de acidentes do trabalho. A Convenção n.º 155 (Organização Internacional do Trabalho, 1981) exige que sejam tomadas medidas nacionais para proteger os trabalhadores de consequências injustificadas caso se retirem de uma situação de trabalho que acreditam justificadamente representar um perigo iminente e grave para a sua vida e saúde (artigo 13.º). O relatório da OIT enfatiza que muitos trabalhadores e trabalhadoras desconhecem que este direito está reconhecido e lastreado numa norma internacional fundamental. É importante que as leis nacionais reflitam este direito e protejam os trabalhadores e as trabalhadoras, que exercem este direito, de consequências injustificadas.

Considerando-se o conjunto dos Estados-membros da OIT, em 129 países (68% do total) o aparato jurídico prevê o direito de os/as

trabalhadores/as se retirarem de uma situação de trabalho perigosa sem o risco de sofrerem consequências negativas. Já entre os países que ratificaram a Convenção n.º 155, tal percentual sobe para 80%, enquanto entre aqueles que não a ratificaram o percentual é de apenas 61%.

Tratando-se do direito de criação de comissões conjuntas em matérias de SST no local de trabalho com o objetivo de promover a cooperação entre o corpo diretivo, o quadro funcional e os seus representantes, é importante destacar que tais instâncias propiciam a ampliação da capacidade de identificação e resolução dos problemas à escala local. Em geral, as comissões são compostas por um número determinado de representantes dos trabalhadores e dos empregadores, sendo que na legislação de alguns países há o requisito de que um profissional de SST faça parte da comissão.

Ainda que as funções, papéis e prerrogativas das comissões de SST possam variar de país para país, em geral, incluem o monitoramento da implementação de programas de prevenção de riscos, a realização de formação e de capacitação em SST e o acompanhamento dos dados relativos a acidentes, doenças e riscos.

Os dados coletados pela OIT indicam que em cerca de 73% dos Estados-membros, a legislação nacional abarca disposições para o estabelecimento de comissões de SST nos locais de trabalho. Entre os países que ratificaram a Convenção n.º 155, 80% possuíam arcabouço legal para o estabelecimento de tais comissões. Por outro lado, considerando-se os países que não ratificaram a Convenção, somente 68% dispunham de marco legal para a conformação de comissões nos locais de trabalho. Tais informações são ilustrativas, mais uma vez, da importância da ratificação das convenções no processo de ampliação da promoção da SST e na proteção dos trabalhadores e das trabalhadoras.

O relatório da OIT aponta que as comissões conjuntas de SST demonstraram ser uma forma bem-sucedida de assegurar a cooperação

entre empregadores e trabalhadores no cumprimento dos requisitos na área de SST.

2.4 POLÍTICA NACIONAL DE SST

A promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável demanda a formulação e a implementação de uma política nacional de SST, que se constitui numa linha de ação específica e deliberada adotada por um governo ou organismo público, em consulta aos parceiros sociais, para cumprir o seu mandato na área.

Trata-se de um elemento central das Convenções 155 e 187, que preconizam que “os Estados-membros formulem uma política nacional em matéria de SST, à luz das condições e práticas nacionais e em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores” (Organização Internacional do Trabalho, 2023a, p. 23).

Ao formular uma política nacional em matéria de SST, a Convenção n.º 187 “exige também que os Membros promovam princípios básicos, tais como a avaliação de riscos ou perigos” ocupacionais; o combate aos riscos desde a fonte do perfil ocupacional e o “desenvolvimento de uma cultura nacional de prevenção em matéria de segurança e saúde que inclua informação, consulta e formação” (Organização Internacional do Trabalho, 2023a, p. 23).

Em âmbito global, 88 dos 187 Estados-membros (47% do total) dispõem de política nacional implementada na área de SST. Entre as Regiões da OIT, apenas na Europa e Ásia Central, mais da metade dos países (57%) possuem política nacional. Em seguida, figuram Ásia e Pacífico (47%), Américas (46%), Estados Árabes (45%) e África (39%).

2.5 SISTEMA NACIONAL DE REGISTRO E NOTIFICAÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS

Os processos de notificação, coleta e análise de dados relativos a acidentes do trabalho e doenças relacionadas ao trabalho desempenham papel fundamental no processo de identificação das suas causas, na detecção de novos perigos e riscos emergentes e para o

planejamento e implementação de medidas preventivas. Segundo a OIT (2023a), a existência de dados fiáveis sobre acidentes e doenças ocupacionais é fundamental para definir prioridades e conceber estratégias de prevenção eficazes em matéria de SST. No entanto, a subnotificação de doenças e lesões continua a ser um desafio global e, mesmo quando existem sistemas de comunicação e notificação, esses estão frequentemente incompletos.

As disposições que regem os sistemas de registo e notificação encontram-se descritas na Convenção n.º 155 e no seu Protocolo de 2002, assim como na Convenção n.º 187. No âmbito das funções a desempenhar pela autoridade competente em matéria de SST, a Convenção n.º 155 exorta a aplicação de procedimentos de notificação de acidentes e doenças ocupacionais, pelos empregadores e, quando apropriado, pelas seguradoras e outras entidades diretamente envolvidas, e a produção de estatísticas anuais sobre acidentes e doenças profissionais. De forma complementar, o Protocolo de 2002 à Convenção n.º 155 foi especificamente adotado para promover a harmonização dos sistemas de registo e notificação. Inclui outras disposições sobre o estabelecimento e revisão periódica dos requisitos e procedimentos para o registo e notificação de acidentes e doenças, assim como para a publicação de estatísticas anuais relacionadas (Organização Internacional Trabalho, 2023a).

De acordo com as informações levantadas pela OIT, 171 dos 187 Estados-membros (91%) conformaram um sistema de registo e notificação de doenças e acidentes relacionados ao trabalho. Dentre os 16 países sem tal sistema, metade integram a Região da Ásia e do Pacífico. Apesar do elevado número de países que dispõem de sistema de registo e notificação, somente 41% forneceram dados à OIT ao longo dos últimos cinco anos e 47% nunca enviaram dados ou não o fizeram nos últimos 15 anos.

Mesmo não tratando-se de uma obrigação, os países são motivados a fornecer estatísticas laborais para a OIT que, por sua vez, alimentam a base de dados ILOSTAT (ILO Department of Statistics), na qual há uma área temática específica sobre SST. O envio de tais

informações permite o acompanhamento da evolução dos acidentes, doenças e óbitos decorrentes do trabalho, a construção de indicadores derivados e a realização de estudos e pesquisas que, quando disseminados, contribuem decisivamente para a elaboração e a implementação de políticas e ações de promoção de ambientes de trabalhos seguros e saudáveis.

No Brasil, o sistema de registro e notificação de acidentes e doenças é alicerçado na Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), enviada ao Instituto Nacional do Seguros Social (INSS) do Ministério da Previdência Social e no Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN⁶), de responsabilidade do Ministério da Saúde.

A notificação oriunda da CAT é de suma importância para que o trabalhador ou a trabalhadora acidentado/a ou com diagnóstico de doença relacionada ao trabalho tenha acesso à proteção social – no caso, a Previdência Social. Tratando-se do SINAN, as notificações são cruciais para promover a vigilância epidemiológica em saúde do trabalhador. Além dessas funções precípuas, o conjunto dessas informações permitem gerar estatísticas de acidentes e doenças do trabalho e disponibilizar dados para controle epidemiológico.

A ampliação da base de conhecimento sobre acidentes e doenças do trabalho são imprescindíveis para delinear políticas e ações de prevenção e as informações provenientes da CAT e do SINAN são estruturantes e estratégicas. O Brasil possui uma reconhecida experiência de transformação das notificações em conhecimento para a ação: o *Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho* (Brasil; Organização Internacional do Trabalho, [2022]), desenvolvido pela iniciativa SmartLab de Trabalho Decente MPT/OIT, em colaboração com pesqui-

6 Os registros do SINAN incluem todos os trabalhadores atendidos pelo SUS no período. O SINAN é alimentado, sobretudo, por notificações de casos de doenças e agravos da lista nacional de doenças de notificação compulsória (Brasil, 2023b, Portaria MS n.º 4/2017). O total inclui os seguintes casos monitorados com ênfase pela Vigilância em Saúde do Trabalhador do Ministério da Saúde: Acidente de Trabalho, Acidente por Animais Peçonhentos, Câncer Relacionado ao Trabalho, Dermatoses Ocupacionais, Acidente de Trabalho com Exposição a Material Biológico, Intoxicação Exógena Relacionada ao Trabalho, LER/DORT, Perda Auditiva Induzida por Ruído (PAIR) Relacionada ao Trabalho, Pneumoconioses Relacionadas ao Trabalho e Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho.

sadores da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo (USP) no âmbito do projeto “Acidente de Trabalho: da Análise Sócio Técnica à Construção Social de Mudanças”. O objetivo fundamental da ferramenta é o de melhor informar e subsidiar políticas públicas de prevenção de acidentes e doenças no trabalho, de modo que todas as ações, programas e iniciativas passem a ser orientadas por evidências, não apenas em nível nacional, mas principalmente nas 27 unidades federativas e em cada um dos 5.570 municípios brasileiros.

Segundo *proxy* elaborada no âmbito da iniciativa SmartLab de Trabalho Decente/Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, a estimativa de subnotificação de acidentes do trabalho gira em torno de 20% ao longo dos últimos anos. Nesse contexto, a Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (CODEMAT) do Ministério Público do Trabalho (MPT) vem envidando esforços, inclusive no que se refere à cooperação com outras instituições atuantes na área da SST, para reduzir a subnotificação de acidentes laborais. Dentre diversas ações importantes em curso, o exitoso trabalho da CODEMAT do MPT lançou a iniciativa, acompanhada de uma grande campanha, *o Trabalhador não é Invisível: por que notificar doenças e acidentes relacionados ao trabalho?*. A campanha inclui uma publicação didática sobre o tema com linguagem pedagógica e acessível aos diferentes públicos, da série *MPT em Quadrinhos* (Brasil, 2023c).

3 A PANDEMIA DE COVID-19, AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E OS NOVOS DESAFIOS PARA A PROMOÇÃO DE AMBIENTES DE TRABALHO SEGUROS E SAUDÁVEIS: O TEMA DA SAÚDE MENTAL

A crise decorrente da pandemia do novo coronavírus (COVID-19) não só originou situações de emergência de saúde, mas também choques econômicos com impacto direto nos mercados, na produção de bens e serviços, no consumo e investimento e também no mundo do trabalho. As particularidades e ineditismo desta pandemia também chamaram a atenção pela rapidez dos seus desdobramentos na

sociedade. Medidas como o distanciamento físico e o fechamento temporário de estabelecimentos comerciais e de serviços, as restrições de viagens, a suspensão das aulas presenciais nas escolas, dentre outras medidas de contenção tiveram impactos expressivos nos trabalhadores e nas trabalhadoras, sobretudo entre os mais vulneráveis, e nas empresas e organizações.

Ademais dos diversos impactos da pandemia da COVID-19, sobretudo sobre o mercado de trabalho, saúde, educação e desenvolvimento de competências, novas dinâmicas e transformações em curso, vêm propiciando mudanças na forma de trabalhar. Dentre as principais transformações, destacam-se: novos modelos de negócios, de contratação e as diversas formas de organização do trabalho; as inovações tecnológicas e digitalização; mudanças climáticas acompanhadas de eventos extremos e mudanças sociodemográficas (envelhecimento, migração e nova estrutura/composição dos arranjos familiares). Esse complexo contexto vem demonstrando, de forma inexorável, a importância da promoção de ambientes de trabalho seguros, saudáveis e resilientes e da proteção social das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Além dos outros costumeiros riscos nos locais de trabalho – a exemplo de biológicos, químicos e físicos e ergonômicos – os riscos psicossociais (para a saúde mental no trabalho) aumentaram significativamente no contexto da pandemia de COVID-19 e a saúde mental passou a assumir ainda mais relevância. Um primeiro ponto que merece destaque é que, em alguns contextos, a retomada às atividades cotidianas ocorreu de forma abrupta. Após um longo período de distanciamento físico, temor, luto, ansiedade, depressão e insegurança, o processo de ressocialização e de convívio pessoal demanda tempo, por conta do condicionamento da mente à interação social pessoal. Frente a essa situação, foram e ainda estão sendo observadas as mais diversas formas de conflito e violência no trabalho, nas escolas e nos espaços públicos, pelos motivos mais banais possíveis.

As crianças, adolescentes e jovens foram fortemente afetadas pelo contexto da pandemia, inclusive no âmbito da saúde mental.

Segundo estudo e pesquisa global divulgada pela OIT em 2020 (Organização Internacional do Trabalho, 2020), 50% dos(as) jovens podem ser propensos(as) a sofrer de ansiedade ou depressão, enquanto outros 17% provavelmente estão sofrendo de ansiedade ou depressão. Com efeito, a título de exemplo, é possível mencionar a crise de ansiedade coletiva sofrida por 26 alunos numa escola pública da capital pernambucana do Recife (G1, 2022), durante o ano de 2022.

Há ainda diversos outros fatores de pressão sobre a saúde mental, a exemplo de nova transição e (re)arranjos de conciliação entre trabalho e família decorrentes do retorno às aulas e ao trabalho presencial; a inércia ou permanência do excesso de conectividade associada ao trabalho e aprofundamento das pregressas dificuldades em desconectar e “desligar” do trabalho, mesmo em períodos de férias e dias regulares de descanso – mediante solicitações internas ou até mesmo sem que haja nenhuma demanda da instituição e de superiores hierárquicos.

Na maioria das situações, o retorno à “normalidade” foi marcado pela inexistência de mecanismos de monitoramento/acompanhamento e de “curva de aprendizagem” dessa nova etapa, com ausência, por exemplo, de escuta externa qualificada e empática. A pressão sobre a saúde mental também é decorrente da maior vulnerabilidade por questões socioeconômicas, riscos psicossociais precedentes, e sequelas da própria COVID e do contexto da pandemia de um modo geral.

A Organização Mundial da Saúde e a OIT clamaram recentemente por uma ação concreta para lidar com questões de saúde mental na população ativa. “Estima-se que 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente devido à depressão e à ansiedade que custam à economia global quase um trilhão de dólares” (Organização Internacional do Trabalho, 2022b). Tais indicadores reforçam a pertinência do tema central da Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CANPAT) referente ao ano de 2023: *Segurança e Saúde no Trabalho como princípio e direito fundamental: Riscos psicossociais relacionados ao trabalho*.

Os riscos para a saúde mental decorrentes do trabalho, em grande parte estão associados a:

- Sobrecarga ou ritmo de trabalho excessivo;
- Jornadas de trabalho prolongadas/exaustivas, antissociais ou inflexíveis;
- Inexistência de controle sobre o planejamento ou a carga de trabalho;
- Condições físicas de trabalho inseguras ou deficientes;
- Cultura institucional que permite a existência de comportamentos negativos;
- Inexistência de apoio por parte dos colegas;
- Supervisão autoritária e/ou persecutória;
- Violência e assédio;
- Discriminação e exclusão;
- Dificuldades de promoção no trabalho ou até mesmo promoção em excesso;
- Insegurança/falta de estabilidade, remuneração inadequada, inexistência ou pouco investimento para o desenvolvimento profissional;
- Dificuldades e demandas conflitivas para a conciliação entre trabalho e família, que afeta principalmente as mulheres.

No processo de mitigação dos riscos psicossociais, a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho se faz imperiosa, já que diversos riscos psicossociais são diretamente associados ao assédio e à violência no trabalho. As pesquisas e os registros administrativos demonstram a magnitude do problema e os desafios a serem enfrentados.

No plano internacional, cerca de 743 milhões de pessoas empregadas/ocupadas (quase 23%) sofreram violência e assédio no trabalho, seja físico, psicológico ou sexual, de acordo com uma nova análise conjunta, a primeira deste tipo, feita pela OIT, Lloyd's Register Founda-

tion (LRF) e Gallup (Organização Internacional do Trabalho, 2022c). Globalmente, 17,9% dos homens e das mulheres empregados disseram ter sido vítimas de violência e assédio psicológicos em sua vida profissional e 8,5% mencionaram ter enfrentado violência e assédio físicos. Entre as pessoas que responderam à pesquisa, 6,3% relataram ter enfrentado violência e assédio sexuais, sendo as mulheres mais expostas. As mulheres jovens tinham o dobro da probabilidade dos homens jovens de ter enfrentado violência e assédio sexuais. Mais de três em cada cinco vítimas disseram ter sofrido violência e assédio no trabalho múltiplas vezes e, para a maioria, o incidente mais recente ocorreu nos últimos cinco anos. Apenas metade das vítimas havia revelado suas experiências para outra pessoa, e muitas vezes somente depois de terem sofrido mais de uma forma de violência e assédio. Os motivos mais comuns apresentados para a não divulgação foram “perda de tempo” e “medo por sua reputação”.

Já no Brasil, a mais recente edição da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em seu amplo escopo temático, investigou também o tema da violência. Às vítimas de violência, foi questionado o local da única ocorrência ou, no caso de mais de uma, foi perguntado o local no qual se deu a agressão considerada mais grave pela vítima. Em 2019, a PNS estimou que “27,6 milhões de pessoas de 18 anos ou mais sofreram violência psicológica nos 12 meses anteriores à entrevista, ou seja, 17,4% da população”. Desse contingente, “5 milhões de pessoas informaram terem sofrido violência psicológica no ambiente de trabalho, o correspondente a 18,4% das respostas gerais”, ou seja, em média, 1 em cada 5 pessoas tinha sofrido este tipo de agressão no local de trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 2023c).

Segundo informações disponibilizadas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), “foram registrados na Justiça do Trabalho 77,5 mil novos processos por assédio moral” durante o ano de 2022, situando-se no 33º assunto mais recorrente. No mesmo ano, registraram-se “4,5 mil processos por assédio sexual” (Organização Internacional do

Trabalho, 2023c). Em 2021, tais contingentes foram de 83,4 mil e de 4,7 mil, respectivamente.

Diante desse contexto, a ratificação da Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, 2019 (n.º 190) se faz extremamente necessária. A Convenção n.º 190 e a Recomendação n.º 206 são as primeiras normas internacionais do trabalho a fornecer uma estrutura comum para prevenir, remediar e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no gênero. A Convenção inclui o reconhecimento específico, pela primeira vez no direito internacional, do direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e de assédio, e estabelece a obrigação de respeitar, promover e concretizar esse direito. Essas normas têm como objetivo ajudar a construir um mundo do trabalho justo, respeitoso e seguro para todas as pessoas por intermédio do diálogo social. Ademais, contribuem para a realização da Agenda 2030, particularmente as metas do ODS 5 (igualdade de gênero) e ODS 8 (trabalho decente e crescimento econômico) (Organização Internacional do Trabalho, 2021).

Até o final de junho de 2023, um contingente de 39 Estados-membros (16,5% do total) tinha ratificado a Convenção n.º 190, a exemplo de diversos das Américas: Uruguai, Argentina, Equador, Peru, México, El Salvador e Panamá. No dia 08 de março de 2023, por ocasião *do Dia Internacional da Mulher*, a Presidência da República do Brasil enviou ao Congresso Nacional a proposta de ratificação da Convenção n.º 190.

Torna-se imperioso, portanto, fazer a gestão dos riscos psicossociais laborais e promover a saúde mental no e pelo trabalho, pois, além de um direito fundamental, ambientes de trabalho seguros e saudáveis minimizam a tensão e os conflitos e melhoram a fidelização do quadro de pessoal e o rendimento e a produtividade do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O relatório da OIT *Ambientes de trabalho seguros e saudáveis: Em que ponto estamos?* enfatiza que persiste a necessidade de ações sinérgicas para melhorar as condições de SST em setores perigosos ou que permanecem fora do domínio público, onde também a prevalência do trabalho forçado e das piores formas de trabalho infantil tem frequentemente uma maior incidência. Destaca ainda que a promoção da liberdade sindical é necessária para assegurar o envolvimento significativo dos parceiros sociais na formulação e implementação de políticas e programas nacionais de SST em todos os níveis. Essas políticas e programas devem integrar as necessidades de todos os grupos de trabalhadores e abordar as disparidades nas práticas da SST, assegurando igual acesso a ambientes de trabalho seguros e saudáveis, a serviços de medicina do trabalho e cuidados de saúde, de modo a promover trabalho digno para todas as pessoas.

Conforme verificou-se ao longo deste artigo, as evidências na forma de dados indicadores são um importante alerta. Entretanto, não se deve perder de vista que por trás dos números estão homens e mulheres, famílias impactadas, dor e luto, lesões, doenças, traumas e sequelas. Figuram também efeitos sobre a produtividade das empresas/ organizações e os serviços públicos, como a saúde e a previdência. Governos, empresas, trabalhadores e trabalhadoras e sociedade civil têm a responsabilidade coletiva de garantir que as pessoas saiam para trabalhar, desfrutem de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e retornem para casa ilesas, protegidas, em segurança e bem-estar físico e mental.

Todos os atores são partícipes da tarefa essencial de aumentar a conscientização e estimular o diálogo sobre a importância de construir, promover e solidificar uma cultura forte de segurança e de saúde laboral em todos os níveis e para todas as pessoas no mundo do trabalho. A semente da promoção da cultura de prevenção deve ser plantada desde cedo e, cientes dessa necessidade, é extremamente oportuna mais uma iniciativa conjunta entre a SIT/MTE, o MPT e a OIT: Segurança e Saúde nas Escolas.

Assegurar que a promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis seja um direito fundamental para todas as pessoas é uma conquista essencial na direção certa para promover o trabalho decente e a justiça social para todos e todas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto nº 11.496, de 19 de abril de 2023. Dispõe sobre o Conselho Nacional do Trabalho, a Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil, a Comissão Tripartite Paritária Permanente, o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador, o Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e o Fórum Nacional de Microcrédito. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, n. 76, p. 1, 30 jun. 2023a. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-11.496-de-19-de-abril-de-2023-478242654>. Acesso em: 1 set. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria de consolidação nº 4, de 28 de setembro de 2017**. Consolidação das normas sobre os sistemas e os subsistemas do Sistema Único de Saúde. [Brasília], MS, [2023b]. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2017/prc0004_03_10_2017.html. Acesso em: 1 set. 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. O trabalhador não é invisível: por que notificar doenças e acidentes relacionados ao trabalho?. **MPT em quadrinhos**, MPT/ES, Vitória, n. 66, mar. 2023c. Disponível em: <https://mptemquadrinhos.com.br/edicoes/o-trabalhador-nao-e-invisivel/>. Acesso em: 1 set. 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Smartlab**: Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho. [S. l.]: MPT; OIT, [2022]. Disponível em: <https://smartlab-br.org/sst>. Acesso em: 1 set. 2023.

G1 (Pernambuco). Entenda as possíveis causas da crise de ansiedade que atingiu 26 alunos de escola estadual no Recife: estudantes foram atendidos pelo Samu na sexta (8). Há fenômenos na psicologia desencadeados de forma coletiva, segundo o psicoterapeuta cognitivo-comportamental Igor Lemos. **g1.globo.com**, 9 abr. 2022, 19:29. Disponível em: <https://g1.globo.com/pe/pernambuco/noticia/2022/04/09/entenda-as-possiveis-causas-da-crise-de-ansiedade-que-atingiu-26-alunos-de-escola-estadual-no-recife.ghtml>. Acesso em: 1 set. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional de saúde: 2019**: acidentes, violências, doenças transmissíveis, atividade sexual, características do trabalho e apoio social: Brasil / IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento. Rio de Janeiro: IBGE, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. 110ª Conferência Internacional do Trabalho: Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos princípios e direitos fundamentais no trabalho. **ilo.org**, Brasília, 10 jun. 2022a. Notícia. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm. Acesso em: 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Ambientes de trabalho seguros e saudáveis**: em que ponto estamos?. [Genebra]: OIT, 2023a. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_879122/lang--pt/index.htm. Acesso em: 2 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 190. A artigo de opinião: a violência e o assédio no trabalho. Práticas são inaceitáveis moralmente e ameaçam a igualdade de oportunidades profissionais. **ilo.gov**, Brasília, 27 mar. 2023c. Notícia. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_873844/lang--pt/index.htm#:~:text=A%20mais%20recente%20edi%C3%A7%C3%A3o%20da,17%2C4%25%20da%20popula%C3%A7%C3%A3o. Acesso em: 1 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 155:** saúde e segurança dos trabalhadores. [S. l.]: OIT, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 26 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convention nº 187:** promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention. [S. l.]: ILO, 2006. [Convenção nº 187: marco promocional para a segurança e saúde no trabalho]. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312332. Acesso em: 31 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho.** 86. Sessão. Genebra: OIT, 19 junho de 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Experiences of violence and harassment at work:** a global first survey. Geneva: ILO, 2022c. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf. Acesso em: 1 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Jovens e COVID-19:** impactos no emprego, na educação, nos direitos e no bem-estar mental: relatório do Inquérito 2020. [S. l.]: OIT, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_775004.pdf. Acesso em: 25 maio 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **NORMLEX:** Information System on International Labour Standards. [Genebra], 2023b. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>. Acesso em: 30 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Saúde mental no trabalho: OMS e OIT pedem novas medidas para enfrentar os problemas de saúde mental no trabalho: novas diretrizes globais da OMS sobre saúde mental no trabalho são reforçadas por estratégias práticas descritas em um informe conjunto da OMS/OIT. **ilo.org**, Brasília, 28 set. 2022b. Notícia Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_857127/lang--pt/index.htm. Acesso em: 1 set. 2023

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Violência e assédio no mundo do trabalho**: um guia sobre a Convenção N.º 190 e a Recomendação N.º 206. Genebra: OIT, 2021. v. 1. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_832010.pdf. Acesso em: 1 set. 2023.

DIREITO HUMANO AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL: UMA NORMA DE *JUS COGENS* CONSTITUTIVA DO TRABALHO DECENTE

Silvio Beltramelli Neto¹

Resumo: O presente artigo tem por objetivo demonstrar que, na perspectiva normativa, a decisão do órgão máximo deliberativo tripartite da OIT que inseriu o meio ambiente de trabalho seguro e saudável no rol de direitos previstos na Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998 representa a consagração de um direito humano como norma do tipo *jus cogens* constitutiva da concepção de Trabalho Decente, por isso que inderrogável, incontornável e oponível a qualquer movimento de supressão ou retrocesso que se possa verificar, no contexto das ordens jurídicas nacionais dos Estados Membros da OIT, notadamente do Brasil, tanto no plano público das atividades legislativa, jurisdicional e de promoção de políticas públicas governamentais, quanto no plano privado das relações laborais. Trata-se de um escrito de natureza dogmática, para cuja investigação foram empregados os métodos bibliográfico e documental, neste último caso a partir do estudo de normas nacionais e internacionais, jurisprudência internacional e, sobretudo, documentos oficiais da OIT.

Palavras-chave: Direitos humanos; Cooperação internacional; Meio ambiente de trabalho seguro e saudável; *Jus cogens*; Trabalho decente.

1 Professor da Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas), Escola de Ciências Humanas, Jurídicas e Sociais, Faculdade de Direito, vinculado ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito, integrante da linha de pesquisa “Cooperação Internacional e Direitos Humanos” e do Grupo de Pesquisa CNPq “Saúde, Direitos Humanos e Vulnerabilidades”. Doutor em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela USP. Pós-Doutorado no Instituto de Economia da UNICAMP, vinculado ao Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT). Procurador do Trabalho, lotado na sede da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), onde atuou como coordenador regional da Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Ministério Público do Trabalho – CODEMAT (Biênio 2021-2023).

INTRODUÇÃO

A concepção de Trabalho Decente se afirmou, desde 1999, a partir de um consenso obtido no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), como a principal referência cooperativa internacional e de governança global pretensamente orientada à salvaguarda de um padrão mundial minimamente civilizatório nas relações laborais.

Uma série de fatores e circunstâncias históricas² levaram a que a OIT deixasse de centrar suas ações na produção de normas internacionais levadas à adesão dos Estados e passasse a portar-se de modo proativo e direcionado à busca da cooperação junto aos entes nacionais, com vistas à construção de políticas públicas de promoção do Trabalho Decente (Crivelli, 2010). É exatamente por este motivo que, conquanto não tenha desafiado, até o momento, uma definição amplamente aceita até mesmo no âmbito da OIT (Beltramelli Neto; Voltani, 2019), a noção de Trabalho Decente conta, desde sua origem, com quatro precisos objetivos estratégicos a serem fomentados em âmbito nacional, a saber: a proteção dos direitos humanos nas relações de trabalho, a geração de empregos de qualidade, a ampliação da proteção social e o fomento do diálogo social (OIT, 1999).

O primeiro objetivo estratégico da promoção do Trabalho Decente, que ordena a proteção dos direitos humanos nas relações de trabalho, tem por referência o “núcleo-duro” de direitos estabelecido pela Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, de cuja salvaguarda nenhum de seus Estados Membros pode se escusar. O rol declarado de direitos fundamentais contempla o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva, o direito de não ser escravizado, o direito de não ser submetido a trabalho infantil e o direito a não ser discriminado nas relações laborais. É o que conveniou-se denominar *Core Labor Standards* (ILO, 2019; Alston, 2004).

2 Fatores e circunstâncias históricas especialmente socioeconômicos alusivos à reestruturação do capitalismo, vivenciada na segunda metade do século XX, com profundo reflexo no modo de produção e, por conseguinte, na divisão internacional do trabalho (HARVEY, 2004, p. 117-184; ANTUNES, 2003).

Correspondentemente aos quatro grupos de direitos objetos da Declaração de 1998, oito convenções foram, à época, classificadas pela OIT como “fundamentais, passando a serem tomadas por cogentes para todos os Estados Membros da OIT, independentemente de ratificação: Convenção n.º 29 sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório, de 1930 (C029); Convenção n.º 87 sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, de 1948 (C087); Convenção n.º 98 sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, de 1949 (C098); Convenção n.º 100 sobre a Igualdade de Remuneração, de 1951 (C100); Convenção n.º 105 sobre a Abolição do Trabalho Forçado, de 1957 (C105); Convenção n.º 138 sobre a Idade Mínima, de 1973 (C138); Convenção n.º 111 sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958 (C111); e Convenção n.º 182 sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, de 1999 (C182).

Reafirmando a relação direta entre renda e dignidade, o segundo objetivo estratégico da promoção do Trabalho Decente destaca a importância da criação de empregos, em um contexto de ampliação do desemprego estrutural em nível global, mas o faz pugnando pela observância da qualidade desses postos de trabalho, inclusive no que pertine à saúde e segurança e à não discriminação de quem trabalha, bem como a patamares aceitáveis de remuneração, ou seja, está-se a tratar de trabalho não precarizado.

A pretensão de ampliação da proteção social (terceiro objetivo estratégico), no sentido de acolhimento estatal das pessoas à margem do mercado de trabalho, compreendendo tanto os físicos ou psicologicamente incapazes por motivo temporário ou permanente quanto os aptos vitimados pelo desemprego, vai de encontro ao momento histórico de desmantelamento do Estado de Bem-Estar Social pela ascensão e institucionalização do neoliberalismo.

O diálogo social (quarto objetivo estratégico), é fomentado como espelho do tripartismo que conforma o sistema institucional de deliberações da OIT, projetando para o campo nacional o proceder minimamente democrático³ de asseguramento da efetiva participação, nos

3 Para uma visão crítica da pretensão democrática do diálogo social tripartite, tal como praticado pela OIT para a adoção da concepção de Trabalho Decente. (Beltramelli neto,

espaços deliberativos, de representantes dos Estados, de empregadores e de trabalhadores.

Ocorre que, em 22 de junho de 2022, o Estados Membros da OIT, reunidos na 110ª Conferência Internacional do Trabalho, por meio de resolução (ILO, 2022e), decidiram incluir o ambiente de trabalho seguro e saudável no rol de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, constantes da referida Declaração de 1998. Esta mesma decisão erigiu à condição de convenções fundamentais da OIT a Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, de 1981 (C155) e a Convenção do Quadro Promocional para a Segurança e Saúde Ocupacional, de 2006 (C187).

O presente artigo tem por objetivo demonstrar que, na perspectiva normativa, a decisão do órgão máximo deliberativo tripartite da OIT que inseriu o meio ambiente de trabalho seguro e saudável no rol direitos previstos na Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998 representa a consagração de um direito humano como norma do tipo *jus cogens* constitutiva da concepção de Trabalho Decente, por isso que inderrogável, incontornável e oponível a qualquer movimento de supressão ou retrocesso que se possa verificar, no contexto das ordens jurídicas nacionais dos Estados Membros da OIT, notadamente do Brasil, tanto no plano público das atividades legislativa, jurisdicional e de promoção de políticas públicas governamentais quanto no plano privado das relações laborais.

Trata-se de um escrito de natureza dogmática, para cuja investigação foram empregados os métodos bibliográfico e documental, neste último caso a partir do estudo de normas nacionais e interna-

Bonamim, Voltani, 2019o artigo discute a natureza democrática da adoção pela OIT da concepção de Trabalho Decente, pondo em causa o tripartismo e o diálogo social aplicados tanto na escala internacional, quando da eleição do Trabalho Decente como diretriz das ações da OIT, quanto na escala estatal, por ocasião da elaboração da Agenda Nacional do Trabalho Decente brasileira. Conclui-se que as concepções de Trabalho Decente e da Agenda Nacional de Trabalho Decente brasileira, a despeito de não serem antidemocráticas, também não podem ser tomadas como suficientemente democráticas, ante a crise do Contrato Social, que afeta, de forma direta, os pilares da democracia representativa e da função socialmente inclusiva do trabalho, com a consequente fragilização da representatividade das entidades sindicais e do papel Estado enquanto agente normalizador das desigualdes sociais. Empregaram-se o método de abordagem hipotético-dedutivo e os métodos de procedimento histórico e bibliográfico.

cionais, jurisprudência internacional e, sobretudo, documentos oficiais da OIT.

1 NATUREZA E FORMAÇÃO DO *JUS COGENS*

Elucida Garcia (2017, p. 95) que *jus cogens* “pode ser visto como o conjunto de normas imperativas de direito internacional público” que “reflete padrões deontológicos sedimentados no âmbito da comunidade internacional, cuja existência e eficácia independem da aquiescência dos sujeitos de direito internacional”.

Impulsionadas pela escola espanhola de direito internacional público, as primeiras discussões sobre a existência do *jus cogens* remontam à segunda metade do século XV, desde uma criticada proximidade com o direito natural (Garcia, 2017; Bentes; Neves, 2019), na medida em que sua constituição segue relacionada à emergência de um costume internacional que lhe confira supedâneo. Cumpre esclarecer, a esse propósito, que costume internacional é fonte formal de Direito Internacional Público, prevista como tal no artigo 38 do Estatuto da Corte Internacional de Justiça (órgão jurisdicional vinculado à Organização das Nações Unidas).

Após séculos de amadurecimento e amplo acatamento, a figura do *jus cogens*, até mesmo como escape das críticas ao seu viés jus-naturalista (Garcia, 2017, p. 98), experimentou positivação vinculada à noção de “norma imperativa”, assim prevista nos artigos 53 e 64 da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados (CVDT)⁴ — ratificada pelo Brasil em 2009 e promulgada por força do Decreto Presidencial n.º 7.030, de 14 de dezembro de 2009 (Brasil, 2009). As “normas im-

4 CVDT, Artigo 53 – “Tratado em Conflito com uma Norma Imperativa de Direito Internacional Geral (*jus cogens*). É nulo um tratado que, no momento de sua conclusão, conflite com uma norma imperativa de Direito Internacional geral. Para os fins da presente Convenção, uma norma imperativa de Direito Internacional geral é uma norma aceita e reconhecida pela comunidade internacional dos Estados como um todo, como norma da qual nenhuma derrogação é permitida e que só pode ser modificada por norma ulterior de Direito Internacional geral da mesma natureza”; Artigo 64 - Superveniência de uma Nova Norma Imperativa de Direito Internacional Geral (*jus cogens*). “Se sobrevier uma nova norma imperativa de Direito Internacional geral, qualquer tratado existente que estiver em conflito com essa norma torna-se nulo e extingue-se” (Brasil, 2009).

perativas” (em sentido amplo) são normas que “contêm valores essenciais da comunidade internacional e que, por conseguinte, se impõem a cada Estado isoladamente considerado” (Ramos, 2019, p. 46), experimentando, por conseguinte, superioridade normativa, traduzida na impossibilidade de um Estado derogá-las, exceto em favor de norma da mesma envergadura.

As normas imperativas abrangem duas espécies normativas, quais sejam, o *jus cogens* e as obrigações *erga omnes*, que se distinguem em características e finalidade, mas que seguem unidas pela noção básica de proteção de valores essenciais assim reconhecidos pela comunidade internacional em suas práticas e normas. Distinguem-se, contudo, porque, de um lado, as normas de *jus cogens* são dotadas de supremacia hierárquica, enquanto as obrigações *erga omnes* detêm a característica de conferir a qualquer Estado pertencente à comunidade internacional o interesse jurídico (legitimidade ativa) de vê-la cumprida. Consequentemente, frente à violação de uma obrigação *erga omnes*, qualquer Estado da comunidade internacional tem interesse jurídico para provocar os diversos mecanismos internacionais de proteção dos direitos humanos, visando o cumprimento desse tipo de obrigação, ainda que a violação denunciada não tenha causado dano ou ofereça risco de lesão a interesses diretos do Estado provocador da apuração⁵.

As normas de *jus cogens* identificam-se por seu conteúdo inderrogável, portanto, por sua hierarquia material; por outro lado, as obrigações *erga omnes* estabelecem-se pelo aspecto instrumental (processual) pertinente à legitimidade ativa de Estados alheios aos efeitos diretos do ato reprovado para a adoção de providências em resposta à violação perpetrada, dada sua condição de integrante da comunidade internacional afrontada em seus interesses comuns. Portanto, ambos os tipos de normas imperativas se articulam, de modo que toda norma

5 O reconhecimento da existência de obrigações *erga omnes* foi inaugurado pela decisão da Corte Internacional de Justiça (CIJ), tribunal vinculado à Organização das Nações Unidas (ONU), proferida em 1970, a propósito do *Caso Barcelona Traction* (CORTE INTERNACIONAL DE JUSTIÇA, 1962).

de *jus cogens* suscita obrigação *erga omnes*, embora o contrário não seja necessariamente verdadeiro⁶.

O Direito Internacional Público, notadamente em seu sub-ramo do Direito Internacional dos Direitos Humanos (DIDH), adotou e consolidou, na prática jurisprudencial, a noção de normas imperativas e suas modalidades. Exemplo paradigmático pode ser encontrado no conteúdo da Opinião Consultiva n.º 18, de 17 de setembro de 2003, sobre a condição jurídica e os direitos dos migrantes indocumentados (OC-18/03), pela qual a Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) — a cuja jurisdição submete-se, obrigatoriamente, o Estado brasileiro⁷ — fez importantes esclarecimentos sobre o conceito e o alcance das normas de *jus cogens* e das obrigações *erga omnes*, a começar pela crucial afirmação de que a noção de *jus cogens*, conquanto prevista na CVDT, há tempos teve reconhecida sua aplicação para além dos tratados, alcançando todos os atos jurídicos de direito internacional (Corte Interamericana de Direitos Humanos, 2003a, p. 103).

O traço mais marcante deste pronunciamento da Corte IDH diz respeito justamente à peculiar e inquebrantável vinculatividade da norma de *jus cogens*, cuja aplicação, diferentemente da lógica dos tratados internacionais e tal qual o costume internacional, independente do consentimento individual do Estado e submete, inclusive, as relações entre particulares. A relevância e eloquência da Corte IDH acerca do aludido instituto (aplicado, naquela oportunidade, ao direito

6 Esclarece, a respeito, Amaral Júnior (2015, p. 129): “A norma que cria obrigações *erga omnes* se dirige a toda a comunidade internacional, de sorte que todos os Estados poderão invocar a responsabilidade daquele que a violou. Ela não cria, contudo, uma clara superioridade de tal obrigação sobre as outras obrigações que o direito internacional regula. A relevância das obrigações *erga omnes* não se traduz em uma superioridade hierárquica como a revelada pelas regras *jus cogens*. As obrigações de *jus cogens* relacionam-se com o ‘peso’ de uma norma, e as obrigações *erga omnes* dizem respeito ao seu escopo procedimental. Se uma norma de *jus cogens* tem necessariamente um escopo *erga omnes*, nem todas as obrigações *erga omnes* tem a força de *jus cogens*”.

7 Decreto n.º .4.463, de 8 novembro de 2022, Art. 1º - “É reconhecida como obrigatória, de pleno direito e por prazo indeterminado, a competência da Corte Interamericana de Direitos Humanos em todos os casos relativos à interpretação ou aplicação da Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José), de 22 de novembro de 1969, de acordo com art. 62 da citada Convenção, sob reserva de reciprocidade e para fatos posteriores a 10 de dezembro de 1998” (BRASIL, 2002b).

humano à igualdade e à não discriminação) justificam a transcrição de sua conclusão:

(...) a Corte considera evidente que todos os Estados, como membros da comunidade internacional, devem cumprir essas obrigações sem discriminação alguma, o que se encontra intrinsecamente relacionado ao direito a uma proteção igualitária perante a lei, que por sua vez decorre “diretamente da unidade de natureza do gênero humano e é inseparável da dignidade essencial da pessoa”. O princípio de igualdade perante a lei e não discriminação se estende a toda atuação do poder do Estado, em qualquer de suas manifestações, relacionada com o respeito e garantia dos direitos humanos. Este princípio pode ser considerado efetivamente como imperativo do Direito Internacional geral, visto que é aplicável a todo Estado, independentemente de que seja parte ou não em determinado tratado internacional, e gera efeitos com respeito a terceiros, inclusive a particulares. Isso implica que o Estado, seja no âmbito internacional ou em seu ordenamento interno, e por atos de qualquer de seus poderes ou de terceiros que atuem sob sua tolerância, aquiescência ou negligência, não pode atuar contra o princípio de igualdade e não discriminação, em detrimento de um determinado grupo de pessoas. (Corte Interamericana de Direitos Humanos, 2003a, p. 103)

A constituição de uma norma de *jus cogens* está intimamente relacionada com o processo de reconhecimento da vigência do costume internacional. No mais das vezes, a doutrina internacionalista evidencia a contraposição das teorias voluntarista (ou subjetivista) e objetivista sobre o mote. Voluntaristas condicionam a formação de um costume internacional normativo à sua aceitação por inúmeros Estados, deduzível, ainda que de forma implícita, de práticas de seus governos perante a comunidade internacional. Haveria, a bem dizer, um “tratado tácito” vigorante. Já os objetivistas rechaçam a aceitação dos Estados como exigência para a configuração da norma costumeira, inferindo sua existência de uma “consciência jurídica coletiva” objetivamente aferível, vigorante na comunidade internacional e consagradora de de-

terminados valores morais (Amaral Júnior, 2015; Garcia, 2017, p. 99). A posição voluntarista foi adotada pelo art. 53 da CVDT, ao exigir que o *jus cogens* seja assim reconhecido pela comunidade internacional.

Algumas conclusões podem ser retiradas desse encaminhamento conceitual. A primeira delas revela que atos isolados não originam norma consuetudinária internacional. É preciso haver reiteração e uniformidade de condutas praticadas por um relevante número de Estados, para que o elemento objetivo de formação do costume afirme-se. Todavia, há que se concluir não bastar a mera repetição uniforme de práticas, devendo os Estados praticantes agirem com a convicção consciente de que a conduta a ser adotada é exatamente essa e não outra. Tal convicção consciente é conhecida por *opinio juris sive necessitatis* ou, simplesmente, *opinio juris*, elemento subjetivo da formação da norma costumeira⁸. Como sintetiza Peterke (2010, p. 99-100):

Entende-se por prática aquela conduta oficial de órgãos estatais que se refere aos fatos interestaduais, e, por isso, podem ter relevância para a formação do novo Direito Internacional Público. Deveriam ser tomados em consideração, em primeiro lugar, os atos oficiais daqueles órgãos estatais que são competentes para a manutenção das relações internacionais: o presidente, o ministro das Relações Exteriores, diplomatas, etc.(...)

Além disso, a prática geral tem de ser acompanhada pela opinião jurídica dos Estados de que os atos praticados correspondem a uma obrigação jurídica e, assim, estabelecem novo direito. Se falta essa convicção, os atos praticados não constituem costume internacional. Nesse caso, trata-se meramente de *courtoisie* ou *comity*.

A articulação da opinião jurídica é feita de vários modos. Muitas vezes, ela pode ser extraída de declarações adotadas por Estados, de conferências interestaduais, de resoluções da Assembleia Geral (AG) da ONU ou outras organizações internacionais.

8 Para a construção doutrinária e jurisprudencial internacional, ao longo do tempo, a respeito da normatividade do costume internacional e de seus elementos constitutivos. (Cançado Trindade, 2015, p. 33-41)

No mais, a conclusão de um acordo internacional contendo um determinado direito, assim como o fato da sua ampla ratificação, pode também ser utilizada para constatar a existência de uma *opinio iuris*.

O que, então, difere uma norma de *jus cogens* de uma norma internacional costumeira, se ambas são oponíveis aos Estados que figuram na comunidade internacional, independentemente de do consentimento individual de cada qual? A resposta está na *Inderrogabilidade* da norma de *jus cogens*, que não pode ser confundida com imutabilidade, na medida em que a evolução do conteúdo e da amplitude protetiva desse conjunto de normas é admitido e até desejado⁹.

O tema da normogênese de caráter *jus cogens* tem sido enfrentado, nas últimas décadas, com frequência e ímpeto de fortalecimento e ampliação de conteúdo pela Corte IDH, em especial por iniciativa do jurista brasileiro Antônio Augusto Cançado Trindade, que ocupou o posto de Juiz deste Tribunal Interamericano de 1995 a 2008, tendo atuado com ânimo de fazer avançar e institucionalizar, pela via jurisprudencial, conceitos e propostas doutrinárias alinhadas com a expansão e efetividade do DIDH, muitas das quais construídas pelo próprio jurista, em sua vasta atividade acadêmica, cuja produção tornou-se referência mundial na matéria¹⁰. Seus votos densos e altamente fundamentados garantiram êxito à sua empreitada e se consolidaram como fontes relevantes de estudo.

Em seu voto concordante (favorável) à OC-18/03, Cançado Trindade sustenta que *jus cogens* é uma “categoria aberta, que se expande na medida em que se desperta a consciência jurídica

9 “Ou seja, pertencer ao *jus cogens* não significa ser tal norma considerada como obrigatória, pois todas as normas internacionais o são: significa que, além de obrigatória, os Estados não podem derrogá-la, a não ser que a derrogação seja oriunda de uma norma de igual quilate. A vontade isolada de um Estado ou de um grupo de Estados, então, não pode ofender uma norma cogente internacional” (Bentes; Neves, 2019, p. 236). “Com respeito ao caráter evolutivo do *jus cogens*, tal característica denota que as normas que compõem esta categoria não se esgotam em nenhuma lista, mas sim estão constantemente em evolução conforme a dinâmica das necessidades da comunidade internacional” (Solon, 2005, p. 61).

10 Para uma digressão histórica, baseada em ampla pesquisa jurisprudencial e análise de conteúdo, sobre o movimento de ampliação do *jus cogens* pela Corte IDH. (Bentes; Neves, 2019).

universal (fonte material de todo o Direito) para a necessidade de proteger os direitos inerentes a todo ser humano em toda e qualquer situação”, tendo apontado, já naquela época (2003), os seguintes direitos humanos como normas de *jus cogens* em vigor: proibição do genocídio; proibição dos crimes contra a humanidade¹¹, proibição de recusa da estada de refugiados pelo Estado de destino (princípio do *non-refoulement*), proibição de violação persistente de garantias do devido processo legal e direito à igualdade e não discriminação (Corte Interamericana de Direitos Humanos, 2003b, p. 23-24)¹².

É certo que a conformação da *opinio juris* jamais corresponderá a um consenso unânime de todos os Estados-nação, pois dissidências sempre existirão, mas nunca com poder supremo de veto a uma norma imperativa (sob pena de inviabilização do próprio instituto), tampouco com capacidade de se eximir do alcance da vinculatividade do *jus cogens*. Nesta linha, sustenta-se a evidência de um “consenso qualificado”, configurado, nas palavras de Carvalho Ramos (2019, p. 50), junto a Estados “que abarcam os países representativos das grandes correntes econômicas, políticas e geográficas do planeta, de modo a não excluir nenhum tipo de cultura ou de sistema político-econômico vigente”¹³.

11 O art. 7.º do Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional (tratado internacional ratificado e promulgado pelo Estado brasileiro, por meio do Decreto n.º 4.388, de 25 de setembro de 2002) tipifica os crimes contra humanidade os seguintes atos, contanto que cometidos no quadro de um ataque, generalizado ou sistemático, contra qualquer população civil: homicídio, extermínio; escravidão; deportação ou transferência forçada de uma população; prisão ou outra forma de privação da liberdade física grave, em violação das normas fundamentais de direito internacional; tortura; agressão sexual, escravatura sexual, prostituição forçada, gravidez forçada, esterilização forçada ou qualquer outra forma de violência no campo sexual de gravidade comparável; perseguição de um grupo ou coletividade que possa ser identificado, por motivos políticos, raciais, nacionais, étnicos, culturais, religiosos ou de gênero ou em função de outros critérios universalmente reconhecidos como inaceitáveis no direito internacional; desaparecimento forçado de pessoas; crime de apartheid; e outros atos desumanos de caráter semelhante, que causem intencionalmente grande sofrimento, ou afetem gravemente a integridade física ou a saúde física ou mental (Brasil, 2002a).

12 São poucas as variações deste quadro de normas como integrantes do *jus cogens* vigente. (; Garcia, 2017; Solon, 2005 e Bentes; Neves, 2019)

13 Carvalho Ramos (2019, p. 50) não deixa de admitir o perigo do “consenso qualificado” desdobrar-se em um “diretório de Estados fortes e médios, negando-se o pluralismo inerente a uma sociedade de Estados”, entretanto, afirma que tal risco justifica-se a bem da proteção dos valores essenciais da comunidade internacional, contra a objeção da pre-

Em resposta à crítica doutrinária que se lança contra uma suposta indeterminação do *jus cogens* prejudicial à segurança jurídica e à estabilidade das relações internacionais¹⁴ se estabeleceu, na *práxis* jurisprudencial e normativa baseada na CVDT, a emergência da *opinio juris* a partir de manifestação de parcela relevante e plural (multicultural) dos Estados que compõem a comunidade internacional, revelando, portanto, um processo histórico e robusto de consolidação e uniformização de parâmetros éticos e axiológicos atinentes ao progresso da proteção jurídica da dignidade humana, nos âmbitos de diversas instâncias oficiais dos planos nacionais e internacional.

A respeito da necessidade de manifestação da *opinio juris*, cumpre advertir que o estabelecimento da vigência de uma norma de *jus cogens* não pode se desvencilhar de seus objetivos de fortalecimento da proteção da pessoa humana contra graves atos de violação de sua dignidade, muitas vezes havido exatamente por atos de voluntarismo individual do Estado, comumente envoltos pelo véu da preservação da soberania estatal ou da segurança nacional. Nesta linha, como sustenta Garcia (2017, p. 99), para a vigência do *jus cogens* como tal, o reconhecimento exigido não é necessariamente expresso, podendo inclusive ser implícito e presumido. Isso porque o *jus cogens* “decorre da constante preocupação da comunidade internacional com a preservação de certos interesses, o que termina por atribuir um colorido objetivo ao *jus cogens*, que tende a receber grandes influxos do direito costumeiro” (Garcia, 2017, p. 99).

Ainda no campo do enfrentamento às críticas, não parece crível que possa ser imputada, por exemplo, à vedação absoluta da escravidão, da tortura, do genocídio ou da discriminação a capacidade de assolar a segurança jurídica e a estabilidade das relações internacionais, assim como não consta que, desde a aprovação da CVDT (1969), tenha se estabelecido qualquer norma de *jus cogens* que se preste a tal papel desestabilizador. Nada impede que esta mesma conclusão incida sobre o meio ambiente de trabalho seguro e saudável.

valência da soberania estatal, enquanto cortina para que violações de direitos humanos sejam levadas a efeito.

14 Para um sumário das críticas e seus autores. (Amaral Júnior, 2015, p. 129-130)

É de se perceber, ademais, de todo o quadro dogmático apresentado, sedimentado na doutrina internacionalista e na jurisprudência internacional, que as normas de *jus cogens*, para além de vincularem os Estados em suas ações, também os obrigam a zelar pelo adimplemento da norma imperativa junto às pessoas que estão sob sua jurisdição, alcançando, assim, os particulares, tocando, portanto, as relações de trabalho que têm como partes empregadores públicos e privados.

Demais disso, é de se admitir solidamente estabelecida a compreensão conforme a qual quaisquer das fontes formais e materiais de direito internacional podem ser, entre outras tantas manifestações, veículo de formação ou identificação de *opinio juris* a favor da existência tanto de normas de *jus cogens* quanto de obrigações *erga omnes*, com destaque, em matéria de direitos humanos, para os tratados internacionais (trabalhos preparatórios e texto aprovado), as resoluções de organizações internacionais e a jurisprudência, sempre com forte inspiração da doutrina.

É, por conseguinte, a partir dos critérios de formação e reconhecimento de uma norma de *jus cogens* que se devem analisar os efeitos jurídicos para Estados Membros da OIT (entre estes, o Brasil) da resolução do órgão máximo deliberativo tripartite da OIT que inseriu o meio ambiente de trabalho seguro e saudável no rol de direitos fundamentais previstos na Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998.

2 O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL COMO NORMA DE *JUS COGENS* CONSTITUTIVA DO TRABALHO DECENTE

A OIT é uma organização internacional interestatal centenária, criada, em 1919, pelo Tratado de Versalhes, com o objetivo promover melhores condições de trabalho, com fundamento na premissa de que a paz universal e permanente somente pode estar baseada na justiça social, e que, desde 1946, faz parte do “Sistema das Nações Unidas” como agência especializada da ONU. Cuida-se da segunda organização internacional interestatal com mais Estados Membros na atuali-

dade (187), atrás apenas da ONU (193) (ILO, 2023a). A característica institucional principal da OIT é o tripartismo. Todos os seus órgãos colegiados são integrados por representantes dos governos, das organizações de trabalhadores e das organizações de empregadores. Para a consecução de seus objetivos institucionais, a OIT se lança à elaboração, adoção, aplicação e promoção das normas internacionais do trabalho, sob a forma de convenções, protocolos, recomendações, resoluções e declarações.

As convenções da OIT são tratados internacionais nos termos da CVDT e, por isso, sua vinculatividade junto aos Estados Membros depende de manifestação individual de consentimento, formalizada por meio do ato de ratificação a cada tratado. Uma vez aprovada uma convenção ou recomendação pela CIT, os Estados Membros são obrigados, nos termos do artigo 19(6) da Constituição da OIT, a submetê-la à consideração de sua autoridade competente (normalmente o Parlamento), no prazo de doze meses. No caso das convenções, isso significa consideração sobre a ratificação. Os países ratificantes comprometem-se a aplicar a convenção na legislação e prática nacionais e a informar à OIT sobre sua implementação em intervalos regulares, a fim de propiciar acompanhamento por órgãos próprios e competentes da organização internacionais. Ademais, procedimentos de representação e reclamação podem ser iniciados contra Estados acusados de violação de convenções de que se tornaram parte (ILO, 2019, p. 18).

É relevante salientar que, a despeito de entendimento diverso (Zapata, 2016), todas as convenções da OIT têm conteúdo de direitos humanos, porquanto, em alguma medida, promovem e tutelam aspectos dos direitos sociais trabalhistas relacionados ao objeto institucional da OIT, relacionado à justiça social e à promoção do Trabalho Decente. Ademais, a OIT nunca adotou nos textos de suas convenções especificação a respeito de quais seriam e quais não seriam de direitos humanos (Oliveira, 2020, p. 93).

As recomendações não têm caráter vinculante em termos legais e jurídicos. Frequentemente complementam uma convenção, dispondo sobre sua forma de aplicação. Existem também recomenda-

ções autônomas, que não estão associadas a nenhuma convenção, e que podem servir como guias para a legislação e as políticas públicas dos Estados Membros.

As resoluções representam pautas destinadas a orientar os Estados Membros e a própria OIT em matérias específicas. Já as declarações, em geral aprovadas por resoluções, contribuem para a criação de princípios gerais de direito internacional. As principais declarações da OIT são: Declaração de Filadélfia, de 1944 (anexa à Constituição da OIT e definidora dos objetivos institucionais da Organização); Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998 (emendada em 2022); Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, de 1977 (emendada em 2000, 2006, 2017 e 2022); Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa, de 2008; e Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, de 2019.

Todas as convenções e recomendações são aprovadas nos âmbitos da Conferência Internacional do Trabalho (CIT) ou do Conselho de Administração (CA) da OIT, revelando-se, portanto, produto de deliberação coletiva e expressão de consensos interestatais e tripartites.

Consoante a Constituição da OIT, a CIT é o principal órgão da entidade, que se reúne, ao menos anualmente, em assembleia dos Estados Membros, cada qual se fazendo representar por comitiva composta por quatro delegados — dois representantes do Governo, um representante dos empregados e um dos empregadores, os quais podem se fazer acompanhar de um certo número de consultores técnicos ou “conselheiros”. Cada delegado tem o direito de votar, individualmente, em todas as questões submetidas às deliberações da CIT (ILO, 1946).

Já o CA tem 56 integrantes — 28 representantes de Governos, 14 representantes de empregadores e 14 representantes de empregados. Dos representantes governamentais, 10 são nomeados pelos Estados de maior importância industrial (assim declarados pelo próprio Conselho, mediante exame de uma comissão imparcial) e 18

são nomeados, a cada três anos, pelos Estados designados para esse fim pelos delegados governamentais da CIT, excluídos os delegados daqueles 10 Membros. Os representantes dos empregadores e os dos empregados são, respectivamente, eleitos pelos delegados dos empregadores e pelos delegados dos trabalhadores, que integram a CIT. Este Conselho toma decisões sobre a política da OIT, determina a ordem do dia da CIT, adota o projeto de Programa e Orçamento para apresentação à Conferência e elege o Diretor-Geral (ILO, 1946).

Há que se sublinhar que a OIT, desde sua criação, estabeleceu-se como primeiro organismo internacional a prever um sistema de proteção baseado num conjunto de normas e mecanismos de monitoramento e apuração de sua violação, a ponto de se servir de inspiração aos sistemas global e regionais de proteção dos direitos humanos (Beltramelli Neto, 2018, p. 459).

Como se pode perceber, a OIT, ao longo dos mais de cem anos de sua existência, se firmou como instituição exclusivamente dedicada à regulação internacional das relações de trabalho e que, embora formalmente considerada uma organização interestatal, o tripartismo imanente às suas ações regulatórias a faz suplantar sua natureza meramente estatal, na medida em que agrega às discussões e aprovações normativas, com poder de voz e voto, as representações patronais e obreiras de todos os 187 membros, conferindo, assim, alto grau de legitimidade das normas aprovadas em um ambiente que, constitutivamente, opõe as pautas e interesses contrapostos do capital e do trabalho.

Por conseguinte, os resultados da atividade normativa da OIT devem sempre ser encarados como manifestação de um consenso qualificado (não necessariamente unânime), que emerge de um espaço dialógico deliberativo bastante amplo em termos subjetivos, porque conformado pela quase totalidade dos Estados-nação que se colocam como atores das relações internacionais (membros da comunidade internacional) e porque verdadeiramente tripartite nos procedimentos pertinentes à normogênese. Criam-se, assim, as condições perfeitas e legítimas para a explicitação da *opinio juris*, fundamento material

primeiro do *jus cogens*. Foi o que ocorreu com a proteção e promoção do meio ambiente de trabalho seguro e saudável. A conferir.

Em sua história, a OIT adotou mais de 40 convenções e recomendações que tratam especificamente do tema da saúde e segurança no trabalho (algumas não mais vigentes), sendo que quase metade dos seus instrumentos normativos trata, direta ou indiretamente, de aspectos relacionados ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável (ILO, 2019, p. 73).

Na plataforma de pesquisa e acesso denominada “NORMLEX”, provida pela própria OIT, há dezenas de convenções e recomendações agrupadas sob o tema “segurança e saúde ocupacional”, distribuídas em 4 subgrupos: princípios fundamentais de segurança e saúde ocupacional, disposições gerais, segurança e saúde em determinados ramos da atividade econômica e proteção contra riscos específicos (ILO, 2022a).

O subgrupo das normas atinentes aos princípios fundamentais de segurança e saúde ocupacional tem a seguinte composição¹⁵: *Convenção n.º 155 sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores* (C155), de 1981, ratificada por 61 Estados; e *Convenção n.º 187 sobre o Marco Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho* (C187), de 2006, ratificada por 78 Estados.

Integram o subgrupo de normas de disposições gerais: *Convenção n.º 161 sobre os Serviços de Saúde no Trabalho* (C161), de 1985, ratificada por 36 Estados; *Protocolo n.º 155 de 2002 à Convenção de Saúde e Segurança Ocupacional* (P155), de 1981, ratificado por 18 Estados¹⁶; *Recomendação n.º 97 sobre Proteção à Saúde do Trabalhador* (R097), de

15 Todas as informações carregadas a seguir a respeito das convenções em vigor e quantidade de ratificações foram obtidas com base em consulta à plataforma NORMLEX, realizada em 19 de julho de 2023 (ILO, 2023b; 2023c), revelando, portanto, a realidade contemporânea a esta data.

16 O P155 adicional à C155 contempla obrigações aos Estados Membros relativas ao estabelecimento de um sistema de registro de notificações de acidentes de trabalho, doenças profissionais e, quando for o caso, eventos perigosos, acidentes de trajeto e doenças com suspeita de terem origem laboral, estabelecendo a necessidade da comunicação obrigatória pelos empregadores e da publicização anual pelos Estados Partes das estatísticas resultantes dos referidos registros (ILO, 2002).

1953; *Recomendação sobre Instalações de Bem-Estar* (R002), de 1956; *Recomendação n.º 164 sobre Segurança e Saúde Ocupacional* (R164), de 1981; *Recomendação n.º 171 sobre Serviços de Saúde Ocupacional* (R171), de 1985; *Recomendação n.º 194 sobre a Lista de Doenças Ocupacionais* (R194), de 2002; e *Recomendação n.º 197 sobre o Quadro Promocional para Segurança e Saúde Ocupacional* (R197), de 2006.

Por sua vez, o subgrupo de convenções referentes à proteção contra riscos específicos tem a seguinte conformação: *Convenção n.º 13 sobre Chumbo Branco (Pintura)* (C013), de 1921, ratificada por 63 Estados; *Convenção n.º 115 sobre Proteção Contra as Radiações* (C115), de 1960, ratificada por 50 Estados; *Convenção n.º 119 sobre a Proteção das Máquinas* (C119), de 1963, ratificada por 52 Estados; *Convenção n.º 127 sobre o Peso Máximo* (C127), de 1967, ratificada por 29 Estados; *Convenção n.º 136 sobre Benzeno* (C136), de 1971, ratificada por 38 Estados; *Convenção n.º 139 sobre o Câncer Profissional* (C139), de 1974, ratificada por 41 Estados; *Convenção n.º 148 sobre o Meio Ambiente de Trabalho (Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações)* (C148), de 1977, ratificada por 48 Estados; *Convenção n.º 162 sobre o Amianto* (C162), de 1986, ratificada por 35 Estados; *Convenção n.º 170 sobre Produtos Químicos* (C170), de 1990, ratificada por 23 Estados; *Convenção n.º 174 sobre a Prevenção de Acidentes Industriais Maiores* (C174), de 1993, ratificada por 19 Estados; *Recomendação n.º 3 sobre Prevenção do Antraz* (R003), de 1919; *Recomendação n.º 4 sobre Envenenamento por Chumbo (Mulheres e Crianças)* (R004), de 1919; *Recomendação n.º 6 sobre Fósforo Branco* (R006), de 1919; *Recomendação n.º 114 sobre proteção contra radiação*, de 1960 (R114); *Recomendação n.º 118 sobre Guarda de Máquinas* (R118), de 1963; *Recomendação n.º 128 sobre Peso Máximo* (R128), de 1967; *Recomendação n.º 144 sobre Benzeno* (R144), de 1971; *Recomendação n.º 147 sobre Câncer Ocupacional* (R047), de 1974; *Recomendação n.º 156 sobre Ambiente de Trabalho (Poluição do Ar, Ruído e Vibração)* (R156), de 1977; *Recomendação n.º 172 sobre Amianto* (R172), de 1986; *Recomendação n.º 177 sobre Produtos Químicos* (R177), de 1990; e *Recomendação n.º 181 sobre Prevenção de Acidentes Industriais Graves* (R181), 1993.

Já o subgrupo de segurança e saúde em determinados ramos da atividade econômica congrega: *Convenção n.º 45 sobre o Trabalho Subterrâneo (Mulheres)* (C045), de 1935, ratificada por 98 Estados; *Convenção n.º 62 sobre Disposições de Segurança (Edifício)* (C062), de 1937, ratificada por 30 Estados; *Convenção n.º 120 sobre Higiene no Comércio e nos Escritórios* (C120), de 1964, ratificada por 52 Estados;; *Convenção n.º 167 sobre a Segurança e Saúde na Construção* (C167), de 1988, ratificada por 34 Estados; *Convenção n.º 176 sobre a Segurança e Saúde na Construção* (C176), de 1995, ratificada por 34 Estados; *Convenção n.º 184 sobre a Segurança e Saúde na Construção* (C184), de 2001, ratificada por 21 Estados; *Recomendação n.º 120 sobre Higiene (Comércio e Escritórios)* (R120), de 1964; *Recomendação n.º 175 sobre Segurança e Saúde na Construção* (R175), de 1988; *Recomendação n.º 183 sobre Segurança e Saúde em MInas* (R183), de 1995; e *Recomendação n.º 192 sobre Segurança e Saúde na Agricultura* (R192), de 2001.

Embora não integradas pela plataforma NORMLEX precisamente ao tópico “segurança e saúde ocupacional”, estando alocadas em outros grupos, a clara aderência temática reclama referência adicional à *Convenção n.º 152 sobre Segurança e Higiene dos Trabalhos Portuários* (C152), de 1979, ratificada por 27 Estados; à *Recomendação n.º 160 sobre Segurança e Higiene dos Trabalhos Portuários* (R160); à *Convenção n.º 190 sobre Violência e Assédio* (C190), de 2019, ratificada por 31 Estados; e à *Recomendação n.º 206 sobre Violência e Assédio* (R206), de 2019.

Importa registrar que, a despeito da variação do quantitativo de ratificações das convenções acima referenciadas, sua grande maioria conta com Estados Partes provenientes de todos os diferentes continentes, demonstrando a existência de um manifesto consenso qualificado (porque subjetivamente amplo e plural) acerca da importância do compromisso com a proteção e promoção de um meio ambiente laboral seguro e saudável, consenso ao qual se filia o Estado brasileiro, em virtude de, frente a este universo de convenções, ainda não haver ratificado apenas quatro destas e um protocolo adicional (C13, C184, C187, C190 e P155), de modo que todas as demais se encontram em vigor dentro do ordenamento jurídico brasileiro.

Corroborando esta percepção para além da estatística, o Comitê de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações — órgão da OIT responsável pelo acompanhamento do cumprimento de suas normas pelos Estados Membros —, baseado na análise qualitativa de relatórios fornecidos pelos Estados Membros e por parceiros sociais não estatais, fez publicar, em 2017, o documento técnico *“Trabalhar em conjunto para promover um ambiente de trabalho seguro e saudável”*, no qual, a despeito de reconhecer que, em todo o mundo, ainda há um enorme déficit de implementação das medidas de proteção e promoção da saúde e segurança no trabalho, fez questão de registrar a constatação de que há “um reconhecimento quase universal da importância de garantir condições seguras e saudáveis no trabalho, em geral, e nos setores da construção, mineração e agricultura em particular” (ILO, 2017, p. 187 - tradução nossa). Para tal conclusão, o Comitê de Peritos lastreou-se no fato de todos os Estados Membros terem relatado à OIT “medidas tomadas na lei ou na prática para promover a SST e proteger os trabalhadores contra acidentes e doenças ocupacionais, e muitos relataram medidas recentes para revigorar e intensificar os esforços nesse sentido”, verificadas mesmo dentre aqueles países não ratificantes das principais convenções sobre a matéria (ILO, 2017, p. 187 - tradução nossa).

No mesmo ano de 2017, impulsionada por uma proposta dos delegados da União Europeia e de seus Estados Membros, a CIT, reunida em sua 106ª sessão, avançou nos debates institucionais sobre a atualidade do conteúdo da Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, e da Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa, de 2008 (tida como uma reafirmação da primeira em vista dos novos desafios apresentados pela transformação das relações de trabalho no século XXI). Estas Declarações conformam a denominada “Agenda de Trabalho Decente” da OIT (ILO, 2022a, p. 5), porque consideradas em conjunto em suas aspirações promocionais direcionadas à ampliação da ratificação das até então oito (agora dez) convenções fundamentais e da construção de políticas públicas nacionais diretamente relacionadas aos princípios e direitos fundamentais no trabalho. O referido avanço consistiu na adoção

de resolução pela CIT prevendo o aprofundamento dos estudos e pesquisas a respeito da relação entre a noção de princípios e direitos fundamentais no trabalho e a segurança e a saúde nas condições de trabalho (ILO, 2017b).

Tais estudos experimentaram definitivo impulso por ocasião dos preparativos da celebração do centenário da OIT, comemorado em 2019. Na oportunidade, duas deliberações da CIT, em sua 108ª sessão, prenunciaram o desfecho que estava por vir. A primeira disse respeito ao texto aprovado da *Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho* (2019), que contempla as condições seguras e saudáveis de trabalho como fundamentais para o Trabalho Decente (item II-D) e como um dos objetos de políticas de desenvolvimento centrado no ser humano voltadas ao futuro do trabalho, para cuja implementação foram convocados os Estados Membros (item III-B, iv) (ILO, 2019b). A segunda foi a solicitação ao Conselho de Administração que considerasse propostas para a inclusão das condições de trabalho seguras e saudáveis no quadro de princípios e direitos fundamentais no trabalho (ILO, 2022a, p. 7).

Esta tarefa foi atribuída pelo CA ao Comitê de Assuntos Gerais da Organização (*General Affairs Committee*), então sob chefia de um representante do Governo de Camarões e vice-administração de uma representante patronal da Alemanha e de uma representante obreira da Holanda, com relatoria sob os auspícios de um representante governamental da Nigéria.

O Comitê de Assuntos Gerais, por sua vez, elegeu um Comitê de Redação (*Drafting Committee*) para a construção do texto da proposta, integrado, ao modo tripartite, por 9 membros, sendo 3 representantes governamentais (um senegalês, uma espanhola e uma indonésia), 3 representantes de empregadores (um canadense, um argentino e uma francesa) e 3 representantes de trabalhadores (um senegalês, uma italiana e uma holandesa) (ILO, 2022f). A proposta foi submetida a duas rodadas de amplas consultas tripartites informais, em abril de 2022, tendo recebido apoio geral e sugestões de pontuais alterações redacionais, algumas das quais devidamente incorporadas (ILO,

2022a, p. 9). Apreciada em plenário da CIT, em 10 de junho de 2022, a resolução foi aprovada *sem oposições*, após uso da fala por representantes membros de delegações de diferentes Estados de distintos continentes, denotando amplo e plural consenso (ILO, 2022d, p. 1357-1413).

Esse movimento veio a redundar, em 2022, na aprovação de nova resolução pela CIT (*ICL 110/Resolution I*), que, entre outras medidas (ILO, 2022e): (i) determinou a inclusão do meio ambiente de trabalho seguro e saudável no rol dos princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT, com consequente emenda das citadas Declarações de 1998 e 2008, bem como do Pacto Mundial pelo Emprego da OIT, de 2009; (ii) declarou que a C155 e a C187 devem ser consideradas convenções fundamentais na acepção da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998, que passou a ter nova redação; e (iii) como consequência desta resolução, convidou o CA a tomar todas as medidas adequadas com vistas à adequação do texto das normas internacionais do trabalho relevantes ao novo status de fundamentalidade do meio ambiente de trabalho seguro e saudável. Providência já implementada em 2023 (ILO, 2023; 2023d).

A magnitude dessa decisão é destacada pelo documento técnico que propôs o texto da resolução à CIT de 2022, ao relembrar que a afirmação solene dos princípios fundantes da missão e das ações da OIT é uma ocorrência institucional rara, havida apenas em 3 momentos históricos: em 1919, quando da adoção da Constituição da Organização; em 1944, quando da adoção da Declaração relativa aos Objetivos e Finalidades da OIT (“Declaração de Filadélfia”); e em 1998, por ocasião exatamente da adoção da Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, sendo que “todos os três exercícios aplicaram a mesma lógica constitucional: identificar direitos e princípios de importância duradoura, formulados com suficiente generalidade para transcender o tempo e o espaço” (ILO, 2022a, p. 9 - tradução livre). Não por outro motivo, ao final da votação que aprovou a resolução, o presidente daquela seção da CIT asseverou que a decisão “marca uma nova página na história da OIT” (ILO, 2022d, p. 1413).

O referido documento técnico proponente da resolução (ILO, 2022a, p. 9-10) tratou-a como reafirmação dos objetivos institucionais originais da OIT, que, desde sempre, encamparam o trabalho seguro e saudável, a teor do preâmbulo da sua Constituição¹⁷ e de seu anexo — a Declaração de Filadélfia de 1944¹⁸ —, bem como recordou que o tema, além de presente em mais de dois terços das constituições do mundo, também é recorrente em várias normas de DIDH, tanto do Sistema Global de Proteção de Direitos Humanos da ONU, quanto dos sistemas regionais de proteção, como o Europeu (Conselho de Europa), o Interamericano (OEA) e o Africano (União Africana)¹⁹.

Diante deste processo histórico que culminou com a adoção da resolução de 2022 pela CIT relativa à fundamentalidade do meio ambiente de trabalho seguro e saudável, é possível entrever que tal decisão tornou mais eloquente e peremptória a relevância do tema da segurança e saúde no trabalho dentro dos *Core Labour Standards*. Tema este que, embora elementar da natureza institucional e das

17 Diz o Preâmbulo da Constituição da OIT: “E considerando que existem condições de trabalho que envolvem tanta injustiça, sofrimento e privação para um grande número de pessoas que produzem uma inquietação tão grande que a paz e a harmonia do mundo estão em perigo; e uma melhoria dessas condições é urgentemente necessária; como, por exemplo, (...) a proteção do trabalhador contra doenças, enfermidades e lesões decorrentes de seu trabalho (...)” (ILO, 1946).

18 Estatuí o item III da Declaração de Filadélfia: “A Conferência reconhece a obrigação solene da Organização Internacional do Trabalho de promover entre as nações do mundo programas que alcancem: (...) (g) proteção adequada para a vida e saúde dos trabalhadores em todas as ocupações” (ILO, 1946).

19 São citados, nominal e exemplificativamente, no relatório, os seguintes documentos normativos internacionais: Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 (ONU), artigo 7(b); Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (ONU), artigo 3º; Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/ONU), terceiro parágrafo preambular; Declaração de Seul sobre Segurança e Saúde no Trabalho de 2008 (OIT); Declaração de Istambul sobre Segurança e Saúde no Trabalho de 2011 (OIT); Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos, artigo 14 (União Africana); Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de San Salvador), artigo 7º (OEA); Carta Social Europeia, artigo 3º (Conselho Europeu); e Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, artigo 31 (Conselho Europeu). O documento também registra a edição pelo Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais do Comentário Geral n.º 23 do Comitê sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU que, ao interpretar o conteúdo do art. 7(b) do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, reconhece que este dispositivo fundamenta a obrigação dos Estados Partes de adotar ações de prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas ao trabalho (ILO, 2022a, p. 10).

ações da OIT, passa, doravante, a contar com o incremento das possibilidades normativas e hermenêuticas mais robustas e menos sujeitas a debates com intenção fugidia, viabilizadas por explícita previsão em documentos-chave, como são as Declarações de 1998 e 2008 e as convenções que passam a ser consideradas fundamentais. E, no campo dogmático, isso não é algo de menor importância.

É que ambas as Declarações dirigem, expressamente, seu conteúdo a todos os estados membros da OIT, sem exceção, estabelecendo, para além de compromissos, mecanismos de seguimento da observância de tais compromissos pelos Estados, em especial por meio do sistema de relatórios periódicos submetidos à avaliação dos expertos da Organização. Tais documentos normativos são inequívocos quanto ao desiderato de comprometimento de todos os Estados Membros, porquanto contemplam disposições claramente orientadas ao afastamento da ideia de consentimento individual como fonte única de vinculação estatal em relação às chamadas convenções fundamentais. A vinculatividade dos Estados, neste caso, decorre do compromisso com os objetivos sociais da OIT, inerente à condição de membro da entidade e formalizado quando do ingresso no quadro de associados, como se constata das seguintes passagens da Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais de 1998, emendada em 2022 (ILO, 2022c, tradução nossa):

A Conferência Internacional do Trabalho,

1. Lembra:

a) que ao incorporar-se livremente à OIT, todos os Membros aceitaram os princípios e direitos enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia, e se comprometeram a esforçar-se para atingir os objetivos gerais da Organização com o melhor de seus recursos e de acordo com suas condições específicas;

b) que esses princípios e direitos se expressam e desenvolvem na forma de direitos e obrigações específicos em Convenções reconhecidas como fundamentais dentro e fora da Organização.

2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as Convenções, têm um compromisso derivado do simples fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas Convenções, isto é:

- (a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- (b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- (c) a efetiva abolição do trabalho infantil;
- (d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação; e
- (e) meio ambiente de trabalho seguro e saudável.

Na mesma linha encontram-se as seguintes disposições da Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa de 2008 (ILO, 2022, tradução nossa):

A Conferência reconhece e declara que:

A. Num contexto marcado por mudanças aceleradas, os compromissos e esforços dos Membros e da Organização visando a colocar em prática o mandato constitucional da OIT, particularmente pelas normas internacionais do trabalho, para situar o pleno emprego produtivo e o trabalho decente como elemento central das políticas econômicas e sociais, deveriam basear-se nos quatro igualmente importantes objetivos estratégicos da OIT, sobre os quais se articula a Agenda do Trabalho Decente e que podem resumir-se da seguinte forma:

(...)

(iv) respeitar, promover e aplicar os princípios e direitos fundamentais no trabalho, que são de particular importância, tanto como direitos como condições necessárias para a plena realização dos objetivos estratégicos, tendo em vista que: (...) que a violação dos princípios e direitos fundamentais no

trabalho não pode ser invocada nem utilizada como legítima vantagem comparativa e que as normas do trabalho não devem servir aos fins comerciais protecionistas.

Importa notar que contra a expressa aptidão jurídico-vinculativa das duas Declarações não cabe opor a clássica versão da distinção entre normas internacionais não vinculantes (*soft law*) e vinculantes (*hard law*) em relação aos Estados, porquanto se tratar de uma compreensão que não reflete a evolução da doutrina internacionalista e da jurisprudência internacional a respeito da teoria das fontes do Direito Internacional Público, promovida pelas reflexões impostas pelo modelo de internacionalização da proteção dos Direitos Humanos estabelecido pelos próprios Estados-nação, dentro das organizações internacionais interestatais que, atualmente, abrigam os sistemas Global, Europeu, Interamericano e Africano de proteção dos direitos humanos²⁰.

Neste novo contexto, o consentimento deixa de ser “fonte última do Direito Internacional e responder por sua própria validade” (Cançado Trindade, 2015, p. 76). Por conseguinte, impende que o processo de formação do direito internacional seja visto como complexo, vasto e multifacetado, assim atendendo às novas necessidades e desafios da sociedade contemporânea. Não se trata de recusar o papel das fontes formais e do consentimento individual de formadores do direito internacional, mas, em verdade, de não limitar a normogênese internacional a essas fontes, dando espaço privilegiado para a consideração de outros tipos de normas e fontes materiais para esse processo (Cançado Trindade, 2015, p. 78-79).

Anne Peters (2006, p. 587-588) explica este processo como um “fenômeno transversal” de “erosão da exigência de consentimento”, decorrente da prática do voto majoritário no âmbito de organizações in-

20 Como explica Cançado Trindade (2015, p. 75): “(...) a teoria clássica das ‘fontes’ do Direito Internacional, além de repousar em uma analogia inadequada com as fontes de criação dos ordenamentos jurídico internos, não reflete a complexidade do processo de formação do Direito Internacional Contemporâneo, devido em parte à própria expansão da comunidade internacional em nossos dias. Assim, a teoria clássica das ‘fontes’, por exemplo, não toma em devida conta a considerável produção normativa emanada das organizações internacionais, a qual tem contribuído decisivamente à superação do paradigma interestatal do ordenamento jurídico internacional.”

ternacionais e da competência reconhecida aos órgãos internacionais de monitoramento de proferirem decisões vinculantes contra Estados. Por consequência, a superação do consentimento como fonte única do direito internacional implica na reformulação da soberania estatal, de forma a transformá-la no direito e no poder de participar, mas não de vetar a tomada de decisões internacionais, assunto a ser retomado adiante.

Sob o prisma apresentado, as declarações de direitos humanos — a exemplo daquelas da OIT—, antes vistas como *soft law*, reclamam um outro olhar em relação à coercibilidade. É que sua aprovação se dá por meio de resoluções de organizações internacionais (portanto normas institucionais), a cuja aprovação por maioria subjaz, como visto, a manifestação de aquiescência dos Estados Membros reunidos em assembleia geral e observado o sistema paritário de votos (um Estado, um voto), que, no caso da OIT, ainda se densifica e pluraliza em razão de sua natureza tripartite. Em assim sendo, a exigibilidade das declarações contempladas por essas resoluções decorre de duas circunstâncias: (i) as resoluções de organizações internacionais também consubstanciam fontes formais de direito internacional; (ii) a aprovação da resolução denota a existência de *opinio juris* acerca da obrigatoriedade das disposições da declaração contemplada.

No mais, é preciso perceber que o histórico passo normativo dado, em 2022, pela OIT repercute, dogmaticamente, na concepção de Trabalho Decente e seu manejo, expressamente abarcados nos compromissos estabelecidos pela Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa de 2008, como acima demonstrado. É que, uma vez que o rol de princípios e direitos fundamentais no trabalho restou ampliado com a inserção do meio ambiente de trabalho seguro e saudável e com consequente introdução da C155 e da C187 no quadro de convenções fundamentais da OIT, a própria concepção de Trabalho Decente é atingida pela ampliação de conteúdo de seu primeiro objetivo estratégico. Mas não é só.

Dado que a conjugação de seus quatro objetivos estratégicos é a principal referência consistente para a compreensão acerca

da concepção de Trabalho Decente da OIT (Beltramelli Neto; Voltani, 2019), impõe-se a conclusão segundo a qual tal concepção, atualmente, tem no meio ambiente de trabalho seguro e saudável um elemento material constitutivo de seu conteúdo que, por ser normativamente fundamental, atravessa os demais objetivos estratégicos da promoção do Trabalho Decente, para, em definitivo, se consagrar também como (i) critério de configuração do que seja um posto de trabalho de qualidade (segundo objetivo estratégico); (ii) fator de acionamento e ampliação da proteção social (terceiro objetivo estratégico); e (iii) pauta cujo tratamento exige diálogo social em todas as instâncias deliberativas públicas e privadas (quarto objetivo estratégico).

Em síntese, a OIT tornou inequívoco que não há como se definir, regular ou promover o Trabalho Decente, em todas as suas dimensões (ética, política e jurídica)²¹, sem a consideração do imperativo de salvaguarda do meio ambiente seguro e saudável.

Como se não bastasse, os efeitos da marcante decisão da CIT de 2022 suplantam os limites institucionais da OIT, na medida em que a concepção de Trabalho Decente está consagrada como referência primeira de marco regulatório e promocional em matéria de proteção basal de direitos humanos nas relações de trabalho. Tal circunstância demonstra-se com a difusão do uso dessa concepção em diferentes espaços de cooperação internacional, notadamente os interestatais, a exemplo da ONU, nos âmbitos do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento — e suas plataformas de promoção do Desenvol-

21 Alhures, em sintomia com a teoria das capacidades e do desenvolvimento humano de Amartya Sen — marco teórico que, admitidamente, inspirou a formulação da concepção de Trabalho Decente pela OIT — defendemos que: “o Trabalho Decente contempla as dimensões associadas do comportamento ético, da política pública e do bem juridicamente tutelado (um direito), estabelecidas em ordem a favorecer o processo de Desenvolvimento Humano nas relações de trabalho, colocado em marcha com a expansão de liberdades e remoção de privações. Ao modo de Sen, o Trabalho Decente deve ser adotado como um comportamento ético pelo Estado e pelos particulares, apto a suscitar políticas públicas, mas que, sem embargo, admita reivindicação dentro da técnica jurídica” (BELTRAMELLI NETO; RODRIGUES, 2021, p. 491).

vimento Humano²² e dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (Agenda 2030)²³ — e da Organização Mundial da Saúde (OMS)²⁴.

Em conclusão, emergentes ao longo de um centenário processo histórico, as evidências quantitativas e qualitativas a respeito da vigência de “um reconhecimento quase universal da importância de garantir condições seguras e seguras no trabalho, em geral” são robustas e se encontram materializadas em dezenas de documentos oficiais analíti-

22 Para uma pesquisa documental reveladora do processo histórico de gradual adoção da concepção de Trabalho Decente da OIT pelos relatórios globais e brasileiros de Desenvolvimento Humano editados pelo PNUD da ONU, cf. BELTRAMELLI NETO; MELO, 2020elaborados no marco do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, adotam a concepção de trabalho decente? Metodologia: Utiliza-se de abordagem dedutiva procedimental bibliográfica lastreada em análise de documentos oficiais, apoiada por bibliografia específica sobre os temas correlatos. Para tanto, elegeu-se para exame os Relatórios de Desenvolvimento Humano Global editados desde a adoção da concepção do Trabalho Decente pela OIT até o ano de 2015, onde foi publicado o RDH temático “O Trabalho como Motor do Desenvolvimento Humano”. Resultados: Concluiu-se haver dado um movimento gradativo de convergência conceitual que, todavia, apenas alcança sua plenitude com o RDH de 2015, ao adotar, de maneira inequívoca, a concepção de Trabalho Decente, o fazendo na qualidade de fator de reforço do Desenvolvimento Humano. Contribuições: A pesquisa contribui para os estudos a respeito do trabalho como elemento inalienável do Desenvolvimento Humano, tendo por campo de investigação as manifestações da cooperação internacional. Palavras-chave: cooperação Internacional; desenvolvimento humano; trabalho decente; relatórios de desenvolvimento humano. ABSTRACT Objective: To answer the following question: do the global Human Development Reports, prepared within the framework of the United Nations Development Program, adopt the concept of decent work? Methodology: A deductive bibliographical procedural approach based on the analysis of official documents supported by specific bibliography on related topics. The global Human Development Reports published since the adoption of the Decent Work concept by the ILO until 2015 were chosen for examination, where the thematic HDR “Work as the Engine of Human Development” was published. Results: It was concluded that there was a gradual movement of conceptual convergence that, however, only reached its fullness upon the HDR of 2015 by unequivocally adopting the concept of Decent Work as a factor of reinforcement of Human development. Contributions: The research contributes to studies on work as an unforgettable element of Human Development, having as field of research the as manifestations of international cooperation. Keywords: International cooperation; human development; decent work; human development reports.”

23 O 8º Objetivo do Desenvolvimento Sustentável da ONU consiste na promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos, tendo por uma de suas metas (8.8) a promoção de ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo trabalhadores migrantes, em particular mulheres migrantes, e aqueles em emprego precário (UNITED NATIONS, 2015).

24 A OMS adota, sistematicamente, a concepção de Trabalho Decente em suas manifestações oficiais e programas de ação alusivos à saúde no trabalho, v.g. do tratamento da saúde mental no trabalho (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2022; WORLD HEALTH ORGANIZATION; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2022).

cos e normativos e, bem por isso, consubstanciam suporte suficiente para a identificação de uma sólida e consistente *opinio juris* no sentido de que meio ambiente de trabalho seguro e saudável faz parte da tábua de valores essenciais da comunidade internacional e que, por conseguinte, os parâmetros mínimos de sua proteção e promoção, estatuídos na C155 e na C187, compõem o *jus cogens*, a se impor a cada Estado Membro da OIT isoladamente considerado, independentemente da manifestação de consentimento individual.

Resta, pois, compreender o que esta conclusão significa, em termos jurídico-dogmáticos, para o Estado brasileiro.

3 IMPACTO JURÍDICO PARA O ESTADO BRASILEIRO DO DIREITO AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL TRATADO COMO NORMA DE *JUS COGENS*²⁵

Para que uma avaliação dos efeitos que uma norma de *jus cogens* possa ter no âmbito de um Estado-nação seja consentânea com as diretrizes hodiernas do Direito Internacional Público, especialmente com o DIDH, há que se ter por pressuposto a superação do clássico debate entre as concepções monista e dualista a respeito da existência de duas ordens jurídicas, uma nacional e outra internacional²⁶. Este debate, de há muito, tem sido travado a partir do senso de Soberania

25 Os argumentos gerais a respeito da relação entre o direito internacional e o direito nacional forjada pelos direitos humanos utilizados neste tópico reproduzem, de modo sobremaneira sintético e, algumas vezes, literal, o quanto consta, de forma bastante mais extensa, em Beltramelli Neto (,2021, p. 99-118).

26 “Em geral, a doutrina internacionalista descreve o monismo como o ideário segundo o qual há apenas uma ordem jurídica universal, integrada tanto pelos direitos internos dos Estados quanto pelo direito internacional, que se relacionam com sentido de subordinação, embora não haja consenso, mesmo entre os monistas, acerca de qual o direito prevalente (nacional ou internacional). Já o dualismo é tratado como a corrente de pensamento que pugna pela existência de duas ordens jurídicas distintas e independentes, o que impede a antinomia entre suas normas, já que o direito internacional, sob a ótica dualista, é um direito criado pela vontade comum de Estados e para Estados, enquanto o direito interno ou nacional é produto da autoridade unilateral de certo Estado e direcionado aos indivíduos que compõem seu povo. Em sendo assim, para os dualistas, o direito internacional para se aplicar-se aos indivíduos precisa tornar-se nacional, por força ato de incorporação emanado da autoridade estatal, em especial da autoridade legislativa nacional” (Ocampo, 2009, p. 67-68).

Estatual que se instituiu com a Era Moderna e o estabelecimento dos Estados-nação, no pós-Idade Média.

A Era Liberal, especialmente vivenciada no século XVIII, viu a soberania estatal interna autolimitar-se por submissão às Constituições nacionais e aos direitos fundamentais nelas previstos. Em contraponto, o período entre meados do século XIX e meados do século XX, no plano internacional, viu a soberania estatal externa resultar em exacerbação do estado de natureza selvagem e, pois, em mais guerras e menos limites. Era tempo de sistemas jurídicos nacionais fechados e autossuficientes e vazios de direitos entre Estados, com a prevalência do domínio dos Estados mais fortes, em um contexto de livre concorrência e negação do direito internacional (ou ao menos da sua aplicabilidade automática no âmbito interno), terreno fértil para uma soberania estatal externa de potências hegemônicas com forte traço nacionalista-expansionista - colonização dos "incivilizados" (Ferrajoli, 2002, p. 30-38), cenário que culminou com as duas guerras mundiais da primeira metade

O DIDH, desde 1945, tendo a experiência da OIT como precursora, inaugura um novo capítulo na secular trajetória da soberania estatal, essencialmente direcionado pelo imperativo da submissão do Estado ao bem comum dos indivíduos, mas, desta feita, inovando na apresentação de mecanismos de responsabilização internacional jurídica de Estados e pessoas físicas por violação desse imperativo. Mecanismos esses instituídos e mantidos com fulcro em deliberações resultantes de consensos construídos pelos próprios Estados, *no exercício de sua soberania estatal (e não à sua revelia ou afronta)*, que permanece ativa, mas não mais ilimitada, seja no plano interno, diante das Constituições democráticas premissas de direitos fundamentais, seja no plano internacional, pelos sistemas de proteção dos direitos humanos.

Diante desse contexto, pode-se afirmar, a uma, que a soberania estatal permanece sendo substrato e, ao mesmo tempo, objeto de atenção do Direito Internacional Público; a duas, que o Direito Internacional Público não se amolda, hodiernamente, à visão de um direito de Estados e para Estados; e, a três, que segue sendo aquela mesma

soberania estatal que imprime ao DIDH a prerrogativa de limitação do Poder do Estado.

Neste contexto, a pluralidade de fontes de direitos humanos não encerra concorrência, mas exige interação inspirada pelo propósito de compatibilização e expansão protetiva, pois de nada adianta e até mesmo não faz sentido a defesa intransigente da prevalência do DIDH sobre as normas nacionais, se sua implementação segue dependendo dos agentes e instituições internos, bem como em se considerando a possibilidade real de normas e políticas públicas nacionais mostrarem-se até mais competentes na efetivação dos direitos humanos.

Diante disso, uma abordagem pluralista interativa dos direitos humanos admite que o desenvolvimento do DIDH impulsiona o aperfeiçoamento de normas e instituições nacionais, ao tempo em que também se firmam como patamares mínimos intransponíveis de direitos assegurados às pessoas, como no caso das Declarações de 1998 e 2008 da OIT e suas convenções fundamentais.

O exame atento e disposto para as constituições democráticas nacionais em cotejo com a aplicação das normas internacionais de direitos humanos pelos órgãos supranacionais competentes revela a plena viabilidade técnica e política dessa interação, desejada pela jurisdição internacional e desvelada por distintas propostas doutrinárias, algumas das quais de relevância já reconhecida²⁷.

Não se trata de transformações nacionais por imposição hierárquica internacional, mas por diálogo interativo e cooperativo, pois as sanções por transgressão das normas de DIDH, consoante os mecanismos de proteção internacional de direitos humanos vigentes, não

27 Formuladas sobretudo por constitucionalistas — fato demasiado relevante para a superação das ideias de um constitucionalismo hermético e atacadado com a vetusta noção de soberania estatal absoluta —, não são poucas as propostas teóricas de cunho pluralista-interativo, podendo-se citar as seguintes: Estado Constitucional Cooperativo (Peter Häberle, Alemanha), Direito Dúctil (Gustavo Zagrebelsky, Itália), Interconstitucionalidade (Francisco Lucas Pires e J. J. Gomes Canotilho, Portugal), Pluralismo Constitucional (Neil Maccormick e Neil Walker, Reino Unido), Constitucionalismo Multinível (Ingolf Pernice, Alemanha). No Brasil, encontram-se as teorias do Direito Constitucional Internacional (Flávia Pivesan) e do Transconstitucionalismo (Marcelo Neves). Para uma exposição sumária sobre cada uma dessas várias teorias, cf. (Beltramelli Neto, 2021, p. 108-116).

se concretizam *per si* no plano da validade dos atos legislativos, administrativos e judiciais nacionais, dependendo da ação estatal neste sentido. Por outro lado, a inércia dos agentes estatais no cumprimento das normas e decisões internacionais podem ensejar punições previstas pelos sistemas internacionais de proteção.

As antinomias normativas que porventura venham a existir em função dessa pluralidade devem ser solucionadas a partir das seguintes premissas: centralidade das pessoas humanas e não dos Estados, abertura para o diálogo entre normas e jurisdições (sem senso prévio de hierarquia) e construção cooperativa e interativa de decisões que atendam ao princípio *Pro Persona* (prevalência da norma mais favorável à efetivação da dignidade, no caso concreto)²⁸, que, para fins de determinação da aplicação das normas da OIT e demais normas internacionais de DIDH aplicáveis às relações de trabalho, pode ser convertido no consagrado Princípio *Pro Operario*.

A Constituição Federal brasileira não foge à abertura a esse pluralismo, como se pode concluir de diversas passagens de seu texto e dos valores que consagra. O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana como fundamento da República (art. 1.º, III) e a prevalência dos direitos humanos, da autodeterminação dos povos, da não-intervenção, da igualdade entre os Estados, da defesa da paz, da solução pacífica dos conflitos, do repúdio ao terrorismo e ao racismo, da cooperação entre os povos para o progresso da humanidade e da concessão de asilo político (art. 4.º, II a X) vinculam, inexoravelmente, a soberania estatal brasileira ao respeito, à promoção e à proteção dos direitos humanos, dentre estes o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável, expressamente contemplado em diferentes disposições constitucionais (v.g. art. 7.º, XXII).

Demais disso, o catálogo constitucional brasileiro de direitos fundamentais não é exaustivo, tendo a interação com o direito internacional sido expressamente antevista para fins de sua ampliação e fortalecimento (art. 5.º, §§ 2.º, 3.º e 4.º). Além do mais, a submissão

28 Acerca do conceito e do manejo jurisprudencial do Princípio *Pro Persona*. (Legale; Bastos Netto, 2018; Lopes Filho; Moreira, 2020).

voluntária do Brasil aos sistemas Global e Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos, incluindo o da OIT, cumpre o determinado pela Constituição Federal e demonstra que o Estado brasileiro, no pleno exercício de sua soberania estatal, manifesta, em reiteradas ocasiões e espaços, sua disposição constitucionalmente vinculada de prestar contas e se submeter aos mecanismos internacionais de monitoramento e jurisdição (*International accountability*).

Por outro lado, é certo que tal interação é um processo permanente de construção, a partir sobretudo de casos concretos. Bem por isso, não se pode ter a ilusão que tal processo seja naturalmente harmônico. Ao contrário, os avanços em termos da interação de que fala são resultado de tensões e colisões culturais e jurídicas que são transportados para os litígios postos à Jurisdição, circunstância que demanda esforços hermenêuticos peculiares.

Sendo assim, o Estado brasileiro, portanto, encontra-se duplamente adstrito à proteção e promoção do meio ambiente seguro e saudável: por um lado, deve observar tal mandato em todas as suas instâncias de atuação que lidem ou devam lidar com a temática; por outro, intimamente relacionado à obrigação anterior, deve prover normas e instrumentos para que a mesma conduta seja verificada nas relações entre particulares.

Sob tal ótica e como consequência da vigência de norma própria de *jus cogens*, o Estado brasileiro encontra-se inexoravelmente obrigado a adotar, em todas as suas instâncias competentes, providências de proteção e promoção do meio ambiente de trabalho seguro e saudável, devendo reportar à OIT suas ações voltadas ao adimplemento deste compromisso, nos termos das Declarações de 1998 e 2008, assim como sujeitando-se a responder perante os diferentes sistemas internacionais de proteção de direitos humanos (inclusive da própria OIT), em caso de violação dessa obrigação.

Adicionalmente, a elevação da C155 e da C187 à condição de fundamentais, e, portanto, de normas imperativas - nos termos da Declaração de 1988 e da *opinio juris* vigente -, faz com que suas obrigações também se imponham ao Brasil, independentemente (como no caso

da C187), da ausência de ratificação, embora siga sendo recomendável que tal ato de adesão ocorra, como forma de demonstrar e reforçar o compromisso estatal com esta convenção fundamental, ativando seus mecanismos específicos de seguimento, no espaço internacional.

Por consequência, no plano legislativo, ficam juridicamente interditas quaisquer iniciativas normativas de qualquer ente federativo com competência regulatória ou fiscalizatória na matéria que resultem em retrocesso em termos de proteção e promoção do meio ambiente seguro e saudável, especialmente quando afrontosas de disposições da C155 e da C187 da OIT e, por conseguinte, do primeiro e segundo objetivos estratégicos do Trabalho Decente. Não obstante tal interdição, em havendo, de fato, este movimento legislativo recessivo, mostra-se imperativa a firme resposta do Poder Judiciário, por meio do exercício do controle de convencionalidade, negando validade a qualquer norma que se apresente incompatível com as aludidas convenções fundamentais, sempre sob o crivo do Princípio *Pro Persona*.

Ainda no plano jurisdicional, aplicação das normas nacionais relativas às condições de trabalho seguras e saudáveis deve estar inescapavelmente animada pela interpretação que otimize ao máximo a efetividade do direito ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável no caso concreto, como, por exemplo, na determinação do conteúdo de normas abertas (principiológicas) de direito ambiental e de direito sanitário aplicáveis ao contexto laboral, bem como na exegese das normas infraconstitucionais acerca do tema — assédio moral e saúde mental no trabalho são exemplos de situações que, no Brasil, por ausência de legislação federal específica coercitiva, ainda reclamam tal postura hermenêutica.

No campo das instâncias do Poder Executivo federal, estadual e municipal, observados os limites das competências constitucionais de cada qual, afirma-se como obrigatória, de um lado, a adoção de medidas e políticas públicas voltadas ao cumprimento da norma de *jus cogens* relativa ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável – que remete ao cumprimento da Agenda de Trabalho Decente; e, de outro lado e a *contrario sensu*, a abstenção de qualquer conduta

omissiva ou comissiva violadora desta norma. Esta diretriz desdobra-se, logicamente, na obrigação de ampliar e fortalecer as estruturas e recursos humanos dedicados à vigilância e à assistência em matéria de segurança e saúde no trabalho, dentre os quais, citem-se, o sistema federal de inspeção do trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência (SIT/MTP), a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador do SUS (RENAST) e seus Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) e as Vigilâncias Sanitárias e Epidemiológicas municipais. Quanto ao ponto, também aqui o Poder Judiciário deverá se posicionar sempre em favor da salvaguarda da norma de *jus cogens* protetiva do meio ambiente de trabalho seguro e saudável por ocasião de eventual provocação para a análise da adequação de políticas públicas ou da omissão governamental a respeito.

Enfim, o comportamento estatal nos três planos analisados será a força motriz para o adequado tratamento à observância da obrigação de proteção e promoção do meio ambiente seguro e saudável no setor privado, em especial regulando, fiscalizando e oferecendo a prestação jurisdicional de modo eficaz.

Em suma, o Estado brasileiro, em todas as suas instâncias, está obrigado, juridicamente, a não ser agente de violação da segurança e da saúde no trabalho (dever de respeito), a não tolerar ou incentivar que atores privados o sejam (dever de proteção) e a adotar ações de implementação (dever de promoção).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A recente decisão da OIT de consagrar o meio ambiente seguro e saudável como direito fundamental e, por conseguinte, conformador da concepção de Trabalho Decente, formalizou, juridicamente, um amplo consenso da comunidade internacional em favor do reconhecimento da segurança e saúde no trabalho como valor essencial da humanidade, contra o qual não pode prevalecer qualquer comportamento estatal ou particular. Este consenso multiestatal qualificado, historicamente manifestado de modo frequente e institucionalizado

não apenas no seio da OIT, mas também dos demais sistemas internacionais de proteção dos direitos humanos (global e regionais) e na maioria esmagadora das constituições nacionais, consubstancia, como se pretendeu demonstrar, evidente e consistente *opinio juris* em favor da inserção da proteção e promoção do meio ambiente seguro e saudável no quadro das normas de *jus cogens*.

A repercussão dessa norma de *jus cogens* no plano nacional brasileiro é dogmaticamente intensa, porque vincula, em termos jurídicos, as ações das diversas instâncias políticas e judiciárias domésticas, inclusive em vista de comportamentos privados desconformes. Vinculação esta que se estabelece não a despeito da soberania estatal, mas com supedâneo nesta, dado que legitimadora da inserção do Brasil no espaço da comunidade internacional, com voluntária submissão a seus mecanismos normativos de proteção dos direitos humanos. No caso brasileiro, como visto, essa submissão decorre de imperativo constitucional, iluminado pela disposição em operacionalizar a convivência harmoniosa entre normas nacionais de direitos humanos e normas de DIDH, sob o crivo do princípio *Pro Persona*.

Contudo, toda esta concatenação de dispositivos normativos e conceitos de nada valerá, em termos práticos, no âmbito nacional, se a norma de *jus cogens* em questão não for objeto de disputa e reivindicação nas searas política e jurídica pelos atores públicos e privados capazes de mobilizar debates e conquistas quanto à proteção e promoção do Trabalho Decente.

A constituição de uma norma de *jus cogens*, embora consagre-se na doutrina e na jurisprudência reiteradas, destas não depende exclusivamente para se constituir. Já sua efetividade, esta sim reclama agência política, doutrinária e jurisprudencial.

O *jus cogens* é instrumento de qualificação e de fortalecimento da luta por direitos, que, de fato, acontece no campo das tensões e litígios e, por isso, também é uma convocação à disputa por sua afirmação *In concreto*. Nesta perspectiva, não basta apenas louvar a emergência de uma norma de *jus cogens* relativa à proteção e promoção do meio

ambiente de trabalho seguro e saudável. É preciso disputá-la para institucionalizá-la com solidez e perenidade.

Em especial para os atores que provocam e mobilizam sistema de Justiça brasileiro é tempo de compreenderem, se apropriarem e disputarem, sistemática e incansavelmente, a real efetivação, no plano da vida, deste construto oferecido pela dogmática do DIDH à luta histórica pela saúde das pessoas que vivem da venda da força de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALSTON, P. 'Core labour standards' and the transformation of the international labour rights regime. **European Journal of International Law**, v. 15, n. 3, p. 457–521, 2004.

AMARAL JÚNIOR, A. DO. **Curso de direito internacional público**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Cortez, 2003.

BELTRAMELLI NETO, S. Hierarquia das convenções internacionais no Direito Interno e o Controle de Convencionalidade das Normas Internacionais do Trabalho. In: ROCHA, C. J. DA *et al.* (eds.). **Direito internacional do trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador**. São Paulo: LTr, 2018. p. 453–465.

BELTRAMELLI NETO, S. **Curso de direitos humanos**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

BELTRAMELLI NETO, S.; BONAMIM, I. R.; VOLTANI, J. DE C. Trabalho Decente segundo a OIT: uma concepção democrática? Análise crítica à luz da teoria do contrato social. **Revista eletrônica do curso de direito da UFSM**, v. 14, n. 1, p. 1–36, 6 maio 2019.

BELTRAMELLI NETO, S.; MELO, M. G. V. H. Trabalho Decente e a cooperação internacional para o Desenvolvimento Humano: análise a partir dos relatórios de desenvolvimento humano globais. **Revista jurídica - Unicuritiba**, v. 1, n. 58, p. 270–304, 7 abr. 2020.

BELTRAMELLI NETO, S.; RODRIGUES, M. N. Trabalho Decente: comportamento ético, política pública ou bem juridicamente tutelado? **Revista brasileira de políticas públicas**, v. 11, n. 1, p. 471–494, 2 abr. 2021.

BELTRAMELLI NETO, S.; VOLTANI, J. DE C. Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade. **Revista de direito internacional**, v. 16, n. 1, p. 166–185, 20 jun. 2019.

BENTES, N. M. S.; NEVES, R. T. S. Aportes críticos sobre a ampliação dos *jus cogens* pela Corte Interamericana de Direitos Humanos. In: MARQUES JÚNIOR., W. P.; TEIXEIRA, C. N. (Eds.). **Direito internacional**. Florianópolis: CONPEDI, 2019. p. 230–249.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto n.º 4.388, de 25 de setembro de 2002**. Promulga o Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional. Brasília: Presidência da República, 2002a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4388.htm. Acesso em: 31 ago. 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto n.º 4.463, de 8 de novembro de 2002**. Promulga a Declaração de Reconhecimento da Competência Obrigatória da Corte Interamericana de Direitos Humanos, sob reserva de reciprocidade, em consonância com o art. 62 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José), de 22 de novembro de 1969. Brasília: Presidência da República, 2002b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4463.htm. Acesso em: 31 ago. 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto n.º 7.030, de 14 de dezembro de 2009**. Promulga a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, concluída em 23 de maio de 1969, com reserva aos Artigos 25 e 66. Brasília: Presidência da República, 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7030.htm. Acesso em: 31 ago. 2023.

CANÇADO TRINDADE, A. A. **A humanização do direito internacional**. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2015.

CRIVELLI, E. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

FERRAJOLI, L. **A soberania no mundo moderno: nascimento e crise do estado nacional**. Tradução: Carlo Coccioli; Tradução: Márcio Lauria Filho. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

GARCIA, E. Jus Cogens e proteção internacional dos direitos humanos. **Revista do Ministério Público do Rio de Janeiro nº**, v. 64, p. 95–104, 2017.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. Tradução: Adail U. Sobral; Tradução: Maria Stela Gonçalves. 13. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2004.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **ILO Constitution**. Genebra: ILO, [s. d.]. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#A2. Acesso em: 19 jul. 2023.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Protocol P155 - Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981**. Genebra: ILO, [s. d.]. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312338,en:NO. Acesso em: 20 jul. 2023.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Working together to promote a safe and healthy working environment. General Survey on the occupational safety and health instruments concerning the promotional framework, construction, mines and agriculture. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations.** Geneva: ILO, 2017a.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Resolution concerning the second recurrent discussion on fundamental principles and rights at work. 106th Session of the International Labour Conference (2017).** Geneva: ILO, [s. d.]. Disponível em: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/106/reports/texts-adopted/WCMS_561873/lang--en/index.htm. Acesso em: 20 jul. 2023b.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Rules of the game: An introduction to the standards-related work of the International Labour Organization.** 4. ed. Geneva: ILO, 2019a.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **ILO Centenary Declaration for the Future of Work, 2019.** Geneva: ILO, [s. d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--en/index.htm>. Acesso em: 5 abr. 2022b.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Record of Proceedings. 110th Session of the International Labour Conference.** Geneva: ILO, 2022a. Disponível em: http://www.ilo.org/ilc/ILC-Sessions/108/reports/provisional-records/WCMS_856218/lang--en/index.htm. Acesso em: 20 jul. 2023.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Report VII. Inclusion of safe and healthy working conditions in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work: International Labour Conference, 110th Session.** Geneva: ILO, 2022b. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/>

reports/reports-to-the-conference/WCMS_844349/lang--en/index.htm. Acesso em: 15 jul. 2022.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998), as amended in 2022**. Genebra: ILO, [s. d.]. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453911:NO. Acesso em: 21 jul. 2023c.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008**. Genebra: ILO, [s. d.]. Disponível em: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099766/lang--en/index.htm. Acesso em: 21 jul. 2023d.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **ILC 110/Resolution I. Resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work (International Labour Conference - 110th Session)**. Genebra: ILO, [s. d.]. Disponível em: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/reports/texts-adopted/WCMS_848632/lang--en/index.htm. Acesso em: 18 jul. 2023e.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **ILC 110/Record N. 1D. Third report of the General Affairs Committee: Summary of proceedings concerning the draft resolution to amend the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998**. Record of proceedings. Genebra: ILO, [s. d.]. Disponível em: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/reports/records/WCMS_848804/lang--en/index.htm. Acesso em: 20 jul. 2023f.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **About the ILO**. Genebra: ILO, [s. d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>. Acesso em: 19 jul. 2023a.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **NORMLEX. Ratification by conventions**. Genebra: ILO, [s. d.]. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12001:25709456990891:::P12001_INSTRUMENT_SORT:2. Acesso em: 19 jul. 2023b.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **NORMLEX. List of instruments by subject and status**. Genebra: ILO, [s. d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12030:::NO:::>. Acesso em: 19 jul. 2023c.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **ILC 111/Convention N. 191. Convention concerning amendments to standards consequential to the recognition of a safe and healthy working environment as a fundamental principle**. Genebra: ILO, [s. d.]. Disponível em: http://www.ilo.org/ilc/ILC-Sessions/111/reports/texts-adopted/WCMS_886375/lang--en/index.htm. Acesso em: 20 jul. 2023d.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **ILC 111/Recommendation N. 207. Recommendation concerning amendments to standards consequential to the recognition of a safe and healthy working environment as a fundamental principle**. Genebra: ILO, [s. d.]. Disponível em: http://www.ilo.org/ilc/ILC-Sessions/111/reports/texts-adopted/WCMS_886376/lang--en/index.htm. Acesso em: 20 jul. 2023e.

LEGALE, S.; BASTOS NETTO, C. C. O princípio Pro Persona na jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos: Um enigmático desconhecido. Em: MENEZES, W. (Ed.). **Tribunais internacionais: extensão e limites da sua jurisdição**. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2018. p. 410–421.

LOPES FILHO, F. C. A.; MOREIRA, T. O. Há espaço para o princípio pro persona no âmbito da racionalidade transversal do transconstitucionalismo? **Revista de Direitos Humanos e Desenvolvimento Social**, v. 1, p. 1–19, 21 dez. 2020.

OCAMPO, R. G. **Direito internacional público da integração**. Tradução: Sérgio Duarte. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Memoria del Director General: Trabajo Decente**. Ginebra: OIT, 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 22 abr. 2019

OLIVEIRA, F. D. R. DE. **As convenções da OIT como parâmetro de controle de convencionalidade em um contexto de reforma trabalhista**. Belo Horizonte: RTM, 2020.

PETERKE, S. O DIDH como direito positivo. Em: PETERKE, S. (Ed.). **Manual Prático de Direitos Humanos Internacionais**. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2010. p. 86–125.

PETERS, A. Compensatory constitutionalism: the function and potential of fundamental international norms and structures. **LJIL**, v. 19, p. 579–610, 2006.

RAMOS, A. DE C. **Processo internacional de Direitos Humanos**. 6. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

RAMOS, A. DE C. **Curso de Direitos Humanos**. 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

SOLON, C. M. Responsabilidade internacional agravada do Estado: violações graves de normas de jus cogens e o sistema interamericano de proteção dos direitos humanos. **Revista do Instituto Brasileiro de Direitos Humanos**, n. 6, p. 59–80, 2005.

UNITED NATIONS. **Sustainable Development. Goal 8. Department of Economic and Social Affairs**. Disponível em: <https://sdgs.un.org/goals/goal8>. Acesso em: 20 jul. 2023.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **WHO guidelines on mental health at work**. Geneva: WHO, 2022. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/rest/bitstreams/1469640/retrieve>. Acesso em: 29 set. 2022.

WORLD HEALTH ORGANIZATION; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Mental health at work: policy brief**. Geneva: WHO; ILO, 2022. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/rest/bitstreams/1467897/retrieve>. Acesso em: 29 set. 2022.

ZAPATA, S. R. D. **As convenções da OIT no ordenamento jurídico brasileiro**. Jundiaí: Paco Editorial, 2016.

TRABALHO DECENTE, MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A SITUAÇÃO BRASILEIRA: ASPECTOS NORMATIVOS

José Claudio Monteiro de Brito Filho¹

Resumo: Estudo que pretende discutir o meio ambiente do trabalho no Brasil, do ponto de vista normativo, à luz das noções básicas de trabalho decente na perspectiva de Organização Internacional do Trabalho. É uma análise teórico-normativa que utiliza a doutrina e o ordenamento jurídico brasileiro. Como principal resultado alcançado chegou-se à conclusão de que, no aspecto normativo, o meio ambiente do trabalho no Brasil está ultrapassado, exigindo reformulação.

Palavras-chave: Meio ambiente do trabalho; Trabalho decente; situação brasileira.

INTRODUÇÃO

O ano de 2022 deve ser considerado um marco na discussão a respeito do trabalho decente. A Organização Internacional do Trabalho, na 110^a Conferência Internacional do Trabalho, incluiu o meio ambiente do trabalho como um dos elementos essenciais para o trabalho decente.

Isso reforça a busca, no plano internacional, por um trabalho que respeite o principal atributo humano, que é a dignidade da pessoa. No Brasil, todavia, isso não necessariamente tem caminhado em igual direção.

¹ Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP. Pesquisa de Pós-Doutorado no UniCEUB. Vice-Coordenador do PPGD/CESUPA. Procurador Regional do Trabalho, aposentado. Professor Associado da UFGA, aposentado. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.

A reforma trabalhista, materializada na Lei 13.467/2017, nada tratou de positivo a respeito, e caminhamos com um conjunto normativo que claramente reflete uma visão antiga sobre a temática.

Discutir o meio ambiente do trabalho no Brasil, do ponto de vista normativo, à luz das noções básicas de trabalho decente na perspectiva de Organização Internacional do Trabalho é o objetivo deste breve ensaio, sendo esta uma temática relevante, pois trata de aspecto das relações de trabalho que é crucial para a preservação do principal atributo dos trabalhadores, que é a sua dignidade.

Metodologicamente, é uma análise teórico-normativa que utiliza a doutrina e o ordenamento jurídico brasileiro, sendo referência o nosso *Trabalho decente* (2023).

Para dar conta da proposta, iniciamos, com esta introdução, passando para uma análise do trabalho decente e, em seguida, discutimos o meio ambiente do trabalho como normatizado no Brasil. Finalizamos com breves considerações.

1 O TRABALHO DECENTE

Para a compreensão do que vamos discutir, não há dúvidas de que a primeira questão a elucidar diz respeito ao próprio significado de Trabalho Decente. É que essa expressão tem um significado preciso e, compreendê-la dá sentido para a análise que será feita.

Essa expressão foi utilizada pela Organização Internacional do Trabalho na Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu seguimento, adotada na 86ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 1998, sendo objetivo desta Declaração oferecer “[...] um novo meio de promoção de tais direitos e princípios, muito especialmente para os estados que não ratificaram estas convenções”. (OIT, 2000, p. 2)

As convenções referidas são, como veremos adiante, as que, exatamente, na visão da OIT, fixam os direitos fundamentais em matéria

de trabalho, e a proposta é indicar, a partir delas, as condições para que, em qualquer lugar em que haja trabalho humano subordinado, possam ser respeitados os direitos fundamentais, indispensáveis, do trabalhador. Foram inicialmente oito convenções, passando a dez a partir de 2022, como já registraremos.

Assim, o conteúdo da Declaração confunde-se, ainda de acordo com o entendimento da OIT, com o “[...] mínimo social que todos os estados devem respeitar no processo de mundialização no âmbito do mandato da OIT”. (OIT, 2000, p. 5)

No plano normativo, as convenções que definem o trabalho decente estão agrupadas em cinco aspectos: liberdade sindical, liberdade no trabalho, proibição do trabalho infantil, igualdade no trabalho e meio ambiente do trabalho equilibrado.

Eram elas, inicialmente conforme definido em 1998, as que tratam da liberdade sindical (87 e 98), da proibição de trabalho forçado (29 e 105), da proibição de trabalho abaixo de uma idade mínima (138 e 182) e da proibição de discriminação (100 e 111). Agora, desde 2022, a elas foram acrescentadas mais duas, que tratam de segurança e saúde dos trabalhadores, do meio ambiente do trabalho (155 e 187)².

Esse rol básico está expressamente definido na mencionada Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, adotada na 86ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho (CIT), em junho de 1998, agora complementada por resolução que adiciona o meio ambiente seguro e saudável, conforme decidido em sessão plenária da CIT de 10 de junho de 2022, acrescentando ao rol inicial as Convenções n. 155, que trata da Segurança e Saúde dos Trabalhado-

2 Dessas 10 convenções, o Brasil somente não ratificou as de n. 87 e 187. BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília: Presidência da República, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm. Acesso em: 29.dez.2022.

res, e n. 187, que versa sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho³.

A propósito, cabe dizer que, na atualidade, garantir o trabalho decente é o primeiro dos objetivos da OIT, no processo de modernização e renovação que empreende. Isso fica claro nas Memórias do Diretor-Geral da Organização, relativamente à 89ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (2001), quando, listando os objetivos de seu Programa, indica, ao início, a proposta de: “[...] centrar las energias de la OIT en el trabajo decente como una de las principales demandas globales de nuestra época”. (OIT, 2001, p. 1).

E essa ideia continua, como se verifica do Documento Final do Centenário da OIT, na Conferência Internacional do Trabalho, de 2019⁴.

Alvarenga (2016, p. 105), a respeito do conceito adotado pela OIT, afirma que ele veio sintetizar “[...] a sua [da OIT] missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas”, o que está de acordo com a ideia do Diretor-Geral da Organização, pouco acima exposta.

A Declaração, acrescida da Resolução de 2022, esclarecemos, não se limita a elencar esses temas, materializados em textos normativos da Organização, e que indicam o que compõe o trabalho decente.

Ela pretende também fixar as ações que devem ser desenvolvidas pela OIT para auxiliar os membros da Organização a alcançar o trabalho decente, até porque é no âmbito dos Estados soberanos que o trabalho humano subordinado é prestado, servindo esse conjunto

3 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos Princípios Fundamentais no Trabalho. Brasília: OIT Brasil, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm. Acesso em: 29 dez.2022.

4 CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 108, 2019, Genebra. Documento final do centenário da OIT. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_706928.pdf. Acesso em: 27 abr. 2022.

de um estímulo para que isso possa acontecer⁵.

Fixadas essas primeiras linhas básicas, o trabalho decente, em perspectiva que se pode chamar de institucional, deve ser compreendido como um conjunto de normas e ações que garantem àqueles que vivem do trabalho encontrar meios que garantam a sua subsistência e dos que lhes são dependentes, prestando o trabalho de forma que preserve a sua dignidade.

Já na perspectiva pessoal deve ser um trabalho digno, ou seja, livre, igual, e em que direitos mínimos sejam garantidos.

Notemos que essas perspectivas não são contraditórias; ao contrário, são somente a forma como se vê o trabalho decente sob a ótica de quem deve criar as condições para que ele seja realizado, com destaque, óbvio, para o Estado, e de quem vive, ou pretende viver essa situação: o trabalhador.

Fica claro, a partir disso, que trabalho decente é o mínimo indispensável para a vida digna das pessoas, no aspecto do trabalho, ou seja, compõe, na esfera trabalhista, o que se convencionou denominar, no plano internacional, de Direitos Humanos — e, no plano interno, de Direitos Fundamentais — dos trabalhadores.

Isso, é bom que esclareçamos, sem esquecer que os trabalhadores são possuidores de todos os outros Direitos Humanos, muitos deles com relação íntima com a condição que detêm: de viverem de sua força de trabalho, como a educação, a saúde, o direito à informação etc. Apenas não compõem estes o trabalho decente, que são somente os direitos que têm relação direta com o trabalhador e com a condição que desta particularidade resulta.

Por outro lado, embora reconheçamos o protagonismo da OIT na questão, especialmente pela oportunidade de discutir os Direitos

5 Esse o objetivo do seguimento da Declaração, que está em anexo a esta, como se verifica do subitem I.1 deste anexo.

Humanos dos trabalhadores, chamando atenção para a necessidade de seu reconhecimento e de sua implementação, até com a proposta de criação de mecanismos da própria Organização para que isso ocorra, pensamos que o rol de direitos listados na Declaração acima indicada, ainda que o importante acréscimo do meio ambiente, em 2022, é insuficiente para definir, em relação aos trabalhadores, o mínimo a proteger, sendo conveniente a utilização de outros instrumentos internacionais em matéria de Direitos Humanos no trabalho.

Nesse sentido, é imperioso o uso da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), da Organização das Nações Unidas (ONU), de 1948, e que, embora seja um pacto de natureza política, não deve ser vista como totalmente destituída de força normativa⁶.

Tão importante quanto é a utilização do Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), também da ONU, agora de 1966, tendo sido este instrumento normativo internacional ratificado pelo Brasil em 1992⁷.

É que o PIDESC possui um rol de direitos dos trabalhadores, nos planos individual e coletivo, mais amplo que o da OIT que, por trabalhar somente com liberdade no trabalho, igualdade no trabalho, liberdade sindical, proibição do trabalho da criança e regularização do trabalho do adolescente, e meio ambiente seguro e saudável, direitos importantes, mas incompletos como conjunto, deixa de lado questões que são básicas, que compõem os Direitos Humanos dos trabalhadores, e que não podem ser esquecidas, como a justa remuneração pelo trabalho, as justas condições de trabalho, e a proteção contra os riscos sociais, entre outros.

A ampliação do rol de direitos que compõem o Trabalho De-

6 No sentido de ter a DUDH efeitos normativos, por ele denominados de "força vinculante", entende Comparato (1999, p. 209-210).

7 O Decreto n. 591, de 6 de julho de 1992, do Presidente da República, apresenta, em seu anexo, a versão em português do PIDESC (Brasil, 1992).

cente, então, obedece à lógica de oferecer proteção para os direitos indispensáveis dos trabalhadores, a partir da noção que se extrai do pensamento de Kant (2003) de que todos os seres racionais são dotados de dignidade, e que justifica, de forma óbvia, o entendimento de que é preciso reconhecer um mínimo de direitos às pessoas⁸, e isso, na temática que discutimos, a partir de uma base normativa que se compõe, recuperando a ideia, da Declaração da OIT e instrumentos que concentram os direitos por ela referidos, além da resolução aprovada na CIT de 2022: Convenções 29 e 105 (liberdade no trabalho / proibição do trabalho forçado), 100 e 111 (igualdade no trabalho / proibição da discriminação), 87 e 98 (liberdade sindical), 138 e 182 (proibição do trabalho da criança e regularização do trabalho do adolescente), e 155 e 187 (meio ambiente do trabalho), mas, também, da Declaração Universal dos Direitos Humanos (artigos XXIII e XXIV), e do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (artigos 6º a 9º).

Com isso, o Trabalho Decente passa a ser composto dos seguintes direitos, divididos em três planos: individual, coletivo e da seguridade.

No plano individual: direito ao trabalho; liberdade de escolha do trabalho; igualdade de oportunidades para e no exercício do trabalho; direito de exercer o trabalho em condições que preservem a saúde e a segurança do trabalhador; direito a uma justa remuneração; direito a justas condições de trabalho; principalmente limitação da jornada de trabalho e existência de períodos de repouso; proibição do trabalho da criança e regularização do trabalho do adolescente.

Notemos que este plano concentra, naturalmente, variada gama de direitos, como forma de proteger os trabalhadores em relação que se caracteriza pela subordinação destes ao tomador de serviços.

No plano coletivo: liberdade sindical.

8 Direitos humanos (2018).

Aqui, embora a enunciação seja sintética, a proteção é ampla, envolvendo as duas dimensões da liberdade sindical: a individual e a coletiva, e, dentro destas, todos os seus aspectos. Da dimensão coletiva, as liberdades de associação, de organização, de administração, e de exercício das funções, e, da dimensão individual, as liberdades de filiação, desfiliação e não filiação⁹.

No plano da seguridade: proteção contra o desemprego e outros riscos sociais.

Aqui, cabe lembrarmos que risco social deve ser entendido como todo evento que impeça ou dificulte a subsistência das pessoas e das que lhes são dependentes, como o desemprego, expressamente citado, mas também como o acidente, a doença, a morte, entre outros. (BRITO FILHO, 2023, p. 56-63).

Esse conjunto é que defendemos que componha o trabalho decente, sendo direitos que devem ser garantidos a todos os trabalhadores, em qualquer circunstância, por configurarem os direitos básicos, essenciais, de todos os que usam sua força de trabalho para garantir a sua subsistência e dos que lhes são dependentes.

Feito isso, ou seja, estabelecidas as bases mínimas para a compreensão da ideia de trabalho decente, tentaremos, no item a seguir, centrar energias na questão do meio ambiente do trabalho e do conjunto normativo que o regulamenta, no Brasil.

2 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SUA REGULAMENTAÇÃO NO BRASIL

Precisamos começar este item ainda sob a égide do trabalho decente para, inicialmente, dizer do acerto da OIT de incluir o meio

9 Para uma visão mais completa das dimensões da liberdade sindical ver, também, Brito Filho (2021, p. 87-105).

ambiente do trabalho, a partir das Convenções n. 155 e 187, no conjunto das normas fundamentais em matéria de trabalho.

É que a questão ambiental é crucial para que exista ou não um trabalho digno, além de ser uma questão merecedora de muita preocupação no mundo do trabalho.

Conforme dados fornecidos pela própria OIT, deparamo-nos com a grave situação de morte de 2,3 milhões de pessoas por ano em razão do trabalho e, por isso, submetidas a um ambiente do trabalho que está longe de ser equilibrado e que é propenso a acidentes (OIT, 2015).

Uma das lacunas no entendimento da Organização a respeito do trabalho decente, então, foi preenchida¹⁰.

As convenções mencionadas, não obstante ainda conservem uma visão que, acreditamos, é parcial de meio ambiente do trabalho, pois é preciso pensar neste para além de saúde, conforto e segurança, a não ser que se dê à ideia de ergonomia uma amplitude que ainda não se vê, podem ser, sim, um estímulo, ao menos na perspectiva principiológica — geradora, claro, de efeitos normativos —, para a construção de um conjunto de normas que efetivamente garantam um meio ambiente do trabalho equilibrado.

A esse respeito, para que reste clara essa ideia de um meio ambiente em uma versão mais ampla, vejamos o que diz Ney Maranhão (2017, p. 126) a respeito:

[...] meio ambiente do trabalho é a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo.

10 Não ignoramos as dificuldades que a OIT, uma organização tripartite, tem para avançar positivamente em relação a todos os aspectos que compõem um trabalho em condições de dignidade, mas, a não inclusão do meio ambiente do trabalho — corrigida em 2022 — enfraquecia bastante a noção da Organização no tocante ao trabalho decente.

Meio ambiente do trabalho, a partir dessa noção, precisa ser visto com maior amplitude, o que, embora não fosse possível na fase patrimonialista da temática — que foi importante, mas, está superada —, agora impõe-se, até porque mais compatível com a ideia de que trabalhar em condições ambientalmente equilibradas é um direito fundamental dos trabalhadores, necessário para assegurar o principal atributo da pessoa, que é a sua dignidade.

Essa nova visão da OIT coaduna-se, a propósito, com o fato de que nossas disposições constitucionais a respeito de meio ambiente, até o do trabalho, são avançadas, como se observa no artigo 225, constitucional.

Esses dois conjuntos, de nível superior, em uma expectativa de hierarquia das normas, todavia, não se refletem no ordenamento infra-constitucional a respeito de meio ambiente do trabalho, cujas normas não são compatíveis nem com o restante das normas ambientais de igual nível.

A questão ambiental do trabalho ainda é tratada, na CLT, com base em uma legislação ultrapassada, onde predomina o aspecto patrimonial, e sua modernização não tem sido objeto de iniciativas exitosas.

A esse respeito, já afirmamos: “[a] simples leitura da consolidação das Leis do Trabalho (CLT) denuncia que o legislador preferiu o caminho da monetização dos riscos...” (Brito Filho; Quaresma, 2019, p. 267).

Pelo contrário, a experiência recente revelou até retrocesso, como na reforma trabalhista, em que, além de se perder a oportunidade de modernizar um conjunto de normas já insuficientes para o meio ambiente do trabalho em moldes contemporâneos, ainda se fez, de forma indireta, o inverso, como na questão da jornada de trabalho e do teletrabalho, pelo menos.

E não adiantará, embora possa em parte, minorar, atualizar as normas regulamentadoras, as NRs, pois, a norma legal continuará

patrimonialista, e isso afeta até a forma como serão interpretadas as primeiras.

De pouco adiantará, também, contar somente com as iniciativas sempre pertinentes do Ministério Público do Trabalho¹¹, por igual razão, e também porque as decisões judiciais nem todas as vezes validam um pensamento mais arrojado e justo.

O caminho principal, acreditamos, é outro, e será apresentado ao final do item a seguir.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho decente, conjunto básico de direitos fundamentais dos trabalhadores, ficou enriquecido a partir de 2022, quando a OIT, na Conferência Internacional do Trabalho, incluiu o meio ambiente do trabalho seguro e saudável.

Isso preenche uma lacuna importante, pois, não há como pensar no trabalho decente sem que os trabalhadores possam laborar em ambiente equilibrado, que os livre de ameaças à sua saúde e à sua segurança, e que seja um ambiente minimamente amigável.

Para o Brasil, poderia ser uma oportunidade para termos uma nova visão a respeito da temática, até porque a Constituição da República Federativa do Brasil tem norma avançada em matéria ambiental.

Isso, todavia, fica prejudicado pelo fato de que a legislação infraconstitucional trabalhista brasileira a respeito de meio ambiente do trabalho está toda calcada em visão ultrapassada, e de caráter patrimonialista.

Só mudar a interpretação a respeito da questão, então, não é suficiente para alterar nosso atual estado de coisas, sendo necessário,

11 Gostaríamos de dizer, ainda, do movimento sindical, mas, este, salvo exceções, e por conta de modelo que é autoritário e ultrapassado, pouco pode contribuir para a busca de um meio ambiente adequado para os trabalhadores.

em verdade, na questão ambiental do trabalho, submeter a legislação a uma reforma completa, em que se privilegie mais a prevenção e a construção de um ambiente inclusivo, e menos a reparação — esta, claro, não pode ser esquecida, mas, deve ser vista sempre como um aspecto secundário, pois, o objetivo é ter um ambiente equilibrado, não reparar patrimonialmente um que ponha em risco, em sentido amplo, o trabalhador.

É preciso também pensar em um conjunto normativo que preveja uma noção inclusiva de meio ambiente do trabalho, que acolha a todos os trabalhadores, quaisquer que sejam suas características pessoais, e os mantenha livre de riscos que possam afetar sua saúde, sua segurança, e até o conforto que tem direito de ter durante a prestação dos serviços.

Por fim, as normas precisam ser de tal ordem que garantam que esse ambiente equilibrado seja perene, permitindo às sucessivas gerações de trabalhadores, sempre, condições seguras e saudáveis.

Menos do que isso é desmerecer o esforço da OIT, quando da inclusão do meio ambiente do trabalho equilibrado no rol dos aspectos que compõem o trabalho decente. É descumprir, ainda o comando que emana de nosso Acordo Básico, que é a Constituição da República Federativa do Brasil, que acolheu uma versão moderna de meio ambiente, e não pode ser desrespeitado por um conjunto de normas infraconstitucionais que insistem em permanecer, não obstante sejam em larga medida incompatíveis com o novo entendimento a respeito da questão ambiental.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Trabalho decente**: direito humano fundamental. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Brasília: Presidência da República,

1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0591.htm. Acesso em 28 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019.** Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília: Presidência da República, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm. Acesso em: 29.dez.2022.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direitos humanos.** 2 ed. São Paulo: LTr, 2018.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito sindical.** 9 ed. São Paulo: LTr, 2023.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho decente.** 6 ed. São Paulo: LTr, 2023.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de e QUARESMA, Nágila de Jesus de Oliveira. Futuro do trabalho, trabalho decente e meio ambiente do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, ano 45, n. 297, p. 261-278, novembro 2019.

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 108, 2019, Genebra. **Documento final do centenário da OIT.** Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_706928.pdf. Acesso em: 27 abr. 2022.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos.** São Paulo: Saraiva, 1999.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes.** Tradução de Paulo Quintela. Lisboa, Portugal: Edições 70, 2003.

MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos Princípios Fundamentais no Trabalho**. Brasília: OIT Brasil, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm. Acesso em: 29 dez.2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, de 9 de junho de 1998**. Brasília: OIT Brasil, [1998]. Disponível em http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 1º mai. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração de Princípios da OIT**: um novo instrumento para promover os direitos fundamentais: guia de educação operária. 1 ed. Suíça: Repartição Internacional do Trabalho, 2000.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Reducir el deficit de trabajo decente**: un desafío global. Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2001.

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 104, 2015, Genebra. . **Memoria del Director General – Informe I**: La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Futuro do Trabalho no Brasil**: perspectivas e diálogos tripartites. 2018. Brasília: OIT Brasil, 2018. Disponível em <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil>

documents/publication/wcms_626908.pdf. Acesso em: 28 ago. 2023.

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NO SISTEMA INTERAMERICANO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Lorena Vasconcelos Porto¹

Resumo: O presente artigo visa a analisar sentenças e opiniões consultivas da Corte Interamericana de Direitos Humanos, inclusive envolvendo o Estado brasileiro, relacionadas ao meio ambiente do trabalho. São discutidos, ainda, a necessidade de aplicação dessa jurisprudência interamericana no âmbito doméstico e o mecanismo do controle de convencionalidade.

Palavras-chave: meio ambiente do trabalho; Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos; controle de convencionalidade.

INTRODUÇÃO

O presente artigo visa ao estudo da jurisprudência do Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos no que tange ao meio ambiente do trabalho. Primeiramente, busca-se definir, de acordo com a formulação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o conceito de trabalho decente, nele incluído o ambiente de trabalho seguro e saudável.

Em seguida, são analisadas sentenças e opiniões consultivas da Corte Interamericana de Direitos Humanos, inclusive envolvendo o Estado brasileiro, relacionadas ao meio ambiente do trabalho.

1 Procuradora do Trabalho, lotada na sede da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região – PRT-10 (São Paulo/SP). Doutora em Autonomia Individual e Autonomia Coletiva pela Universidade de Roma “Tor Vergata”. Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC-MG. Especialista em Direito do Trabalho e Previdência Social pela Universidade de Roma “Tor Vergata”. Professora Convidada do Mestrado em Direito do Trabalho da Universidad Externado de Colombia, em Bogotá, e da Pós-Graduação da Universidade Presbiteriana Mackenzie. E-mail: lorena.porto@mpt.mp.br.

Por fim, discute-se a necessidade de aplicação no âmbito doméstico da jurisprudência interamericana relacionada ao tema, inclusive em sede de controle de convencionalidade.

1 O TRABALHO DECENTE E O AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada pelo Tratado de Versalhes, em 1919, para estabelecer condições de trabalho mínimas a serem respeitadas pelos diversos países do mundo e evitar uma concorrência desleal em matéria trabalhista. Constam no Preâmbulo da Constituição da OIT de 1919 duas reivindicações principais: a paz universal somente pode ser alcançada se baseada na justiça social e a falha de qualquer nação em adotar padrões trabalhistas é um obstáculo para a implementação da justiça social em outros países.

Esses objetivos tornaram-se mais claros na Declaração de Filadélfia de 1944, anexada à Constituição da OIT em 1946. Tal Declaração preconiza que todos os seres humanos têm o direito de perseguirem o seu bem-estar material e desenvolvimento espiritual, em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades.

A OIT adotou, na 86ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, em junho de 1998, a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho contendo as 8 (oito) Convenções Internacionais Fundamentais, que devem ser cumpridas por todos os países-membros, independentemente de as terem ou não ratificado. Trata-se de quatro temas essenciais da OIT, isto é: liberdade sindical e efetivo reconhecimento do direito de negociação coletiva (Convenções n. 87 e 98); eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório (Convenções n. 29 e 105); efetiva abolição do trabalho infantil (Convenções n. 138 e 182); e eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenções n. 100 e 111). Na 110ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, em junho de 2022, a OIT alterou a Declaração de 1998 para nela incluir um

ambiente de trabalho seguro e saudável e as Convenções n. 155, sobre segurança e saúde dos trabalhadores, e n. 187, sobre o quadro promocional para a segurança e saúde no trabalho, entre as fundamentais (Organização Internacional do Trabalho, 2022).

O conceito de trabalho decente foi formalizado pela OIT em 1999 e sintetiza a sua missão histórica de promover o labor produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas. É condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. O trabalho decente engloba os quatro objetivos estratégicos da OIT: respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação, erradicação de todas as formas de trabalho forçado e do trabalho infantil e ambiente de trabalho seguro e saudável); geração do emprego produtivo e de qualidade; ampliação da proteção social; e fortalecimento do diálogo social (Organização Internacional do Trabalho, 1999).

A universalidade na validade e na concepção dos atributos do trabalho decente deriva do fato de que estão baseados na dignidade da pessoa humana, de modo que a sua titularidade não está condicionada pela nacionalidade ou pelo *status* de cidadania de um país. A alteração da Declaração de 1998 em 2022 vai ao encontro da normativa internacional do trabalho, que considera a saúde das pessoas trabalhadoras como um direito fundamental de caráter universal (Baylos, 2022, p. 258-259).

O trabalho decente é essencial para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pelas Nações Unidas, em especial, o ODS 8, que busca “Promover o crescimento econômico sustentável, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”. Os principais aspectos do trabalho decente também foram incluídos nas metas de outros ODS da Agenda 2030 da ONU (Organização das Nações Unidas, 2023, objetivo 8).

2 O SISTEMA INTERAMERICANO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Há sistemas regionais de proteção dos direitos humanos atualmente na África (União Africana), na América (Organização dos Estados Americanos – OEA) e na Europa (Conselho da Europa). O Sistema Interamericano de Proteção aos Direitos Humanos abrange Estados caracterizados pela exclusão social e alguns países com democracias em fase de consolidação e cultura marcada pela violência e impunidade. Tem como desafios romper com o legado ditatorial e consolidar o regime democrático nesses países, sendo composto pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) e pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) (Azevedo Neto, 2017, p. 143-144).

Em 1948, foi editada a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, mesmo ano da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH). Em 1959, criou-se a CIDH, que, em 1965, foi autorizada a examinar reclamações e petições em casos específicos de violações aos direitos humanos. Em 1969, foi aprovada a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH), conhecida como Pacto de São José da Costa Rica. Em 1988, foi emanado o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de San Salvador).

A Corte Interamericana foi instituída junto à CADH. Sua atuação contenciosa depende da aceitação expressa pelos Estados envolvidos e desde que esgotados os procedimentos perante a Comissão Interamericana. A Corte IDH tem sede em São José (Costa Rica), sendo um dos três tribunais regionais de proteção dos direitos humanos, ao lado do Tribunal Europeu de Direitos Humanos e da Corte Africana de Direitos Humanos e dos Povos. A Corte IDH é constituída por sete juízes, que são nacionais de Estados-Membros da OEA e de nacionalidades diversas. Somente os Estados-Membros e a CIDH podem submeter casos à decisão da Corte (art. 61 da CADH), que possui competência para qualquer caso relativo à interpretação e aplicação da CADH, tendo funções contenciosa (art. 62) e consultiva (art. 64).

A Comissão Interamericana é constituída por sete comissionados independentes, eleitos pela Assembleia Geral da OEA a título pessoal, não representando os seus países de origem ou residência. Tem como função promover a observância e defesa dos direitos humanos e servir como órgão consultivo da OEA (art. 112 da Carta da OEA). A CIDH apresenta casos à Corte IDH e comparece nos litígios deles decorrentes, além de observar a situação geral dos direitos humanos nos Estados-Membros, podendo realizar visitas *In loco* e publicar informes sobre Estados específicos. A Comissão pode solicitar opiniões consultivas à Corte IDH em relação à interpretação da CADH.

Além dos Estados-membros da OEA, qualquer pessoa, grupo ou ONG pode apresentar denúncia à Comissão, que a investiga e busca solução amistosa entre as vítimas e o Estado. Caso a Comissão constate a violação do direito e não obtenha a conciliação, envia a demanda à Corte IDH, cuja jurisdição foi reconhecida pelo Brasil (Decreto Legislativo n. 89/1998).

3 A JURISPRUDÊNCIA INTERAMERICANA SOBRE MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

No presente tópico, serão analisadas as sentenças e opiniões consultivas da Corte Interamericana de Direitos Humanos, inclusive envolvendo o Estado brasileiro, relacionadas ao meio ambiente do trabalho.

Como destaca Eduardo Ferrer Mac-Gregor, a Corte IDH “de maneira progressiva está criando um *ius constitutionale commune* em matéria de direitos humanos para o continente americano ou, ao menos, para a América Latina” (Mac-Gregor, 2011, p. 294).

3.1 OPINIÃO CONSULTIVA OC-18/03

Em 2001, o México questionou à Corte IDH se “a qualidade migratória de uma pessoa poderia ser utilizada como justificativa para privá-la do gozo e exercício de seus direitos, como os de natureza

trabalhista, e se estas privações seriam compatíveis com o dever do Estado de garantir a não discriminação”. Requereu a interpretação dos seguintes dispositivos: arts. 3 e 17 da Carta da OEA; art. II (direito de igualdade perante a lei) da Declaração Americana; arts. 1.1 (obrigação de respeitar os direitos), 2 (dever de adotar disposições de direito interno) e 24 (igualdade perante a lei) da Convenção Americana; arts. 1, 2.1 e 7 da DUDH, e arts. 2.1, 2.2, 5.2 e 26 do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos.

Como resultado, foi emitida a Opinião Consultiva OC-18/03, de 17 de setembro de 2003, que trata da “Condição Jurídica e Direitos dos Migrantes Indocumentados” (Corte Interamericana de Direitos Humanos, 2003). A Corte Interamericana afirmou que há direitos que possuem fundamental importância e, portanto, são aplicáveis a todos os trabalhadores: proibição do trabalho forçado ou obrigatório; proibição e abolição do trabalho infantil, as atenções especiais para a mulher trabalhadora; e os direitos correspondentes a: associação e liberdade sindical, negociação coletiva, salário justo por trabalho realizado, assistência social, garantias judiciais e administrativas, duração de jornada razoável e em condições de trabalho adequadas (segurança e higiene), descanso e indenização. A Corte afirmou, portanto, o princípio da inalienabilidade de tais direitos, dos quais são titulares todos os trabalhadores (parágrafo 157). É possível sustentar, por exemplo, a aplicação de tais direitos aos obreiros ativados no transporte de mercadorias e de passageiros por meio de plataformas digitais.

3.2 OPINIÃO CONSULTIVA OC-23/17

Na Opinião Consultiva OC-23/17, de 15 de novembro de 2017, solicitada pela República da Colômbia sobre “Meio Ambiente e Direitos Humanos”, a Corte IDH destacou a relação de interdependência e indivisibilidade entre direitos humanos, meio ambiente e desenvolvimento sustentável, pois o pleno gozo de todos os direitos humanos depende de um ambiente propício. O direito a um meio ambiente saudável está consagrado no art. 11 do Protocolo de San Salvador e entre os direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais (DESCA) protegidos pelo art. 26 da Convenção Americana.

A Corte afirmou que os Estados devem agir de acordo com o princípio da precaução para proteger o direito à vida e à integridade pessoal, contra possíveis danos graves ou irreversíveis ao meio ambiente, mesmo na ausência de certeza científica. Asseverou que “a saúde requer certas pré-condições necessárias para uma vida saudável” e “Essas condições incluem alimentação e nutrição, moradia, acesso a água potável e condições sanitárias adequadas, condições de trabalho seguras e saudáveis e um ambiente saudável” (parágrafo 110 e nota de rodapé 210). Citou a Observação Geral n. 14 do Comitê DESC (Comitê dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais) sobre “O direito de desfrutar do mais alto nível possível de saúde física e mental” (art. 12 do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – PIDESC) (Corte Interamericana de Direitos Humanos, 2017, p. 48).

A pandemia do novo coronavírus evidenciou a necessária relação entre o meio ambiente do trabalho e a saúde pública. A adoção de medidas de proteção à saúde dos trabalhadores transcende o ambiente laboral, pois reduzem a velocidade da disseminação da doença para que o sistema de saúde seja capaz de prestar o atendimento necessário. As medidas sanitárias que os empregadores adotam ou deixam de adotar em relação a seus trabalhadores afetam toda a sociedade.

Como destaca Baylos (2022, p. 264-266), há uma relação intrínseca entre o ambiente de trabalho e a proteção do meio ambiente em geral: a proteção da saúde deve transcender o espaço físico da empresa. O risco tem um caráter multidimensional, complexo e interseccional, que abarca não apenas o coletivo de pessoas que trabalham, mas também suas famílias e o próprio território em que está a empresa: deve-se estabelecer um *continuum* entre os aspectos do meio ambiente interno e externo à empresa.

3.3 SENTENÇA NO CASO “EMPREGADOS DA FÁBRICA DE FOGOS DE SANTO ANTÔNIO DE JESUS E SEUS FAMILIARES VS. BRASIL”

Na sentença proferida em 15 de julho de 2020 no “Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus Familiares vs. Brasil”, a Corte Interamericana afirmou que “o direito

a condições equitativas e satisfatórias que garantam a segurança, a saúde e a higiene no trabalho é um direito protegido pelo artigo 26 da Convenção” (parágrafo 155). Ademais, “o direito a condições equitativas e satisfatórias de trabalho se aplica a toda pessoa, sem diferença de sexo, idade ou setor em que desempenhe suas atividades, inclusive quando se trate de trabalho informal” (parágrafo 167) (Corte Interamericana de Direitos Humanos, 2020a).

Desse modo, todo trabalhador, independentemente da natureza jurídica da relação que possui com o tomador de serviços, é sujeito de direitos que garantam a sua segurança e saúde no trabalho. No relatório sobre a transição da economia informal para a economia formal (2014), a OIT apontou que a Convenção n. 155 “aplica-se a *todos* os setores da atividade econômica e a *todos* os trabalhadores desses setores” (Organização Internacional Trabalho, 2013, p. 29-30).

No referido caso, houve a condenação do Estado brasileiro pela omissão quanto ao dever de evitar o ingresso precoce no mundo do trabalho, com violação ao artigo 19 da Convenção Americana (Direitos da Criança), bem como em relação às precárias condições de trabalho de mulheres e crianças, que resultaram na explosão e morte de sessenta pessoas e sequelas em outras seis vítimas. A Corte identificou a existência de um quadro de discriminação estrutural e interseccional.

Os processos relativos às indenizações cíveis e trabalhistas das vítimas estavam tramitando há 20 anos e, após a sentença da Corte IDH determinando que o Brasil fizesse todos os pagamentos em prazo razoável, passaram a ser monitorados pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), com a adoção de medidas executórias mais céleres e efetivas. Por meio da Resolução n. 364, de 12 de janeiro de 2021, o CNJ instituiu a Unidade de Monitoramento e Fiscalização de decisões e deliberações da Corte Interamericana de Direitos Humanos (UMF/CNJ) (CNJ, 2021). O objetivo é adotar as providências necessárias para monitorar e fiscalizar as medidas do Poder Público para o cumprimento das sentenças, medidas provisórias e opiniões consultivas proferidas pela Corte Interamericana envolvendo o Estado brasileiro.

3.4 SENTENÇA DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO DE SOLUÇÃO AMISTOSA NO CASO “MERGULHADORES MISKITOS (LEMOTH MORRIS E OUTROS) VS. HONDURAS”

Em 31 de agosto de 2021, a Corte IDH proferiu sentença homologatória de acordo de solução amistosa entre o Estado de Honduras e representantes das vítimas. O Estado reconheceu a sua responsabilidade pela violação dos direitos à vida, à vida digna, à integridade pessoal, aos direitos da criança, ao trabalho e suas condições justas, equitativas e satisfatórias que garantem a saúde e higiene do trabalhador, à saúde, à seguridade social, à igualdade e à proibição de discriminação, e às garantias judiciais e à proteção judicial, em prejuízo de 42 miskitos que sofreram acidentes de mergulho enquanto trabalhavam para empresas privadas, e pela violação ao direito à integridade pessoal em prejuízo de seus familiares (Corte Interamericana de Direitos Humanos, 2021a).

A Corte IDH ressaltou que os miskitos são um povo indígena binacional que compartilham os territórios fronteiriços de Honduras e Nicarágua. Em 2003, havia uma população aproximada de 40.000 miskitos, encontrados, em sua maioria, na zona rural do departamento de Gracias a Dios, em Honduras. Esse último apresenta altos índices de pobreza, analfabetismo, desemprego, desnutrição crônica, falta de serviço sanitário e de eletricidade, falta de água potável e saneamento, entre outros. Assim, as pessoas que vivem nesse departamento têm poucas possibilidades de emprego formal e há pouca presença governamental na área devido à sua localização geográfica e aos altos custos de acesso.

As atividades de subsistência do povo miskito consistem no trabalho agrícola, na pesca artesanal e no trabalho assalariado dos jovens como mergulhadores para pesca de lagosta e camarão. Os miskitos iniciam essa atividade a partir dos 14 anos laborando para empresas pesqueiras, sem observar a legislação trabalhista vigente, em especial as condições de saúde e segurança necessárias, o que produz acidentes laborais, intoxicações e incapacidades nas pessoas em idade produtiva. Em razão disso, 34 mergulhadores sofreram acidentes

devido a submersões profundas, que lhes geraram a síndrome da descompressão ou outras doenças e incapacidades relacionadas à atividade de mergulho, sendo que 12 deles faleceram em razão disso; 7 mergulhadores miskitos morreram por causa de um incêndio na embarcação “Lancaster” em que viajavam, ocasionado pela explosão de um tanque de butano; e o menino Licar Méndez Gutiérrez foi abandonado em um barco pelo dono deste, não tendo sido encontrado. O caso envolveu, ainda, a ausência de solução adequada às reclamações apresentadas pelas vítimas nas vias administrativa e judicial.

3.5 SENTENÇA NO CASO “SPOLTORE VS. ARGENTINA”

Em 9 de junho de 2020, a Corte IDH proferiu sentença declarando a responsabilidade internacional da República da Argentina pela violação dos direitos às garantias judiciais, à proteção judicial e a condições de trabalho equitativas e satisfatórias que assegurem a saúde do trabalhador, em relação com o acesso à justiça, de Victorio Spoltore, quanto à obrigação de respeitar e garantir esses direitos.

A vítima trabalhava em uma empresa privada e sofreu dois enfartos, sendo reconhecido que possuía 70% de incapacidade. No dia 08.05.1987, aos 50 anos de idade, deixou de trabalhar e começou a receber proventos de aposentadoria. No dia 30.06.1988, a vítima ajuizou uma ação trabalhista em face de seu empregador para obter uma indenização pela doença profissional, tendo argumentado que adquiriu a doença no trabalho ou por causa deste e que o seu estado de saúde gerou um tratamento hostil pela empresa. Na sentença, proferida nove anos após o ajuizamento da ação, foi julgado improcedente o pedido, não tendo a vítima obtido êxito nos recursos interpostos. Esta também apresentou uma denúncia administrativa pela demora e negligência no processo pelo Tribunal do Trabalho, tendo o órgão disciplinar reconhecido a demora, mas decidido que, em razão do excessivo acúmulo de tarefas no Tribunal, os problemas de saúde da responsável e a ausência de antecedentes disciplinares, cabia apenas uma advertência pela demora nas várias diligências de tramitação da ação (Corte Interamericana de Direitos Humanos, 2020b).

4 O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

O controle de convencionalidade é uma ferramenta que permite aos Estados concretizarem a obrigação de garantia dos direitos humanos no âmbito interno, por meio da verificação da conformidade das normas e práticas nacionais com o Direito Internacional dos Direitos Humanos. Esse controle tem aplicação no âmbito nacional e internacional. No âmbito internacional, essa função é realizada pela Corte IDH, no sistema interamericano de direitos humanos, e, no âmbito interno, deve ser realizada por todos os agentes estatais. O controle de convencionalidade tem fundamento na interpretação conjunta dos artigos 1.1, 2 e 29 da Convenção Americana, no sistema interamericano (Corte Interamericana de Direitos Humanos, 2019, p. 1-4).

Todos os poderes e órgãos do Estado que ratificou a Convenção Americana, como é o caso do Brasil, estão obrigados, por meio de suas interpretações, a permitir da maneira mais ampla o exercício dos direitos nela reconhecidos, sempre à luz da jurisprudência da Corte IDH. Isso decorre dos princípios de Direito Internacional Público, como o do *pacta sunt servanda* expresso na Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados (art. 26), aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo n. 496/2009 e promulgada pelo Decreto n. 7.030/2009. Essa última também consagra o princípio internacional de que o Estado não pode invocar disposições de direito interno como fundamento para deixar de cumprir compromissos internacionais (art. 27).

Acerca da realização do controle de convencionalidade na prática, é necessário verificar, previamente a cada questão a ser decidida, se a lei ou o ato normativo interno a ser aplicado é compatível com os tratados internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil. Caso haja conformidade, pode-se aplicar a norma interna. Caso contrário, deve-se deixar de aplicar essa última e garantir a aplicação do tratado internacional em questão².

2 Platon Teixeira esclarece que os efeitos de declaração de inconvenção da lei ou ato normativo interno são *ex tunc*, pois a norma era inválida desde a sua edição, ou a partir da entrada em vigor da norma internacional se esta for mais recente do que a norma interna afastada (Azevedo Neto, 2021, p. 69).

Ao se realizar o controle de convencionalidade das leis, atos normativos e práticas internas, deve-se aplicar o princípio *pro persona*, com a primazia da norma e da interpretação mais favorável ao efetivo exercício dos direitos e liberdade fundamentais. Do mesmo modo, se são aplicáveis a uma situação concreta a Convenção Americana e outro tratado internacional de direitos humanos, deve prevalecer a norma mais favorável à pessoa humana. Esse princípio está consagrado no art. 29 da Convenção Americana, conforme ressaltado pela Corte IDH (Corte Interamericana de Direitos Humanos, 2021b, parágrafo 44).

Toda autoridade pública deve, de ofício, verificar a compatibilidade das normas e demais práticas internas com a Convenção Americana, a jurisprudência da Corte IDH (contenciosa e consultiva) e os demais tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil. Essa obrigação jurídica decorre do artigo 5º, §2º, da CF/88, bem como de tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil (artigo 2.2 do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos de 1966, da ONU, aprovado pelo Decreto Legislativo n. 226/1991 e promulgado pelo Decreto n. 592/1992; artigos 1º e 2º da Convenção Americana; e artigo 2º do Protocolo de San Salvador). A Corte IDH estabeleceu que, não apenas a Convenção Americana, mas também a sua própria jurisprudência, integra o parâmetro para a realização do controle de convencionalidade (Corte Interamericana de Direitos Humanos, 2019, p. 25).

Desse modo, os Estados possuem o dever primário de proteção dos direitos humanos, sendo subsidiário ou complementar o sistema contencioso internacional, como expresso no Preâmbulo e no art. 46.1, "a", da Convenção Americana. A aplicação da jurisprudência da Corte IDH -, não apenas das sentenças proferidas em casos envolvendo o Brasil, mas também naqueles relativos a outros países, bem como do entendimento expresso em Opiniões Consultivas -, em integração ao ordenamento jurídico brasileiro, é devida. Trata-se da interpretação autêntica de normas do sistema interamericano que devem ser cumpridas por todos os Estados-membros da OEA, entre eles o Brasil, como a Carta da OEA e a Declaração Americana, ao lado do Pacto de

São José da Costa Rica e do Protocolo de San Salvador, ambos ratificados pelo Brasil.

Nas palavras de Eduardo Ferrer Mac-Gregor, Magistrado da Corte IDH, “Os juízes nacionais passam a ser os primeiros juízes interamericanos. São eles que têm a maior responsabilidade de harmonizar a legislação nacional com os parâmetros interamericanos”. Na realização do controle de convencionalidade, deve ser observada a jurisprudência internacional -, inclusive as sentenças e opiniões consultivas da Corte Interamericana -, por consistirem na interpretação autêntica das normas internacionais a serem aplicadas. Assim, são necessárias a capacitação e a atualização permanente dos juízes e juízas nacionais – e, acrescentamos, dos membros e membras do Ministério Público – sobre a jurisprudência da Corte IDH (Mac-Gregor, 2011, p. 303, 315 e 333).

Na Opinião Consultiva OC-27/21, de 05 de maio de 2021, a Corte Interamericana, após asseverar que “tem, em virtude de ser a ‘intérprete final da Convenção Americana’, competência para emitir, com plena autoridade, interpretações de todas as disposições da Convenção” (parágrafo 23), reafirmou esse entendimento:

36. A Corte também considera necessário lembrar que, de acordo com o direito internacional, quando um Estado é parte de um tratado internacional, como a Convenção Americana, esse tratado vincula todos os seus órgãos, inclusive os poderes judiciário e legislativo, de modo que a violação por qualquer um desses órgãos gera responsabilidade internacional para aquele. É por isso que considera necessário que os diversos órgãos do Estado realizem o correspondente controle de convencionalidade, também com base no que indica no exercício de sua jurisdição não contenciosa ou consultiva [...] (Corte Interamericana de Direitos Humanos, 2021b, p. 15).

Destaca-se a Recomendação n. 123, de 07 de janeiro de 2022, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), dirigida aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro para a observância dos tratados e convenções inter-

nacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Conselho Nacional de Justiça, 2022).

O Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) também aprovou a Recomendação n. 96, de 28 de fevereiro de 2023, por meio da qual “recomenda aos ramos e às unidades do Ministério Público a observância dos tratados, convenções e protocolos internacionais de direitos humanos, das recomendações da Comissão Interamericana de Direitos Humanos e da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos” (Conselho Nacional do Ministério Público, 2023, art. 1º).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em um caso concreto, mesmo com decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) transitada em julgado, se houver violação a dispositivo da Convenção Americana ou a direitos sindicais e à educação (art. 19.6 do Protocolo de San Salvador), é possível apresentar uma denúncia à Comissão Interamericana, com a consequente responsabilização internacional do Estado brasileiro. No Brasil, cabe ao STF a última palavra no âmbito interno quanto à constitucionalidade, mas é da Corte Interamericana a última palavra quanto ao controle de convencionalidade da Convenção Americana.

A Corte IDH, cuja jurisdição foi reconhecida pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n. 89/1998, afirmou reiteradamente que o esclarecimento sobre a violação ou não pelo Estado de suas obrigações internacionais, em decorrência da atuação de seus órgãos judiciais, pode levar aquela Corte a examinar os respectivos processos internos, para estabelecer sua compatibilidade com a Convenção Americana, o que inclui, eventualmente, as decisões de tribunais superiores (Corte Interamericana de Direitos Humanos, 1999, parágrafo 222; Corte Interamericana de Direitos Humanos, 2009a, parágrafo 44; Corte Interamericana de Direitos Humanos, 2009b, parágrafo 24; e Corte Interamericana de Direitos Humanos, 2010, parágrafo 49).

No direito comparado, o Tribunal Constitucional da Espanha estabeleceu a diferença entre constitucionalidade e convencionalidade, reconhecendo que a convencionalidade está fora do sistema de controle daquele Tribunal e a cargo dos órgãos ordinários do Poder Judiciário (Tribunal Constitucional [Espanha], 2019). O fato de o tribunal encarregado de resguardar as normas constitucionais se pronunciar num determinado sentido quanto à constitucionalidade de lei ou ato normativo interno não inviabiliza o controle de convencionalidade pelos juízes e juízas na análise de casos concretos. A Corte IDH já afirmou que os tribunais nacionais não devem se limitar apenas à realização de um exame de constitucionalidade da lei, mas também de sua convencionalidade (Corte Interamericana de Direitos Humanos, 2007, parágrafo 78).

Todos os agentes públicos – inclusive os integrantes do Ministério Público e do Poder Judiciário -, sob pena de responsabilização internacional do Estado brasileiro -, têm a obrigação jurídica de realizar o controle de convencionalidade das leis, atos normativos e práticas internas *ex officio*, por serem agentes estatais vinculados às normas de Direito Internacional dos Direitos Humanos.

A aplicação das normas internacionais de direitos humanos e da jurisprudência internacional, inclusive em sede de controle de convencionalidade, é, portanto, devida e pode contribuir de maneira decisiva para a efetivação do trabalho decente no Brasil, nele compreendido o ambiente de trabalho seguro e saudável.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **A justiciabilidade dos direitos sociais nas cortes internacionais de justiça**. São Paulo: LTr, 2017.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **Controle de convencionalidade em matéria trabalhista**. Brasília: Venturoli, 2021.

BAYLOS, Antonio. Trabajo y ambiente: la necesidad del limite. Lavoro e ambiente nell'Antropocene: le regole e la prospettiva. **Lavoro e Diritto**, Milano, v. XXXVI, n. 2, p. 247-270, primavera 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Recomendação nº 123, de 7 de janeiro de 2022**. Recomenda aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1519352022011161dda007f35ef.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 364, de 12 de janeiro de 2021**. Dispõe sobre a instituição da Unidade de Monitoramento e Fiscalização de decisões e deliberações da Corte Interamericana de Direitos Humanos no âmbito do Conselho Nacional de Justiça. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original-173529202101186005c6e1b06b3.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2023.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Recomendação nº 96, de 28 de fevereiro de 2023**. Recomenda aos ramos e às unidades do Ministério Público a observância dos tratados, convenções e protocolos internacionais de direitos humanos, das recomendações da Comissão Interamericana de Direitos Humanos e da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos; e dá outras providências. Brasília: CNMP, 2023. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Recomendacoes/Recomendao-n-96---2023.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2023.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Boyce y otros vs. Barbados**. Excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas. Sentencia de 20 de noviembre de 2007. San José: Corte IDH, 2007. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_169_esp.pdf. Acesso em: 20 abr. 2023.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Da Costa Cadogan vs. Barbados**. Sentença de 24 de setembro de 2009. Excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas. San José: Corte

IDH, 2009b. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_204_esp.pdf. Acesso em: 20 abr. 2023.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso empregados da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil**. Sentença de 15 de julho de 2020. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. San José: Corte IDH, 2020a. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_por.pdf. Acesso em: 20 abr. 2023.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Escher e outros vs. Brasil**. Sentença de 06 de julho de 2009. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. San José: Corte IDH, 2009a. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_200_por.pdf. Acesso em: 20 abr. 2023.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Gomes Lund e outros (Guerrilha do Araguaia) vs. Brasil**. Sentença de 24 de novembro de 2010. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. San José: Corte IDH, 2010. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_219_por.pdf. Acesso em: 20 abr. 2023.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Mergulhadores Miskitos (Lemoth Morris y otros) vs. Honduras**. Sentencia de 31 de agosto de 2021. San José: Corte IDH, 2021a. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_432_esp.pdf. Acesso em: 20 abr. 2023.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso “Niños de la Calle” (Villagrán Morales y otros) vs. Guatemala**. Sentença de 19 de novembro de 1999. Fondo. San José: Corte IDH, 1999. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_63_esp.pdf. Acesso em: 20 abr. 2023.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Spoltore vs. Argentina**. Sentencia de 9 de junio de 2020. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. San José: Corte IDH, 2020b. Disponível

em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_404_esp.pdf. Acesso em: 20 abr. 2023.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Cuadernillo de jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos nº 7: control de convencionalidad.** [San José: Corte IDH], 2019. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo7.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2023.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003, solicitada por los Estados Unidos Mexicanos.** Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados. San José: Corte IDH, 2003. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_18_esp.pdf. Acesso em: 20 abr. 2023.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Opinión Consultiva OC-23/17 de 15 de noviembre de 2017 solicitada por la República de Colombia.** Medio ambiente y derechos humanos. San José: Corte IDH, 2017. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_23_esp.pdf. Acesso em: 20 abr. 2023.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021 solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.** Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género. 2021. [S. l.]: Corte IDH, 2021b. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf. Acesso em: 20 abr. 2023.

MAC-GREGOR, Eduardo Ferrer. Reflexiones sobre el control difuso de convencionalidad. **Opus Magna: Constitucional Guatemalteco**, t. 3, p. 291-333, 2011. Disponível em: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/27751.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.** [S. l.]:ONU, 2023. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 20 abr. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **110th Session of the International Labour Conference**. [S. l.]:OIT, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/lang--en/index.htm>. Acesso em: 20 abr. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho Decente**. [S. l.]:OIT, 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 20 abr. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Transitioning from the informal to the formal economy**. Geneva: International Labour Office, 2013. Report V (1). International Labour Conference – 103rd session 2014. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_218128.pdf. Acesso em: 24 ago. 2023.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (ESPAÑA). Sentencia STC 140/2018, de 20 de diciembre 2018. **Boletín Oficial del Estado**, Madrid, n. 22, p. 7034-7079, 25 enero 2019. Disponível em: <https://www.boe.es/boe/dias/2019/01/25/pdfs/BOE-A-2019-957.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2023.

A "NOVA" NR-01 E A AUTOGESTÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: ENTRE A FICÇÃO, A NORMATIVIDADE E A REALIDADE

Guilherme Guimarães Feliciano¹
Paulo Roberto Lemgruber Ebert²

Resumo: O presente artigo pretende demonstrar que a autorregulação e a autogestão do ambiente de trabalho, presentes no cerne da NR-01, não permitem o livre estabelecimento e graduação dos perigos e dos riscos por parte dos empresários na elaboração de seus Planos de Gerenciamento de Riscos. Por intermédio do cotejo da NR-01 com os demais dispositivos do ordenamento jurídico e com as nuances dos casos concretos, demonstrar-se-á que os empresários se encontram, ao revés, imbuídos dos deveres concernentes à estruturação das condições de trabalho e dos fatores de produção de acordo com o direito fundamental à prevenção aos riscos labor-ambientais e aos princípios conformadores da ordem econômica, bem assim em atenção às peculiaridades inerentes aos seus respectivos estabelecimentos. Ao final do artigo, pretende-se ter clara a ideia de que o ordenamento jurídico brasileiro não compactua com a interpretação a propalar que a nova redação conferida à NR-01 pela Portaria SEPRT nº 6.730/2020 teria conferido aos empresários um salvo-conduto para

1 Professor Associado da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP). Pós-Doutor (Universidade de Coimbra), Livre-Docente (Universidade de São Paulo) e Doutor (Universidade de Lisboa, Universidade de São Paulo) em Direito. Juiz do Trabalho (Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região). Titular da Cadeira n. 53 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (ABDT). Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) no biênio 2017-2019. Coordenador-chefe dos Núcleos de Pesquisa e Extensão "O Trabalho além do Direito do Trabalho" e "Meio Ambiente do Trabalho" (DTBS/USP).

2 Doutor em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo - USP. Especialista em Direito Constitucional pela Universidade de Brasília - UnB. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pelo Centro Universitário de Brasília - CEUB. Advogado. Pesquisador-Líder do Grupo de Pesquisas em Meio Ambiente do Trabalho - GPMAT da Faculdade de Direito da USP e pesquisador associado ao Grupo de Pesquisas Constituição, Trabalho e Cidadania da Faculdade de Direito da UnB.

considerar ou deixar de considerar os riscos ocupacionais existentes em seus estabelecimentos segundo seus próprios critérios.

Palavras-chave: meio ambiente do trabalho; autogestão; perigos e riscos ocupacionais. NR-01; prevenção.

INTRODUÇÃO

Em 12 de março de 2020, com a publicação da Portaria SEPRT nº 6.730 no Diário Oficial da União, veio a lume a nova redação da Norma Regulamentadora NR-01, veiculando em seu conteúdo acréscimos significativos em relação à sua versão anterior, cujo teor limitava-se à descrição das diretrizes gerais pertinentes à elaboração e à aplicação da generalidade das normas regulamentadoras. A partir de então, a norma em referência passou a definir, de modo detalhado, o regime de antecipação e prevenção dos perigos e riscos ocupacionais, em substituição ao regramento constante da NR-09.

A ideia-chave que perpassa toda a NR-01 e que orientou, em grande medida, sua edição, faz-se representada pelo *gerenciamento de riscos ocupacionais*, pelo qual caberia aos próprios empresários, na condição hipotética de plenos conhecedores das situações e dos cotidianos peculiares aos seus respectivos estabelecimentos, não apenas a autodescrição dos perigos ali existentes, como também a autofixação dos graus de risco presentes nos ambientes de trabalho por eles administrados e a autoprevisão das medidas de prevenção a serem implementadas no ensejo de combatê-los em concreto.

Nesse sentido, a nova versão da NR-01, com redação conferida pela Portaria SEPRT nº 6.730/2020, foi assumidamente inspirada nas diretrizes constantes da norma ISO 45001:2018 (Sistema de Gestão de Segurança e Saúde do trabalho). Tal como os demais diplomas emanados da Organização Internacional de Padronização (*International Organization for Standardization - ISO*), a norma técnica em referência busca se firmar perante os agentes econômicos como o padrão formal de qualidade que uma vez assumido e adaptado pelos interes-

sados aos seus processos produtivos, por intermédio de autorregulação, lhes confere certo grau de credibilidade nos mercados em que atuam.

A Norma ISO 45001:2018, por isso mesmo, e seguindo os moldes de seus diplomas congêneres, não contém em seu texto diretrizes substantivas a serem obrigatoriamente replicadas e observadas por seus destinatários nos respectivos procedimentos internos. Ao revés, sua estrutura se limita a indicar que os interessados na certificação deverão elaborar um plano de gestão de riscos adaptado aos seus processos produtivos e operacionais (Capron; Quairel-Lanoizelée, 2010, p. 100-102)

Ou seja, a Norma ISO 45001:2018 não informa e nem impõe aos seus destinatários um modelo rígido de plano de gestão de riscos ocupacionais com conteúdo a ser seguido obrigatoriamente pelos interessados na certificação, senão apenas os mecanismos formais que os planos a serem elaborados deverão observar para assegurar sua operacionalização e sua atualização (p. ex: procedimentos de auditoria interna e externa, oportunidades de melhoria, ações de planejamento, gestão de não conformidades etc.).

Talvez por conta da estrutura eminentemente procedimental que subjaz à generalidade dos diplomas técnicos de padronização qualitativa, muitos dos destinatários da NR-01 vêm compreendendo esta última como a mera reprodução, em sede de diploma jurídico, da Norma ISO 45001:2018, como se estivessem, a partir de sua edição, contemplados por um salvo-conduto jurídico que lhes possibilitaria agir espontaneamente no sentido de (i) identificar e catalogar as fontes de *perigo* existentes em seus estabelecimentos; (ii) graduar os *riscos* deles decorrentes para os trabalhadores e (iii) fiscalizar a observância às diretrizes por eles mesmo fixadas (SESI; CNI, 2020, p. 27).

Desse modo, desde o início da vigência da NR-01, em 3.1.2022, por força da Portaria SEPRT nº 8.873, de 23.7.2021, tem se verificado a formulação de planos de gestão que identificam os *perigos* presentes no ambiente de trabalho e que buscam graduar os *riscos* deles emanados sem qualquer respaldo na realidade, com o intuito deli-

berado de eximir a responsabilidade do empregador ou tomador de serviços pelos eventuais danos decorrentes de acidentes de trabalho ou de doenças ocupacionais e até mesmo de afastar a incidência dos adicionais legais de insalubridade e de periculosidade.

Não há dúvidas de que um modelo integrado, ampliado e sistêmico de gestão de riscos, com nuances de multidisciplinaridade, como se insinua desenhar na “nova” NR-01,³ atende melhor ao objetivo de precaver e prevenir danos à pessoa do que atenderia qualquer modelo monolítico e antiquado de gestão heterônoma de riscos labor-ambientais. Também não se disputa a bondade de um modelo que potencialize os sentidos de autorresponsabilidade dos estratos patronais, notadamente em um país que segue ocupando a quarta posição mundial em acidentes de trabalho com letalidade.⁴ O busílis do problema, no entanto, está além dessa primeira aparência, revelando-se nas próprias construções discursivas que vão ganhando forma e apoio no segmento patronal e nos seus corpos orbitais, pavimentando uma via gerencial que, ver-se-á em poucos anos, será ruínosa para a própria gestão pública da saúde no país.

Nessa ordem de ideias, o presente artigo buscará averiguar em que medida os conceitos pertinentes à autorregulação e da autogestão do ambiente de trabalho presentes no cerne da NR-01 permitem – ou não – o livre estabelecimento e graduação dos perigos e dos

3 A própria Confederação Nacional da Indústria registrou, em documento de 2020 ((SESI; CNI, 2020, p. 9-10), que a normatização vigente antes da Portaria SEPRT nº 6.730/2020 para realizar a gestão de riscos pelas empresas – a NR 9 – “tinha como foco a higiene ocupacional”, sendo certo que “[a] gestão de riscos integrada não era contemplada em uma única norma, considerando, além dos químicos, dos físicos e dos biológicos, os perigos de acidentes com máquinas e equipamentos, perigos de origem elétrica, fatores ergonômicos, entre outros”; por outro lado, “[a] nova NR 1 traz as diretrizes de gestão de riscos ocupacionais a serem adotadas obrigatoriamente pelas empresas brasileiras, de forma harmonizada com as principais normas de gestão de riscos ocupacionais adotadas mundialmente: ABNT NBR ISO 31.000 e ABNT NBR ISO 45.001, da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT)”. Seria, pois, um valioso passo qualitativo para o controle dos acidentes de trabalho e do adoecimento ocupacional.

4 Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (2020), o Brasil ocupa a quarta colocação mundial em mortalidade no trabalho, atrás da China, da Índia e da Indonésia. Entre 2022 e 2020, tivemos média de 8 óbitos a cada 100 mil vínculos de emprego. As menores taxas de mortalidade foram registradas no Japão (1,4 a cada 100 mil), Canadá (1,9 a cada 100 mil) e, entre os países da América do Sul, a Argentina (3,7 mortes a cada 100 mil trabalhadores). (Basílio, 2021)

riscos ocupacionais pelos próprios tomadores de serviços; e, mais, se realmente é possível, tal como propalado em certos meios empresariais, fazer prevalecer os planos de gestão de riscos em relação aos dispositivos do ordenamento jurídico que veiculam os deveres de cunho preventivo e às situações verificadas no plano dos fatos.

Nesse sentido, o tema será abordado sob três vertentes distintas, a saber, as dimensões da *ficção*, a tratar das expectativas empresariais depositadas no conceito de autorregulação que subjaz à nova versão da NR-01, da *normatividade*, a contemplar o elenco das normas de ordem pública concernentes ao tema da prevenção dos perigos e riscos labor-ambientais e, por fim, da *realidade*, a envolver os elementos fáticos que se apresentam nas mais diversas atividades e que circundam os trabalhadores nelas ativados.

Ao final, buscar-se-á delimitar o grau de autogestão e de autorregulamentação efetivamente assegurado na NR-01, à luz de sua interpretação em conjunto com os demais diplomas integrantes do ordenamento jurídico pátrio, bem assim à luz dos elementos fáticos que condicionam seu sentido e alcance nas situações concretas em que se fazem presentes os perigos e riscos ao meio ambiente do trabalho e à integridade dos trabalhadores nele inseridos.

1 A FICÇÃO: A AUTOGESTÃO EMPRESARIAL E A LIVRE INICIATIVA COMO PANACEIAS PARA OS PERIGOS E OS RISCOS OCUPACIONAIS

A compreensão plena da nova versão da NR-01, com redação conferida pela Portaria SEPRT nº 6.730, de 12.3.2020, não prescinde de uma análise à luz do contexto político que inspirou a reformulação de seu texto e, em maior medida, o movimento de revisão das Normas Regulamentares do Ministério do Trabalho. Foi justamente tal pano de fundo o principal elemento gerador da ficção concebida por certa parcela dos agentes econômicos a respeito da pretensa autossuficiência do modelo de gestão ali previsto para o controle dos perigos e riscos labor-ambientais.

De fato, é público e notório que a reformulação das Normas Regulamentares levada a cabo pela então Secretaria de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia durante o governo de Jair Bolsonaro (2019-2023) teve por mote principal o ideário a propalar a “simplificação” das regras impostas aos empresários como medida pretensamente eficaz no ensejo de reduzir os custos operacionais das empresas e de contribuir para o crescimento econômico. No período em referência, as autoridades que conduziam a área econômica propararam com frequência que a revisão do arcabouço normativo de proteção à saúde e segurança no trabalho configurava um dos passos para “retirar o Estado do cangote do cidadão”, conforme expressão cunhada à época.⁵

Partiu-se, portanto, de premissa fundada em uma visão romantizada da autonomia privada e da livre iniciativa que, apesar de remeter ao conceito puro de “*laissez faire*” difundido no século XIX, ainda se mantém enraizada em certa parcela dos agentes econômicos. Segundo ela, o direito deveria se abster do intento de regulamentar a liberdade econômica e a livre conformação dos fatores de produção por parte dos empresários – ainda que sob o propósito de resguardar bens jurídicos concorrentes –, sob pena de inibir as forças produtivas do setor privado e, com isso, acabar por comprometer a própria subsistência da sociedade e dos fundamentos econômicos que lhe confeririam existência (Lopes, 2006, p. 71).

Tal ideário foi, inclusive, o móvel propulsor do diploma legal originário de medida provisória (MP nº 881, de 30.4.2019) que encerra, sob pomposo título, a *Declaração de Direitos de Liberdade Econômica* e que veio a ser, posteriormente, convertida na Lei nº 13.874, de 20.9.2019. Referido texto parte do pressuposto (pueril, diga-se de passagem) de que a ação regulamentar do Estado seria invariavelmente, irracional, por ser o Poder Público “inimigo” da livre iniciativa e de que, por esse

5 Cf, a propósito:
<https://www.diariodoaco.com.br/noticia/0070431-novas-normas-trabalhistas-vaio-gerar-economia-de-r-68-bilhaes-para-empresas>. Acesso em 3.2.2023;
<https://www.metropoles.com/brasil/politica-brasil/bolsonaro-sobre-liberdade-economica-tirar-o-estado-do-cangote-de-quem-produz>. Acesso em 3.2.2023.

motivo, o empresário – representado na figura abstrata do *particular* – deveria ser protegido em suas relações civis, comerciais e trabalhistas.⁶

Sob tal ótica, as medidas de tutela do meio ambiente do trabalho constantes dos diplomas regulamentares não representavam mais do que parte da burocracia custosa imposta pelo Poder Público aos *particulares* que tenderia a inibir a iniciativa empresarial e, conseqüentemente, a expansão econômica. Exatamente por esse motivo, far-se-ia necessário, para os próceres de tal entendimento, retirar o Estado da tarefa concernente à delimitação, em concreto, das diretrizes pertinentes à antecipação e à prevenção dos perigos e dos riscos ocupacionais.⁷

6 Conforme indica a própria exposição de motivos da Medida Provisória em referência: “Liberdade econômica, em termos não-científicos, é a extensão da conquista humana do Estado de Direito e dos direitos humanos clássicos e todas as suas implicações, em oposição ao absolutismo, aplicada às relações econômicas. [...] Existe a percepção de que no Brasil ainda prevalece o pressuposto de que as atividades econômicas devam ser exercidas somente se presente expressa permissão do Estado, fazendo com que o empresário brasileiro, em contraposição ao resto do mundo desenvolvido e emergente, não se sinta seguro para produzir, gerar emprego e renda. [...] Senhor Presidente, propõe-se a adoção de instrumentos diferentes para garantir a eficácia desta iniciativa. Diversas medidas de controle e diminuição do aparelho burocrático buscam aproximar o Brasil do mesmo ambiente de negócios de países desenvolvidos. O objetivo desta Medida Provisória diferencia-se das tentativas do passado por inverter o instrumento de ação, ao empoderar o Particular e expandir sua proteção contra a intervenção estatal, ao invés de simplesmente almejar a redução de processos que, de tão complexos, somente o mapeamento seria desgastante e indigno, considerando que os mais vulneráveis aguardam por uma solução. [...] Assim, dez direitos para situações concretas foram elaborados no corpo de uma Declaração de Liberdade Econômica, com o objetivo de alterar em caráter emergencial a realidade do Brasil. São os direitos do brasileiro contra um Estado irracionalmente controlador. Eles primeiramente afetam relações microeconômicas específicas, que repercutirão macroeconomicamente, especialmente em favor dos mais vulneráveis, por sua expansividade por todos os setores: nada foi enunciado de maneira a privilegiar um em detrimento do outro, como o espírito da verdadeira economia de mercado demanda. [...] Ao mesmo tempo, esse rol também foi selecionado para alterar situações consideradas paradigmáticas, que repercutirão sobre todo o sistema jurídico por inverterem o pressuposto vigente de anti-liberdade e anti-desenvolvimento. Para isso, esse texto será considerado uma norma a ser seguida no direito civil, empresarial, econômico, urbanístico e do trabalho.” (Brasil, 2019).

7 O pronunciamento do então Secretário de Previdência e Trabalho, Rogério Marinho, quando da 97ª Reunião Ordinária da Comissão Tripartite Paritária Permanente, em que se discutiu as propostas de redação para a NR-01, foi exatamente nesse sentido. Em suas próprias palavras: “Rogério Marinho [...] disse que ao longo dos últimos 70 anos o Brasil mudou muito e a normatização de segurança e saúde do trabalhador precisa sem dúvida nenhuma ser atualizada periodicamente, mas a celeridade precisa ser observada para acompanhar a velocidade da modernização do mundo como um todo, que vem passando por uma transformação radical que impacta na sociedade brasileira e num caso especial, as questões previdenciárias, intrinsecamente, são afetadas ao universo trabalhista. Disse que com esse processo, os 210 milhões de brasileiros esperam que se tenha

E assim, sob a vigência de tal ideário, a nova redação da NR-01 foi concebida como a reprodução, em texto de Norma Regulamentadora, das metodologias, dos procedimentos e das formas consagradas na Norma ISO nº 45.001 para a implantação espontânea de programas de gestão dos riscos ocupacionais pelos próprios empregadores e, principalmente, como um diploma capaz de assegurar, por intermédio da autogestão empresarial, a formulação de medidas labor-ambientais de prevenção e controle mais adequadas às peculiaridades de cada estabelecimento, sem prejuízo da efetiva tutela dos trabalhadores.

A partir de então, certa parcela dos empregadores passou a atuar como se o texto da NR-01 tivesse seu sentido e alcance definidos de forma independente em relação ao restante do ordenamento jurídico e como se suas diretrizes lhes assegurassem plena autonomia para procederem à avaliação qualitativa e quantitativa dos perigos e riscos, segundo seus próprios critérios, desde que observassem os requisitos formais previstos na nova versão da Norma Regulamentadora.

O principal vetor para a implementação de tal postura consiste no conceito de *gerenciamento de riscos ocupacionais* estabelecido no item 1.5 da NR-01, que integra, conforme visto, a estrutura central de todo o arcabouço da Norma Regulamentadora. De acordo com o texto desta última, a gestão das potenciais ameaças ao meio ambiente do trabalho e à integridade psicofísica dos trabalhadores seria implementada por intermédio da elaboração do *Plano de Gerenciamento de Riscos (PGR)* que poderia ter por *locus* a própria unidade operacional ou mesmo setores e atividades do estabelecimento, a critério do empregador.

Ainda segundo o texto da NR-1 (itens 1.5.2 e 1.5.3.2.1), o parâmetro para a aferição dos *perigos* e dos *riscos* a serem considerados nos *Planos de Gerenciamento de Riscos* far-se-ia representado pelo rol de atividades classificadas como insalubres, perigosas ou an-

condição mais adequadas para voltar o círculo virtuoso da decisão do empreendedor em empregar trabalhadores e que esses possam desenvolver suas atividades num ambiente digno e com segurança e saúde garantidas. [...] Finalizou informando contar com a comissão para ajudar nessas questões de forma a robustecer o mercado de trabalho, tornando-o mais seguro jurídica e preventivamente, mais ágil, mais eficaz e que ele possa dar condições para que o empreendedor contrate mais trabalhadores, com mais formalização." (Apresentação, 2019)

ti ergonômicas, nos termos das NRs 15, 16 e 17, segundo as condições qualitativas e os limites quantitativos (de tolerância) ali estabelecidos.

Tal parâmetro – diga-se de passagem – constitui um problema de *per se*, pois não só os limites quantitativos fixados especialmente nos anexos da NR-15 para uma série de riscos físicos e substâncias nocivas (p. ex: ruído, frio, poeiras minerais, mercúrio, chumbo, etc.) se encontram, há muito, superados pelas evidências científicas acumuladas nas últimas décadas, como também diversos agentes físicos, químicos, biológicos e ergonômicos consabidamente lesivos ou potencialmente perigosos à saúde humana não se encontram elencados nas NRs 15, 16 e 17 (Ebert, 2015, p. 413-426).

Formuladas tais premissas, o texto da NR-1 estabelece no item 1.5.3.2 que o *Plano de Gerenciamento de Riscos* deve identificar de maneira individualizada os *perigos* e os *riscos* presentes em cada local integrantes dos estabelecimentos ou setores de referência. Note-se que a Norma Regulamentadora define em seu glossário, o *perigo* como a “*fonte com o potencial de causar lesões ou agravos à saúde*” e o *risco ocupacional* como a “*combinação da probabilidade de ocorrer lesão ou agravo à saúde*” decorrentes de uma situação de nocividade real ou potencial.

Como exemplo de *perigo*, segundo a acepção ora formulada, tem-se a situação hipotética de um elevador preso por um cabo cuja força não é capaz de sustentar o peso da cabine. Em tal caso, as deficiências operacionais do equipamento constituem uma ameaça efetiva e concreta à segurança e à integridade de qualquer um que vier a utilizá-lo, pois a ocorrência do evento deletério representado pela *queda* é certa, já que as leis da física não abrem brecha para qualquer possibilidade em contrário.

Valendo-se do mesmo exemplo acima formulado, o *risco* consistiria na probabilidade (maior ou menor) de que o elevador em questão viesse a despencar sobre os indivíduos que eventualmente transitam nas vias situadas abaixo de sua estrutura, vindo a lhes ocasionar danos. Veja-se que, nessa situação hipotética, os sinistros presumivelmen-

te relacionados à queda do equipamento podem ou não acontecer (Oberdiek, 2017, p. 16-17).

Assim, segundo tal distinção conceitual, os *riscos* podem ser mensurados quantitativamente, ao passo que os *perigos* só podem ser constatados em concreto, e não nivelados (Kourilsky; Viney, 2000). Justamente por isso, a NR-01 exige dos empregadores em seus itens 1.5.4.3 e 1.5.4.4 a elaboração de um *Inventário de riscos* contendo (i) o levantamento preliminar dos *perigos* com a identificação precisa de cada fonte geradora e (ii) a avaliação gradativa dos riscos ocupacionais delas decorrentes, com a indicação da respectiva intensidade (baixa, média, alta ou crítica).

Uma vez identificados os *perigos* e mensurados os graus de *risco*, a NR-01 estabelece para os gestores dos estabelecimentos o dever de implementar medidas de prevenção aptas a elidir ou minimizar os riscos ocupacionais, com prioridade para as soluções de proteção coletiva ou, ante sua inexistência ou inviabilidade, por intermédio da adoção de providências administrativas relacionadas à organização do trabalho e, em último caso, através da utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), nos termos do item 1.5.1.1.2.

Ao lado do *Inventário de riscos*, a NR-01 exige dos gestores em seu item 1.5.7.1 a elaboração de um *plano de ação* que deverá conter, em apertada síntese, (i) o elenco das medidas preventivas destinadas a combater os riscos previamente identificados nos locais de trabalho; (ii) os mecanismos de acompanhamento e fiscalização a serem implementadas pelos gestores; (iii) os instrumentos de controle da saúde ocupacional, em alinhamento com a NR-07; (iv) as formas de avaliação dos acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais e (v) a formulação de planos destinados a lidar com situações emergenciais.

A despeito de tais diretrizes, o fato é que o *gerenciamento de riscos* subjacente à NR-01 pressupõe, em seu âmago, que o próprio gestor efetue de forma autônoma o enquadramento das condições existentes em seu estabelecimento como *perigo* ou *risco ocupacional*, segundo a mesma lógica que perpassa a Norma ISO 45.001. Com isto,

parte dos empregadores passou a elaborar seus *Planos de Gerenciamento de Riscos* de modo a desconsiderar a nocividade de certas situações, como se as informações lançadas no documento em referência tivessem o condão de eliminar, no plano fático, a natureza potencialmente lesiva a elas inerentes.

É o que tem se verificado, a título ilustrativo, em algumas plantas frigoríficas que, no intuito de descaracterizar a insalubridade inerente a certas condições laborais (p. ex: exposição a ruído excessivo e a baixas temperaturas) e de eliminar, com isto, o pagamento do respectivo adicional remuneratório, vêm registrando em seus Planos de Gerenciamento de Riscos que o fornecimento de equipamentos individuais de proteção (p. ex: protetores auriculares, juponas, luvas, botas, etc.) eliminaria quaisquer perigos ou riscos inerentes aos respectivos postos de trabalho.

Assim, a partir do momento em que os próprios empregadores desconsideram a existência de determinado perigo ou risco ocupacional em seus *Planos de Gerenciamento de Riscos* e não os incluem no *Inventário de riscos* exigido pela NR-01, deixarão de implementar, por essa mesma lógica, as medidas de antecipação, prevenção e controle destinados ao enfrentamento de tais ameaças, pois, afinal, se as condições nocivas não existem – na óptica dos responsáveis por sua autogestão – não haverá de se cogitar sequer na elaboração de um *plano de ação* para enfrentá-las.

E, com isto, criam-se *Planos de Gerenciamento de Riscos* absolutamente carentes de respaldo na realidade, que não apenas omitem os *perigos* e os *riscos* efetivamente existentes nos estabelecimentos empresariais, como também deixam de estabelecer as medidas de prevenção destinadas a combatê-los, sob o pretenso beneplácito da NR – 01.

É dessa forma, portanto, que a NR – 01 opera no plano da *ficção*, ao incutir nos gestores a ideia de que seu texto consolidaria, em matéria de saúde e segurança do trabalho, a supressão do Estado do *cangote* dos empreendedores e que, portanto, estaria ela a permitir a

plena iniciativa destes últimos em vistas à definição dos perigos e dos riscos existentes nos ambientes por eles controlados, ainda que em desacordo com a realidade.

Porém, como “*o Direito não se Interpreta em tiras*” (Grau, 2006, p. 44) e tampouco tem o condão de “[fazer] *o branco tornar-se preto e o quadrado, redondo*”, a despeito do vetusto adágio romano relacionado à figura da *coisa julgada*, não se pode compreender a NR – 01 sem cotejá-la com os demais elementos integrantes do ordenamento jurídico e, principalmente, com os dados concretos da realidade que, ao fim e ao cabo, integram a própria *norma*. É o que se fará na sequência.⁸

2 A **NORMATIVIDADE: LIMITES E CONDICIONANTES DA AUTOGESTÃO IMPOSTOS PELO ORDENAMENTO JURÍDICO**

Mesmo sob a orientação do positivismo jurídico em sua vertente clássica, a interpretação literal e fragmentada dos dispositivos do ordenamento não figurou em momento algum como a melhor técnica para a extração do sentido e do alcance dos preceitos legais. Nesse sentido, já lecionava Carlos Maximiliano que “*o Direito objetivo não é um conglomerado caótico de preceitos, [constituindo] uma vasta unidade (...) um conjunto harmônico de normas coordenadas*” (Santos, 2011, p. 104).

Com o advento do ideário a propalar a força normativa dos princípios – enfeixado, em grande parte, nas teorias integrantes do chamado *neoconstitucionalismo* surgidas a partir da segunda metade do século XX –, os dispositivos normativos, em sua generalidade, passaram a ter seu sentido e alcance informados pelo conteúdo emanado daquelas diretrizes que contêm “*as matrizes histórico-ideais de todo o ordenamento*” a indicarem “um ponto de referência no passado e [que], ao mesmo tempo, orientam o futuro” (Zagrebelsky, 2005, p. 89-90).

Em um ordenamento jurídico como o brasileiro, que tem em seu cume uma constituição de cariz *dirigente* – isto é, formada por princi-

8 Na dicção latina do brocardo: “*Res iudicata facit de albo nigrum, de quadrata rotundis*”.

pios consagradores de direitos fundamentais dotados de forte significado histórico e por programas político, econômico e social dirigido ao alcance do *bem-estar social* (Canotilho, 2001, p. 30-38), o condicionamento da interpretação dos dispositivos de hierarquia inferior é muito mais do que boa prática hermenêutica, de modo a configurar, efetivamente, imposição decorrente da própria supremacia constitucional.

Já se constata, por isso mesmo, que a autogestão dos *perigos* e dos *riscos ocupacionais* consagrada na NR-01 em sua nova versão encontra condicionantes e limites claros nas diretrizes constitucionais concernentes (i) ao direito dos trabalhadores à proteção contra os riscos ocupacionais (artigo 7º, XXII); (ii) à tutela da saúde (artigos 6º e 196) e (iii) ao direito ao meio ambiente do trabalho adequado (artigos 193, 200, VIII e 225).

Nesse mesmo sentido, a própria Constituição Federal, ao definir os fundamentos da ordem econômica em seu artigo 170, condicionou expresamente o exercício da livre iniciativa e da liberdade econômica ao vislumbre do objetivo de “*assegurar a todos a existencia digna*”, bem como à observância da *função social da propriedade* (inciso III) e à *defesa do meio ambiente* (inciso VI) (Derani, 2008, p. 218-222).

Com efeito, o *direito ao meio ambiente equilibrado*, na forma consagrada pelos artigos 170, VI e 225, *caput*, da Constituição e lido em conjunto com o artigo 200, VIII, abrange todos os aspectos naturais, artificiais e culturais – logo, físicos e imateriais – que circundam os seres humanos e que interferem na sua sadia qualidade de vida, incluindo-se aí aqueles que integram e condicionam o trabalho por eles desempenhado. Nesse sentido, o próprio Supremo Tribunal Federal já teve a oportunidade de reconhecer expressamente que “*a existência digna [...] perpassa necessariamente pela defesa do meio ambiente (art. 170, VI, da CRFB/88), nele compreendido o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII, da CRFB/88)*” (Brasil, 2015).

E como corolário do direito ao *meio ambiente do trabalho equilibrado*, a Constituição Federal consagrou, no seu artigo 7º, XXII, o direito fundamental à “*redução dos riscos inerentes ao trabalho*”, que concre-

tiza, no plano laboral, os princípios jurídico-ambientais da *prevenção*, da *precaução* e da *melhoria contínua* (ou, princípio do “*risco mínimo regressivo*”) (Oliveira, 2011, p. 148) e traduz-se, para os empresários, nos deveres de antecipação, de planejamento e de combate prévio dos riscos labor-ambientais.

Tais deveres demandam, em síntese, a adoção de todas as medidas e instrumentos disponíveis no mercado, de acordo com o estado da técnica, que sejam economicamente viáveis e tecnologicamente aptos a promover a eliminação ou a mitigação das ameaças à vida, à integridade psicofísica e à saúde dos trabalhadores, de modo a *precarer* e *prevenir* a ocorrência de quaisquer vicissitudes (Padilha, 2010, p. 396-399).

O conteúdo institucional do princípio da *prevenção* em seus aspectos labor-ambientais se encontra consolidado, em grande medida, na Convenção nº 155 da OIT que, segundo o entendimento consagrado pelo Supremo Tribunal Federal à luz do artigo 5º, §§ 2º e 3º da Constituição Federal, possui hierarquia supralegal e condiciona, conseqüentemente, a interpretação dos demais diplomas integrantes do ordenamento jurídico, dentre eles, por evidente, a NR-01 (Brasil, 2009).

O texto da Convenção nº 155 da OIT adota uma fórmula baseada no *planejamento* em dois níveis de ação, a saber, (i) no âmbito do *Estado* e (ii) no âmbito da *empresa* e que transcende em muito a singela formulação taxativa de condutas operacionais e de limites de tolerância, por parte das autoridades públicas e o conseqüente dever de observância a tais parâmetros por parte dos empresários.

No que pertine à *ação em nível de empresa*, a Convenção nº 155 se vale amplamente dos princípios reitores do Direito Ambiental (especialmente os da *prevenção*, da *precaução* e do *poluidor-pagador*) para assentar a premissa de que o empresário, na condição de gestor dos meios de produção e dos aspectos materiais e imateriais inerentes à organização do trabalho, é detentor do dever objetivo de antecipar

todos os possíveis riscos a permearem sua atividade econômica e de preveni-los em concreto (Sarlet, 2014, p. 85-87).

Dito de modo mais objetivo, os artigos 16 a 19 da Convenção nº 155 da OIT imputam aos empresários a obrigação de garantir a segurança de seus processos operacionais com relação à integridade psicofísica de seus trabalhadores, bem como de implementar todas as medidas cabíveis, segundo a melhor técnica disponível, para elidir ou minimizar os riscos existentes em seus ambientes de trabalho.

É justamente sob o enfoque imposto pelos artigos 6º, 7º, XXII, 170, III e VI, 193, 196, 200, VIII e 225, da Constituição Federal c/c os artigos 16 a 19 da Convenção nº 155 da OIT que a NR-01 deve ser interpretada, especialmente nas partes em que elenca, entre os deveres impostos ao empregador, (i) a implementação de medidas de prevenção e (ii) a minimização e o controle dos fatores de risco (item 1.4.1) e que estabelece, para as organizações, as obrigações de “*implementar, por estabelecimento, o gerenciamento de riscos ocupacionais em suas atividades*” (item 1.5.3.1) e de realizar o *Inventário de riscos*, com as devidas atualizações (itens 1.7.5.3.2 e 1.7.5.3.3).

Assim, de acordo com a interpretação extraída da análise conjunta dos sobreditos dispositivos, os empresários deverão elaborar os *Planos de Gerenciamento de Riscos* previstos na NR-01 de modo a *mapear, antecipar, reconhecer, prevenir e combater* de modo periódico, regular e efetivo, segundo as melhores técnicas disponíveis, todos os perigos e os riscos ocupacionais existentes em seus respectivos estabelecimentos.

Nesse sentido, os *Planos de Gerenciamento de Riscos* previstos na NR-01, antes de representarem meras obrigações *de meio*, constituem inequívocas obrigações *de resultado*, de modo a exigir-se dos empresários não a singela elaboração formal daqueles instrumentos, mas sim a efetiva aptidão das medidas ali elencadas para antecipar e combater a totalidade dos riscos ocupacionais existentes nos estabelecimentos (Domènech, 2018, p. 534).

Com efeito, como dito alhures (Feliciano, 2021, subseção 3.2.1), extrai-se do próprio art. 2º, *caput*, da CLT, em sua compreensão mais profunda e holística, uma *especial condição de garante* para todo e qualquer empregador (e, por extensão, à grande maioria das empresas tomadoras de serviços, desde que os trabalhadores sejam inseridos nos seus respectivos ambientes de trabalho): para além das responsabilidades derivadas de seu comportamento organizacional, afetas a qualquer sujeito de direitos e obrigações (i.e., daquilo que diga estritamente com a dimensão do consenso ou da interferência indevida com esferas jurídicas alheias, como os terceiros estranhos à empresa ou à organização), **o empregador assume responsabilidades que derivam da dimensão institucional da relação de emprego**⁹, respondendo por todas as lesões que consubstanciarem a realização dos riscos à integridade dos trabalhadores que poderiam ter sido evitadas pelo empregador, *mesmo que não os tenha criado* (os riscos). Tais responsabilidades configuram o que se convencionou denominar, na doutrina civilista, como **deveres acessórios** (ou **anexos**) ínsitos ao

9 Sobre essa dimensão institucional, a despeito das intensas polêmicas doutrinárias, impõe-se compreender, com Renard, que, diversamente do critério histórico que animou o conceito de contrato (= igualdade), a ideia-força da relação de emprego é o da autoridade, ínsita ao conceito de instituição (Renard, 1930, p.95 e ss.); e, para mais, cumpre ver, com Siebert e outros, que todos os predicamentos do Direito Individual do Trabalho derivam aprioristicamente da relação (ou, dir-se-á melhor, da relação pessoal de confiança: “*persönliches Treueverhältnis*”), antes mesmo do consenso, sendo certo que lógicas próprias da dogmática juslaboralista – como a da “*inserção na empresa*” (“*Betriebseingliederung*”) – não se explicam razoavelmente a partir dos fundamentos do direito das obrigações (Siebert, 1935, *passim*). Entre nós, não por outra razão, o art. 442 da CLT dispôs que “[c] ontrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”, visando a compatibilizar, no que fosse juridicamente possível, as teses contratualistas e as teses anticontratualistas que se digladiavam na viragem do século XIX. Daí entendermos, com Hernainz Marques (1969, p.26 e ss.) e outros, ser o Direito do Trabalho “um direito misto, dotado de normas de direito público (sobretudo nos âmbitos do Direito Tutelar e Humanitário do Trabalho) e de normas de direito privado (em especial nos âmbitos do Direito Individual do Trabalho e do Direito Coletivo do Trabalho), mas sempre inseridas em um subsistema imbuído de marcado interesse público, por tutelar essencialmente direitos fundamentais (individuais e sociais) em contextos fático-jurídicos de especial vulnerabilidade da pessoa humana” (Feliciano, 2012, subseção 3.3). O sentido contratual da relação de emprego é, sim, relevante, porque pontificar a contratualidade da relação de emprego é afirmar a liberdade de trabalho (CRFB, art. 5º, XIII); no entanto, as ulteriores projeções dogmáticas, especialmente no campo dos deveres e obrigações, explicam-se sobretudo a partir das óticas anticontratualistas. Não fosse assim, não haveria como se extrair direitos trabalhistas típicos – salários, férias, descansos semanais, FGTS etc. – em favor de quem, p. ex., foi reduzido à condição análoga a de escravo (CP, art. 149), sem um fiapo sequer de consentimento, e viu-se depois resgatado pelas autoridades de fiscalização do trabalho.

contrato (e que, nesse caso, competem ao empregador, por força do contrato individual de trabalho).

Deveres acessórios, com efeito, derivam da ideia de que “o vínculo obrigacional abriga, no seu seio, não um simples dever de prestar, simétrico a uma pretensão creditícia, mas antes vários elementos jurídicos dotados de autonomia bastante para, de um conteúdo unitário, fazerem uma realidade composta” (Cordeiro, 2001, p. 586); deitam raízes, a rigor, no próprio ordenamento jurídico (Direito objetivo), *Independentemente da vontade das partes contratantes e/ou da redução a cláusulas Instrumentais*. Esses elementos jurídicos compreendem, no entendimento de Menezes Cordeiro (2001, p. 603 e ss.), **(a)** os deveres “*In contrahendo*”, que nascem com as negociações pré-contratuais e seguem informando a relação jurídica “enquanto perdure um fenômeno contratual”, como os deveres de proteção, de esclarecimento e de lealdade (sendo certo que alguns deles podem resistir – “sobresistir” – à própria nulidade do contrato);¹⁰ **(b)** os deveres de eficácia protetora de terceiros (no sentido de que “certos contratos compreenderiam, entre os seus efeitos, determinados deveres a cumprir perante pessoas estranhas à sua celebração”); e **(c)** os deveres “*post factum flnitum*” (que subsistem após a extinção da relação obrigacional, como os deveres de não-concorrência).

Nessa linha, especificamente para o Direito do Trabalho, Menezes Cordeiro (1999, p. 397) identifica, como deveres acessórios legais específicos dos empregadores, **(i)** o *dever de respeito* para com o trabalhador (o que evidentemente alcança todas as suas posições jurídico-subjetivas – direitos individuais e sociais – e, em especial, os seus direitos de personalidade, como o direito à dignidade pessoal e à

10 Como é o caso do dever de proteção, no exemplo de Canaris (apud Cordeiro, 2001, p.617): certo antiquário adquire uma velha figura de madeira que é do interesse de colecionador conhecido seu e, em ligação telefônica, propõe-lhe a venda, com imediato aceite; mas, quando o colecionador ingressa na loja do antiquário para retirar o objeto e pagar-lhe o preço, sofre acidente por culpa de um empregado do estabelecimento. Ainda que depois se descubra que a figura de madeira fora destruída em um incêndio, antes mesmo de chegar ao antiquário (e antes do telefonema) – o que levaria à nulidade do contrato de compra e venda, por impossibilidade de fato (na Alemanha, BGB, §306; no Brasil, CC, art. 104, II, “a contrario”) –, o “vendedor” (i.e., o antiquário) responderá pela violação do seu dever acessório de proteção em relação ao colecionador que compraria a figura.

integridade física); **(ii)** o *dever de qualidade de vida*, no sentido de que o empregador “deve proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral”; **(iii)** o *dever de formação profissional*; **(iv)** o *dever de indenizar* por acidentes de trabalho e doenças ocupacionais; e **(v)** o *dever de facilitar as atividades sindicais*.

Esses deveres, outrossim, independem do próprio fato do trabalho, impondo-se ao empregador até mesmo em contextos de suspensão ou interrupção do contrato individual de trabalho, como nos casos de greve. Resta claro, pois, que, em relação aos empregadores, os deveres acessórios são significativamente *amplificados*, ora como deveres acessórios legais específicos (caso do Brasil, de Portugal e da França, como respectivamente revelam, *e.g.*, os artigos 154 a 200 da CLT, o art. 127º do Código do Trabalho português e os arts. L4121-1 a L4121-5 do *Code du Travail* francês), ora como deveres acessórios abstratamente positivados (Itália), ora, ainda, como derivações de conceitos jurídicos indeterminados (boa-fé objetiva, princípio da proteção etc.). Em todo caso, porém, a amplificação justifica-se por três fundamentos principais:

(a) em razão dos poderes hierárquicos que jurídica e naturalmente lhe competem (*i.e.*, para *limitá-los*), mercê da legislação em vigor, por um lado, e, por outro, de fatores socioeconômicos como a potencial alienidade do empregado, a sua dependência econômica e a própria necessidade de “concretização” dos conteúdos do trabalho pelo empregador;

(b) em razão da presuntiva hipossuficiência econômica do empregado (e, portanto, de sua vulnerabilidade juridicamente “estereotipada”, desequilibrando a “*par conditio*” contratual em termos substantivos); e

(c) em razão da proteção institucional que a ordem jurídico-constitucional conferiu ao trabalho humano (inclusive em face da livre iniciativa, no contexto da ordem econômica brasileira).

Nessa ordem de ideias, resta claro que os deveres acessórios do empregador abrangem, inexorável e necessariamente, o *dever de*

Indenidade em relação aos seus empregados; e que, ademais, esse dever adquire os seus contornos mais intensos, extensos e dramáticos em seara labor-ambiental. Daí que – seguindo a linha hermenêutica a preconizar a coerência e a unidade de sentido emanadas do Direito objetivo – temos por certo que a omissão dos empresários quanto ao reconhecimento, a catalogação e a prevenção dos perigos e dos riscos ocupacionais em seus respectivos Planos de Gerenciamento de Riscos redundará, invariavelmente, na classificação de tal postura como suposto de *poluição* – que, no ordenamento jurídico pátrio configura um risco proibido – e no enquadramento dos respectivos gestores labor-ambientais na figura jurídica do *poluidor*, por força do artigo 3º, III e IV da Lei nº 6.938, de 1º.8.1981 (Feliciano, 2021, p. 255-256).

Na condição jurídica de *poluidores*, serão os empresários em questão – também por imposição legal expressa (artigos 927, parágrafo único, do Código Civil e 14, § 1º, da Lei n 6.938/81) e conforme respaldado pelo Supremo Tribunal Federal no Tema nº 932 de Repercussão Geral – objetivamente responsáveis pela reparação dos danos patrimoniais e extrapatrimoniais experimentados pelos trabalhadores em decorrência da inobservância aos deveres de prevenção e de antecipação efetiva dos riscos ocupacionais em seus Planos de Gerenciamento de Riscos.¹¹ Não caberá, pois, discutir a “culpa” do empregador (pessoa física ou jurídica) e/ou de seus prepostos.

Conseqüentemente, diante da estrutura assumida pelo ordenamento jurídico pátrio e das interconexões de sentido que permeiam os dispositivos hierarquicamente dispostos na Constituição Federal, na Convenção nº 155 da OIT, na Lei nº 6.938/81 e na própria NR-01, não há como prosperar a interpretação ventilada por certa parcela do setor empresarial, a enxergar nesta última normativa um salvo-conduto para a elaboração de *Planos de Gerenciamento de Riscos* em des-

11 “O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador pelos danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade.”

consideração aos *perigos e riscos ocupacionais* efetivamente existentes nos respectivos estabelecimentos.

No plano da *normatividade*, portanto, a NR-01 deve operar com alinhamento às diretrizes emanadas do ordenamento jurídico que apontam, em abstrato, para o reconhecimento, a precaução e a prevenção dos riscos efetivamente existentes nos estabelecimentos empresariais, vedando-se aos respectivos gestores a elaboração de *Planos de Gerenciamento de Riscos* em desacordo total ou parcial com a realidade, sob pena de enquadramento no conceito legal de *poluidor* (Lei 6.938/1981, art. 3º, III e IV), com a materialização de todas as consequências jurídicas daí decorrentes.

3 A REALIDADE: OS RISCOS LABOR-AMBIENTAIS NA DIMENSÃO DA EXISTÊNCIA EM CONCRETO

O desvelamento do sentido e do alcance dos dispositivos da NR-01 não se basta com a sua análise à luz dos princípios positivados na Constituição Federal e das diretrizes emanadas dos demais dispositivos do ordenamento jurídico, notadamente a Convenção nº 155 da OIT, o artigo 927, parágrafo único, do Código Civil e a Lei nº 6.938/81.

De fato, o cotejo sistemático referenciado no tópico anterior entre os enunciados da NR-01 e os dispositivos correlatos do ordenamento jurídico permite ao intérprete constatar, em abstrato, o sentido que subjaz aos preceitos ali constantes a respeito da prevenção dos *perigos e dos riscos ocupacionais* e da elaboração apropriada dos respectivos planos de gerenciamento.

No entanto, a leitura conjunta dos dispositivos em referência não permite, por si só, o desvelamento dos comandos que tais preceitos determinam em concreto aos empresários na elaboração de seus *Planos de Gerenciamentos de Risco* e, de modo mais amplo, na implementação das medidas de antecipação e de prevenção em cada situação apresentável na prática. Para tanto, faz-se necessário proceder à análise dos textos normativos à luz dos elementos extraídos da dimensão

fática onde o gestor estrutura seu estabelecimento e onde os perigos e os riscos específicos se manifestam, efetivamente. Tem-se, exatamente aí, a dimensão da *realidade*.

Já há muito se sabe que para vivificar o Direito nas situações reais manifestadas sob os mais diversos contextos, não pode ele prescindir da função interpretativa a ser exercida em sua plenitude por seu aplicador. É tal atividade que vai aferir, concretamente, se o dispositivo ou o conjunto de preceitos em questão terão incidência nas hipóteses e, em caso afirmativo, qual seu significado à luz dos traços fáticos e jurídicos que conformam a situação concreta (Ferrara, 1933, p. 80-97).

Os dispositivos legais, em sua literalidade, não passam de textos, e como tal, não têm a capacidade de antecipar todos os significados passíveis de serem desvelados a partir de sua entrada em vigor e a partir do momento em que passam a ser aplicados em concreto. O máximo que se pode esperar de textos normativos é a definição de um *programa*, a conter, sob a forma de linguagem, as expectativas do legislador e de um âmbito, a compreender, também em elementos textuais, o recorte da realidade cuja regulamentação é pretendida (Müller, 2005, p. 40-42).

O resultado efetivo da incidência dos dispositivos legais ao caso concreto, é um dado que só pode ser extraído a partir da atividade interpretativa no sentido de perquirir a aplicabilidade do texto legal (do *programa* e do âmbito da norma) às hipóteses sob exame, bem assim o efetivo significado do dispositivo em questão à luz dos dados extraídos da realidade (*norma de decisão*) (Müller, 2005, p. 48-50).

Assim, a NR-01, ao exigir dos empresários em seu item 1.4.1 a antecipação e a prevenção de todo e qualquer risco ocupacional que decorre dos perigos existentes nos locais por eles administrados, configura, justamente, o mandamento jurídico no sentido de que todas as condições potencialmente nocivas ao meio ambiente laboral e à integridade psicofísica dos trabalhadores peculiares a cada estabelecimento sejam levadas efetivamente em consideração por ocasião da elaboração dos respectivos *Planos de Gerenciamento de Riscos*.

De fato, ante a diversidade de condições de trabalho existentes nas mais variadas atividades ocupacionais afigura-se impossível para o Direito Objetivo efetuar a previsão em abstrato de todos os potenciais riscos ocupacionais a elas inerentes, bem assim das medidas pertinentes de prevenção, malgrado a existência das outras trinta e seis Normas Regulamentares setoriais. Portanto, caberá aos empresários, na condição de aplicadores da NR-01, promover o enquadramento das situações peculiares inerentes aos seus estabelecimentos no comando genérico do item 1.4.1, de modo a estabelecer as medidas de antecipação e de combate adequadas ao enfrentamento dos perigos e dos riscos especificamente relacionados às suas atividades e às suas peculiaridades operacionais (Carvalho Netto, 2004).

Imagine-se, nesse sentido, do exemplos significativamente diferentes tanto no que concerne aos setores econômicos, quanto à natureza das atividades neles desempenhadas, quais sejam, (i) um frigorífico destinado ao abate e ao processamento de bovinos, em que há contato com vísceras e carcaças de animais durante todo o processo produtivo e (ii) uma corretora de valores mobiliários, com atuação no mercado financeiro, dividida em estações particulares de trabalho (bairros), onde os trabalhadores permanecem em constante contato com seus colegas e com as chefias e onde são submetidos a intensa cobrança por produtividade (metas de desempenho) com relação às contas que administram.

No primeiro exemplo, um dos riscos mais significativos que perpassam todo o processo produtivo, faz-se representado pelo contato com material biológico (vísceras, carcaças, tecidos, sangue, dejetos, etc.) contaminado com microorganismos causadores de doenças (p. ex: brucelose, tuberculose e afecções cutâneas), ainda que o respectivo frigorífico possua em suas dependências um serviço dedicado à inspeção macroscópica dos animais abatidos. Na hipótese em concreto, os dispositivos da NR-01 impõem aos empresários, em primeiro lugar, o reconhecimento efetivo da presença de tais riscos em todos os setores operacionais e, em segundo lugar, a implementação de medidas de administração e organização, bem assim de proteção

coletiva e individual destinadas a elidir ou ao menos minimizar tais ameaças à saúde humana.

No segundo exemplo, pode-se imaginar os possíveis riscos de ordem psicossomática representados pela cobrança excessiva de metas, aliada à sobrecarga de trabalho exigida para o alcance de tais resultados, à privação do lazer e do convívio sócio-familiar, bem como à instauração de situações associadas à figura do assédio moral organizacional, em razão da institucionalização das pressões por resultados e de relações interpessoais nocivas (Barreto, 2013, p. 18-19).

Em tal hipótese, a empresa se encontra imbuída, por força dos itens 1.4.1, 1.5.4.3, 1.5.4.4 e 1.5.3 da NR-01, do dever de reconhecer tais fatores relacionados à organização de seus fatores de produção como efetivos *perigos*, capazes de gerar, como *riscos ocupacionais*, o aparecimento de doenças psicossomáticas (p. ex: depressão, síndrome de *Burnout*, transtornos de ansiedade, etc.) nos trabalhadores a eles expostos e de implementar medidas de ordem administrativa e organizacional no ensejo de preveni-los e combatê-los, sempre em atenção aos avanços provenientes da psicologia e da sociologia do trabalho (Ehrenberg, 2000, p. 233-235).

Como exemplos das medidas impostas em concreto pelos referidos itens da NR-01, destaca-se o dever de abstenção, imposto aos empresários, quanto à utilização de metodologias destinadas ao incremento do desempenho dos trabalhadores potencialmente lesivas à integridade psicofísica destes últimos, tais como aquelas que integram o elenco da *gestão gerencialista* (Gaulejac, 2007), e que propagam, dentre outras, (i) a publicização de *rankings* de desempenho; (ii) o estímulo à competição entre indivíduos e equipes; (iii) a aplicação de penalidades e de punições vexatórias; (iv) a imposição de metas abusivas; (v) o estímulo à supressão dos tempos de repouso, lazer e convívio sóciofamiliar e (vi) o incentivo à *hiperconectividade* e à confusão entre os períodos de trabalho e de vida privada.

Tanto no primeiro exemplo, quanto no segundo, não há no ordenamento jurídico pátrio quaisquer dispositivos que estabeleçam de

modo literal e abstrato para os empresários os deveres de inserir em seus respectivos Planos de Gerenciamento de Riscos as situações hipotéticas ora narradas e as medidas a elas correlatas. O que há é o *programa* da NR-01 e de seus dispositivos que, contrastado com as situações fáticas de aplicabilidade – isto é, seu *âmbito* – indicam aos aplicadores as soluções a serem implementadas no ensejo de antecipar e prevenir os riscos concretos que se apresentam. O produto final desse cotejo entre o *programa* e o *âmbito* do dispositivo em referência é, exatamente, a *norma* dele emanada para o caso concreto (Müller, 2005, p. 40-51).

Eis aí, portanto, o plano da *realidade* que exige dos aplicadores da NR-01 a consideração plena dos elementos fáticos presentes em seus respectivos estabelecimentos na formulação dos Programas de Gerenciamento de Riscos e na inventariança dos *perigos* e dos *riscos ocupacionais*, para além da formulação de soluções adequadas para a antecipação e a prevenção destes últimos em função das peculiaridades que caracterizam, em concreto, os ambientes laborais por eles geridos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A formulação de Planos de Gerenciamento de Riscos em desalinhamento com as diretrizes de prevenção aos riscos labor-ambientais positivadas em dispositivos de hierarquia superior (artigos 6º, 7º, XXII, 170, III e VI, 193, 196, 200, VIII e 225, da Constituição Federal; artigos 16 a 19 da Convenção nº 155 da OIT; artigos 3º e 14, § 1º da Lei nº 6.938/81 etc.), e/ou desatentos à própria realidade labor-ambiental (na concretude dos perigos e riscos verificáveis nos estabelecimentos empresariais e em seu entorno funcional), não se justifica à luz do ordenamento jurídico brasileiro. É o que se extrai, no campo hermenêutico, da inserção da NR-01 em um sistema legal dotado de coerência, resultante da sua organização em torno de normas-princípios e da sua imprescindível compreensão à luz dos dados emanados das situações

concretas; tudo isso para se obter, afinal, a configuração definitiva da *norma de regência* do caso específico.

De fato, à luz dos elementos integrantes dos planos da *normatividade* e da *realidade* – que permeiam, impreterivelmente, as atividades de interpretação e de aplicação dos preceitos jurídicos –, a autorregulação e a autogestão dos perigos e dos riscos labor-ambientais, na forma preconizada pela NR-01, deve ser orientada (i) pelos deveres emanados dos sobreditos dispositivos no sentido de mapear, antecipar, reconhecer, prevenir e combater, de modo periódico, regular e efetivo, segundo as melhores técnicas disponíveis, todas as potenciais ameaças existentes em seus respectivos estabelecimentos; e também (ii) pela formulação de soluções adequadas ao enfrentamento efetivo dos riscos ocupacionais que se ali se apresentam em concreto.

Logo, a interpretação corrente em certos nichos empresariais, a propalar o livre estabelecimento e graduação dos perigos e dos riscos ocupacionais pelos próprios empresários, com hipotético respaldo nos primados da liberdade econômica e da livre iniciativa e no próprio texto da NR-01, só pode subsistir no plano da *ficção*. É, a propósito, o mesmo plano ficcional onde amiúde se crê que as diretrizes regentes da ordem econômica estabelecem como prioridades, para os governos de ocasião, a suprema tarefa de “*retirar o Estado do cangote do cidadão.*”

A autorregulação e a autogestão das medidas de prevenção aos perigos e riscos labor-ambientais, se realmente derivam do novo texto da NR-01, não se põem, em absoluto, com esse impreciso sentido de facultar aos empresários a elaboração meramente formal dos seus Planos de Gerenciamento de Riscos, liberando-se das suas responsabilidades civis, penais, trabalhistas e administrativas com a burocrática elaboração de um ou mais documentos. Os Planos de Gerenciamento de Risco são, ao revés, mecanismos confiados pelo ordenamento jurídico aos gestores de riscos labor-ambientais – empregadores e tomadores de serviços – com o propósito de ensejar a estruturação das condições de trabalho e a organização dos fatores de produção de acordo com as normas-princípios ínsitas ao Direito Ambiental do

Trabalho – prevenção, precaução, sustentabilidade, informação, cooperação, melhoria contínua (ou “risco mínimo regressivo”), interdisciplinaridade, poluidor-pagador etc. –, as regras legais e convencionais que delas se derivam e, mais, em atenção às peculiaridades inerentes aos seus respectivos estabelecimentos e atividades.

O debate, portanto, não pode se (con)centrar nas “liberdades” do agente econômico, mas nas suas *competências* (o que envolve, inapelavelmente, o seu rol de obrigações e deveres – inclusive acessórios –, independentemente do que se possa declarar ou consensuar). E, “*mutatis mutandis*”, como lembrava o saudoso Caio Tácito (2013, p. 202 e ss.), “competência não é um cheque em branco”.

REFERÊNCIAS

APRESENTAÇÃO de demandas. In: COMISSÃO TRIPARTITE PARITÁRIA PERMANENTE, 97., 2019, Brasília. **Anais [...]** Brasília: SPREV, 2019. Disponível em: 97_reuniao_ordinaria_04_e_05_06_2019.pdf (www.gov.br). Acesso em: 21 ago. 2023.

BARRETO, Margarida. Assédio moral: trabalho, doenças e morte. In: MAENO, Maria *et al.* **Compreendendo o assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: Fundacentro, 2013.

BASÍLIO, Patrícia. Brasil é 2º país do G20 em mortalidade por acidentes no trabalho. **G1**, [S. l.], 01 maio 2021. Economia. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/05/01/brasil-e-2o-pais-do-g-20-em-mortalidade-por-acidentes-no-trabalho.ghtml>. Acesso em: 01 set. 2023.

BRASIL. Presidência da República. Lei n. 13.874, de 20 de setembro de 2019. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, v. 159, n.179, p. 1, 20 set. 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13874.htm. Acesso em: 21 jul. 2023.

BRASIL. Presidência da República. Lei n. 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, v. 119, n.167, p. 16509, 2 set. 1981. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 21 jul. 2023.

BRASIL. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Portaria n. 6.730, de 9 de março de 2020. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, v. 58, n.54, p. 17, 12 mar. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-6.730-de-9-de-marco-de-2020-247538988>. Acesso em: 21 jul. 2023.

BRASIL. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Portaria n. 8.873, de 23 de julho de 2021. Prorroga o prazo de início de vigência das Normas Regulamentadoras nº 01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais; nº 07 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO; nº 09 - Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos; e nº 18 - Condições de Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção, bem como de subitens específicos da nº 37 - Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, v. 62, n.139, p. 75, 26 jul. 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-8.873-de-23-de-julho-de-2021-334083465>. Acesso em: 21 jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Acórdão proferido no Recurso Extraordinário nº 664.335/SC. Relator: Ministro Luiz Fux. **Diário da Justiça**: Brasília, DF, 12 fev. 2015.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Acórdão proferido no Recurso Extraordinário nº 466.343. Relator: Ministro Cezar Peluso. **Diário da Justiça**: Brasília, DF, 5 jun. 2009.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Constituição dirigente e vinculação do legislador**. 2. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2001.

CAPRON, Michel; QUAIREL-LANOIZELÉE. Françoise. **La responsabilité sociale d´entreprise**. Paris: La Découverte, 2010.

CARVALHO NETTO, Menelick. A hermenêutica constitucional sob o paradigma do Estado Democrático de Direito. In: OLIVEIRA, Marcelo Andrade Cattoni de. **Jurisdição e hermenêutica constitucional no Estado Democrático de Direito**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004

CORDEIRO, António Manuel da Rocha e Menezes. **Da boa fé no direito civil**. Coimbra: Almedina, 2001.

CORDEIRO, António Manuel da Rocha e Menezes. **Manual de direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 1999.

DERANI, Cristiane. **Direito ambiental econômico**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

DOMÈNECH, Carlos Hugo Preciado. **Teoría general de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo**. Pamplona: Aranzadi, 2018.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. A presunção juris tantum dos limites de tolerância fixados na NR-15: o caso emblemático do mercúrio. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães et al. **Direito Ambiental do Trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2015. V. 2.

EHRENBERG, Alain. **La fatigue d´être soi: depression et société**. Paris: Odile Jacob, 2000.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2012.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Responsabilidade civil no meio ambiente do trabalho: nexos causal, normativo e teoria da imputação objetiva**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021.

FERRARA, Francesco. **Interpretação e aplicação das leis**. Tradução: Manuel A. D. Andrade. Coimbra: Arménio Amado, 1933

GAULEJAC, Vicent de. **Gestão como doença social:** ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Tradução: Ivo Storniolo. 3. ed. Aparecida, SP: Ideias & Letras, 2007. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/330719/mod_resource/content/1/Gaulejac%202007%20Gest%C3%A3o%20como%20doen%C3%A7a%20social.pdf. Acesso em: 21 jul. 2023.

GUARANYS, Marcelo Pacheco dos; MORO, Sergio Fernando; FRANÇA, Renato de Lima. [**Exposição de Motivos da Medida Provisória nº 881, de 30.4.2019**]. 7 p. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Exm/Exm-MP-881-19.pdf. Acesso em: 21 jul. 2023

GRAU, Eros Roberto. **Ensaio e discurso sobre a interpretação/aplicação do direito**. 5. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2006.

HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. **Tratado elemental de derecho del trabajo**. 10. ed. Madrid: Instituto de Estudios Políticos, 1969.

KOURILSKY, Philippe; VINEY, Geneviève. **Le principe de précaution**. Paris: Odile Jacob, 2000.

LOPES, Ana Frazão de Azevedo. **Empresa e propriedade:** função social e abuso de poder econômico. São Paulo: Quartier Latin, 2006.

MÜLLER, Friedrich. **Métodos de trabalho do Direito Constitucional**. Tradução: Peter Naumann. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

OBERDIEK, John. **Imposing risk:** a normative framework. Oxford: Oxford University Press, 2017.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

RENARD, Georges. **La théorie de l'institution:** essai d'ontologie juridique. Paris: Sirey, 1930.

SANTOS, Carlos Maximiliano Pereira dos. **Hermenêutica e aplicação do Direito**. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Princípios de direito ambiental**. São Paulo: Saraiva, 2014.

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA; CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **NR-1: comentários ao novo texto**. Brasília: SESI; CNI, 2020.

SIEBERT, Wolfgang. **Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit**. Hamburg: Hanseatische Verlagsanstalt, 1935.

TÁCITO, Caio. **Direito administrativo**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

ZAGREBELSKY, Gustavo. **Historia y Constitución**. Tradução: Miguel Carbonell. Madri: Trotta, 2005.

O DIREITO SOCIOAMBIENTAL SOB AS ÓTICAS DOS ACIDENTES DE TRABALHO AMPLIADOS, DA PROTEÇÃO AOS TRABALHADORES E ÀS POPULAÇÕES VULNERÁVEIS E DO DIREITO À MEMÓRIA

Alessandro Santos de Miranda¹

Resumo: O presente estudo, utilizando-se do método dedutivo com abordagem qualitativa a partir de levantamento bibliográfico e documental, parte da premissa do meio ambiente equilibrado e essencial à sadia qualidade de vida como direito constitucional basilar da transversalidade do Direito Socioambiental, o qual impõe a interdependência entre trabalho, saúde e meio ambiente, notadamente sob a ótica dos acidentes de trabalho ampliados - cujo histórico deve ser investigado e registrado em respeito à memória das vítimas - visando à sensibilização dos atores sociais para adoção de um olhar interdisciplinar voltado à proteção dos trabalhadores, das populações vulneráveis e do ecossistema, conferindo concretude máxima à justiça socioecológica.

Palavras-chave: transversalidade do direito socioambiental; interdependência entre trabalho, saúde e meio ambiente; acidentes de trabalho ampliados; proteção aos trabalhadores, às populações vulneráveis e ao ecossistema; direito fundamental à memória.

1 Procurador Regional do Trabalho lotado na Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região - DF/TO (desde 2017). Secretário Nacional dos 22º e 23º Concursos para Provisão de Cargos de Procurador(a) do Trabalho (2022/2024). Coordenador de Correções e Inspeções da Corregedoria Nacional do Conselho Nacional do Ministério Público - CNMP (2019/2021). Secretário de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho - MPT (2017/2019). Procurador-Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região - PRT-10 (2013/2017). Coordenador Nacional da Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente de Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora - Codemat (2005/2010). Mestre em Direito Constitucional pela Universidade de Sevilha, Espanha (2012). Email: alessandro.santos@mpt.mp.br.

1 ACIDENTES DE TRABALHO AMPLIADOS

Os graves impactos sofridos pela sociedade e pelo ecossistema em decorrência de diversos acidentes de trabalho ampliados, bem como a maior repercussão e compreensão das questões ambientais levaram a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a adotar a Convenção nº 174, a qual foi promulgada no país por meio do Decreto nº 4.085/2002 para enfrentamento de seus efeitos deletérios ao trabalho, à saúde, à vida e ao meio ambiente, de forma a minimizar ou eliminar os danos devastadores às presentes e futuras gerações.

Entretanto, estas sequelas negativas ainda não foram suficientes para promover a necessária sensibilização acerca da complexidade da questão socioambiental, a qual engloba fatores de saúde pública, sociais, econômicos, técnicos e políticos, bem como para estimular a atuação interinstitucional coordenada e participativa que reconheça, em sua integralidade, a intersecção entre trabalho, saúde e meio ambiente.

Esta interdependência entre trabalho, saúde e meio ambiente ganhou imponência constitucional quando se dispôs que a colaboração para proteger o meio ambiente, inclusive o laboral, é atribuição essencial do Sistema Único de Saúde (SUS), de modo a contemplar todos os interesses humanos (Brasil, [2022], art. 200, inc. VIII, Constituição Federal).

Acidentes de trabalho ampliados^{2e3} são eventos anormais e súbitos com impactos sanitário, social e ecossistêmico que ocorrem nos ambientes laborais (instalações de produção, transformação, manipulação, utilização, descarte e armazenamento ou mesmo durante

2 Adotar-se-á a terminologia acidentes de trabalho ou laborais ampliados, pois o termo constante na Convenção nº 174 (Organização Internacional do Trabalho, 1993) (acidentes industriais maiores ou acidentes maiores), bem como em outros idiomas (major accidents ou accidents majeurs) remetem à equivocada conclusão da existência de acidentes de menor gravidade.

3 A utilização do termo acidente decorre de sua habitualidade na literatura jurídica. Entretanto, pondera-se que acidente tende a expressar uma visão de evento fortuito, sem causas ou responsabilidades, desnaturalizando a ocorrência do episódio, ideia contraposta à defendida neste estudo.

o transporte de produtos) e que se destacam negativamente pelo potencial de gravidade ocasionando danos simultâneos à saúde física e mental humana, ao meio ambiente (nele compreendido o do trabalho) e à própria vida, podendo causar grande número de óbitos, lesionados ou adoecidos.

As consequências decorrentes desses eventos podem ultrapassar os limites territoriais da atividade econômica (interna e externamente) atingindo, em termos quantitativos, igualmente trabalhadores e comunidades vulneráveis, impactando todo o ecossistema e as populações circunvizinhas (agricultores, indígenas, quilombolas, ribeirinhos, pescadores, entre outras) devido ao potencial para dispersão ambiental de longo alcance.

Os resultados podem ser agudos, também, quanto aos limites temporais (imediatos ou a longo prazo), com possíveis efeitos intergeracionais (a persistência, a bioacumulação e os efeitos adversos à saúde podem ocasionar teratogênese, carcinogênese, mutagênese, além de outros danos aos seres humanos e ao bioma atual e futuro).

O desfecho dessas tragédias crônicas são trabalhadores e populações vulnerabilizadas em sua saúde, segurança e dignidade, além de passivos ambientais de extensão considerável, de modo que não se deve tolerar práticas organizacionais de irresponsabilidade social corporativa resultantes da internalização dos lucros e da externalização dos prejuízos compartilhados por toda a sociedade.

De acordo com Freitas, Porto e Machado (2000) e Lacaz, Porto e Pinheiro (2017), as incertezas quanto aos efeitos sobre a saúde e o meio ambiente podem provocar impactos sociais e psicológicos sobre os trabalhadores e as populações periféricas aos centros urbanos expostas, deixando-os sob severa pressão psicológica, promovendo traumas, insegurança e instabilidade social, em especial considerando sua marginalização quanto ao acesso a bens, serviços e informações.

Some-se a isso o fato de estados, municípios e comunidades próximas terem um sistema econômico pouco diversificado e dependente economicamente, focado nos benefícios imediatos decor-

rentes da oferta de emprego e recolhimento de impostos, o que leva a uma aceitação passiva dos graves impactos socioambientais e dos riscos advindos desses empreendimentos, esgarçando ainda mais o cotidiano das vítimas. Para Botelho, Faria, Mayr e Oliveira (2021), trata-se de violência estrutural, conceito adotado para dar visibilidade a uma forma de sofrimento causado pelo empreendimento poluidor e pela ausência estatal na fiscalização.

Como exemplos no plano nacional, registra-se a grande contaminação do lençol freático nas proximidades do rio Atibaia, em Paulínia/SP (1994), por diversos agrotóxicos, sendo o Caso Shell/Basf (Brasil, [2007]).⁴ um paradigma de êxito na atuação e na reparação dos direitos individuais e coletivos envolvendo cerca de 600 pessoas (trabalhadores, ex-trabalhadores e suas famílias). As tragédias ocupacional-ambiental de Mariana/MG (2015) e Brumadinho/MG (2019) culminaram em ondas de efluentes e sedimentos de minérios que avançaram de forma impactante sobre os obreiros enquanto trabalhavam, bem como em direção às comunidades adjacentes e aos biomas do entorno e de outras localidades, ceifando de imediato a vida de cerca de 300 pessoas, além de provocar prejuízos incalculáveis para as populações afetadas.

Enumeram-se, ainda, o acidente ocorrido na plataforma semisubmersa de produção de petróleo P-36, da Petrobrás (2001), na Bacia de Campos/RJ, a qual naufragou, levando a óbito 11 integrantes da equipe de emergência, além da explosão de oleoduto da mesma empresa na Vila Socó, em Cubatão/SP (1994), provocando incêndio de grandes proporções que atingiu a área residencial periférica enquanto seus moradores dormiam, culminando em mais de 500 óbitos. Em Pojuca/BA (1983) o descarrilamento de um comboio ferroviário transportando combustíveis resultou em explosão e incêndio, provocando a morte de 43 pessoas, além de grande número de lesionados e desabrigados. Ainda, houve vazamento de amônia nas instalações de empresa em São Paulo/SP (1998), exigindo-se a evacuação da população vizinha e de trabalhadores da indústria próxima, sendo perceptível a conta-

4 Ação Civil Pública nº 0022200-28.2007.5.15.0126 ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em Campinas/SP em face de Shell Brasil Ltda. e Basf S.A (Brasil, [2007]).

minação da vegetação até uma distância de 800 metros além do empreendimento poluidor.

Diante da gravidade desses eventos, as atividades econômicas que revelam potenciais riscos desse jaez demandam atenção preventiva, interdisciplinar e mais abrangente acerca de todo o processo de instalação e de desenvolvimento das atividades produtivas pois, segundo López-Aliaga, Padilha e Leivas (2022), não se alcançará a antecipação dos possíveis efeitos deletérios desses empreendimentos apenas com medidas isoladas ou pela autorregulação.

Nota-se que os acidentes laborais ampliados não se restringem ao mundo do trabalho e à inerente proteção dos trabalhadores, devendo essa questão socioambiental e o desenvolvimento sustentável, os quais são interdependentes e indivisíveis, ser compreendidos como essenciais à promoção e preservação do meio ambiente equilibrado.

O que se propõe neste estudo é a sensibilização dos diversos atores sociais na análise das questões ambientais com olhar humanizado e plural sobre a higidez e segurança dos trabalhadores, das populações vulneráveis e do ecossistema (pois nenhuma categoria pode ser excluída das medidas de promoção e proteção), temas costumeiramente negligenciados nas avaliações de risco da atividade econômica, projetando uma atuação simultaneamente proativa, protetiva e integrativa do trabalho, da saúde e do meio ambiente.

Entre referidos atores encontram-se o Ministério Público do Trabalho e a Justiça Laboral, os quais estão constitucionalmente obrigados a atuar para obter a maior eficácia possível dos direitos e deveres socioambientais encontrando alicerce em um olhar inovador sobre o catálogo legislativo e principiológico disponível, atuando com coragem persuasiva para romper padrões jurídicos que não devem ser mantidos e que apenas corroboravam o senso de impunidade.

2 DESAFIOS DO DIREITO SOCIOAMBIENTAL NA PREVENÇÃO E NO ENFRENTAMENTO DOS ACIDENTES DE TRABALHO AMPLIADOS

As características mais relevantes do Direito Socioambiental podem ser assim enumeradas: a) é um direito participativo, conclamando a todos, de forma individual ou coletiva, à cooperação consciente na preservação e recuperação da qualidade ambiental; b) é solidário e fraterno, importando a todos o desenvolvimento sustentável, a proteção coletiva, a educação ambiental e a ética do futuro; c) é complexo e multidisciplinar, pois demanda não apenas conhecimentos técnicos no campo da engenharia de produção, das ciências sociais, da saúde e da ecologia, subsidiando-se, também, de outros ramos da ciência, como a medicina social (vigilâncias epidemiológica e sanitária) (Zimmermann, 2023)⁵, a biologia, a química, a física e a toxicologia; d) é atemporal e intergeracional, interessando às presentes e futuras gerações como destinatárias do legado do meio ambiente ecologicamente equilibrado; e) possui dimensão espacial sem limites definidos, indo muito além da área de influência imediata do empreendimento.

Como primeiros desafios a serem sopesados no enfrentamento dos acidentes de trabalho ampliados coexistem: a terceirização ilícita das atividades-fim (que geralmente está associada à precarização das condições, relações e processos trabalhistas, mesmo que seus empregados sejam menos expostos às situações de risco em relação aos obreiros da tomadora de serviços); o trabalho em sobrejornada excessiva, em especial nas atividades insalubres; a negligência na divulgação de informações sobre os riscos das atividades econômicas; a assunção intencional da irresponsabilidade social corporativa, adotando-se práticas organizacionais de baixo custo, negligentes e poluidoras; a ausência ou insuficiência de investimentos em prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, inclusive no que concerne à fisca-

5 Para Zimmermann (2023), é necessário conhecer, detectar ou prevenir qualquer mudança nos fatores determinantes e condicionantes da saúde individual ou coletiva visando adotar medidas de precaução e controle das doenças ou agravos (por meio da vigilância epidemiológica) para antever, eliminar ou diminuir os riscos à saúde decorrentes do meio ambiente, da produção e circulação de bens e da prestação de serviços (por meio da vigilância sanitária).

lização estatal; a modernização acelerada dos processos produtivos sem treinamento dos trabalhadores e sem observar suas vivências cotidianas (trabalho prescrito x trabalho real); assim como a preponderância da produtividade e do lucro em detrimento da adoção de procedimentos de precaução de potenciais acidentes ampliados, desconsiderando a magnitude das consequências e o número de trabalhadores, populações e ecossistemas possivelmente vitimados.

As atividades econômicas com processos produtivos sujeitos a riscos potenciais devem adotar medidas de previdência e antecipação acautelatória, entre as quais (artigos 8º a 14 e 20 da Convenção nº 174, Organização Internacional do Trabalho, 1993): avaliação constante dos riscos dos processos produtivos (Brasil, 2020, item 1.5.4.4.6, Norma Regulamentadora nº 1 – NR-1), substituindo-os por outros que comportem o uso de medidas preventivas eficazes; aumento do controle sobre as tecnologias de risco e sobre os possíveis fatores gravosos à saúde e à segurança; elaboração e atualização do relatório de segurança contendo informações técnicas, administrativas e operacionais relativas a perigos e riscos e seu controle; escuta ativa dos trabalhadores e seus representantes para compartilhamento do saber prático; implementação de medidas organizacionais de formação e treinamentos constantes (inclusive sobre educação ambiental) dos trabalhadores, empreendedores, comunidades envolvidas e órgãos estatais de controle e fiscalização (compreendo as equipes de saúde e de salvamento); manutenção de canais de comunicação contínua e de emergência; elaboração e revisão de planos de contingenciamento preventivos e reparatórios de emergências em consonância com as determinações das autoridades competentes, de forma a antever a tomada de alternativas urgentes e efetivas no caso de acidentes dessa natureza; bem como o registro e controle documental completo e acessível de todas as suas etapas.

Não se trata de impor ônus desproporcional ao empregador, mas de assegurar que as medidas de prevenção e precaução científicas e viáveis sejam efetivamente implementadas.

López-Aliaga, Padilha e Leivas (2022) defendem que a fragmentação legislativa e regulamentar da matéria e a atuação interinstitucional desarticulada no tratamento dos acidentes de trabalho ampliados consistem em especial problema para o enfrentamento da questão socioambiental, pois a análise dos eventos dessa magnitude deve ser compartilhada com instituições especializadas e capazes de ampliar a compreensão dos diversos determinantes das vulnerabilidades do processo produtivo, incluindo aspectos organizacionais e sociotécnicos.

Neste sentido, constituem premissas essenciais à eficácia das medidas preventivas a coesão de ações e o diagnóstico participativo envolvendo empresas, trabalhadores, sindicatos, comunidades sob risco (e suas representações) e órgãos de controle, perícia e fiscalização, pois ações desagregadas têm seus efeitos minimizados.

Em concordância com mencionados autores, registre-se que os trabalhadores das microempresas e das atividades de menor porte, incluindo aquelas que prestam serviços terceirizados, não têm acesso ao sistema de proteção integral, deixando de receber informações e treinamentos contínuos, de modo a disseminar os riscos à saúde e à segurança. Isto ocorre porque a maioria destas empresas de menor porte está isenta de implementar as determinações constantes das normas regulamentadoras de proteção à saúde e segurança laboral (Brasil, 2020, NR-1, item 1.8).⁶, estimulando a ausência de gerenciamento dos riscos e a dizimação da proteção labor-ambiental.

Ainda sobre os efeitos nefastos da terceirização para além da precarização, esta impacta negativamente na possibilidade de concretização das reivindicações trabalhistas, haja vista a segmentação caracterizada pela multiplicidade de entidades sindicais, impondo limites à ação e ao empoderamento dessas organizações, o que enfraquece a

⁶ Norma Regulamentadora nº 1, item 1.8 (Tratamento diferenciado ao Microempreendedor Individual - MEI, à Microempresa - ME e à Empresa de Pequeno Porte – EPP) (Brasil, 2020).

mobilização e combatividade dos trabalhadores (Lima; Rocha; Rocha; Campos, 2015)⁷.

Com relação ao tema da informação, tem-se, por um lado, que independente do porte e da atividade produtiva, inúmeros empreendimentos econômicos sujeitos a riscos potenciais de acidentes de trabalho ampliados não são devidamente identificados ou classificados nem pelos órgãos de controle e fiscalização nem pelas normas técnicas, contrariando o disposto na Convenção nº 174 da OIT (Organização Internacional do Trabalho, 1993, artigos 5º e 8º). Assim, essas empresas acabam seguindo as mesmas diretrizes comuns a qualquer atividade econômica, desconsiderando a gradação da severidade das possíveis lesões ou agravos à saúde, o que corrobora para a invisibilidade da questão, especialmente quanto à gestão e à antecipação dos riscos.

Por outro lado, a negação ou a procrastinação no compartilhamento das informações aos trabalhadores e seus sindicatos, às populações envolvidas e aos órgãos de fiscalização acerca das substâncias envolvidas e dos processos produtivos empregados, seus efeitos e riscos e as medidas de precaução e emergenciais a serem adotadas em caso de grave infortúnio tem por consequências: causar entraves retardatários e socialmente reprováveis, quando o intuito deveria ser evitar ou mitigar os danos ao ambiente e à saúde dos grupos envolvidos; colaborar diretamente para a ausência de formulação antecipada de políticas públicas e privadas de controle e prevenção de acidentes de trabalho ampliados; bem como contribuir para que as ações emergenciais sejam adotadas tardiamente, quando já consolidados os danos.

Outro desafio que merece reflexão é a cultura da preponderância da monetização do risco ao meio ambiente laboral e aos danos ambientais, privilegiando o baixo custo operacional e a reparação tardia das lesões, uma vez que frequentemente os acidentes de trabalho

7 A esse respeito, para Lima, Diniz, Rocha e Campos (2015), sob as relações de poder que prevalecem nas empresas, o direito de recusar-se a trabalhar em situações de risco iminente é uma fantasia jurídica.

ampliados são sucedidos por discussões infundáveis sobre as quantias a serem indenizadas às vítimas, medidas estas ineficazes e insuficientes para resguardar e restabelecer o equilíbrio socioambiental.

A pouca atenção para as medidas internas de fiscalização e precaução necessárias para evitar novas tragédias labor-ambientais pode levar à indesejada injustiça ambiental, com perda irreversível da qualidade de vida, uma vez que os impactos ambientais, sociais e econômicos decorrentes de acidentes laborais ampliados são múltiplos e se propagam no tempo e no espaço.

López-Aliaga, Padilha e Leivas (2022) exemplificam o tema com os casos envolvendo a exposição ao amianto, onde as externalidades negativas inerentes à atividade poluidora são distribuídas de forma silenciosa e prolongada para a saúde dos trabalhadores e das populações expostas, haja vista a ausência de acompanhamento cotidiano de suas condições de saúde (vigilância epidemiológica) e das possíveis repercussões intergeracionais, cujo ônus financeiro é absorvido integralmente pelo SUS e pela assistência social (em outras palavras, por toda a sociedade) (Brasil, [2022], art. 196, CF).

Portanto, ainda que o direito à reparação do dano venha a ser atendido no plano jurídico, nem sempre é possível a recomposição adequada e suficiente dos bens lesados, especialmente nos casos em que os recursos naturais ou a saúde são diretamente atingidos, comprometendo a qualidade de vida e até mesmo a existência das futuras gerações.

3 ATUAÇÃO COLETIVA COM OLHAR INTERDISCIPLINAR PARA A TRIÁDE TRABALHO, SAÚDE E MEIO AMBIENTE VOLTADA À PROMOÇÃO DA JUSTIÇA SOCIOECOLÓGICA

Na prática, considerando-se que a lógica dominante continua sendo a preponderância da produtividade e do lucro em detrimento da proteção socioambiental, espera-se oferecer fundamentos para a adoção de ações concretas na defesa da tríade incindível trabalho, saúde e meio ambiente visando à máxima eficácia das medidas, em

especial para prevenir a ocorrência de acidentes de trabalho ampliados ou, ao menos, minimizar seus impactos devastadores.

Inicialmente, é necessário admitir que a identificação da extensão dos possíveis danos socioambientais, notadamente quanto aos aspectos da saúde, da própria subsistência humana e do ecossistema, assim como a construção coletiva do diagnóstico e a implementação de medidas efetivas para a eliminação ou abrandamento dos riscos desses eventos crônicos clamam por atuação conjunta e participativa com olhar interdisciplinar voltado à proteção dos trabalhadores, das populações vulneráveis e da biodiversidade, conferindo ampla concretude à justiça socioambiental pelo reconhecimento da centralidade humana na ordem social, econômica e jurídica.

Como ponto de partida, merece especial destaque a escuta ativa dos destinatários diretos do direito fundamental à sadia qualidade de vida, sendo necessário envolver e convencer toda a coletividade para que adote comportamento compatível ao discurso ambiental responsável, assumindo postura harmônica com os princípios do Estado socioambiental de direito, notadamente no que diz respeito à precaução, à prevenção e ao desenvolvimento sustentável, pois é dever de todos a preservação do meio ambiente para as presentes e futuras gerações (Brasil, [2022], art. 225, CF).

Outra questão importante a ser considerada é que a mera suspeita de possíveis danos à saúde, à vida e ao meio ambiente é suficiente para atrair a mobilização coletiva previdente e antecipada, entrelaçando a atuação proativa e inibitória do poder público (Ministério Público do Trabalho, Justiça Trabalhista, as redes integrantes do SUS e da Previdência Social, o Ministério do Trabalho e Emprego, entre outros), dos trabalhadores, das entidades sindicais e dos movimentos sociais na adoção de medidas preventivas. Segundo Lacaz, Porto e Pinheiro (2017), a não ocorrência de um acidente grave e as boas performances no cotidiano podem esconder uma realidade inquietante, pois a catástrofe pode estar latente.

Sobressai a necessidade da saúde pública atuar em conjunto com os órgãos ambientais, trabalhistas e previdenciários, entre outros, na formulação, adoção e revisão periódica de políticas públicas de antecipação e controle de acidentes de trabalho ampliados (Organização Internacional do Trabalho, 1993, Convenção nº 174, art. 4º, 15 a 19) para que as deficiências identificadas sejam superadas, em especial quanto à concessão de registros (ou sua falta) e aos baixos índices de fiscalização preventiva.

São corolários materiais e processuais inerentes aos acidentes de trabalho ampliados: a) a responsabilidade objetiva e solidária no dever empresarial de prevenir e reparar eventuais riscos e danos ao meio ambiente laboral e à saúde; b) a inversão do ônus da prova diante do risco da atividade desenvolvida (Brasil, [2023a], art. 927, Código Civil – CC), bem como da obrigação patronal de gerenciar e promover a salubridade ambiental, cumprindo ao poluidor (e não ao trabalhador e às populações vulneráveis) comprovar a inexistência denexo causal entre a lesão ou adoecimento e a exposição prolongada ao agente agressor; c) a competência da Justiça do Trabalho (Brasil, [2022], art. 114 e 225, § 3º, CF) para dirimir questões relacionadas não apenas aos obreiros que se ativam no empreendimento econômico (empregados, autônomos e prestadores de serviços), mas às suas famílias, às populações afetadas e ao ecossistema, sob pena de indevida discriminação, considerando que os danos externos acarretados pela atividade econômica devem ser interpretados como externalidades provocadas e, na forma do princípio do poluidor-pagador, devem ser suportados pelo empreendedor; d) a imprescritibilidade da pretensão, assegurando-se os direitos absolutamente indisponíveis ao trabalho, à saúde, à segurança, à vida e ao meio ambiente equilibrado na medida em que eventual dano assume caráter permanente e contínuo, uma vez que os efeitos da degradação ambiental se perpetuam no tempo e no espaço (López-Aliaga, 2016)⁸.

8 De acordo com López-Aliaga (2016), invocando o disposto na sentença proferida no caso Shell/Basf, ainda que se entenda aplicável a prescrição baseada no entendimento sedimentado nas Súmulas 230 do STF e 278 do STJ, o marco da contagem da actio nata é considerado no momento em que o trabalhador tome ciência da doença e do seu nexolaboral de forma inequívoca.

Importante consignar também que, ante o aparente conflito de princípios fundamentais, o direito à propriedade privada sofre mitigação em face da totalidade do conteúdo dos direitos humanos, haja vista que a gestão de riscos e a implementação de medidas de saúde e de segurança necessárias para eliminar ou reduzir os efeitos nefastos de acidentes dessa magnitude sofrem a interferência direta das externalidades sociais, econômicas e ambientais.

Digno de registro é que há importante espaço nas lides trabalhistas de índole ambiental, tanto nas demandas individuais quanto nas coletivas⁹, para o poder público defender e preservar o meio ambiente ecologicamente equilibrado, seja pela conciliação ou mediação espontânea ou pelas sentenças ambientais, de modo a persuadir os responsáveis pela defesa e preservação do meio ambiente mediante a inserção de regras de conduta (obrigações de fazer ou não fazer), as quais passam a ser judicialmente exigíveis.

A esse respeito, Diamantino (2018) leciona que é garantido ao juiz proferir decisão alheia ao pedido formulado, *de ofício ou a requerimento*, para preservar a autoridade do ordenamento jurídico e assegurar o resultado prático equivalente ao do adimplemento da tutela inibitória, propondo as medidas necessárias a sua satisfação, podendo determinar “a imposição de multa, a busca e apreensão, a remoção de pessoas e coisas, o desfazimento de obras e o impedimento de atividade nociva, podendo, caso necessário, requisitar o auxílio de força policial” (Brasil, [2023b], art. 536, § 1º, CPC; (Brasil, [2021], art. 84, CDC). Este poder-dever judicial justifica-se, pois o descumprimento consciente e inescusável dos preceitos constitucionais ora defendidos fere o próprio pacto que se estabeleceu na formação do Estado socioambiental de direito para fins de desenvolvimento com responsabilidade social.

Sob este aspecto, as atuações extrajudicial e judicial ambientais podem influenciar no comportamento dos indivíduos para além das partes processuais e se sobressaem como meio propagador da aprendizagem socioambiental permanente, aperfeiçoando a consciência

9 Registre-se que o ajuizamento de ações coletivas pelos legitimados não obsta à propositura de ações individuais com o mesmo pedido.

sobre a temática, tal qual para a busca de soluções concretas por meio de reflexões e debates envolvendo as comunidades envolvidas.

Ainda a título de contribuição, são consideradas importantes diretrizes para a preservação do meio ambiente (inclusive o laboral) sadio, seguro e equilibrado: a introdução e a gestão de tecnologias mais seguras e menos poluidoras, com adoção de melhores práticas em todas as fases da produção, inclusive na redução dos rejeitos e sua reciclagem; a promoção de constantes treinamentos e instruções abordando temas ambientais, por meio de profissionais capacitados e dirigidos a toda a coletividade envolvida; a ampla divulgação, em linguagem acessível, das informações sobre os riscos da atividade, o grau de periculosidade ou nocividade dos agentes (químicos, físicos, biológicos, toxicológicos, entre outros) manipulados no processo produtivo, o relatório de segurança contendo informações técnicas, administrativas e operacionais relativas a perigos e riscos e seu controle, bem como a respeito dos estudos epidemiológicos e das avaliações ambientais, inclusive considerando os impactos externos.

Outras condutas mais robustas podem ser necessárias para a prevenção ou reparação dos acidentes de trabalho ampliados, a saber: a interrupção da atividade nociva ou perigosa ou a interdição da planta industrial (especialmente se houver perigo iminente de acidente labor-ambiental); o afastamento dos trabalhadores expostos ou afetados, assegurando-lhes a devida remuneração (considerando que é assegurado o direito ao trabalho e, dentro dessa concepção, conforma-se o direito à renda); além da evacuação das populações atingidas, caso necessário, com percepção de renda visando à segurança alimentar e nutricional (auxílio à subsistência, cestas básicas, água potável, entre outros), considerando que também foram diretamente atingidas em relação a seu modo de viver e que estão inviabilizadas de prosseguir com as atividades laborativas para o próprio sustento até que sejam restabelecidas as condições ambientais para seu exercício.

Algumas medidas de cunho sanitário poderão ser exigidas: emissão, no prazo legal, de Comunicação de Acidente de Trabalho em razão da ocorrência de acidente de trabalho ou doença ocupa-

cional; contratação de planos de saúde para os trabalhadores e ex-trabalhadores afetados, bem como para seus familiares (incluindo os filhos nascidos no curso ou após findos os contratos laborais) e para as populações atingidas, afiançando o tratamento imediato e de rotina (enquanto perdurarem os efeitos danosos à saúde) ou de forma vitalícia (com a sugestão de que seja considerada, como fator determinante para aquiescência desta medida, a desnecessidade de qualquer discussão sobre o nexo causal); acompanhamento psicossocial para todas as vítimas; realização de exames médicos sequenciais e complementares abrangendo todos os lesionados e expostos, com o devido acompanhamento de sua série histórica (comparação entre os exames rotineiros incluindo, para os obreiros, os admissionais, periódicos, de troca ou retorno de função e demissionais); realização de exames periódicos de toxidade da água tratada e bruta, do solo, dos animais, entre outros; bem como realização de estudo epidemiológico acerca das condições de saúde dos grupos afetados para investigar os danos imediatos e os efeitos tardios e acumulados decorrentes da exposição continuada à saúde humana e ambiental, o qual deverá ser compartilhado e publicizado para a implementação coletiva de medidas saneadoras.

A título reparatório, é possível pugnar-se: pelo pagamento de indenizações individuais a todas as pessoas afetadas visando ao restabelecimento da situação anterior para garantia da subsistência dos grupos atingidos, incluindo os lucros cessantes; pelo custeio de pensão vitalícia aos dependentes dos falecidos em decorrência do evento trágico ocorrido (Brasil, [2023a], artigo 948, inc. II, CC); pelo ressarcimento das onerosas despesas suportadas pelos sistemas públicos de saúde e previdenciário, em especial por meio de aparelhamento de seus órgãos (o que inclui o treinamento dos profissionais para emergências e o investimento em pesquisas e em políticas públicas para a precaução e prevenção de eventos crônicos), visando reduzir o desequilíbrio do sistema; pela reparação integral e permanente do bioma e pela reconstrução das áreas devastadas, com elaboração e acompanhamento de plano de monitoramento e recuperação; tal e qual pelo pagamento, com caráter pedagógico, de danos morais coletivos

reversíveis à coletividade vilipendiada, considerando-se a dimensão do desastre, o número de atingidos, os danos ao ecossistema, a capacidade financeira do poluente, bem como o comprometimento da existência e da saúde das futuras gerações.

Citando importante paradigma, López-Aliaga (2016) destaca o caso Shell/Basf, no qual a exposição dos trabalhadores no ambiente laboral foi identificada a partir da avaliação sanitária das populações vizinhas e dos prejuízos ao ambiente externo decorrentes da má gestão no manejo e descarte dos contaminantes lançados nos rios da região.

Foi reconhecida a competência da Justiça do Trabalho para dirimir questões relacionadas aos empregados e ex-empregados, profissionais autônomos e prestadores de serviços adoecidos que se ativaram na atividade insalubre, assim como a seus filhos nascidos no curso ou após o término dos contratos laborais, pois eventuais doenças futuras, assim como mutações e deficiências genéticas seriam sofridas em decorrência da exposição de seus genitores aos agentes contaminantes durante o curso da relação de trabalho.

Registre-se que neste processo se aplicou a definição de saúde de modo certo, a qual não deve ser compreendida apenas a partir da ausência de doenças ou de alterações patológicas, mas a partir da concepção da fruição da vida com qualidade física e mental e do bem-estar geral (Organização Internacional do Trabalho, 1981, Convenção nº 155 da OIT, art. 3º, alínea “e”).

Ainda segundo a doutrinadora, embora as provas e fatos apurados fossem incontestáveis, havia dúvidas quanto aos reais danos para os trabalhadores e seus descendentes. Entretanto, mesmo diante da incerteza científica acerca das consequências da exposição crônica a diversos contaminantes ao organismo humano, a decisão judicial aplicou o princípio da precaução em favor dos vitimados, em especial considerando-se que *para que o ambiente seja protegido, serão aplicados pelos Estados, de acordo com 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 (Organização das Nações Unidas, 1992, princípio 15, Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável).

4 A DEFESA COLETIVA DA MEMÓRIA COMO MEDIDA DE ENFRENTAMENTO DA NEUTRALIZAÇÃO PREVENTIVA DAS TRAGÉDIAS AMBIENTAIS, DE PROTEÇÃO E RESPEITO ÀS VÍTIMAS DE ACIDENTES DE TRABALHO AMPLIADOS E DE CONSTRANGIMENTO À PROMOÇÃO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

A investigação e preservação do passado é essencial para o Estado socioambiental de direito, pois compreender o evento crônico ocorrido e seus vários impactos, restabelecer a verdade e resguardar os acontecimentos e suas causas consistem em importantes fontes de transmissão da experiência histórica fundamental para a proteção e respeito à memória das vítimas de acidentes de trabalho ampliados, bem como para persuadir o empreendedor poluidor a executar intervenções corretivas e preventivas de futuros problemas e a reparar os danos deles decorrentes.

Para Maritan (2022), a promoção consciente da invisibilidade visa minorar os impactos negativos para o empreendimento e potencializar os ganhos desse esquecimento em prol da abstenção das responsabilidades sociais, pois os prejuízos incluem danos à performance corporativa e às relações com investidores, fornecedores e mídia; perda de valor de mercado; boicote de consumidores; e pagamento de multas e indenizações a todos os vitimados, inclusive ao Estado.

Assim, o direito fundamental à memória ((Brasil, [2022], art. 5º, incisos XIV, XXXIII e LXXIII e § 2º; art. 216 e art. 220, CF; Brasil, [2023a], art. 11, CC) ganha relevo na promoção da justiça socioecológica, preservando a lembrança das vítimas, além de evitar que o empreendimento poluidor se valha da neutralização preventiva para ressignificar intencionalmente fatos históricos com falsas narrativas que lhe são

favoráveis a fim de invisibilizar problemas em seu passado organizacional.

Referido autor sugere que a empresa causadora da tragédia decorrente da explosão de oleoduto na Vila Socó, em Cubatão/SP, culminando em mais de 500 óbitos, entre elas, aproximadamente 300 crianças que dormiam durante o trágico incêndio, utilizou-se da tática da neutralização preventiva. Neste triste acidente as consequências sobre a população vizinha ainda são objeto de dúvidas e controvérsias histórico-políticas, pois as estimativas oficiais, à época sob o regime militar, apontam para a subnotificação do número de vítimas (93 mortes e 100 feridos), revelando práticas organizacionais de *neutralização preventiva com o Intuito de evitar que a repercussão negativa do evento recaísse sobre a gestão da empresa e do regime militar* visando, ainda, ao aniquilamento da memória dos atingidos e à *destruição da história de famílias que perderam entes queridos, seus pertences e moradias* sem sequer receber qualquer indenização, na maioria dos casos.

Considerando que as práticas organizacionais irresponsáveis favorecem violações de direitos fundamentais, deve-se utilizar estrategicamente o passado e sua história como tática persuasiva para promover e constranger à assunção de responsabilidades socioambientais pelo poluidor.

Por conseguinte, devem ser exigidas da empresa causadora de danos crônicos o registro permanente e acessível¹⁰ (de forma impressa e digital), com documentos, imagens e vídeos, e a divulgação, em seus canais oficiais de comunicação (*sites* e perfis em redes sociais), de todos os acontecimentos, suas causas e consequências, com a descrição completa e fidedigna do evento gravoso ocorrido; do histórico das intervenções públicas e privadas; dos resultados das investigações oficiais; do diagnóstico completo dos dados socioambientais e socioeconômicos decorrentes do desastre; das medidas internas e externas adotadas pelo empreendimento, pelas autoridades públicas e pela

10 A título ilustrativo e sem qualquer juízo de valor, exemplifica-se com o Projeto Rio Doce, da Fundação Getúlio Vargas, o qual buscou identificar e valorar os danos sociais e econômicos provocados pelo rompimento da Barragem de Fundão, em Mariana/MG (2015) (Fundação Getúlio Vargas, [2019?]).

população atingida; dos trabalhadores e das coletividades vitimadas, incluindo todos os beneficiários das ações reparatórias; dos acordos assinados, sem exclusão dos termos de compromisso socioambiental firmados perante os órgãos competentes¹¹; das ações judiciais individuais e coletivas, implementando observatório processual; das medidas reparatórias de caráter ambiental assumidas ao longo do tempo (plano de monitoramento e recuperação), entre outros arquivos.

Pode-se reivindicar, ainda, seja erigido memorial ou outra forma simbólica de representação material do evento gravoso para preservação da memória das vítimas, incluído o ecossistema.

Tais medidas evidenciam a manifesta intenção de persuadir o empreendedor poluidor a converter sua negligência gerencial no desejado comportamento corporativo responsável, promovendo melhorias forçadas visando à eliminação dos riscos de futuros acidentes de trabalho ampliados, à reparação das violações de direitos fundamentais, à proteção e respeito à memória das vítimas e à concretização da justiça socioecológica.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Valendo-se da representação histórico-artística para ilustrar os acidentes de trabalho ampliados, principalmente quanto à violação de normas de saúde e segurança, expondo a grave risco a integridade física e psíquica de pessoas e transgredindo o direito fundamental à vida, recorre-se à pintura francesa *A Balsa da Medusa*, de Jean-Louis André Théodore Géricault¹².

11 No citado caso do rompimento da Barragem do Fundão, a empresa Samarco Mineração S.A. celebrou diversos termos de compromisso socioambiental com unidades do Ministério Público brasileiro (Brasil, 2015).

12 Para Philippov (2012), *A Balsa da Medusa*, considerada em seu contexto histórico-político-social, é uma visão fictícia da vida humana abandonada ao seu próprio destino. Referida pintura, valendo-se da neutralização preventiva no intuito de ressignificar intencionalmente fatos históricos, *pode ser condenada por perpetrar uma mentira auto-Interessada* na qual tanto a obra quanto os relatos produzem ficções como mecanismo de justificar as ações dos militares envolvidos na colonização do Senegal e na viagem em si.

Consoante Philippov (2012), a fragata francesa Medusa transportava cerca de 150 pessoas (entre oficiais do governo, imigrantes, escravos e prisioneiros políticos) para Senegal com intenções colonialistas e era conduzida por um capitão designado por questões políticas para a realização da travessia, razão pela qual, por erro de cálculo, um banco de areia foi suficiente para que encalhasse, causando o trágico naufrágio.

Seguindo a narrativa, a construção da *Balsa de Medusa* pelos grupos mais vulneráveis deu-se sob condições precárias logo após o naufrágio, utilizando tábuas, cordas e outras partes do navio. A balsa permaneceu à deriva no oceano por vários dias sem suprimento de água e comida. Para retratar a tragédia, o artista francês captou o momento em que os naufragos avistaram o navio Argus no horizonte, sendo que o resgate ocorreu algumas horas depois. Os sobreviventes teriam relatado momentos de terror, desespero, abandono, homicídios e canibalismo, revelando o horror vivenciado e a interrupção de seus projetos de vida, tanto quanto daqueles que faleceram na tentativa de sobrevivência.

Tempos depois o capitão foi responsabilizado pelos atos praticados pois, negligenciando a segurança alheia, haveria cortado a corda que unia os botes salva-vidas (ocupados por oficiais militares) à balsa que carregava os demais passageiros (imigrantes, escravos e prisioneiros políticos). Aparentemente teria sido acordado entre as partes que a balsa seria amarrada aos botes e transportada até local seguro.

A pintura retrata o que normalmente se verifica com relação aos acidentes de trabalho ampliados, pois considerando-se que não ocorrem espontaneamente e que são causados devido à ausência intencional de estratégias empresariais de controle, eliminação ou mitigação dos riscos e de suas consequências, o poder público e a coletividade têm o compromisso ético de atuar orientados pelos princípios da prevenção e da precaução para defender e preservar o meio ambiente para as presentes e futuras gerações.

As percepções referentes ao trabalho e à saúde e sua inter-relação como direitos fundamentais embasam o direito do trabalhador

ao meio ambiente laboral hígido e seguro, o qual também merece tutela efetiva. Essa obrigação constitucional vai além do meio ambiente ecológico natural, estendendo-se ao meio ambiente laboral.

Nesse sentido, o meio ambiente deve ser compreendido de forma ampla, composto e determinado por fatores naturais e humanos em que a saúde é direito de todos e dever do Estado, sendo garantida mediante políticas públicas que visem à eliminação ou à redução dos riscos sanitários e de outros agravos, assim como pelo acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Segundo Carelli (2020), o Direito Ecológico do Trabalho encontra-se interligado com a ecologia social, sendo universal, o que significa que seus destinatários não devem ser classificados com o objetivo de afastamento de qualquer pessoa de sua abrangência. “As categorias de empregado, trabalhador autônomo, trabalhador eventual, empresário, cooperado, todas perderão qualquer validade ou sentido”, impondo uma mudança radical no que se considera como trabalho, o qual deve ser definido como “toda forma de atividade humana que tenha valor social reconhecido” e que se desenvolva com a finalidade de sustento próprio e da família, de forma remunerada ou não.

Assim, todas as relações de trabalho integram o conceito de meio ambiente uno e indivisível, justificando a atuação do Ministério Público do Trabalho em tutelar a saúde dos grupos vulneráveis, sem qualquer distinção, visto que sua atuação não se limita às relações de emprego (espécie do gênero relação de trabalho). Portanto, devem ser tutelados os trabalhadores (sem adjetivos) e todas as pessoas afetadas pela exposição aos mesmos riscos, tendo os mesmos direitos e deflagrando as mesmas responsabilidades ao poluidor, sob pena de discriminação.

Saliente-se que os efeitos crônicos identificados fora do ambiente laboral são propulsores da atuação previdente do *Parquet* em virtude da própria definição de acidentes socioambientais ampliados, que são aqueles que se espriam além dos limites espaciais da atividade

econômica para o meio ambiente circunvizinho, não sendo possível demarcar áreas de atuação estanques.

A questão deixou de ser restrita ao mundo do trabalho e à proteção dos trabalhadores e passou a ser reconhecida como problema socioambiental, abrangendo a todos, devendo ser adotado um novo olhar lastreado na interdependência entre trabalho, saúde e meio ambiente, especialmente sob o enfoque dos riscos à saúde coletiva.

Por conseguinte, a saúde impõe-se como um dever do Estado e do empregador em relação aos trabalhadores (independente do vínculo contratual) e a todas as pessoas afetadas, direta ou indiretamente, pela atividade econômica e pelos riscos dela advindos, haja vista a unidade, a indivisibilidade e a instrumentalidade do meio ambiente, em especial quando a fonte poluidora tem origem na atividade produtiva.

Assumindo uma postura coletiva, mesmo diante da incerteza científica acerca do risco, mas diante da irreversibilidade dos eventuais prejuízos ao ser humano e ao ecossistema, deve ser conferida a interpretação mais protetiva aos trabalhadores, às populações vulneráveis e ao meio ambiente, pois o aspecto humano deve prevalecer em face do proveito econômico imediato do empreendedor, ainda mais quando as lesões ao meio ambiente, inclusive do trabalho, são quase sempre irreparáveis e irreversíveis.

Avoca-se, portanto, a dimensão ética da responsabilidade coletiva para afirmar que a proteção ambiental é, em essência, de índole preventiva, até mesmo pelos óbices de retorno ao *status quo ante*.

Ao lado da premissa da necessidade de adoção de atitudes coesas entre empresas, trabalhadores, sociedade e órgãos de controle e fiscalização visando à eficácia das medidas preventivas dos efeitos agudos e deletérios provenientes dos acidentes de trabalho ampliados, igualmente merece destaque a escuta ativa de todos os destinatários do direito fundamental ao equilíbrio socioecológico, de forma a estimular a atuação interinstitucional coordenada e participativa que reconheça,

em sua integralidade, a intersecção da tríade trabalho, saúde e meio ambiente.

O exercício do direito fundamental à memória coletiva também é essencial na proteção e respeito à lembrança das vítimas, além de impedir que a empresa poluidora trate os acidentes de trabalho ampliados como casos fortuitos, tragédias imprevisíveis ou de responsabilização exclusiva dos próprios afetados (os trabalhadores). Deve, portanto, ser instrumento persuasivo para que o empreendedor poluidor promova forçosamente as mudanças exigidas pelas complexidades ambientais e repare as violações de direitos fundamentais perpetradas, consolidando a justiça socioecológica.

Ainda há amplo espaço de atuação a ser sedimentado e é crescente a receptividade às teses que visam estabelecer a cultura de prevenção, precaução e proteção em relação ao meio ambiente do trabalho equilibrado essencial à sadia qualidade de vida. “Os tempos são outros, não mais se admite que alguém fira a dignidade de uma comunidade, de um grupo de pessoas, de um bairro, de uma cidade, de um país e permaneça incólume. O patrimônio moral não é unicamente individual, espalha-se e pode pertencer a grupos, tribos, comunidades restritas ou amplas, formadas por indivíduos, cujo bem-estar, a saúde e a incolumidade somam-se e podem sofrer danos abrangentes” (Brasil, 2011, p. 181 *apud* López-Aliaga, 2016, p. 86 [nota de rodapé])¹³.

Ao fim e ao cabo, a vida, dentro e fora da empresa, é o bem jurídico máximo a ser preservado, sendo inalienável e inegociável.

REFERÊNCIAS

BOTELHO, Marcos Ribeiro; FARIA, Mario Parreiras; MAYR, Carolina Tobias Retes; OLIVEIRA, Leandro Magno Gomes. Rompimento das barragens de Fundão e da Mina do Córrego do Feijão em Minas Gerais, Brasil: decisões organizacionais não tomadas e lições não aprendidas. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 46, n. 16,

13 Trecho extraído do acórdão prolatado no citado caso Shell/Basf.

2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/dFcg5LRcYkMgP-Z8HyRkFgpQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 ago. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990**. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Código de Defesa do Consumidor. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em: 26 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2023a]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 26 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2023b]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105compilada.htm. Acesso em: 26 ago. 2023.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Portaria n. 6.730, de 9 de março de 2020. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. (Processo nº 19966.100073/2020-72). **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ed. 49, p. 17, 12 mar. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-6.730-de-9-de-marco-de-2020-247538988>. Acesso em: 25 ago. 2023.

BRASIL. Ministério Público do Espírito Santo; Ministério Público Federal; Ministério Público do Trabalho. **Primeiro aditivo ao termo de compromisso socioambiental preliminar**. Belo Horizonte: MP/ES; MPF; MPT, 2015. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/grandes-casos/caso-samarco/atuacao-do-mpf/atuacao-na-1a-instancia/acordos>. Acesso em: 10 jun. 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Ação Civil Pública nº 0022200-28.2007.5.15.0126**. Ajuizada pelo MPT em Campinas/SP em face de Shell Brasil Ltda. e Basf S.A. Campinas: [PRT-15], [2007].

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Primeiras linhas de um direito ecológico do trabalho: lições da pandemia. **JOTA**, [São Paulo], 7 maio 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/linhas-de-um-direito-ecologico-do-trabalho-ecologia-social-e-lico-es-da-pandemia-07052020>. Acesso em: 10 jun. 2023.

DIAMANTINO, Adriene Sidnei de Moura David. **O direito difuso ao equilíbrio ecológico no meio ambiente do trabalho**. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba, 2018. Disponível em: https://iepapp.unimep.br/biblioteca_digital/pdfs/docs/05052021_111731_adrienesidneidemddiamantino_ok.pdf. Acesso em: 6 jun. 2023.

FREITAS, Carlos Machado; AMORIM, Andréa Estevam. Vigilância ambiental em saúde de acidentes químicos ampliados no transporte rodoviário de cargas perigosas. **Informe Epidemiológico do SUS**, Brasília, v. 10, n. 1, p. 31-42, jan./mar. 2001. Disponível em: <http://scielo.iec.gov.br/pdf/iesus/v10n1/v10n1a04.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2023.

FREITAS, Carlos Machado; PORTO, Marcelo Firpo de Souza; GOMEZ, Carlos. Acidentes químicos ampliados: um desafio para a saúde pública. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 29, n. 6, p. 503-514, 1995. Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana. Escola Nacional de Saúde Pública/Fiocruz. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/g6x8vj3ppDTJrQLbdCrhCvg/>. Acesso em: 8 jun. 2023.

FREITAS, Carlos Machado; PORTO, Marcelo Firpo de Souza; MACHADO, Jorge Mesquita Huet. A questão dos acidentes industriais ampliados. In: FREITAS, Carlos Machado; PORTO, Marcelo Firpo de Souza; MACHADO, Jorge Mesquita Huet (org.). **Acidentes industriais ampliados: desafios e perspectivas para o controle e a prevenção**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2000. p. 25-45. Introdução. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/jn8dd/pdf/freitas-9788575415085-03.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2023.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. **Projeto Rio Doce**. [S. l.]: FGV, [2019?]. Disponível em: <https://projetoriadoce.fgv.br/o-projeto-rio-doce>. Acesso em: 10 jun. 2023.

LACAZ, Francisco Antonio de Castro; PORTO, Marcelo Firpo de Sousa; PINHEIRO, Tarcísio Márcio Magalhães. Tragédias brasileiras contemporâneas: o caso do rompimento da barragem de rejeitos de Fundão/Samarco. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, n. 42, n. 9, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/5K38Dp8mV-Gv6jygHLGzPNGG/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 ago. 2023.

LIMA, Francisco de Paula Antunes; DINIZ, Eugênio Hatem; ROCHA, Raoni; CAMPOS, Marcelo. Barragens, barreiras de prevenção e limites da segurança: para aprender com a catástrofe de Mariana. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, n. 40, n. 132, p. 118-120, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/Tc4BGrNnKQcDgt-sQg8VyfWp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 ago. 2023.

LÓPEZ-ALIAGA, Márcia Kamei. Caso Shell/Basf: reflexões para um novo olhar sobre os acidentes ampliados. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 49, p. 69-95, 2016. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103323/2016_aliaga_marcia_caso_reflexoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 26 ago. 2023.

LÓPEZ-ALIAGA, Márcia Kamei; PADILHA, Norma Sueli; LEIVAS, Luciano Lima. Convenção nº 174 da OIT e os acidentes ampliados no Brasil. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, v. 23, n. 2, p. 127-154, jun./dez. 2022. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/1993/616>. Acesso em: 26 ago. 2023.

MARITAN, Rodolfo Ferreira. O incêndio da Vila Socó em Cubatão: práticas organizacionais de irresponsabilidade social corporativa em prol do esquecimento de vítimas e atingidos. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 46., 2022, [Online]. **[Anais]**. [Online]: ANPAD, 2022. Disponível em: <https://anpad.com.br/uploads/articles/120/approved/cfa45151c-cad6bf11ea146ed563f2119.pdf>. Acesso em: 8 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração do Rio de Janeiro. **Estudos Avançados**, v. 6, n. 5, 1992. Proclamada pela Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, que se reuniu no Rio de Janeiro, de 3 a 14 de junho de 1992. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/szzGBPjxPqnTsHsnMSxFWPL/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 155**: saúde e segurança dos trabalhadores. [S. l.]: OIT, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm. Acesso em: 26 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 174**: convenção sobre a prevenção de acidentes industriais maiores. [S. l.]: OIT, 1993. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236693/lang-pt/index.htm. Acesso em: 6 jun. 2023.

PHILIPPOV, Karin. A balsa da medusa de Théodore Géricault: uma questão de método, uma encruzilhada de interpretações. In: ENCONTRO DE HISTÓRIA DA ARTE, 8., 2012, Campinas. [Anais]. Campinas: Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, 2012. Disponível em: <https://www.ifch.unicamp.br/eha/atas/2012/Karin%20Philippov.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2023.

PIGNATI, Wanderlei Antonio; MACHADO, Jorge M. H.; CABRAL, James F. Acidente rural ampliado: o caso das “chuvas” de agrotóxicos sobre a cidade de Lucas do rio verde – MT. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 12, n. 1, p. 195-114, mar. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/ZdzZ6QjTQsXXLdCqG8XH7nh/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 ago. 2023.

RAMOS, Alan Robson Alexandrino; OLIVEIRA, Keyty Almeida; RODRIGUES, Francilene dos Santos. Mercúrio nos garimpos da terra indígena yanomami e responsabilidades. **Revista Ambiente e Sociedade**, São Paulo, v. 23, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/asoc/a/Kbr-q95pYDnwGD8DVVxYqtsm/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 ago. 2023.

RODRIGUES, Elaine Barbosa. Futuro roubado: o dano existencial coletivo na hipótese de “acidente de trabalho ampliado”. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 65, n. 100, p. 393-444, jul./dez. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/169500/2019_rodrigues_elaine_futuro_roubado.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 26 ago. 2023.

ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. A insuficiência das normas regulamentadoras para a efetividade da prevenção de acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho. In: DELGADO, Maurício Godinho; BALAZEIRO, Alberto Bastos (coord.). **Normas regulamentadoras (NR) relativas à segurança e medicina do trabalho**: percursos para a efetividade do trabalho decente. Brasília, DF: [s. n.], fev. 2023. p. 99-121. (Coleção Estudos ENAMAT, v. 2). Disponível em: http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2023/04/Colecao_Estudos_ENAMAT_Vol2_Seguranca_Trabalho.pdf. Acesso em: 26 ago. 2023.

PROJEÇÕES DO PRINCÍPIO DA RESPONSABILIDADE INTERGERACIONAL NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Alberto Bastos Balazeiro¹

Afonso de Paula Pinheiro Rocha²

Resumo: O artigo busca apresentar uma visão sobre as projeções do princípio da responsabilidade intergeracional no meio ambiente do trabalho. Correlaciona-se a importância da CODEMAT como entidade que historicamente vem resguardando a saúde e a segurança no trabalho e, através do tempo, reflete esse compromisso entre as gerações com o estabelecimento de condições progressivas no meio ambiente do trabalho. Apresenta-se a ideia de que os princípios ambientais e o direito ao meio ambiente sadio e hígido refletem-se num dever fundamental de proteção também do meio ambiente laboral por meio de ações concretas. O artigo finaliza apresentando considerações sobre possíveis ações estruturais para o avanço na tutela do meio ambiente laboral seguro enquanto projeção do trabalho decente.

Palavras-chave: responsabilidade intergeracional; meio ambiente laboral; dever fundamental.

INTRODUÇÃO

É de fato uma grande satisfação e honra escrever para a obra que marca o aniversário da CODEMAT – Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, do Ministério Público do Trabalho.

1 Ministro do Tribunal Superior do Trabalho. Coordenador do Comitê Gestor do Programa Trabalho Seguro, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Doutorando em Direito Constitucional (IDP). Mestre em Direito - UCB. Ex Procurador-Geral do Trabalho.

2 Procurador do Trabalho; Doutor em Direito UNIFOR. MBA em Direito Empresarial FGV/Rio. Pós-Graduado em Controle na Administração Pública ESMPU. Professor Universitário.

Dona de um histórico recheado de iniciativas importantes no avanço da tutela do meio ambiente laboral, foi um desafio encontrar temática que fizesse jus à trajetória institucional da CODEMAT. Diante da impossibilidade de se selecionar apenas um tópico, sobressaltou-se a própria noção de celebração temporal e a importância perene que a ideia de tutela ambiental perpassa.

Responsabilidade e equidade intergeracionais. Sustentabilidade socioambiental. Todos são temas de primeira relevância e atenção na sociedade atual.

Parece então ser adequado em uma obra que celebra um histórico de várias gerações de atuação de membras e membros do Ministério Público do Trabalho em prol do Meio Ambiente Laboral, tratar exatamente dessa responsabilidade intergeracional.

É inegável que o meio ambiente do trabalho é uma seara essencial na vida humana, onde a projeção da realização humana coabita com a própria realidade do meio ambiente ao seu redor.

Na sociedade hiper conectada e com um trabalho ubíquo, o meio ambiente laboral tende a representar muito mais do que a divisão arquetípica de um terço da vida (8 horas de descanso, 8 horas de trabalho e 8 horas de vivência social). Logo, há um ônus talvez ainda maior de se reconfigurar o que se tem por meio ambiente do trabalho nesta geração em os maiores desafios de articulação global despontam. Nesse contexto, a aplicação do Princípio da Responsabilidade Intergeracional ganha ainda mais relevância.

Assim, este artigo busca delinear as projeções do Princípio da Responsabilidade Intergeracional ao meio ambiente do trabalho, trazendo também um conjunto sugestivo de ações concretas na efetivação do mesmo em relação ao Meio Ambiente do Trabalho.

1 O PRINCÍPIO DA RESPONSABILIDADE INTERGERACIONAL

O Princípio da Responsabilidade Intergeracional é fundamentado na ideia de que as ações tomadas pelas gerações atuais devem

levar em conta o impacto que terão nas gerações futuras. Em outras palavras, é preciso adotar uma postura sustentável e responsável em relação ao meio ambiente e recursos naturais, garantindo que as próximas gerações possam desfrutar de um ambiente saudável e preservado.

Relativamente às origens e desiderato da ideia de uma responsabilidade intergeracional ambiental é possível identificar que:

A responsabilidade intergeracional tem origem nos tratados e nas convenções internacionais (Soft Law), passando a integrar o sistema legislativo de muitos Estados. Analisando o art. 225 da CF/88, nota-se que a responsabilidade intergeracional é explícita saindo da esfera do individual para o coletivo (transindividual); portanto, também considerado um direito difuso, serve como fundamento para o próprio surgimento do Princípio da Responsabilidade Intergeracional, pela indeterminação dos sujeitos que lhe é peculiar. Muitos danos ambientais são disseminados de forma a causar prejuízos a um número indeterminado de sujeitos, podendo interferir na qualidade de vida das futuras gerações, razão pela qual a declaração originada na Conferência Rio/92 passou a balizar o ordenamento jurídico nacional e internacional, fortalecendo a questão da responsabilidade intergeracional, pois seu Princípio nº 3 estabelece: "O direito ao desenvolvimento deve ser exercido de forma tal que responda equitativamente às necessidades ambientais e de desenvolvimento das gerações presentes e futuras (Alves, 2012, p.11-52).

Essa responsabilidade em face das gerações futuras também pode ser interpretada como uma questão de justiça intergeracional. Na lição de Edith Weiss (1999, p.77):

Ao nascimento, recebemos o legado das gerações passadas para desfrutar, sob a condição de que passaremos para as gerações futuras, para que elas, por sua vez, também o desfrutem. Isso impõe um conjunto de obrigações planetárias sobre os integrantes de cada geração e lhes outorga certos direitos planetários.

No Poder Judiciário também já encontramos a menção expressa ao princípio da Responsabilidade Intergeracional e sua vinculação aos princípios essenciais de um Estado Constitucional de Direito Ambiental. No bojo da ADPF nº 4757, de relatoria da Excelentíssima Ministra Rosa Weber, o STF assim se manifestou:

Da interpretação do art. 225 da Constituição Federal, fundamento normativo do Estado de Direito e governança ambiental, infere-se estrutura jurídica complexa decomposta em duas direções normativas. A primeira voltada ao reconhecimento do direito fundamental ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, em uma perspectiva intergeracional. A segunda relacionada aos deveres de proteção e responsabilidades atribuídos aos poderes constituídos, aos atores públicos e à sociedade civil em conjunto. A preservação da ordem constitucional vigente de proteção do meio ambiente, densificada nos seus deveres fundamentais de proteção, impõe-se, pois, como limite substantivo ao agir legislativo e administrativo. O que significa dizer que tanto a Política Nacional do Meio Ambiente, em todas as suas dimensões, quanto o sistema organizacional e administrativo responsável pela sua implementação, a exemplo do Sistema Nacional do Meio Ambiente, dos Conselhos Nacionais, Estaduais e Municipais, devem traduzir os vetores normativos do constitucionalismo ecológico e do federalismo cooperativo.

Na ADPF nº 101, de relatoria da Excelentíssima Ministra Carmem Lucia, o Supremo Tribunal Federal fez uma ligação ainda mais expressa entre a Responsabilidade Intergeracional como dimensão da sustentabilidade socioambiental:

Princípios constitucionais (art. 225) a) do desenvolvimento sustentável e b) da equidade e responsabilidade intergeracional. Meio ambiente ecologicamente equilibrado: preservação para a geração atual e para as gerações futuras. Desenvolvimento sustentável: crescimento econômico com garantia paralela e superiormente respeitada da saúde da população, cujos direitos devem ser observados em face das necessidades atuais e daquelas previsíveis e a serem prevenidas para garantia e respeito

às gerações futuras. Atendimento ao princípio da precaução, acolhido constitucionalmente, harmonizado com os demais princípios da ordem social e econômica.

O Tribunal Superior do Trabalho também possui precedentes no sentido de destacar a uma percepção intergeracional de tutelas estruturais e tutela de situações de proteção da saúde de trabalhadores³.

Assim, emerge evidente que esse comprometimento e solidariedade intergeracional também deve ser observado pelo prisma da sustentabilidade socioambiental. Com efeito, a ideia de “sustentabilidade” pode ser entendida como o equilíbrio entre desenvolvimento, proteção ambiental e melhoria da qualidade de vida das pessoas, de modo que as necessidades presentes sejam atendidas sem comprometer a capacidade das gerações futuras de atender às suas próprias necessidades, com um enfoque na garantia do bem-estar da humanidade e do planeta agora e no futuro (Balazeiro; Rocha; Isoni, 2023).

No âmbito da seara trabalhista, a sustentabilidade e essa responsabilidade intergeracional se manifestam de diversas formas, notadamente em relação ao impacto das atividades econômicas nas condições de trabalho e no próprio projeto de vida das trabalhadoras e dos trabalhadores, respeitado o núcleo essencial do trabalho decente – adequado *compliance* trabalhista, saúde e segurança no trabalho, prevenção e repressão efetiva de todas as formas de assédio e discriminação, igualdade de gênero, diversidade e inclusão.

Assim, parece ser acertado derivar uma premissa inicial de que a Responsabilidade Intergeracional comanda um dever de observância contínua de práticas sustentáveis que detenham uma projeção para as questões sociais e trabalhistas.

Cumpra indagar qual a natureza desse “dever”.

Considerada a primazia da preservação ambiental no plano constitucional, é de todo lógico que o dever associado ao direito fundamen-

3 Dentre exemplos: RRAg-100315-38.2017.5.01.0050, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 03/06/2022; RR-10878-29.2017.5.15.0039, 8ª Turma, Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga, DEJT 16/08/2022;

tal de um meio ambiente equilibrado é composto por um dever fundamental, enquanto categoria jurídico-constitucional que importa numa mobilização compulsória dos indivíduos em determinado estado constitucional para a realização dos objetivos do bem comum e das metas sociais elencadas (Nabais, 2012, p.64).

Dessa forma, é possível derivar um dever constitucional para empresas e empregadores de implementar práticas sustentáveis, minimizando os impactos ambientais decorrentes de suas atividades, reduzindo a utilização de recursos naturais não renováveis e garantindo que as condições de trabalho sejam seguras e saudáveis, protegendo a saúde dos trabalhadores presentes e evitando exposições a agentes prejudiciais ao meio ambiente.

O dever de preservação ao meio ambiente se comunica com as obrigações de construção de um meio ambiente laboral decente. Nesse ponto, cumpre sempre fundamentar o pertencimento ontológico do Meio Ambiente do Trabalho ao Meio Ambiente.

2 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO COMO PARTE DO MEIO AMBIENTE

O Meio Ambiente do Trabalho e o meio ambiente natural estão intimamente ligados, com interações e influências mútuas. O reconhecimento dessa interface é necessário para a adequada compreensão da dimensão social da sustentabilidade, de modo a se preservar o meio ambiente laboral seguro e sadio para as gerações presentes e futuras.

O Meio Ambiente do Trabalho assim é composto pelos espaços onde as atividades laborais são realizadas, podendo ser conceituado como um “habitat laboral”, englobando tudo que, direta e indiretamente, se relaciona com o local onde o indivíduo obtém os meios para prover o quanto necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento, através do labor, em equilíbrio com o ecossistema (Mancuso, 2002, p.59). Assim, o meio ambiente laboral pode não ser visto de forma restritiva como sendo apenas o interior do arquétipo fabril, mas se

estende ao próprio local de moradia ou ao ambiente urbano (Rocha, 2002, p.30), especialmente diante das severas mudanças da realidade laboral contemporânea.

Com efeito, as recentes adaptações da CLT às inovações na organização do trabalho são elementos que reforçam essa conclusão de um meio ambiente laboral compreendido de forma ampla e holística:

[...] a nova redação do art. 6º da CLT, estabelecida pela Lei n.º 12.551/2011, ao reconhecer o trabalho realizado a distância mediante a utilização de “meios telemáticos e informatizados de comando”, demonstra que a norma avança para o reconhecimento da concepção dinâmica de meio ambiente do trabalho, ou seja, para o reconhecimento de que o meio ambiente do trabalho, quanto ao aspecto espacial, consiste em todo e qualquer local, natural e/ou artificial (inclusive o ciberespaço), em que o trabalhador desenvolve suas atividades laborais (Araújo Júnior, 2014, p. 86).

Importante também ressaltar que, no âmbito internacional, se está diante de uma definição ampla e abrangente de saúde, consoante a Convenção nº 155 da OIT. Quando preconiza a adoção e implementação de política coerente em matéria de segurança e de saúde dos trabalhadores e sua relação com o meio ambiente do trabalho, aponta expressamente que a saúde, em sua relação com o trabalho, abrange não somente a ausência de afecções ou de doença, mas também elementos físicos e mentais relacionados com a segurança e com a higiene do trabalho⁴.

Assim, existe uma inequívoca superposição com as interações e influências ambientais que ocorrem no ambiente natural. Por exemplo, a qualidade do ar, a temperatura, a umidade e a presença de substân-

4 Nesse particular, é interessante destacar que a doutrina e a magistratura trabalhista são convergentes nessa preocupação ampliada, a exemplo do enunciado nº 39 da Primeira Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho (2007). É dever do empregador e do tomador dos serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização.

cias químicas no ar externo podem afetar diretamente a qualidade do ambiente de trabalho e por este serem afetadas.

As mudanças climáticas, por exemplo, são prova inequívoca que as atividades produtivas tanto influenciam o meio ambiente natural como por este se tornam condicionadas e demandam soluções técnicas para viabilizar o trabalho seguro.

Nesse particular, Celso Fiorillo (2004, p. 66) aponta uma salvaguarda do meio ambiente para o ser humano enquanto trabalhador, apontando que *“a salvaguarda do homem trabalhador, enquanto ser vivo, das formas de degradação e poluição do meio ambiente onde exerce seu labuto, que é essencial à sua sadia qualidade de vida, é, sem dúvida, um direito difuso”*.

Se é lícito compreender que a ideia de trabalho decente é orientativa do paradigma mínimo de condições ambientais esperadas para o meio ambiente do trabalho, por corolário, não se pode pensar em meio ambiente equilibrado e sustentável, sem que o meio ambiente do trabalho seja tal a ponto de avançar as noções de trabalho seguro, sadio e com respeito à concretização de uma realização digna do projeto de vida de todos os trabalhadores (Oliveira, 2011. p. 129).

Com efeito, também por corolário, ao se afirmar que o meio ambiente laboral é parte ou faceta própria ao meio ambiente natural, é imperioso derivar como a responsabilidade intergeracional concretamente se relaciona com o meio ambiente do trabalho.

3 PROJEÇÕES DA RESPONSABILIDADE INTERGERACIONAL PARA O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO – AÇÕES ESTRUTURAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS

A Responsabilidade Intergeracional, enquanto fundamento do dever fundamental de adoção de práticas de sustentabilidade socioambiental também se manifesta na promoção da saúde e da segurança no ambiente laboral.

Rememore-se a responsabilidade de empregadores, tomadores e do próprio poder público para a criação de uma arquitetura institucional que avance na garantia de condições adequadas para que os trabalhadores não sejam expostos a riscos ocupacionais, evitando doenças e acidentes que possam afetar tanto a geração presente quanto futuras.

Nesse sentido, já se manifestou o Supremo Tribunal Federal, quando do julgamento da ARE 664335, Tema de Repercussão Geral nº 555, de Relatoria do Min. Luiz Fux:

A eliminação das atividades laborais nocivas deve ser a meta maior da Sociedade - Estado, empresário, trabalhadores e representantes sindicais -, que devem voltar-se incessantemente para com a defesa da saúde dos trabalhadores, como enuncia a Constituição da República, ao erigir como pilares do Estado Democrático de Direito a dignidade humana (art. 1º, III, CRFB/88), a valorização social do trabalho, a preservação da vida e da saúde (art. 3º, 5º, e 196, CRFB/88), e o meio ambiente de trabalho equilibrado (art. 193, e 225, CRFB/88).

Destarte, se existe um claro vetor para toda a sociedade, necessariamente haverá a necessidade de ações de educação e a conscientização para a projeção do Princípio da Responsabilidade Intergeracional no âmbito do meio ambiente do trabalho.

Torna-se necessário criar uma cultura na sociedade e dentro de cada nicho social e empresarial na qual a sustentabilidade socioambiental é valorizada e integrada às atividades diárias.

Nesse particular, é inegável que as diversas ações do *Parquet* laboral ao longo dos anos, por meio da CODEMAT, foram de um benefício ímpar para a sociedade brasileira no fomento de discussões e esclarecimento de pautas ambientais laborais essenciais.

Outra projeção importante do Princípio da Responsabilidade intergeracional também se relaciona com a postura em face da geração de resíduos e poluição.

O trabalho relevantíssimo do Ministério Público do Trabalho, por meio da CODEMAT, por exemplo, na pauta do banimento do amianto, revela a íntima conexão entre determinadas atividades econômicas e produtivas e a geração, muitas vezes, de poluentes que são liberados para o ambiente natural.

Além disso, a acidentalidade laboral, por sua vez, gera situações de acidentes também ambientais, como no caso das barragens – outra pauta de atuação extremamente relevante da CODEMAT.

Outra interessante projeção do Princípio da Responsabilidade Intergeracional é que atividades e empreendimentos de impacto, devem ser pensados e estudados previamente à luz dos princípios da prevenção e da precaução ambiental.

Nesse particular, parece ser corolário lógico que se o meio ambiente laboral faz parte do meio ambiente, os órgãos de tutela ambiental, especialmente os órgãos de licenciamento ambiental (Ibama e secretarias estaduais do meio ambiente), devem cobrar dos empreendedores EIA/RIMA (Estudo de Impacto Ambiental / Relatório de Impacto Ambiental) que já possuam propostas ou prévias dos programas essenciais previstos nas Normas Regulamentadoras da futura atividade, pois tais programas são exatamente a forma peculiar de se tratar e manter hígido o meio ambiente laboral. Nas palavras de Gustavo Fillipe Barbosa (2010):

O meio ambiente do trabalho também conta com previsão constitucional, conforme art. 200, inciso VIII, da Constituição Federal, destacando-se, ainda, o art. 7º, incisos XXII e XXIII, os quais preveem os seguintes direitos: redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.

Particularmente, chamamos a atenção para o fato de que o mandamento constitucional de redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança encontra concretização prática através da atuação das diversas entidades de fiscaliza-

ção e tutela do trabalho, mas particularmente com a observância das Normas Regulamentadoras.

Assim, o ponto que se quer colocar em evidência é que deve existir uma correlação direta e imediata dos incisos supracitados do § 1º do art. 225 da Constituição com as Normas Regulamentadoras.

Notadamente, se é necessário se exigir, na forma da lei, para instalação de obra ou atividade potencialmente causadora de significativa degradação do meio ambiente, estudo prévio de impacto ambiental, este não deve estar restrito tão somente ao meio ambiente natural, sob pena de se negar a lógica de interpretação ampliativa do conceito de meio ambiente determinada pela própria Constituição Federal.

Nessa toada, uma projeção possível da Responsabilidade Intergeracional é exatamente a tomada de consciência de que o meio ambiente laboral está no mesmo patamar de dignidade do meio ambiente natural em face da necessidade de atuação dos poderes públicos e compromisso social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em suma, as projeções do Princípio da Responsabilidade Intergeracional no meio ambiente do trabalho são fundamentais para garantir a sustentabilidade das atividades humanas no presente e no futuro. Empresas e organizações têm um papel importante nesse processo e mesmo um dever fundamental, devendo adotar medidas concretas para minimizar os impactos ambientais de suas atividades, promover a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Somente assim será possível assegurar um ambiente de trabalho saudável e ecologicamente equilibrado para as gerações presentes e futuras.

Considerando ainda que a comemoração do histórico da CODEMAT não estaria completa com um olhar meramente reflexivo sobre o passado, faz-se necessário também enaltecer toda uma

pauta futura que pode ser trabalhada pelas instituições vocacionadas à defesa do meio ambiente laboral. Também é papel de um artigo acadêmico apontar possíveis tópicos de atenção e atuação decorrentes exatamente dessa projeção da Responsabilidade Intergeracional.

Por tais razões, entende-se que as diversas projeções acima detalhadas apontam para uma ampla gama de ações também de natureza estrutural, como por exemplo: a) a realização de Audiências Públicas sobre o tema e reuniões específicas com os órgãos ambientais para tratar da incorporação de estudos de natureza socioambiental dentro dos processos de licenciamento ambiental e condicionantes ambientais; b) a elaboração de termos de cooperação múltiplos com os órgãos ambientais para capacitações recíprocas e cruzadas de modo a permitir que se possa averiguar situações onde falhas nos programas laborais possam implicar em riscos ambientais e permitir aos agentes dos órgãos ambientais estar atentos a implicações laborais lesivas dos aspectos poluentes das atividades; c) a elaboração de notificações recomendatórias aos órgãos ambientais para que nas suas análises dos impactos ambientais de empreendimentos, considerem que os trabalhadores são um segmento que está bem vulnerável aos efeitos da poluição.

Por fim, registre-se que Ministério Público do Trabalho, por meio da CODEMAT, tem refletido esse compromisso constitucional de atuar pelo progressivo avanço dos direitos sociais, e funciona na condição de linha de defesa, impondo a discussão sobre a vedação de retrocessos sociais no que diz respeito ao meio ambiente do trabalho seguro e sadio para esta e futuras gerações.

REFERÊNCIAS

ALVES, Elizete Lanzoni. Elementos de responsividade ambiental estatal no enfrentamento dos danos ambientais. **Revista Direito Ambiental e Sociedade**, Caxias do Sul, v. 2, n. 1, p.11-52, nov. 2012. Disponível em: <http://www.ucs.br/etc/revistas/index.php/direitoambiental/article/download/3697/2120>. Acesso em: 24 ago. 2023.

ARAÚJO JUNIOR, Francisco Milton. Parâmetros para a delimitação do meio ambiente do trabalho na volatilidade da sociedade contemporânea (ciberespaço). **Revista TRT 8ª Região**, Belém, v. 47, n. 92, p. 81-90, jan./jun. 2014.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. [Enunciados aprovados]. In: JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, 1.; 2007, Brasília. [Anais...]. Brasília: ANAMATRA, 2007. Disponível em: anamatra.pdf (weebly.com). Acesso em: 26 jun. 2023.

BALAZEIRO, Alberto Bastos; ROCHA, Afonso de Paula Pinheiro; ISONI, Ananda Tostes. A dimensão social da sustentabilidade: os trabalhos verdes. **Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, 22 fev. 2023. Opinião. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-fev-22/opinioao-dimensao-social-sustentabilidade>. Acesso em: 24 ago. 2023.

BARBOSA, Gustavo Fillipe. Meio ambiente do trabalho hígido como direito Fundamental e responsabilidade civil do empregado. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, ano 20, n. 39, mar. 2010.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de descumprimento de preceito fundamental ADPF nº 101**. Relatora: Ministra Carmem Lúcia. 24 jun. 2009. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=629955>. Acesso em: 24 ago. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação direta de inconstitucionalidade ADI nº 4757**. Relatora: Ministra Rosa Weber. 12 dez. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/1786953544>. Acesso em: 24 ago. 2023.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Manual de direito ambiental e legislação aplicável**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Ação civil pública trabalhista**. 5. ed. São Paulo: RT, 2002.

NABAIS, José Casalta. **O dever fundamental de pagar impostos**. Coimbra: Almedina, 2012.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

ROCHA, Júlio César de Sá da. **A defesa processual do meio ambiente do trabalho**: dano, prevenção e proteção jurídica. São Paulo: LTr, 2002.

WEISS, Edith Brown. **Um mundo justo para las futuras generaciones**: derecho internacional, patrimonio común y equidad intergeneracional. Tradução: Máximo E. Gowland. Madrid: Mundi-Prensa, 1999.

A DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS PESSOAS ADOECIDAS PELA DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Cirlene Luiza Zimmermann¹

Resumo: O presente artigo tem por objetivo analisar o cenário brasileiro dos adoecimentos relacionados ao trabalho decorrentes da não observância das normas de saúde e de segurança no ambiente laboral e a consequente discriminação negativa que assola as pessoas adoecidas no trabalho, que são dispensadas, rebaixadas de função com a consequente redução da remuneração, colocadas em condição de ócio, entre outras condutas arbitrárias violadoras da dignidade da pessoa humana. O método utilizado consistiu no levantamento e na análise das normas constitucionais, internacionais, nacionais e infralegais existentes sobre a temática, além de revisão bibliográfica e exploração de doutrina e jurisprudência sobre a matéria. A aplicação conjugada de metodologia interpretativa literal, sistemática e teleológica aponta para a suficiência da regulamentação existente para rechaçar qualquer discriminação em face das pessoas adoecidas no trabalho e a necessidade de ampliação de sua proteção que, além de assegurar o direito à não discriminação, estimula a promoção das necessárias melhorias nas medidas de prevenção por meio da revisão das condições, dos processos e da organização do trabalho.

Palavras-chave: meio ambiente do trabalho; saúde e segurança; prevenção; doença relacionada ao trabalho; discriminação.

1 Procuradora do Ministério Público do Trabalho desde 2016. Coordenadora Nacional Adjunta da Coordenadoria de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora – CODEMAT 2022-2023 e Coordenadora Nacional em 2023. Procuradora Federal na Advocacia-Geral da União de 2007 a 2016. Mestra e Bacharela em Direito pela Universidade de Caxias do Sul – UCS. E-mail: cirlene.zimmermann@mpt.mp.br.

INTRODUÇÃO

A Agenda 2030 do Desenvolvimento Sustentável estabelece 17 objetivos a serem alcançados no âmbito global até 2030. Destaca-se o objetivo 8, que dispõe sobre o trabalho decente e o crescimento econômico, com o propósito de promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos. O objetivo 8.8 nos interessa especialmente, pois estabelece a imprescindibilidade da proteção dos direitos trabalhistas e da promoção de ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores. Mas o que é um ambiente de trabalho seguro e protegido? É aquele que dignifica a vida, a saúde e a integridade física e psíquica das pessoas que trabalham, que é vital na concretização dos projetos de vida, que não adocece, que não discrimina e que remunera adequadamente.

É com esse direito e propósito bem estabelecido que será analisado o cenário brasileiro do adoecimento no trabalho, que representa verdadeira afronta ao direito constitucional a ambientes de trabalho decentes, saudáveis e seguros; o direito à não discriminação no ambiente de trabalho e a sua prática recorrente que atinge a dignidade dos trabalhadores e das trabalhadoras adoecidos em razão do trabalho, mas também acaba sendo cortina de fumaça para manter a degradação do meio ambiente do trabalho e, por consequência, a afetação da saúde das pessoas que trabalham.

1 O CENÁRIO BRASILEIRO DO ADOECIMENTO NO TRABALHO: AFRONTA AO DIREITO CONSTITUCIONAL A AMBIENTES DE TRABALHO DECENTES, SAUDÁVEIS E SEGUROS

A Constituição da República de 1988 assegura a todos, em seu art. 225, o 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. Nos termos do art. 200, incisos II

e VIII, compete ao sistema único de saúde executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador, além de colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. O art. 7º, inciso XXII, por sua vez, garante a todos os trabalhadores urbanos e rurais o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

A norma constitucional assegura aos trabalhadores o risco mínimo de exposição a danos no meio ambiente do trabalho (MAT). Logo, deve haver busca constante da redução dos riscos ambientais pelos meios conhecidos como efetivos: nos casos de riscos acerca dos quais se têm segurança científica, incidirá o princípio da prevenção; ou pelos melhores meios conhecidos e disponíveis diante de riscos ainda envoltos em incertezas científicas, dando vazão ao princípio da precaução. Não se trata, logicamente, de impor um ônus desproporcional ao empregador, mas de assegurar que as medidas de prevenção e precaução científica e economicamente viáveis, estejam ou não previstas em normas regulamentadoras, sejam efetivamente implementadas, sendo inconstitucional qualquer iniciativa que incremente os riscos ou não os reduza em razão da omissão do empregador quanto ao seu dever de manter um meio ambiente do trabalho seguro e salubre.

A Sugestão Legislativa nº 12/2018 (Brasil, 2018), que propõe a instituição do Estatuto do Trabalho, define meio ambiente do trabalho como “o microsistema de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica ou psicológica que incidem sobre o homem no seu local de trabalho ou em razão de sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem”.

Na nossa Constituição, o meio ambiente do trabalho está previsto no capítulo da Seguridade Social, mais especificamente, na seção da Saúde (art. 200, VIII), como atribuição do SUS, do que se deduz que o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, que deve ser garantido pelo empregador, visa manter sob controle causas determinantes e condicionantes da saúde, quais sejam, as condições, os processos e a organização do trabalho (art. 3º, Lei n. 8.080/90).

Silva-Junior *et al* (2021) explicam que:

[...] o trabalho pode produzir saúde, bem-estar e sensação de pertencimento a um grupo social, mas, com frequência, representa um fator de risco, ocasionando o adoecimento e a morte antecipada dos trabalhadores. As doenças e os agravos à saúde relacionados ao trabalho (Dart) são danos à integridade física ou mental do indivíduo em consequência ao exercício profissional ou às condições adversas em que o trabalho foi realizado. A morbimortalidade desses quadros tem altos custos sociais, decorrentes do sofrimento individual, da perda de produtividade e de uma maior utilização dos serviços de saúde e de previdência social.

A Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1981), que dispõe sobre a saúde e a segurança no trabalho e o MAT, conceitua o local de trabalho como sendo “todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto do empregador”. Essa Convenção também elenca os fatores considerados determinantes para a verificação das condições no ambiente do trabalho, quais sejam, os agentes químicos, biológicos, físicos, as operações e processos, a organização do trabalho, equipamentos, ferramentas, e outros que possam causar danos à saúde do trabalhador; além de explicar que o termo saúde, em relação com o trabalho, abrange não somente a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho (art. 3º, alínea e).

Zimmermann (2015, p. 31-32) explica que a preocupação com o MAT advém da presença humana, sendo justamente essa presença que o transforma em ambiente laboral, enquanto o comportamento humano é que faz surgir os riscos labor-ambientais. Nesse sentido, diante de determinadas decisões tomadas pelo empregador ou seus prepostos, passa a existir uma perspectiva sobre os resultados maléficos e benéficos ao MAT e à saúde das pessoas que nele trabalham.

Diversas doenças, incluindo o câncer, as lesões musculoesqueléticas, os transtornos mentais, as doenças respiratórias, cardiovasculares e dermatológicas, podem ser causadas ou agravadas pelo trabalho em razão da exposição aos agentes nocivos no ambiente laboral. Podemos citar os riscos psicossociais decorrentes da forma como o trabalho é organizado; as substâncias perigosas e cancerígenas, consistentes em agentes químicos e biológicos, as radiações ionizantes e ultravioletas; os riscos físicos, como ruídos e vibrações; ou a associação de dois ou mais desses riscos, que podem trazer resultados ainda mais desastrosos para a saúde das pessoas a eles expostas.

A última revisão da lista de doenças relacionadas ao trabalho da OIT ocorreu em 2010 e incluiu, pela primeira vez, os transtornos mentais e de comportamento (OIT, 2010). Os critérios utilizados para revisão da lista são: que exista uma relação causal entre o agravo à saúde e um agente, uma exposição ou um processo de trabalho específicos; que a doença ocorra em relação com o ambiente de trabalho e/ou em atividades de trabalho específicas; que o agravo ocorra entre grupos de trabalhadores afetados com uma frequência que excede à incidência média em comparação ao restante da população; e que haja evidência científica de um padrão bem definido da doença decorrente da exposição e da verossimilhança da causa.

As estimativas globais de um estudo conjunto da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da OIT (OMS/OIT, 2022) sobre doenças e lesões no local de trabalho relativas ao período de 2000-2016 apontam que as doenças não transmissíveis foram responsáveis por 81% das mortes relacionadas ao trabalho. As maiores causas de óbitos foram doença pulmonar obstrutiva crônica (450.000 óbitos); acidente vascular cerebral (400.000 mortes) e doença isquêmica do coração (350.000 mortes). Lesões ocupacionais causaram 19% das mortes (360.000 mortes). O estudo considerou 19 fatores de risco ocupacionais, incluindo exposição a longas jornadas de trabalho e exposição à poluição do ar no local de trabalho, asmagênicos, cancerígenos, fatores de risco ergonômicos e ruído. O principal risco foi a exposição a longas jornadas de trabalho – associadas a aproximadamente 750.000

mortes. Já a exposição no local de trabalho à poluição do ar (partículas, gases e fumos) foi responsável por 450.000 mortes.

Segundo Dembe, *apud* Silva-Junior *et al* (2022), o reconhecimento da relação entre o adoecimento e o trabalho é um processo social, que ultrapassa a dimensão técnica e as evidências científicas. Isso porque “as doenças são processos vividos pelos trabalhadores”, enquanto os acidentes típicos são eventos únicos (Filgueiras; Carvalho, 2017, p. 82).

E é por isso que as mortes de adoecidos no trabalho estão invisibilizadas no Brasil. As pessoas que adoeceram em razão do trabalho no nosso país não aparecem nos números.

Essa afirmativa tem por base o perfil das Comunicações de Acidentes do Trabalho - CATs (lesões mais frequentes) disponível no Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho - SST (Brasil, 2022), onde verificamos que, dos 26.417 óbitos registrados em CAT no Brasil de 2012 e 2022, o número de óbitos por doença é de apenas 568². Esse número representa 2,15% dos óbitos relacionados ao trabalho no período. Se fosse aplicado o percentual médio indicado no estudo da OMS/OIT (81%), teríamos 139.037 óbitos relacionados ao trabalho no período, dos quais 112.620 seriam decorrentes de doenças do trabalho, evidenciando uma subnotificação de mais de 112 mil adoecimentos de trabalhadores com resultado morte no período.

Os dados da Pesquisa Nacional de Saúde - PNS de 2019³ ratificam as estimativas de subnotificação de doenças e acidentes relacionados ao trabalho no Brasil.

Segundo a PNS 2019 (IBGE, 2020), 2,6 milhões de pessoas acima de 18 anos relataram ter sofrido algum acidente do trabalho nos últimos 12 meses anteriores à entrevista. Isso significa que 2,6% das pessoas que trabalhavam na semana de referência, sofreram

2 Foram 83 óbitos por covid-19, 8 por dermatoses (doenças de pele), 159 por doenças contagiosas ou infecciosas, 309 por doenças relacionadas ao trabalho em geral e 9 por pneumoconiose (silicose, asbestose etc).

3 A Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) é realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), sendo fruto de convênio com o Ministério da Saúde. Foi a campo, pela primeira vez, em 2013, com o propósito de ampliar o escopo temático dos Suplementos de Saúde da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) investigados pelo IBGE até 2008.

algum acidente laboral no mesmo período. Entre as pessoas que informaram ter sofrido algum acidente do trabalho, 48% deixaram de realizar quaisquer de suas atividades habituais (cerca de 1,24 milhão) e 2,7% tiveram seqüela física permanente em decorrência do acidente ocorrido (aproximadamente 70 mil pessoas).

Já os dados do Observatório de SST (Brasil, 2022) apontam que foram emitidas 639.325 CATs em 2019, ou seja, a PNS apresentou casos de acidentes do trabalho superiores aos registros do INSS em índice que ultrapassa a marca de 400%.

A PNS 2019 estimou ainda que 8,1% (16,9 milhões) das pessoas residentes em domicílios particulares permanentes deixaram de realizar atividades habituais por motivo de saúde nas duas últimas semanas anteriores à data da entrevista. Dessas, 12,7% deixaram de realizar suas atividades habituais por motivo de saúde relacionado ao trabalho, ou seja, mais de 2 milhões de pessoas.

Conclui-se, facilmente, que os milhões de adoecidos no trabalho não são identificados na seara da saúde ocupacional/empresarial, já que as notificações não aparecem por meio das CATs. Ambientes de trabalho continuam causando agravos à saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras sem que as empresas assumam essa responsabilidade, porque não notificar o agravo é o mesmo que não reconhecer a necessidade de melhorias nas medidas de prevenção. Com isso, as empresas limitam-se a transferir sua responsabilidade, não assumindo o ônus do seu negócio. Acionam o “exército de reserva” (milhões de desempregados), dispensando os adoecidos antes mesmo que adquiram qualquer estabilidade, entregando-os aos cuidados da sociedade, por meio do SUS, e contratando pessoas sadias disponíveis no mercado, mas que em breve também estarão doentes.

Filgueiras e Carvalho (2017, p. 80) explicam que “a subnotificação dificulta a análise, a avaliação, o planejamento e a adoção de políticas públicas eficazes” e que “os empregadores tendem a não notificar os infortúnios como estratégia de conservação do padrão de gestão predatório, ou seja, para manter a forma como gerem sua força

de trabalho” (p. 81), com custos reduzidos e elevada flexibilidade da gestão do trabalho (p. 95), sendo constatado “haver uma hierarquia da ocultação proporcional às possibilidades de encobrir os agravos, ou seja, quanto menos visíveis, maior a chance de serem omitidos” (p. 81). Os autores ainda apontam que o surgimento do nexo técnico epidemiológico previdenciário - NTEP⁴ convive com o recrudescimento da ocultação, especialmente das doenças. Ilustram com os casos de sinovite, tenossinovite e dorsalgia (p. 103-104).

A dispensa da multa imposta à empresa pela não emissão da CAT em casos de aplicação do NTEP pela Previdência (art. 22, § 5º da Lei n. 8.213/91), evidentemente, estimula a omissão empresarial, seja não reconhecendo/notificando os adoecimentos, seja não revisando as medidas de prevenção que não foram suficientes para evitar o agravo à saúde do trabalhador.

Para Filgueiras e Carvalho (2017, p. 115): “a atenuação do atual cenário de subnotificação depende de uma política que torne a ocultação mais custosa do que a divulgação do adoecimento, ou de iniciativas que efetivamente tirem das empresas o monopólio da comunicação dos acidentes e do encaminhamento dos trabalhadores ao INSS”.

A saúde do trabalhador e da trabalhadora é um problema de saúde pública e deve ser encarado com seriedade, punindo exemplarmente empresas que buscam contornar o direito da sociedade de conhecer o real cenário de acidentalidade e de adoecimento imposto pelas atividades produtivas. Enquanto não reconhecermos o trabalho como determinante e condicionante social do processo saúde-doença e não lidarmos com as questões de meio ambiente do trabalho, segurança no trabalho e saúde do trabalhador na perspectiva da vi-

4 Disciplinado no art. 21-A da Lei 8.213/91, prevê que a perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento (Decreto n. 3.048/91).

gilância em saúde e da promoção da saúde coletiva das pessoas que trabalham continuaremos tendo atuações pontuais e limitadas.

2 BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO DO DIREITO À NÃO DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação consta entre os objetivos do nosso país na Constituição da República de 1988 (art. 3º, IV). Para concretizar esse objetivo numa sociedade assentada nos valores sociais do trabalho, na dignidade da pessoa humana e na função social da propriedade (arts. 1º, III e IV e 170, III e VIII, da CF/88), o constituinte elencou a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, entre os direitos fundamentais de todos os brasileiros e estrangeiros residentes no País (art. 5º, caput), assegurando às pessoas trabalhadoras, tanto no meio ambiente do trabalho urbano quanto rural, o direito de não serem discriminadas na contratação, na manutenção e na extinção do contrato, bem como na definição do salário e das funções por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX), vedando qualquer discriminação em relação às pessoas trabalhadoras com deficiência (inciso XXXI), além de proibir qualquer distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (inciso XXXII).

Montanhana e Costa (2022, p. 89) destacam que o direito à não-discriminação “é derivado de um direito humano que perpassa intrinsecamente por todas as gerações/dimensões que já foram estudadas: o direito à igualdade”.

Todas essas disposições constitucionais seguem na linha da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948, que fixou que “todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação” (art. 7). E no tocante ao direito ao trabalho sem discriminação, o art. 23 dispôs que “todo

ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego” e “sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho”.

A DUDH forma a Carta Internacional dos Direitos Humanos junto com dois Pactos e seus respectivos Protocolos Opcionais. O Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos de 1966, aprovado no âmbito da Organização das Nações Unidas - ONU e promulgado no Brasil por meio do Decreto n. 592/1992, assegura no art. 26 que :

[...] a lei deverá proibir qualquer forma de discriminação e garantir a todas as pessoas proteção igual e eficaz contra qualquer discriminação por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação (Brasil, 1992).

Já o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, igualmente aprovado na ONU e promulgado no Brasil por meio do Decreto n. 591/1992, reforça o direito à não discriminação de qualquer natureza nas relações de trabalho, dispendo no art. 2º que os Estados Partes “comprometem-se a garantir que os direitos nele enunciados se exercerão sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação” e, no art. 7º, reconhecem “o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente: [...] b) À segurança e a higiene no trabalho; c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade; [...]”.

A Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem de 1948, instituída no âmbito da Organização dos Estados Americanos - OEA, dispõe sobre a essencialidade dos direitos nela elencados por terem como base os atributos da pessoa humana e não pelo fato da pessoa ser cidadã de determinado Estado. Tais direitos, que sempre devem ser lidos em conjunto, asseguram que “todas as pessoas

são iguais perante a lei [...], sem distinção de raça, língua, crença, ou qualquer outra” (art. II) e têm “direito ao trabalho em condições dignas e o de seguir livremente sua vocação, na medida em que for permitido pelas oportunidades de emprego existentes. [...] de receber uma remuneração que, em relação à sua capacidade de trabalho e habilidade, lhe garanta um nível de vida conveniente para si mesma e para sua família” (art. XIV).

Logo, as oportunidades de emprego existentes devem ser fundadas no direito à não discriminação, enquanto a definição da “capacidade de trabalho e habilidade” da pessoa trabalhadora não pode ser avaliada a partir de critérios distintivos vedados pelos ordenamentos.

A Convenção Americana sobre Direitos Humanos de 1969 (Pacto de São José da Costa Rica), adotada pela OEA e promulgado no Brasil por meio do Decreto n. 678/1992, assevera, outra vez, o direito de não ser discriminado por qualquer motivo ou condição social (arts. 1.1 e 24), além de contemplar o compromisso dos Estados-Partes de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos (art. 26).

O Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1988 (Protocolo de San Salvador), adotado na XVIII Assembleia-Geral da OEA e promulgado no Brasil por meio do Decreto n. 3.321/1999, robustece o direito à não discriminação em todas as circunstâncias (art. 3), inclusive no meio ambiente do trabalho, que deve ser digno (arts. 6 e 7), somente podendo estabelecer restrições e limitações na medida em que não contrariem o propósito e a razão dos direitos estabelecidos (art. 5).

Verifica-se, pois, que o meio ambiente do trabalho saudável, seguro e equilibrado e os direitos sociais das pessoas que trabalham, neles incluídos o da não discriminação por quaisquer motivos, carregam o dever de efetividade progressiva. A investida contra esses direitos

humanos fundamentais expõe o Brasil a sanções internacionais. Direitos sociais admitem a justiciabilidade em face dos Estados-Partes, conforme assentado em decisão da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) de setembro de 2022, em que se afirmou que os direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais, são equivalentes, indivisíveis e interdependentes dos direitos civis e políticos contidos na Convenção Americana de Direitos Humanos e sua efetividade plena deve ser buscada progressivamente pelos Estados Partes.

A Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998, atualizada na 110ª Assembleia em 2022 (OIT, 2022), agora prevê cinco grupos de princípios e direitos, associados a dez convenções mais relevantes, na seara da proteção e da dignidade das pessoas que trabalham e que, portanto, devem ser respeitadas, promovidas e implementadas por todos os Estados-membros, fazendo pleno uso de seus recursos constitucionais, de funcionamento e orçamentários, mesmo que não tenham ratificado as aludidas convenções. São eles: a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil; a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação; e um ambiente de trabalho seguro e saudável.

A Convenção n. 111 (OIT, 1958) é uma dessas convenções fundamentais da OIT e trata da “discriminação em matéria de emprego e ocupação”. Foi ratificada pelo Brasil em 1965 e dispõe que qualquer Membro “compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria (art. 2).

Montanhana e Costa (2022, p. 92) explicam que:

[...] a licitude da contratação de mão de obra em todas as suas fases, como exercício de um direito fundamental (liberdade de contratar), é considerado ato lícito desde que não haja violação de todos

os demais direitos previstos constitucional e infra-constitucionalmente, como a igualdade de oportunidades. Ou seja, da mesma forma que se garante a segurança jurídica no âmbito contratual, é imprescindível assegurar ao trabalhador que seus direitos fundamentais serão respeitados desde a seleção até após o término do contrato.

No ordenamento jurídico interno, o art. 1º da Lei n. 9.029/1995 veda a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros.

Verifica-se, pois, que tanto o ordenamento jurídico nacional, quanto o supranacional, consagram o direito à igualdade de condições entre os trabalhadores em todas as fases do contrato: pré-contratual, contratual e pós-contratual. Assim, assegurar um ambiente de trabalho seguro, salubre, equilibrado, decente e inclusivo a todas as pessoas, independentemente da natureza do vínculo, do porte da empresa, da atividade realizada, das condições e das características pessoais do indivíduo é direito/dever que se impõe.

Daniel Sarmento e Fábio Gomes (2011, p. 96) explicam que toda e qualquer restrição a direito fundamental do trabalhador tem de ser compatível com o princípio da proporcionalidade, sob pena de caracterizar discriminação:

[...] a restrição a um direito do empregado, para ser considerada válida, deve pelo menos contribuir para a promoção de interesse legítimo do empregador (adequação); deve ser o meio mais suave para a promoção, com a mesma intensidade, daquele interesse (necessidade); e, numa relação de custos e benefícios, pautada não pela lógica econômica, mas por parâmetros extraídos da Constituição, a promoção do objetivo visado pelo empregador não pode implicar em sacrifício superior ao direito do empregado (proporcionalidade em sentido estrito) (Gomes, 2011, p.96).

As condutas discriminatórias baseadas em um “processo de categorização” que “permite que as pessoas façam deduções sobre membros de outros grupos” para “tomar decisões e se comportar em relação às demais [...] de forma imediata”, de modo a “ordenar o mundo de forma adequada” costumam ter “consequências negativas para as pessoas que estão sendo julgadas” (Moreira, 2020, p. 354, 357, 359).

No mundo do trabalho, se essas consequências negativas impuserem restrições a direitos fundamentais dos trabalhadores, limitando de qualquer forma o acesso ao trabalho ou a manutenção da relação de trabalho, estar-se-á diante de conduta notoriamente discriminatória.

3 A DISCRIMINAÇÃO EM FACE DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS ADOECIDOS EM RAZÃO DO TRABALHO COMO SUBTERFÚGIO PARA MANUTENÇÃO DE AMBIENTES DE TRABALHO DEGRADANTES

Os princípios e as normas constitucionais, convencionais e legais citados no primeiro subtítulo fundamentam a Súmula 443 do TST, que estabelece que “presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego”.

Moreira (2020, p. 362-365) explica que o preconceito designa “uma opinião negativa em relação a certas classes de indivíduos” ou “um julgamento irracional e negativo sobre um membro de um determinado grupo, envolvendo um julgamento prematuro que prescinde da existência de evidências concretas”. Já os estereótipos “designam os modelos mentais que dirigem a percepção das pessoas, expressando a internalização de valores e códigos culturais construídos por aqueles que possuem poder”; são “opiniões baseadas em crenças que expressam falsas generalizações sobre membros de grupos sociais”, podendo ser descritivos, quando designam supostos traços de todos os membros de um grupo, ou prescritivos, quando indicam

os supostos lugares que as pessoas podem ocupar na sociedade. Em ambas as situações, as teorias formuladas naturalizam divisões sociais para manter relações hierárquicas de poder e motivam comportamentos discriminatórios pelo simples fato de a pessoa pertencer a certos grupos.

Do julgamento do Ag-AIRR-20244-56.2019.5.04.0871 pela 3ª Turma do TST, em que foi reconhecida a dispensa de trabalhadora com nanismo, *três dias depois de retornar de licença previdenciária* após uma cirurgia da coluna, como discriminatória, é possível extrair um provável caso de estereótipo descritivo e prescritivo, qual seja, o de que trabalhadores afastados da atividade por motivo de doença não retornam com a mesma produtividade, logo, merecem ser dispensados. Com decisão desfavorável na primeira instância, a trabalhadora havia interposto recurso ao TRT-4, para quem o fato de ela ter sido dispensada logo após o término do afastamento era um indício de ato discriminatório. O TRT ainda citou prova oral que indicava que a trabalhadora era “tratada com descaso e de forma desrespeitosa e concluiu que o empregador não tinha interesse em manter o posto de trabalho”.

No caso, a 3ª Turma do TST ainda lembrou que a Convenção n. 159 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1990, determina que o empregador adote medidas adequadas de reabilitação profissional e “essas medidas não foram observadas, pois a trabalhadora foi dispensada tão logo retornou da licença médico-previdenciária”, tornando a incidência do estereótipo ainda mais grave.

Esse dever é reforçado diante de inabilitação/incapacidade decorrente de acidente ou adoecimento relacionado ao trabalho, o que significa que a empresa deve adotar todas as ações necessárias à efetiva reintegração do trabalhador à atividade produtiva, sendo certo que a demissão logo após o retorno de licença-saúde ou afastamento previdenciário não supre esse dever, pelo contrário, torna inconteste a conduta discriminatória.

No julgamento do RR-1000934-94.2017.5.02.0702, também pela 3ª Turma do TST, o ministro Mauricio Godinho Delgado referiu que, de acordo com a Súmula 443 do TST, presume-se discriminatória a ruptura arbitrária do contrato de trabalho, tornando inviável a preservação de seus efeitos jurídicos, quando não houver motivo justificável, diante de circunstancial debilidade física do empregado. Segundo ele, o fato de a doença não ser classificada como grave ou que suscite estigma ou preconceito não impede, por si só, a caracterização da dispensa como discriminatória, quando as provas do processo indicarem a prática ilícita.

Entendimento semelhante foi adotado pela juíza substituta Lorena de Mello Rezende Colnago, da 17ª Vara do Trabalho de São Paulo, ao decidir a reclamatória trabalhista n. 1000376-38.2020.5.02.0017, declarando a nulidade da dispensa de uma trabalhadora por ser discriminatória, eis que, apesar de estar capaz para o trabalho na data da dispensa, estava doente (depressão grave) e em tratamento médico, tendo o INSS reconhecido o nexo das moléstias que acometeram a trabalhadora com as atividades desenvolvidas na empresa em afastamentos anteriores.

Em outro caso, contudo, a 1ª Turma do TRT-4 não reconheceu a despedida discriminatória de empregada de frigorífico que sofria de síndrome do manguito rotador, degeneração que causa perda de força e mobilidade no ombro, mesmo que precedida de doenças comprovadamente relacionadas ao trabalho, conforme reconhecido em ação judicial anterior, quais sejam, a doença do ombro e a síndrome do túnel do carpo no punho direito. No caso concreto, a trabalhadora atuou durante seis anos em setor de desossa de frangos, atividade que exigia a desossa de, aproximadamente, 15 sobrecoxas por minuto, demandando cerca de 100 movimentos repetitivos nesse intervalo de tempo. O juiz do Trabalho que havia prolatado a sentença, Evandro Luís Urnau, da 4ª Vara do Trabalho de Passo Fundo, apontara que “não sendo a autora portadora de doença estigmatizante, era seu ônus comprovar que a dispensa se deu em decorrência de alguma discriminação por parte do empregador, uma vez que a empregadora a dispensou sem justa causa”. Na mesma linha, o relator do acórdão, juiz convocado Edson Pecis Lerrer, destacou que não se tratando de

doença que, por si só, cause discriminação e estigma, a situação não se enquadra na previsão da Súmula 443 do TST.

A decisão do Tribunal gaúcho, nas palavras de Dutra (2017, p. 241), “acaba por tolerar formas de gestão do trabalho conducentes ao adoecimento”. A autora explica:

Ainda que focado na perspectiva reparatória, quando demandado por meio de ações indenizatórias individuais, a forma como se desenvolve essa atuação regulatória do Judiciário, seja com relação ao reconhecimento do dever de indenizar, seja com relação ao valor fixado para as condenações, tem o potencial de figurar como estímulo positivo ou negativo a que as empresas revejam, em suas dinâmicas produtivas, as causas do adoecimento. Assim, as decisões judiciais também contribuem, em grande medida, para que a supressão de fatores de risco nos ambientes de trabalho torne-se ou não conveniente às empresas. (Dutra, 2017, p. 240)

Montanhana e Costa (2022, p. 91 e 94) esclarecem que a intenção e o propósito do agente não são elementos necessários para a configuração da prática discriminatória, ou seja, “o ato de diferenciação entre pessoas/grupo de pessoas que resulta na discriminação pode ou não ser intencional”, sendo sempre necessário aferir os efeitos do ato, havendo discriminação quando dificultam ou impossibilitam o exercício de direitos fundamentais por adoção de critérios que marcam diferenças socioeconômicas, políticas e históricas. E prosseguem:

A solidariedade, para os fins de combate às práticas discriminatórias, impõe a adoção de meios de prevenção e de eventual reparação. Nas relações de trabalho, ser solidário é ser capaz de promover a garantia de um convívio harmônico e empático entre os envolvidos no processo produtivo, em um meio ambiente de trabalho, que, por si só, já expõe a vários riscos ocupacionais, entre eles os psicossociais. Evitar os riscos ou minimizar ao máximo os efeitos daqueles que não podem ser evitados, em um contexto solidário, passa a ser o papel de todos os que trabalham para a consecução de uma atividade econômica para determinada empresa:

desde trabalhadores, gerentes, diretores até prestadores de serviço. (Montanhana; Costa, 2022, p. 93)

Nos termos da Súmula 443 do TST, é possível presumir que a dispensa de trabalhador que seja portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito, como discriminatória, com a consequente inversão do ônus da prova. Entretanto, num cenário em que as pessoas acometidas de doenças decorrentes de condições inseguras ou insalubres de trabalho são categorizadas pelas empresas com estereótipos que as classificam como ameaças à produtividade (continuidade regular das atividades, ainda que em um meio ambiente do trabalho adoecedor) e riscos à estabilidade financeira dos negócios (custos com licenças, tratamentos e outros), havendo um “exército de reserva” à disposição, é possível e necessário ir além na presunção já estabelecida pela Súmula. Entendimento diverso do Judiciário demonstra o fechamento dos olhos para a cruel realidade que se apresenta de forma escancarada, ainda mais quando a Lei n. 9.029/95 proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de deficiência, reabilitação profissional, idade ou outros.

Ademais, o que é uma doença estigmatizante aos olhos da sociedade? O rol seria o mesmo aos olhos do empregador? Ou do trabalhador? O fato de um trabalhador não requerer a tramitação da ação sob sigilo de justiça poderia permitir ao Magistrado deduzir que não se trata de doença estigmatizante, como já alegado em caso concreto (TST-RR-1000934-94.2017.5.02.0702)? Ou o estigma pode ser atenuado ou agravado de acordo com o caso concreto e seus reflexos no meio ambiente de trabalho? De todo modo, a doença estigmatizante é apenas uma possibilidade de discriminação no trabalho, sendo certo que a Lei n. 9.029/95 permite caracterizar a discriminação em quaisquer práticas limitativas de manutenção do emprego, como ocorre nas dispensas, imposições de ócio, rebaixamentos de função etc. decorrentes do fato da pessoa estar acometida de doença causado pelo trabalho e/ou da necessidade de reabilitação profissional.

Filgueiras e Carvalho (2017, p. 114-115) referem que “tem crescido a prática empresarial de, ao invés de encaminhar o trabalhador adoecido à previdência, evitar o afastamento ou mesmo dispensar o empregado” (Valente, 2011) e que essa última hipótese “pode ser um dos fatores que contribuíram para o incremento da rotatividade nas últimas décadas. No teleatendimento, a rotatividade e descarte dos adoecidos é evidente” (Filgueiras; Carvalho, 2017). Apontam, ainda, que “são comuns os casos em que os atestados médicos são deliberadamente emitidos para menos de 15 dias ou que, ao invés de afastar o trabalhador, a empresa o obriga a comparecer ao estabelecimento, mesmo sem condições de trabalho”.

A conduta discriminatória da empresa com relação aos adoecidos no trabalho pode ser demonstrada a partir de um simples levantamento de dados de benefícios previdenciários e da Guia de Recolhimento de FGTS e de Informações à Previdência Social - GFIP, em geral acessíveis por meio de convênios institucionais mantidos pelo MPT e pelo Judiciário com o INSS. Nesse contexto, é importante que o MPT atue como fiscal da ordem jurídica nessas reclusões trabalhistas individuais, produzindo provas que demonstrem a discriminação pela ótica da coletividade, da conduta reiterada da empresa em tais casos no sentido de violar os direitos dos trabalhadores acometidos de doenças cujas CIDs possuam NTEP com as atividades empresariais, como, por exemplo, as doenças osteomusculares nos frigoríficos (caso supracitado julgado pelo TRT-4).

Para Dutra (2017, p. 260), “a questão do adoecimento enfrenta no Poder Judiciário um desafio de compreensão do caráter coletivo do problema e de sua processualidade em relação às dinâmicas de trabalho”. Em aprofundado estudo sobre as decisões do TST em ações que envolviam trabalhadores adoecidos no setor de teleatendimento (infecções urinárias e problemas renais pelo excessivo controle da necessidade de urinar são comuns entre os teleoperadores – Silva, 2010 *apud* Dutra, 2017, p. 258), a autora concluiu que a Corte Superior não considera o adoecimento massivo dessa categoria em seus julgamentos, “inexistindo entendimento consolidado a respeito da produção sistemática de trabalhadores doentes e inválidos pelo modelo de or-

ganização produtiva desse setor” (p. 262). Destaca que o reiterado uso da Súmula n. 126 para deixar de enfrentar a questão do nexo causal “informa uma preconcepção do TST de que a doença não é, em regra, fator decorrente de condições gerais de trabalho, que podem ser consideradas a partir de dados estatísticos e científicos” (p. 264) e que podem ser ponderadas pelo magistrado em seu julgamento com base em regras da experiência. Esclarece que essa logística individualista do Poder Judiciário, inclusive, vai de encontro com o instrumento do NTEP, sendo que, na ótica da autora, a “desconexão entre o caso individual de adoecimento e o quadro geral de lesões que uma determinada atividade vem potencialmente causando aos seus empregados contribui sobremaneira para a deficiência da regulação judicial do trabalho e para a isenção de responsabilidades” (p. 265). E conclui afirmando que a linguagem que o capital compreende é a expressa em números: as empresas poderão rever ou não práticas de gestão prejudiciais à saúde dos trabalhadores a depender de quão pífiyas ou vultosas, inexpressivas ou expressivas forem as condenações impostas, independentemente de “quão duros ou quão progressistas sejam os discursos jurídicos em torno da proteção ao meio ambiente do trabalho” (p. 279).

Em 02/06/2023, foi publicado o acórdão do RRAg-AIRR-11692-89.2017.5.03.0034, em que a 3ª Turma do TST, em voto de lavra do ministro Mauricio Godinho Delgado, sinalizou para uma guinada nessa perspectiva individualista. Verificando que a atividade econômica da empregadora possuía relação com a patologia que acometeu o obreiro, a Turma afastou a decisão da regional, que entendia, em síntese, que “o fato de haver uma ‘chance em potencial do amianto ser o fator causador’ não autoriza o acolhimento da pretensão do autor”. Nas palavras do relator:

[...] conquanto referidos **preceitos [do NTEP] sejam voltados a nortear a atuação do INSS na realização de perícias**, pode-se extrair que a mencionada decisão do STF [ADI nº 3931/DF] também adquire impacto nos julgamentos realizados pela Justiça do Trabalho em sede de controvérsias afetas à infortúnica do trabalho, **como uma diretriz**

a ser sopesada em cada caso concreto - o que, inclusive, deve ser observado na hipótese vertente. Não se desconhece que o NTEP possui presunção relativa (*juris tantum*), elidível pela produção de outras provas em sentido contrário (art. 21-A, § 1º, da Lei 8.213/1991), entretanto, entende-se que, no presente caso, o NTEP restou confirmado, considerando-se as premissas constantes do acórdão regional [...] (grifos nossos)

Assim, é imperioso que o MPT atue para fortalecer esse posicionamento, para que a questão da saúde ocupacional deixe de ser tratada pelo Judiciário pela perspectiva da individualização, transferindo aos trabalhadores os ônus probatórios do adoecimento notoriamente coletivo.

A comprovação de adoecimento supostamente relacionado ao trabalho, especialmente nos casos em que há previsão de NTEP no Decreto n. 3.048/99 (exceto quando afastado, de forma fundamentada e específica, pela perícia médica federal), ou na Lista de Doenças e Agravos Relacionados ao Trabalho – LDART do Ministério da Saúde, permite presumir a conduta discriminatória da empresa, notoriamente quando a dispensa ocorre logo após o fim do período de afastamento (com mais ou menos de 15 dias) e o retorno à atividade, sinalizando que a empresa “quis se livrar do problema” de uma vez por todas.

Nesse cenário, inclusive, se mostra necessária alteração legislativa e a consequente revisão da Súmula 378, item II do TST⁵, para assegurar que o segurado que tenha se afastado da atividade por qualquer período por motivo de incapacidade de natureza acidentária, assim considerados os adoecimentos em que constatada a ocorrência de NTEP entre o trabalho e o agravo, tenha garantida a estabilidade, exceto nos casos em que a empresa comprove de forma cabal a ausência de relação do adoecimento com o trabalho por meio de inves-

5 I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. [...]

tigação do nexu tempestivamente realizada por médico do Trabalho e devidamente registrada no prontuário de saúde do trabalhador.

Isso porque os adoecimentos que geram incapacidade e que são presumidamente relacionados ao trabalho, assim considerados aqueles que possuam NTEP entre a atividade da empresa (CNAE) e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), assim como quaisquer outras doenças, costumam apresentar sinais de limitação ou incapacidade que, inicialmente, levam a afastamentos do trabalho de curta duração. O empregador é conhecedor dos agravos à saúde dos empregados que possuem NTEP com sua atividade, especificados na Lista C do Anexo II do Decreto n. 3.048/99. Por outro lado, também toma conhecimento dos motivos dos afastamentos de até 15 dias por meio dos atestados médicos que o empregado deve apresentar, obrigatoriamente, para ter as faltas abonadas (art. 60, § 3º da Lei n. 8.213/91), os quais podem e devem ser submetidos ao médico do Trabalho da empresa para efetivo controle da saúde dos trabalhadores (vigilância ativa e passiva da saúde ocupacional prevista no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO da Norma Regulamentadora 7 e na Convenção 161 da OIT).

E, na prática, a identificação da ocorrência de agravos que possuam CID com NTEP com o CNAE da empresa acaba gerando, em muitas situações, dispensas discriminatórias de trabalhadores antes mesmo que venham a ser encaminhados ao INSS, tornando o revolucionário instrumento do NTEP inefetivo, mantendo a omissão da empresa quanto ao dever de melhorar as condições de segurança e as medidas de prevenção e frustrando o direito do empregado à aquisição da estabilidade acidentária.

Moreira (2020, p. 374) explica que quando o empregador trata um membro de uma minoria (pode ser integrante de qualquer grupo exposto, em razão de características próprias, ao risco de sofrer discriminação, como ocorre com os trabalhadores adoecidos no trabalho) com impolidez “provoca reações emocionais negativas” na pessoa, que podem provocar um baixo desempenho, que acaba por confirmar preconceitos

que o empregador já possuía. No mesmo sentido, esclarece que “tratamento desfavorável sistemático também afeta a vida mental das vítimas porque estimula processos de internalização das atitudes negativas dirigidas a elas” e os comportamentos decorrentes acabam por legitimar as práticas discriminatórias dos grupos dominantes (p. 378).

Com esse cenário em mente, verifica-se facilmente que, quando a chefia trata o trabalhador adoecido com rispidez ou indiferença em relação aos demais trabalhadores do setor, esse trabalhador tende a ficar abalado com a situação e sua produtividade, que já pode ter sido afetada pela doença, poderá ser ainda mais impactada negativamente, a ponto de o trabalhador assumir uma condição de incapacidade para execução adequada das atividades. Logo, a forma como ocorre o retorno de um trabalhador adoecido ao ambiente de trabalho pode ser indutora da dispensa por baixa produtividade. Um critério aparentemente objetivo, mas que é provocado pelo tratamento hostil da chefia, sem a oferta de uma reabilitação e recolocação profissional digna.

Em sentença prolatada em 11/06/2023 pela Juíza do Trabalho Adriana Paula Domingues Teixeira, nos autos da ACP n. 0100832-24.2019.5.01.0066, ajuizada pelo MPT em face do Banco Bradesco S.A., a instituição foi condenada a abster-se de “prática discriminatória com relação a empregados que retornarem de afastamentos laborais por motivo de saúde ou em decorrência de reintegração ao trabalho por decisão judicial, garantindo que o empregado retorne ao mesmo posto de trabalho, ou em posto de igual complexidade e responsabilidade”. Isso porque, no curso da investigação ministerial e da instrução judicial, foi constatada uma “modalidade de assédio, praticada em face de empregados afastados para tratamento de saúde, consistente na realocação desses trabalhadores em setores onde acabam ficando ociosos ou com poucas responsabilidades.”

A instituição financeira não notificava os adoecimentos dos empregados, não reconhecia a ocorrência do NTEP, nada fazia para melhorar as condições psicossociais do ambiente de trabalho e trocava os empregados adoecidos de função quando do retorno ao trabalho após o afastamento ao argumento da mera aplicação do poder diretivo

do empregador que autoriza o *jus variandi*. Tudo isso “para o fim de mascarar autêntica discriminação”, motivo pelo qual a prática foi classificada pela Magistrada, como “desleal e abusiva”.

O banco ainda tentou minimizar os números expressivos de afastamentos por transtornos mentais ou vinculá-los a causas externas ao trabalho. Contudo, como bem explicou a Magistrada:

A existência de Nexo Técnico Epidemiológico entre os transtornos e doenças em questão e a atividade e ambiente laborais do bancário, como o próprio nome já permite saber, é um método que utiliza como base dados epidemiológicos, a partir do cruzamento complexo de informações técnicas pertinentes à doença/lesão e a atividade/ambiente laboral, através do qual é possível identificar um nexo, relação de causa e efeito. Não se trata de uma análise individualizada, mas sim um dado epidemiológico, realidade que parece negar a reclamada. A relação entre a doença/lesão e a atividade laboral do bancário, neste caso, é estatística e não pontual, como faz parecer a ré quando diz “(...) problema familiar (...) pode ser, sem dificuldades, imputado às condições de trabalho”.(ACP n. 0100832-24.2019.5.01.0066).

Nas ações indenizatórias individuais movidas por trabalhadores, a questão costuma limitar-se em valorar a perda da capacidade laboral, como se a pessoa trabalhadora se limitasse ao valor do produto do trabalho que pode produzir, desprezando todas as demais dimensões da vida que são afetadas pelo adoecimento, como se fosse possível compartimentar o ser humano dessa forma.

Nesse contexto, o trabalhador só tem valor enquanto está apto a produzir. Quando perde essa capacidade, mesmo que por total responsabilidade da organização e dos processos de trabalho, é assediado, humilhado e dispensado com assustadora naturalidade. A aceitação desse *iter* pela sociedade convalida a inaceitável omissão da gestão predatória empresarial com a saúde das pessoas. As externalidades negativas da atividade produtiva, como é o caso do adoecimento do trabalhador, deveriam ser internalizadas pelas empresas, mas

a primeira é única atitude é enxotar o adoecido, deixando o encargo social do adoecimento para a sociedade.

A discriminação negativa contra as pessoas adoecidas em razão do trabalho também pode caracterizar dano existencial ou dano à existência da pessoa.

Amaro Alves de Almeida Neto (2005, p. 68) explica que o dano existencial:

[...] consiste na violação de qualquer um dos direitos fundamentais da pessoa, tutelados pela Constituição Federal, que causa uma alteração danosa no modo de ser do indivíduo ou nas atividades por ele executadas com vistas ao projeto de vida pessoal, prescindindo de qualquer repercussão financeira ou econômica que do fato da lesão possa decorrer.

Rúbia Zanotelli de Alvarenga e Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho (2013) esclarecem que:

[...] decorre da conduta patronal que impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade [...]; ou que o impede de executar, de prosseguir ou mesmo de recomeçar os seus projetos de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal.

Verifica-se que a doutrina costuma associar o conceito de dano à existência a dois elementos: a) o projeto de vida; e b) a vida de relações. No que se refere à frustração do projeto de vida, Júlio César Bebbler (2009, p. 28) explica que o ser humano, por natureza, busca sempre extrair o máximo das suas potencialidades, o que o leva, permanentemente, a projetar o futuro e realizar escolhas visando à realização do projeto de vida. Logo, qualquer fato injusto que frustrasse esse destino, impedindo a sua plena realização e obrigando a pessoa a resignar-se com o seu futuro, deve ser considerado um dano existencial.

Almeida Neto (2005) reforça ainda que “o ser humano tem o direito de programar o transcorrer da sua vida da melhor forma que lhe pareça, sem a interferência nociva de ninguém”, o que, eviden-

temente, é prejudicado diante de um adoecimento causado pelo trabalho e agravado pela discriminação decorrente da fragilidade e da incapacidade provocadas pela doença.

Assim, o adoecimento do trabalhador não gera apenas danos materiais e morais, mas principalmente danos existenciais. Não há projeto de vida que se sustente diante de uma doença que limita ou incapacita para as atividades cotidianas.

Exemplificativamente, Flaviana Rampazzo Soares destaca os graves danos à saúde física e mental do trabalhador causados pela lesão por esforços repetitivos (LER), cujos sintomas o impedem de manter a rotina de atividades profissionais e pessoais existente no período anterior à lesão: “Uma alteração prejudicial nos hábitos de vida, transitória ou permanente: eis o dano existencial” (Soares, 2009, p. 76).

Importante observar que os estigmas que são impostos sobre as pessoas adoecidas no trabalho visam caracterizá-las como pessoas que não foram fortes ou não estavam suficientemente preparadas para as “dificuldades” inerentes ao trabalho. Logo, conforme explica Moreira (2020, p. 378), são vistas como “pessoas diferentes e não merecedoras do mesmo apreço social destinado às outras”, mesmo que os elementos qualificadores, como ocorre no caso da doença, não estejam sob o controle do indivíduo, que não consegue atuar para mudar a omissão do mantenedor do ambiente de trabalho sobre a vigilância da saúde do trabalhador.

Dutra (2017, p. 249-250) reporta que há uma “censura social quanto à doença”, que acaba constringendo e desencorajando os trabalhadores a relatarem seu sofrimento e suas dores ocasionadas pelo trabalho e, quando discriminados pelas empresas pelas mais diversas formas, de deduzir perante o Poder Judiciário pretensões reparatórias por adoecimento. Essa negação, segundo Dejours *apud* Dutra, é vista como a demonstração da coragem dos “vencedores”, tão cara à ideologia individualista do sucesso pelo empenho, e reflete em

mecanismo de neutralização de qualquer mobilização coletiva contra o sofrimento.

Esses estigmas, continua Moreira (2020, p. 379), “impõem danos consideráveis às pessoas porque limitam oportunidades individuais, limitam a possibilidade dos indivíduos escolherem e buscarem projetos de vida”, comprometendo a sua imagem pessoal. Contudo, o dano não se resume a aspectos psicológicos, já que os “estigmas comprometem as chances de as pessoas conseguirem acesso a oportunidades materiais para sobreviver socialmente, motivo pelo qual eles impõem um dano duplo às suas vítimas” (Moreira, 2020, p. 380).

Logo, os danos existenciais visam indenizar os impactos que o trabalhador sofre para além da impossibilidade de continuar exercendo o seu trabalho e da discriminação que possa ter sofrido em razão do adoecimento, seja por meio de assédio, imposição de ócio, rebaixamento de função, redução de renda ou dispensa, mas também pela inviabilização do usufruto de outras formas de relações ou atividades pessoais ou sociais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Projeto Regularidade das Notificações de Acidentes e Doenças do Trabalho, que vem sendo implementado pela Codemat/MPT desde outubro de 2021, buscar atuar para mudar a realidade dos acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho, objetivando obter um retrato fiel do cenário degradante dos ambientes de trabalho e seus impactos sobre a saúde e a integridade dos trabalhadores e das trabalhadoras, com o consequente reconhecimento da situação pelas empresas e a assunção do dever de promover a implementação de medidas corretivas para aumentar a eficiência das ações de prevenção e assegurar a saúde e a segurança das pessoas que trabalham, aumentando o compromisso com a proteção da dignidade das pessoas eventualmente adoecidas no trabalho.

Conhecer a realidade da acidentalidade e dos adoecimentos relacionados ao trabalho permitirá direcionar adequadamente a definição e a implementação de políticas públicas relacionadas à vigilância da saúde do trabalhador e à inspeção do trabalho, além de efetivar o dever de publicação de estatísticas relacionadas às lesões e às enfermidades provocadas pelo trabalho, assumido pelo Brasil ao ratificar a Convenção n. 160 da OIT.

O adoecimento é um processo de sofrimento para o trabalhador: se ocultar, trabalha com dor para não perder o emprego; se publicizar, é estigmatizado, discriminado, dispensado e, muitas vezes, descartado definitivamente do mercado de trabalho por passar a integrar “listas sujas”.

É necessário mudar esse cenário: os acidentes e os adoecimentos relacionados ao trabalho precisam parar de ser naturalizados, como se efeitos colaterais do progresso fossem. Estamos falando de vidas sendo ceifadas (de forma literal e figurada, no caso dos danos existenciais). A aceitação desse *iter* pela sociedade convalida a inaceitável omissão da gestão predatória empresarial com a saúde das pessoas. As externalidades negativas da atividade produtiva, como é o caso do adoecimento de trabalhadores, precisam ser internalizadas pelas empresas, especialmente para conduzir a uma mudança nas políticas de produtividade e de sustentabilidade da nossa economia.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 6, n. 24, out./dez. 2005.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. O dano existencial e o Direito do Trabalho. **Revista do TST**, Brasília, v. 79, n. 2, abr./jun. 2013. Disponível em: https://pesquisa-eaesp.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/boucinhas_-_o_dano_existencial_e_o_direito_do.pdf. Acesso em: 19 jun. 2023.

BEBBER, Júlio César. **Danos extrapatrimoniais** (estético, biológico e existencial): breves considerações. **Revista LTr**, São Paulo, v. 73, n. 1, jan. 2009.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016].

BRASIL. Decreto n. 591, de 6 de julho de 1992. Pacto Internacional Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 130, n. 128, p. 8713, 7 jul. 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 27 jun. 2023.

BRASIL. Decreto n. 592, de 6 de julho de 1992. Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos de 1966. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 130, n. 128, p. 8716, 6 jul. 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 27 jun. 2023.

BRASIL. Decreto n. 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos de 1969. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 130, n. 214, p. 15562, 9 nov. 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0678.htm. Acesso em: 27 jun. 2023.

BRASIL. Decreto n. 3.321, de 30 de dezembro de 1999. Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1988. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 137, n. 251-E, p. 8716, 31 dez. 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em: 27 jun. 2023.

BRASIL. Lei 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 133, n. 73, p. 5361, 17 abr. 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM. Acesso em: 27 jun. 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Frequência de notificações - CAT. **Smartlab**: observatório de segurança e saúde no trabalho. [S. l.]: MPT; OIT, [2022]. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=frequenciaAcidentes>. Acesso em: 28 ago. 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Perfil dos casos - CAT. **Smartlab**: observatório de segurança e saúde no trabalho. [S. l.]: MPT; OIT [2022]. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilCasosAcidentes>. Acesso em: 28 ago. 2023.

BRASIL. Senado Federal. **Sugestão Legislativa n. 12, de 10 de maio de 2018**. Institui o Estatuto do Trabalho. Brasília: Senado Federal, [2018]. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/133210>. Acesso em: 15 mai. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **ACP n. 0100832-24.2019.5.01.0066**. Reclamante: Ministério Público do Trabalho. Reclamado: Banco Bradesco S.A. Relatora: Elisa Torres Sanvicente, 4 abr. 2021. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100832-24.2019.5.01.0066/1#e319310>. Acesso em: 28 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). RRAg-AIRR-11692-89.2017.5.03.0034. Agravante: Manoel Abel de Oliveira. Agravado: Usinas Siderúrgicas de Minas Gerais S.A. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: [S. l.], 02 jun. 2023. Disponível em: <https://bit.ly/45OF0Sm>. Acesso em: 30 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 443**. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-443. Acesso em: 28 jun. 2023.

DUTRA, Renata Queiroz. A atuação da Justiça do Trabalho em relação ao adoecimento profissional: proteção ou banalização? In: FILGUEIRAS,

Vitor Araújo (org.). **Saúde e segurança do trabalho no Brasil**. Brasília: Gráfica Movimento, 2017, p. 239-290.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; CARVALHO, Sarah de Araújo. A ocultação do adoecimento laboral no Brasil. In: FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Saúde e segurança do trabalho no Brasil**. Brasília: Gráfica Movimento, 2017, p. 79-119.

[GARCIA, Sâmia de Christo]. 1ª Turma do TRT-4 não reconhece despedida discriminatória em caso de empregada de frigorífico que sofre de síndrome do manguito rotador. [TRT4, Porto Alegre, fev. 2023]. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/544200>. Acesso em: 28 jun. 2023.

[GIMENES, Erick]. Sentença da Corte IDH solidifica justiciabilidade de direitos econômicos e sociais. [Jota, Brasília?], 16 set. 2022. Disponível em: <https://www.jota.info/justica/sentenca-da-corte-idh-solidifica-justiciabilidade-de-direitos-economicos-e-sociais-16092022>. Acesso em: 27 jun. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (Brasil). **Pesquisa Nacional de Saúde 2019**: acidentes, violências, doenças transmissíveis, atividade sexual, características do trabalho e apoio social. Rio de Janeiro: IBGE, 2020, p. 34. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101800.pdf>. Acesso em: 16 jan. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (Brasil). **Pesquisa Nacional de Saúde 2019**: informações sobre domicílios, acesso e utilização dos serviços de saúde. Rio de Janeiro: IBGE, 2020, p. 35 e 37. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101748.pdf>. Acesso em: 25 jan. 2023.

MONTANHANA, Beatriz C.; COSTA, Sandra Morais de B. Os motivos e efeitos da discriminação nas relações de trabalho sob a ótica de uma teoria de direitos humanos. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**, Brasília, ano 6, p. 80-101, jan./dez. 2022.

MOREIRA, Adilson José. **Tratado de direito antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020. Edição do Kindle.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem de 1948. **Comissão Interamericana de Direitos Humanos**, Washington: OEA, [s.d.]. Aprovada na Nona Conferência Internacional Americana, Bogotá, 1948. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>. Acesso em: 27 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos princípios e direitos fundamentais no trabalho. [OIT, Genebra], 2022. Notícias. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm. Acesso em: 27 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenções. [OIT, Genebra, s.d.]. Disponível em: <https://ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 27 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Lista de enfermidades profissionais de la OIT (revisada em 2010). [OIT, Genebra, mar. 2010.]. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/promotion/WCMS_125164/lang--es/index.htm. Acesso em: 04 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OMS/OIT: quase 2 milhões de pessoas morrem a cada ano de causas relacionadas ao trabalho. [OIT, Genebra, s.d.]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_820318/lang--pt/index.htm. Acesso em: 16 jan. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. [ONU, Genebra, s.d.]. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em: 27 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Trabalho decente e crescimento econômico. [ONU, Genebra, s.d.]. (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, 8). Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 27 jun. 2023.

REIS, Ricardo. Dispensa de gerente com doença psiquiátrica incapacitante é considerada incapacitante. **Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, 19 maio 2023. Notícias do TST. (RR-1000934-94.2017.5.02.0702. Relator: Amaury Rodrigues Pinto Júnior, 22 set. 2022). Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/dispensa-de-trabalhadora-com-nanismo-%C3%A9-considerada-discriminat%C3%B3ria>. Acesso em: 28 jun. 2023.

REIS, Ricardo; FEIJÓ, Carmem. Dispensa de trabalhadora com nanismo é considerada discriminatória. **Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, 27 fev. 2023. Notícias do TST. (Ag-AIRR-20244-56.2019.5.04.0871. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado, 8 fev. 2023). Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/dispensa-de-trabalhadora-com-nanismo-%C3%A9-considerada-discriminat%C3%B3ria>. Acesso em: 28 jun. 2023.

SARMENTO, Daniel; GOMES, Fábio Rodrigues. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho. **Revista do TST**, Brasília, v. 77, n. 4, p. 60-101, out./dez. 2011.

SILVA-JUNIOR, João Silvestre *et al.* Atualização 2020 da Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho no Brasil. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [São Paulo], n. 47, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/rbPkmWjQLBqjpqTYcGPrjYH/?lang=pt>. Acesso em: 04 jun. 2023.

SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

TRABALHADORA é reintegrada ao comprovar dispensa por doença ocupacional. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, 02 dez. 2022. (RT n. 1000376-38.2020.5.02.0017. Rel.: Lorena de Mello Rezende Colnago, 20 abr. 2020). Notícias. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/trabalhadora-e-reintegrada-ao-comprovar-dispensa-discriminatoria-por-doenca-ocupacional#:~:text=%22H%C3%A1%20nulidade%20na%20dispensa%20por,afirma%20a%20ju%C3%ADza%20na%20senten%C3%A7a>. Acesso em: 28 jun. 2023.

ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. **A ação regressiva acidentária como instrumento de tutela do meio ambiente de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

CONTRIBUIÇÕES TRANSDISCIPLINARES PARA EFETIVIDADE DA RESPONSABILIDADE CIVIL AMBIENTAL DO TRABALHO FRENTE À INCERTEZA E À INDETERMINAÇÃO NA SOCIEDADE DE RISCO

Guilherme Kirtschig¹

Resumo: O objetivo geral deste artigo consiste em tratar de instrumentos teóricos que permitam acomodar, no seio do Sistema Jurídico, especialmente na interface entre os Subsistemas do Direito Ambiental, do Direito do Trabalho e da Responsabilidade Civil, a Incerteza e a Indeterminação, sem que elas o impeçam de apresentar soluções efetivas para os problemas que se apresentam na faticidade. Como objetivos específicos, delinea-se o acoplamento entre os Sistemas de Direito Ambiental, Direito do Trabalho e Responsabilidade Civil frente aos Danos Ambientais relacionados ao Trabalho, e a influência das ideias da Modernidade sobre eles. Apresentam-se as irritações originadas nesse acoplamento na Sociedade de Risco. Introduzem-se três elementos transdisciplinares, posicionados a auxiliar na aplicação do Direito diante do Dano Ambiental, os quais são as Lógicas Não Aristotélicas, a Causalidade Complexa e a Neguentropia. Expõem-se seus conceitos e atributos. Em considerações finais, reflete-se sobre os atributos de cada um dos instrumentos para proporcionar uma releitura dos requisitos tradicionais para imputação da Responsabilidade Civil, diante da Incerteza e da Indeterminação. A metodologia utilizada no artigo é a indutiva, utilizando-se as técnicas da pesquisa bibliográfica, do referente, da categoria e do conceito operacional. O

1 Procurador do Trabalho na Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região (Curitiba/PR). Coordenador Adjunto do Grupo de Trabalho em Nanotecnologia do MPT. Membro do Grupo de Pesquisa em Tecnologia e Diversidade do MPT. Doutorando em Ciência Jurídica pela Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, com bolsa concedida pela CODEP – Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas do Ministério Público do Trabalho – MPT. Mestre em Ciência Jurídica pela UNIVALI. Email: guilherme.kirtschig@mpt.mp.br.

artigo adere aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 8, 12, 14, 15 e 16 da Agenda 2030.

Palavras-chave: responsabilidade civil; dano ambiental do trabalho; incerteza; indeterminação; lógicas não-aristotélicas; causalidade complexa; neguentropia.

INTRODUÇÃO

O advento da Sociedade de Risco põe em xeque diversos pressupostos do pensamento moderno, cuja influência sobre o Direito, embora especialmente intensa nos séculos XIX e XX, persiste até hoje. Dentre esses, podem ser mencionados a dominação da Natureza por meio da ciência e da tecnologia, as amplas capacidades cognitivas da razão humana e o determinismo fundado em certezas relativas ao movimento e à causalidade, conduzindo a um ideal de inexorável progresso da Sociedade.

O questionamento desses ideais modernos leva o Direito a conviver com Incerteza, a Indeterminação, e as consequências difusas da exploração desmesurada do Meio Ambiente e do próprio Ser Humano, e a incorporá-las em seu repertório de soluções aos problemas da Sociedade, sob pena de perda de efetividade.

Tal necessidade é mais premente em alguns de seus Subsistemas, sendo esse o caso do Direito Ambiental, especialmente em sua comunicação com os Subsistemas do Direito do Trabalho e da Responsabilidade Civil.

A inefetividade, nessa seara, significa a incapacidade do Direito para evitar que a Sociedade acomode o Dano Ambiental Injusto relacionado às atividades laborais, com todas as suas consequências. A presença do Dano Injusto é uma fonte de irritação, e um lembrete constante do que o Direito não pode conviver com a sua própria negação.

Tal quadro não deve, porém, ser encarado como obstáculo insuperável, porque a abertura para Transdisciplinariedade oferece elementos que permitem acolher, no seio do Direito, a Incerteza e a Indeterminação, sem que elas o impeçam de apresentar soluções efetivas para os problemas que se apresentam na faticidade.

Nessa toada, o objetivo geral deste artigo consiste justamente em tratar de mecanismos desse jaez.

Como objetivos específicos, pretende-se inicialmente delinear o acoplamento entre os Sistemas de Direito Ambiental, Direito do Trabalho e de Responsabilidade Civil frente aos Danos Ambientais relacionados ao Trabalho, e a influência que as ideias típicas da Modernidade exercem sobre eles. É o que consta do item 1 deste artigo.

Em seguida, no seu item 2, intenta-se apresentar as irritações que se originam desse acoplamento, no seio da Sociedade de Risco, em face da Incerteza e da Indeterminação que lhe são características. Ainda nesse item, introduzem-se três elementos transdisciplinares que podem auxiliar na construção de sentidos por parte dos intérpretes do Direito, quando confrontados com problemas envolvendo o Dano Ambiental relacionado ao Trabalho, a saber: as Lógicas Não Aristotélicas, a Causalidade Complexa e a Neguentropia. São discutidos alguns de seus pontos em comum.

Por fim, no item 3 e seus subitens, conceituam-se as aludidas ferramentas teóricas, detalham-se os seus atributos, e discorre-se sobre suas conexões com o perfil dos Danos Ambientais relacionados ao Trabalho na Sociedade de Risco, especialmente no tocante às suas dimensões associadas à Incerteza e à Indeterminação.

Em considerações finais, reflete-se sobre a aptidão de cada um dos três elementos, para proporcionar uma releitura dos requisitos tradicionais para imputação da Responsabilidade Civil decorrente de Acidentes do Trabalho, diante da Incerteza e da Indeterminação na Sociedade de Risco.

A metodologia utilizada no artigo é a indutiva, utilizando-se as técnicas da pesquisa bibliográfica, do referente, da categoria e do conceito operacional.

O presente artigo adere aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 8, 12, 14, 15 e 16 da Agenda 2030, visto que, em seu conjunto, pretende oferecer contribuições para maior efetividade do Direito no enfrentamento do Dano Ambiental relacionado ao Trabalho, seja para sua reparação, compensação ou prevenção.

1 RESPONSABILIDADE CIVIL, DIREITO AMBIENTAL E DIREITO DO TRABALHO: ACOPLAMENTO DE SISTEMAS

A Responsabilidade Civil consiste em um Sistema, ou seja, um conjunto de elementos organicamente arranjados e interdependentes, cujas relações internas diferenciam-se daquelas existentes no e com o respectivo entorno (Canaris, 2002, p. 12-13; Luhmann, 1995, p. 14). Dentre tais elementos, podem-se apontar os diversos regramentos, princípios, jurisprudência e doutrina jurídica reconduzíveis à matéria (Neves, p. 155-157).

Tal Sistema insere-se na pluralidade de Sistemas reciprocamente influenciáveis, ou Polissistema, no qual se configura o Ordenamento Jurídico (Amaral, 1994, p. 237); e apresenta abertura cognitiva para outros Subsistemas do arranjo, com os quais compartilha informações visando a escorreita solução dos problemas que reclamam a atuação do Direito².

Dentre esses Subsistemas, encontram-se o Direito Ambiental e o Direito do Trabalho, cujos acoplamentos entre si, e ao Subsistema de Responsabilidade Civil, provocam irritações mútuas, caracterizadas

2 A abertura cognitiva implica a semi-permeabilidade de um Sistema para os dados providos de seu entorno, os quais são selecionados a partir das observações, pelo Sistema, de si mesmo e do ambiente, e, uma vez reconhecidos a partir de seus próprios códigos como informações, tornam-se aptos a gerar novas estruturas voltadas à operação do Sistema, e ao desempenho de suas funções. Sobre esse ponto, vide Luhmann (1995, p. 29-31); Cadermatori e Duarte (2009, p. 172-185).

por crescentes dificuldades para decodificação de ruídos e adaptação das respectivas estruturas, com vistas à adequada operação.

Parte desses desafios pode ser imputada ao pensamento moderno, e às concepções acerca do Direito que dele dimanam.

Conforme Gregório Peces-Barba (2009, p. 114), a Modernidade é o agrupamento de caracteres identificadores do mundo a partir do Renascimento, compreendendo dimensões políticas, sociais, culturais, econômicas e jurídicas. Cuida-se de um período marcado pela ascensão da burguesia e pelo desenvolvimento do sistema econômico que, em seu trânsito temporal, desembocará no capitalismo (Peces-Barba, 2009, p. 114). Outros caracteres dignos de nota são o advento do individualismo, do racionalismo e do secularismo (Peces-Barba, 2009, p. 114).

Dentre o que Boaventura de Sousa Santos denomina de axiomas fundamentais da Modernidade, estão a propriedade privada garantida pelo Estado, independentemente do uso que dela se faça; a hegemonia da racionalidade científica; e a crença no progresso, baseado no crescimento econômico e no desenvolvimento tecnológico (Santos, 2018, p. 192). Tais axiomas moldaram a Sociedade e a subjetividade, e desenvolveram uma ordem de regulação social, da qual o Direito é parte integrante (Santos, 2018, p. 192).

O Direito Ambiental, desenvolvido sob essa égide, pressupõe a separação estrita entre Ser Humano e Natureza, concebendo esta como fonte de recursos sobre a qual se funda o progresso socioeconômico, baseado na propriedade privada e na fragmentação do Meio Ambiente em bens apropriáveis e utilizáveis (Steigleder, 2017, p. 23-36; Boff, 2013, p. 69).

Embora a evolução desse Subsistema permita reconhecer a progressiva tutela do Meio-Ambiente como um bem intrinsecamente valioso, especialmente após a promulgação da Constituição de 1988, sua racionalidade ainda deixa entrever o caráter permissivo, relativamente à poluição (Steigleder, 2017, p. 23-36).

A proteção e a preservação são recortes excepcionais, em um âmbito jurídico voltado a assegurar a ampla liberdade da atividade econômica e o desenvolvimento, visto como sua consequência (Derani, 2008, p. 55; Souza, 2013, p. 71-74; Steigleder, 2017, p. 23-36).

Quando existente, a regulação provida pelo Direito Ambiental traz consigo a marca da racionalidade científica moderna, e sua crença na possibilidade de controlar todos os riscos, tendo espeque na fixação de limiares de emissão de poluentes (Steigleder, 2017, p. 29).

O contexto do surgimento do Direito do Trabalho é, do mesmo modo, essencialmente moderno, vinculado à organização das condições de Trabalho sob o signo do capitalismo, marcada por forte pressão sobre a saúde e a dignidade do Ser Humano Trabalhador (Padilha, 2011, p. 233-236). Sua essência é a legitimação da propriedade privada dos meios de produção, garantida pelo Estado, com vistas a assegurar o crescimento econômico e o progresso (Cruz, 2009; Streck; Morais, 2014).

A área de acoplamento entre ambos é o Direito Ambiental do Trabalho, cujo objetivo é regular o Meio Ambiente do Trabalho ou Ecossistema Laboral, o qual envolve a interrelação entre matéria, por um lado, e energia e atividade humanas, por outro (Padilha, 2011, p. 243-246).

Em linha análoga ao que ocorreu com o Direito Ambiental propriamente dito, o Direito Ambiental do Trabalho revelou-se inicialmente permissivo com a poluição do ambiente laboral, preocupando-se com a restauração das condições de saúde do Trabalhador apenas para fins de combater o absenteísmo, e assim manter a integridade da organização produtiva, sem atuação nos fatores causais de acidentes e enfermidades, ou qualquer preocupação preventiva (Oliveira, 2002, p.70).

O deslocamento progressivo do foco do Direito Ambiental do Trabalho para a saúde e dignidade do Trabalhador, apesar de propugnado pela Constituição de 1988, não se deu de forma completa e com pleno êxito (Oliveira, 2002, p. 72 e 81). Conforme aponta Padilha (2011,

p. 235), atualmente “[...] o processo agressivo e irracional de produção continua a vitimar tanto o meio ambiente quanto o ser humano trabalhador”.

A Responsabilidade Civil, por outro lado, também traz as marcas distintivas do racionalismo moderno, quer lhe imprimiu, como características, o apego à ordem, à certeza, à estabilidade, e à verdade alcançada pela incidência da razão sobre os fatos, inspirando-se no modelo proposto pela física newtoniana (Belchior, 2019, p. 35).

Nesse sentido, observa-se que o funcionamento do Subsistema demanda a existência de um dano certo e atual, cuja reparação é imputada a um responsável juridicamente definido, a partir da determinação de umnexo de causalidade entre o dano e a conduta de um agente claramente identificado (Amado; Leal, 2018, p. 15).

Também nessa seara podem ser reconhecidas importantes mudanças ao longo do período moderno, tendo se deslocado a ênfase da atuação do Subsistema, da censura ao autor de um dano para a proteção à esfera jurídica da vítima desse prejuízo.

O advento da Teoria do Risco e a crescente objetivação da imputação de responsabilidade permitiram a emergência de funcionalidades mais socializantes ao instituto, em acompanhamento às novas fases da Modernidade, assinaladas pelo capitalismo industrial e pela Sociedade de massa (Leite, 2000, p. 128-135).

Entretanto, como observa Germana Parente Neiva Belchior (2019, p. 161-170), a própria Teoria do Risco constituiu-se sobre as bases do racionalismo e das certezas científicas. Remanesce a necessidade de identificar um dano certo e atual, e os fatos que lhe deram causa, ainda que a construção jurídica do nexode imputação implique a atribuição da responsabilidade a pessoa diversa daquela apontada como causadora do dano, e tenha por base a criação de riscos.

Ocorre que a comunicação entre os Subsistemas, carregados desses vieses, não vem funcionando adequadamente no atual estágio civilizacional.

A Humanidade adentrou em uma nova fase da Modernidade, tipificada por problemas frisados por traços desbordantes dos limites daqueles, para cuja solução o instrumental do racionalismo científico cartesiano foi concebido.

O item seguinte esboçará algumas características desse estágio, e dos ruídos que os Subsistemas do Direito Ambiental, do Direito do Trabalho e da Responsabilidade Civil não estão logrando assimilar.

2 INCERTEZA, INDETERMINAÇÃO E IRRITAÇÃO NO ÂMBITO DO SUBSISTEMA DA RESPONSABILIDADE CIVIL AMBIENTAL DO TRABALHO

Conforme indicado acima, o atual estágio da Modernidade distingue-se marcadamente das fases anteriores do período, embora conecte-se a elas justamente por decorrer da atuação humana pautada nos axiomas modernos.

Cuida-se de uma conjunção sinérgica de efeitos extravagantes de tal agir, que agora reflete-se sobre a própria Humanidade, produzindo ameaças difusas, invisíveis, de abrangência sistêmica e efeitos de longo. Trata-se da Modernização Reflexiva ou Sociedade do Risco, igualmente marcada pela incapacidade das instituições, informadas pelas máximas da Modernidade, para enfrentar e tratar os efeitos dessa dinâmica (Beck, 1995, p. 11-19, 2011, p. 229-341).

Delton Winter Carvalho (2013, p. 33) assenta que o desenvolvimento tecnocientífico característico da Sociedade de Risco provoca “[...] um incremento no grau de incerteza quanto às consequências das atividades e tecnologias empregadas nos processos econômicos”. Ele aponta que os riscos emergentes dessa estrutura social são “[...] transtemporais (efeitos ilimitados temporalmente), de alcance global e potencialidade catastrófica” (Carvalho, 2013, p. 33).

Ocorre que, em um tal contexto, as lesões ambientais dificilmente serão redutíveis a prejuízos patrimoniais, materiais ou imateriais, delimitáveis e incidentes sobre vítimas específicas. Antes, afetarão as funções

ecológicas enquanto complexo unitário de relações e interdependências, ou seja, como Macrobem de titularidade comum e difusa, que inclui as gerações futuras (Leite, 2000, p. 85-89; Benjamin, 1998, p. 12-15).

O Meio Ambiente do Trabalho não escapa a esse quadro.

Afinal, ele também constitui um complexo de relações e interdependências, dotado de funções ecológicas, que em muito extrapola a noção simplificada de “local de trabalho”, centrando-se na figura do Trabalhador, onde quer que se encontre (Maranhão, 2016, p. 83-98).

Ademais, em face da integração entre as diversas dimensões do Meio Ambiente, é impossível extricar, das relações mantidas entre o Ser Humano e o ambiente natural, aquelas estabelecidas pelos Seres Humanos entre si, sendo toda relação natural uma relação social, e vice-versa (Derani, 2008, p. 149-150). Todo Ser Humano e toda organização social são constituídos, inseparavelmente, por dimensões físicas, biológicas e antropossociais, que compõem, integram, atuam, refletem e repercutem umas sobre as outras (Morin, 2016).

As atividades laborativas humanas não podem, assim, dissociar-se dos processos econômicos que guiam o desenvolvimento tecnocientífico da Modernidade Reflexiva, inclusive porque tais processos dependem do Trabalho para criar valor. Desse modo, os fatores distintivos da Sociedade de Risco perpassam os Ecossistemas Laborais, neles ingressando livremente, ou deles saindo para afetar os entornos (Silva, 2010, p. 22).

O caráter transtemporal dos danos característicos da Sociedade de Risco, especialmente, é de tormentosa incorporação para o Direito, quando mobilizado sobre prejuízos ambientais; pois não apenas as consequências de certas condutas podem aparecer somente em um futuro distante, portanto afetando as futuras gerações, como podem decorrer de processos duradouros, cumulativos e continuados (Amado; Leal, 2018, p. 15-19).

Como exemplo de danos desta natureza, relacionados ao Trabalho, podem-se citar os casos de adoecimento decorrentes da exposição ao

amianto, que mesmo em pequenas quantidades pode provocar doenças letais, décadas após a contaminação³.

Instantaneidade e linearidade, como requisitadas na operação moderna do Direito para deflagrar a atuação do Sistema de Responsabilidade Civil, não são congruentes com esse quadro.

Ost (2005, p. 15-16) afirma que o Direito necessita reconfigurar sua relação com o tempo, para contemplar em sua institucionalidade tanto o passado quanto o futuro, além do presente; e coordenar-se com as várias dimensões temporais pertinentes a cada um dos Sistemas que compõem a Sociedade. Tal tarefa é premente na intersecção do Direito Ambiental, do Direito do Trabalho e da Responsabilidade Civil, justamente face aos atributos dos problemas sobre os quais devem incidir.

Além disso, é desafiador o estabelecimento da causalidade dos Danos Ambientais, inclusive aqueles relacionados ao Trabalho, e, conseqüentemente, a sua imputação a um responsável juridicamente definido. Na Sociedade de Risco, esses danos associam-se à dispersão de fontes, sejam concorrentes, sucessivas ou cumulativas, e às atividades de uma multiplicidade de agentes em sinergia (Benjamin, 1998, p. 12-14; Milaré, 2016, p. 83-86; Steigleder, 2017, p. 29 e 174).

O enviesamento do Direito Ambiental à regulação da emissão de poluentes leva-o a perder de vista os efeitos da interação entre múltiplos fatores e seus efeitos sistêmicos sobre o Meio Ambiente, muito distintos das repercussões de cada um deles, isoladamente. Como Edis Milaré (2016, p. 84) aponta de forma percuciente, “[...] muitas emissões, *a priori* inocentes, podem apresentar extraordinário potencial poluidor, em razão de seus efeitos sinérgicos”.

Outrossim, a exigência de certeza e determinação elude a causalidade, e permite que os responsáveis escapem ao dever de responder (Benjamin, 1998, p. 10).

3 Há vasta literatura sobre as conseqüências danosas da utilização do amianto. Uma compilação oficial de dados de várias fontes encontra-se em dossiê produzido pela Comissão de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável da Câmara dos Deputados (Brasil, 2010).

A própria existência do dano pode ser posta em questão, já que a estrutura reticular do Meio Ambiente propicia fenômenos que, ademais de distanciados no tempo em relação às suas fontes, também o são no espaço (Benjamin, 1998, p. 14; Milaré, 2016, p. 83-86).

Padecimentos similares perpassam o Direito Ambiental do Trabalho, em cujo bojo a supervalorização das condutas das vítimas de acidentes de trabalho impede que sejam consideradas as repercussões sinérgicas e multifatoriais dos fatores de risco, nos Ecossistemas Laborais (Silva, 2015).

Não bastasse isso, a ausência de consensos científicos ou sociais, quanto a situações de desequilíbrio ambiental, atrai considerações quanto à possível “normalidade social” de um tal quadro (Benjamin, 1998, p. 14).

Percebe-se, assim, que é preciso expurgar as incompatibilidades da Responsabilidade Civil com a Sociedade complexa vivenciada pela Humanidade (Benjamin, 1998, p. 11). Somente assim haverá o bom funcionamento do Sistema de Responsabilidade Civil no tocante ao Bem Ambiental, qual seja, a efetividade do direito a não ser vítima de danos (Hironaka, 2005, p. 2; Lopez, 2010, p. 110).

Dado que “os riscos globais se tornaram a categoria organizadora central tanto no âmbito público quanto no pessoal” (Beck, 2011, p. 364); a organização pública, em suas várias dimensões, deve dotar-se de aparatos suficientes para tratar deles.

Necessário, assim, incorporar a Incerteza e a Indeterminação no seio do Sistema Jurídico.

Segundo Carvalho (2015, p. 90), a Incerteza em sentido amplo está ligada ao que denomina risco abstrato, que se distingue do risco concreto, de efeitos bem definidos e passíveis de quantificação probabilística.

O risco abstrato, ao reverso, envolve situações de Incerteza em sentido estrito, nas quais há conhecimento acerca de um conjunto de efeitos, mas não há base para atribuição de probabilidades confiáveis a essas decorrências; ambiguidade, na qual há dados para computar as probabilidades de alguns impactos, mas precariedade na sua definição mais ampla e completa; e ignorância, nas quais a precariedade atinge

tanto o conhecimento dos impactos de determinada conduta, quanto de sua probabilidade (Carvalho, 2015, p. 90). Ocorre que a Sociedade de Risco se qualifica justamente pela prevalência desses últimos (Carvalho, 2013, p. 179-187),

A Indeterminação, por seu turno, consiste na incapacidade de levar em conta, no estudo dos fenômenos, todos os elementos capazes de influenciá-los (Wickson; Gillund; Myhr, 2012, p. 177). Trata-se de uma incompletude inerente ao estudo das comunicações entre vários elementos de diversos Sistemas, afetando tanto a definição dos resultados dessas dinâmicas, quanto as suas probabilidades (Wickson; Gillund; Myhr, 2012, p. 177).

Morin (2005, p. 76), baseado no Teorema de Incompletude de Kurt Gödel, aponta que nenhum Sistema é capaz de explicar-se e demonstrar-se totalmente, e todo Metassistema que se constitua para colmatar essa brecha padecerá da mesma característica, numa regressão *ad Infinitum*.

Percebe-se, assim, que as categorias Incerteza e Indeterminação guardam pertinência com o perfil dos Danos Ambientais relacionados ao Trabalho, sobre os quais operará o Sistema de Responsabilidade Civil em comunicação com os Sistemas de Direito Ambiental e Direito do Trabalho, que gerarão a estrutura da Responsabilidade Civil Ambiental do Trabalho.

Esses Sistemas precisam contar com ferramentas habilitadas para decodificar as comunicações sinalizadas com esses traços; pois, do contrário, serão incapazes de entregar aos demais Sistemas sociais as comunicações que deles se esperam. Como corolário, a Sociedade precisará alojar, em seu seio, danos que significam violações de grave magnitude a direitos, as quais, em face de seu caráter destrutivo, são de impossível assimilação pelo próprio Sistema Jurídico.

O próximo item abordará três elementos que podem desempenhar papéis relevantes para esse desiderato, a saber, as Lógicas Não Aristotélicas, a Causalidade Complexa, e a Neguentropia.

Desde logo, contudo, reputa-se interessante apresentar dois pontos em comum dos quais são dotados, à guisa de introdução às referidas ca-

tegorias; visto serem relevantes para a consecução dos objetivos deste artigo.

O primeiro ponto é o caráter transdisciplinar do instrumental conceitual referido.

Segundo Belchior (2019, p. 86 e 87), os conhecimentos dessa natureza transitam entre as disciplinas científicas e filosóficas, estando, ao mesmo tempo, além delas, ao abarcar simultaneamente diversos níveis da realidade. Ou seja, nos termos da Teoria dos Sistemas, tais campos do conhecimento geram comunicações que transitam entre variados Sistemas, através de múltiplos acoplamentos estruturais. Cada Sistema as decodificará a partir de sua própria estrutura operativa, e gerará novas estruturas a partir delas, incrementando sua complexidade.

Outro traço comum das ferramentas teóricas, a serem abordadas a seguir, é justamente a sua relação com a Complexidade, atributo que caracteriza os Sistemas Complexos. Trata-se de “[...] sistemas formados por um número considerável de partes heterogêneas que, ao interagirem entre si e com o seu ambiente, dão origem a padrões emergentes e auto-organizados, em processos não lineares” (Folloni, 2016, p. 71).

Os Ecossistemas, os Biomas, os organismos vivos e a Sociedade - constituída que é por modalidades peculiares de organismos vivos, quais sejam, os Seres Humanos, que entre si se comunicam e tecem relações de interdependência - ostentam perfis dotados dessas características, assim como os Subsistemas a partir dos quais todos eles se organizam. Por essa razão, as categorias da Teoria da Complexidade, campo de estudos destinado a tais Sistemas, apresentam força explicativa para diversos fenômenos que resultam da circulação de informações entre eles (Belchior, 2019, p. 66-69).

A Complexidade apresenta estreita conexão com a Transdisciplinariedade. Afinal, é-lhe inerente a concepção multidimensional de quaisquer fenômenos, assim como a ideia de que toda visão parcelada seja pobre (Morin, 2005, p. 69). As abordagens multidimensionais são mais abrangentes e favoráveis à produção de explicações sobre os impactos de realidades dinâmicas e multifacetárias (Wickson; Gillund; Myhr, 2012, p. 177).

Além disso, a Incerteza e a Indeterminação são também próprias à Complexidade, cuja consciência “[...] nos faz compreender que jamais poderemos escapar da incerteza e que jamais poderemos ter um saber total” (Morin, 2005, p. 69).

Conforme apontam Wickson, Gillund e Myhr (2012, p. 175), baseados em Ilya Prigogine, a imprevisibilidade caracteriza fundamentalmente a Complexidade, e a interferência em Sistemas dessa natureza tem potencial de gerar consequências novas, sem precedentes.

Desse modo, e como já aludido, todas essas características tornam a Complexidade, e o conhecimento construído a seu respeito, poderosas chaves de análise para iluminar a atuação do Direito.

Efetuados esses esclarecimentos introdutórios sobre a natureza das ferramentas teóricas a serem discutidas a seguir; o próximo item tratará de apresentá-las e conceituá-las, aventando sua possível contribuição para a compreensão dos fenômenos surgidos quando da construção da norma jurídica frente a um problema de Dano Ambiental relacionado ao Trabalho.

3 CONTRIBUIÇÕES TRANSDISCIPLINARES PARA DECODIFICAÇÃO JURÍDICA DA INCERTEZA E DA INDETERMINAÇÃO

3.1 AS LÓGICAS NÃO ARISTOTÉLICAS

O Direito Moderno revela tendência a recorrer à lógica aristotélica, centrada nos princípios da identidade, da diferença e do terceiro excluído, gerando concepções binárias que informam “[...] todo um universo jurídico ordenado em torno de dicotomias que sempre se reiniciam, e nunca faltam” (Ost; Kerchove, 2002, p. 11-12, tradução nossa)⁴.

O arcabouço desses raciocínios impede a compreensão de fenômenos multidimensionais, diante dos quais não cabe uma resposta simples, que impossibilite abarcar uma aparente contradição

4 Tradução livre do autor. No original: “*Tout un universe juridique s'ordonnait ainsi autour d'un foissenement de dichotomies toujours recomencées, jamais em défaut*”.

entre algo que é e, ao mesmo tempo, não é (Belchior, 2019, p. 84-85). Eles clamam pela linearidade, pela certeza e pela determinação, algo que uma significativa proporção dos casos envolvendo Danos Ambientais relacionados ao Trabalho não poderá oferecer.

O conhecimento mais amplo de tais fenômenos somente ocorre a partir do “terceiro incluído”, o qual conduz a um outro nível da realidade estudada. Tal nível, embora ainda incompleto conforme o Teorema de Gödel, melhor descortina o panorama do campo de estudo (Belchior, 2019, p. 85).

Em diversas situações envolvendo a danosidade ambiental laboral, especialmente naquelas de Incerteza em sentido estrito ou ambiguidade, a solução juridicamente adequada para determinado problema dependerá da construção de um raciocínio que contemple uma gradação de distintas **probabilidades**, quanto a cada conclusão admissível. Em outros casos, de ignorância ou grau mais elevado de Indeterminação, será preciso atingir as conclusões a partir de um conjunto de **possibilidades**.

A insistência nos arquétipos aristotélicos, em quadros como esses, esbarrará na prolação de respostas inadequadas pelo Poder Judiciário, assim entendidas aquelas incompatíveis com as determinações do Ordenamento Jurídico, examinado em seu conjunto.

Diante desse panorama, o recurso às Lógicas Não Aristotélicas pode apresentar-se como solução mais adequada.

Embora haja diversos Sistemas Lógicos erigidos com o objetivo de superar as limitações da lógica aristotélica (por isso o uso da expressão no plural); há dois que são de particular interesse para os problemas envolvendo os Danos Ambientais, relacionados ou não ao Trabalho.

A Lógica Probabilística Bayesiana é um Sistema Lógico, cujos raciocínios comportam graus de crença quanto à confirmação ou negação de um fato, fixados inicialmente a partir das informações disponíveis sobre uma situação concreta, mas atualizados conforme novos dados sejam disponibilizados (Enzweiler, 2019, p. 98-102).

Romano José Enzweiler (2019, p. 101-102) destaca precisamente essas características como valiosas para o Direito, em comparação com outras lógicas probabilísticas, que se valem de informações estatísticas frequenciais, por um lado, ou totalmente abstratas e matemáticas, de outro.

De fato, a norma jurídica carece de construção diante da necessidade de solução de problemas concretos, sem jamais desconsiderar sua inserção no mundo prático, histórico, vinculado às “coisas mesmas”, e não a abstrações (Streck, 2011). Como aponta Lênio Streck, o “ser” do Direito é o “ser no mundo” (*Daseln*), e sua compreensão não parte do nada, mas de uma pré-compreensão emergente da intersubjetividade (Streck, 2011).

É justamente essa condição de “ser no mundo” que abre as portas do Direito para a Transdisciplinariedade (Streck, 2011, p. 319), acoplando-se estruturalmente a outros Sistemas e deles recebendo informações, em busca de efetividade (Zanon, 2019, p. 180-181; Carvalho, 2013, p. 232 e 239). Essas semi-aberturas permitem lançar mão de informações produzidas em instâncias intensamente sintonizadas com os desenvolvimentos técnicos e científicos, a literatura e as pesquisas de ponta (Goes; Engelmann, 2015, p. 172-204).

Já a Lógica *Fuzzy* ou Borrosa consiste em um Sistema Lógico que aspira à formalização do raciocínio aproximado, criando um espaço de análise dotado de classes com limites imprecisos (Enzweiler, 2019, p. 127-128). É a lógica do “talvez” e da “quase-verdade”, a qual propicia embasamento de decisões, em quadros nos quais seja possível aquilatar padrões que permitam classificar as variáveis em um ou mais conjuntos borrosos (Enzweiler, 2019, p. 126-127 e 129).

O conhecimento, neste caso, é produzido a partir de inferências baseadas nos dados disponíveis, e as contingências são posicionadas em uma escala que permita realizar escolhas (Enzweiler, 2019, p. 128).

A Lógica *Fuzzy* assemelha-se à Lógica Bayesiana, em razão de também vincular as operações intelectuais, por ela estruturadas, às informações da situação concreta sob exame, e demandar constante

reexame a partir do aporte de novos dados, emanados da Transdisciplinariedade (Enzweiler, 2019, p. 128).

Todavia, enquanto a Lógica Probabilística lança mão de graus de crença quanto à ocorrência ou não de um fato; a Lógica Possibilística trata de graus de ocorrência do próprio fato (Enzweiler, 2019, p. 128). Desse modo, ela atende situações de Incerteza em sentido estrito e de ignorância, nas quais haja menos bases para um raciocínio probabilístico.

3.2 A CAUSALIDADE COMPLEXA

Conforme aludido anteriormente, o Direito Moderno clama pela linearidade dos raciocínios, enquanto herança da lógica aristotélica que lhe serve de base.

Cuida-se de fator que repercute fortemente na operação do Sistema de Responsabilidade Civil, já que um dos seus requisitos inafastáveis é o nexo causal entre a conduta de um determinado agente e o resultado danoso apreciado (Belchior, 2019, p. 163). Como afirma Benjamin (1998, p. 12), “o paradigma tradicional da responsabilidade civil pressupõe a possibilidade do autor definir de maneira clara e precisa, quase matemática, a estrutura quadrangular dano-nexo causal-causador-vítima”.

Acontece que o Dano Ambiental usualmente resulta “[...] de várias causas concorrentes, simultâneas e sucessivas, dificilmente tendo uma única e linear fonte” (Steigleder, 2017, p. 174). Assim, “[...] a técnica de buscar relações imediatas, diretas e exclusivas entre causa e dano não funcionam devidamente na maioria dos casos” (Amado; Leal, 2018, p. 18, tradução nossa)⁵.

Para que o Sistema da Responsabilidade Civil não esbarre na inefetividade diante de tais situações, pode-se lançar mão das categorias relacionadas à Teoria da Complexidade, campo de estudos dedicado

5 Tradução livre do autor. No original: “*La técnica de buscar relaciones inmediatas, directas y exclusivas entre causa y daño no funcionan debidamente en la mayoría de los supuestos de responsabilidad ambiental*”.

ao conhecimento dos Sistemas Complexos, que, como visto, definem-se, entre outras características, pela não-linearidade.

Essa propriedade implica que o conhecimento dos atributos de um dado conjunto não pode ser obtido pela simples agregação de informações concernentes a cada um de seus elementos, pois sua interação implica o produto, o quociente, o expoente ou o radical das variáveis envolvidas (Holland, 1995, p. 15-19). Como corolário, duas variáveis que estivessem muito próximas, no estado inicial do Sistema, podem encontrar-se extremamente distantes após um lapso temporal de operação do arranjo, ainda que esse tempo seja diminuto (Prigogine, 2002, p. 33-45).

Aliás, a não linearidade tem relação intrínseca com a irreversibilidade das operações dessa natureza, que não apenas são impossíveis de serem desfeitas, como também tornam inviável retrazar o percurso do estado do Sistema antes de sua ocorrência (Prigogine, 2002, p. 17-31 e 33-45).

Aos Sistemas Complexos aplica-se bem a metáfora das nuvens e dos relógios, elaborada por Karl Popper. Segundo o autor, os Sistemas estão compreendidos entre dois extremos, um pertinente àqueles desordenados e irregulares, mais ou menos imprevisíveis, à moda das nuvens; e outro, concernente àqueles ordenados, regulares e previsíveis, como os relógios de pêndulo (Popper, 1966, p. 2).

Ocorre que os relógios podem ser desmontados e remontados, sendo o seu funcionamento uma operação reversível. O mesmo, todavia, não ocorre com as nuvens, cujo comportamento é resultado de um amplo número de variáveis em interação – em outras palavras, ele **emerge**. Não é possível restaurar o estado das nuvens nos exatos moldes nos quais estava em um intervalo de tempo anterior. A seta do tempo tem um sentido definido, conforme as palavras de Ilya Prigogine (2002, p. 17-31).

O comportamento caótico dos componentes dos Sistemas Complexos, todavia, não é incompatível com sua organização, por meio da construção de estruturas que habilitem o Sistema a perdurar no

tempo. Cuida-se de um “equilíbrio em desequilíbrio”, mantido graças à comunicação com a realidade exterior através de barreiras semi-permeáveis, as quais permitem ao Sistema selecionar as comunicações que melhor sirvam à manutenção de suas estruturas internas, ou à criação de outras novas (Holland, 1995).

A Emergência, mencionada anteriormente, é outra característica dos Sistemas Complexos. Trata-se de um fenômeno que consiste no surgimento de novas características em meio ao processo de auto-organização, através da interação dos componentes do Sistema, e que não se confunde com a atuação de cada uma das partes isoladamente (Folloni, 2016, p. 51).

Esse fenômeno tem estreita relação com a Resiliência, qualidade de Sistemas Complexos representativa de uma síntese entre estabilidade e dinâmica (Busbacher, 2014, p. 12). Ela indica a capacidade de manutenção das características essenciais de estrutura e função no Sistema, mesmo após a ocorrência de reorganizações (Busbacher, 2014, p. 12).

Ou seja, dada a sua Resiliência, os Sistemas Complexos podem manter as suas Emergências, mesmo que se modifiquem os intercâmbios entre seus componentes. Eles podem reorganizar-se para responder a informações vindas de seu exterior, mudando suas estruturas para que o “produto” se mantenha. Ou, em outros casos, o limiar de Resiliência pode ser ultrapassado, de modo que a reorganização seja total e implique novas Emergências (situação denominada de Ponto de Mutação ou *Turning Point*).

O Dano Ambiental representa um desequilíbrio ecossistêmico, ou seja, a organização do Ecossistema em condições distintas daquelas existentes anteriormente, com perda ou redução das propriedades capazes de sustentar a vida em suas diversas formas (Steigleder, 2017, p. 17-24).

Assim, ele pode ser compreendido como uma Emergência, resultante das informações recebidas pelo Sistema a partir de seu entorno, que engendraram processos que superaram sua Resiliência.

Essas informações podem ser reconduzidas a outros Sistemas Complexos (como, por exemplo, uma organização empresarial ou uma rede de empresas) em acoplamento com o Ecossistema, e à identificação de suas partes componentes.

Do ponto de vista da Teoria da Complexidade, é o bastante para compreensão do fenômeno danoso. Não há necessidade, ou sequer possibilidade (em razão da “seta do tempo”), de retomar todo o *iter* causal de um desequilíbrio ambiental, e especificar quais condutas de cada agente contribuíram para tanto. O que vale “[...] são os processos em jogo (Belchior, 2019, p. 69).

Esse campo de estudos não preclui o conhecimento das partes componentes dos Sistemas Complexos, e das propriedades de cada uma que se espelham na totalidade, e vice-versa; mas aceita que a compreensão total de qualquer fenômeno é uma impossibilidade (Morin, 2005, p. 69 e 75; Belchior, 2019, p. 57 e 85).

Trata-se, assim, de uma nova possibilidade de ressignificação para a causalidade dos Danos Ambientais e, em especial, para a solidariedade de seus causadores, necessária para a efetividade da Responsabilidade Civil Ambiental (Leal, 2016, p. 28).

3.3 A NEGUENTROPIA

Consoante apontado no item anterior, o conhecimento dos processos não lineares em ocorrência em determinados Sistemas Complexos, ou em sua interação, é essencial para a compreensão desses Sistemas. As realidades complexas são constituídas por recorrentes organizações, reorganizações, estruturações, reestruturações, construções e desconstruções (Belchior, 2019, p. 69).

Importante, assim, que o Sistema Jurídico possa lançar mão das categorias relacionadas à ordem e à desordem nos Sistemas Complexos, dos quais eventualmente emerja uma configuração danosa à conservação e reprodução da vida em seu seio. Duas dessas categorias são de fundamental importância: a Entropia e a Neguentropia.

A Entropia é a tendência, existente no bojo de um Sistema, à prevalência da desordem sobre a ordem, evidenciada pelas equações da Termodinâmica (Morin, 2005, p. 26). A Neguentropia, por seu turno, é a prevalência da ordem sobre a desordem, a partir do aporte de informações, através das quais o Sistema organizará as estruturas necessárias para sua preservação no tempo (Morin, 2005, p. 26-27).

Percebe-se, assim, que, como a Entropia é uma tendência natural, de ordem física, sua inversão somente se dá a partir da abertura dos Sistemas para intercâmbio de informações, selecionadas através da semi-permeabilidade das barreiras que os separam dos seus entornos (Holland, 1995). Mediante tal intercâmbio, os sistemas caóticos tendem a estabilizar-se e produzir o equilíbrio no desequilíbrio, vale dizer, estruturas que dissipam energia e, por isso, necessitam de seu aporte constante (Prigogine, 2002).

Por outro lado, um intercâmbio insuficiente conduz à prevalência da Entropia, à superação da Resiliência e ao colapso do Sistema, o qual, ao organizar-se, terá propriedades distintas daquelas anteriormente existentes.

É justamente nesse ponto a relevância das categorias suscitadas, no tocante à Responsabilidade Civil Ambiental, relacionada ou não ao Trabalho.

Conforme já referido anteriormente, o tempo tem um sentido definido, e configurações complexas, propícias à vida, podem ser perdidas definitivamente em situações de perturbação do equilíbrio ambiental e dos processos ecossistêmicos. Desse modo, o Sistema de Responsabilidade Civil necessita atuar, precipuamente, de modo preventivo, voltado à adoção de medidas destinadas a afastar riscos ambientais intoleráveis, assim entendidos aqueles potencialmente catastróficos (Carvalho, 2013, p. 100, 187 e 198-232; Kirtschig, 2021).

Também já foi aludido que a atividade econômica pressupõe intensa interação dos agentes econômicos com os Ecossistemas, sendo a separação entre economia e natureza uma construção artificial, produto da Modernidade (Derani, 2008; Steigleder, 2017). O Ecos-

sistema Laboral é, essencialmente, uma construção artificial voltada à exploração da atividade humana com intuito lucrativo, integrada aos demais Ecossistemas, com os quais mantém constante troca de informações.

Assim sendo, para que a prevenção de danos seja efetiva, as estruturas construídas com esse objetivo, pelos agentes econômicos, devem ter caráter neguentrópico, ou seja, ser suficientemente organizadas e dotadas de informações para assegurar que a atividade empresarial não resulte em perturbações funcionais nos Ecossistemas, e em prejuízo à vida que neles se organiza.

É o caso das medidas voltadas a assegurar um ambiente laboral seguro e equilibrado, exigíveis dos empregadores e outros tomadores da atividade humana, a partir de um arcabouço jurídico que inclui disposições constitucionais, como os artigos 6º e 7º, XXII da Constituição de 1988; tratados internacionais como a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho; textos legais, como o artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho; e infralegais, como as Normas Regulamentadoras expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (Gemignani; Gemignani, 2011, p. 210-214).

Na Sociedade de Risco, esse conjunto deve ter a leitura complexificada, e verificado o seu caráter neguentrópico, a fim de assegurar a preservação da vida e dignidade do Trabalhador que nele atua. Caso isso não ocorra, será o papel da Responsabilidade Civil Ambiental, em sua modalidade preventiva, nortear a atuação do Direito para que a correção seja exigida e efetivada, antes que os desequilíbrios ecossistêmicos ocorram.

Nesse sentido, a existência de uma estrutura preventiva acanhada, destituída dos elementos demandados pelo estado da arte das pesquisas científicas nas áreas concernentes aos fatores de risco existentes nos Ecossistemas Laborais, inclusive quanto aos efeitos de sua interação e sinergia, será um indicativo de insuficiência desse caráter neguentrópico.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

À guisa de considerações finais, aponta-se que as Lógicas Não Aristotélicas, com destaque para a Lógica Probabilística Bayesiana e a Lógica Possibilística *Fuzzy* oferecem critérios para que a probabilidade ou a possibilidade de que determinada conduta ou agente tenha contribuído para um Dano Ambiental relacionado ao Trabalho, ou venha a contribuir para tal, possa proporcionar o acionamento do Subsistema de Responsabilidade Civil. Isso ocorre, ainda que as situações apontem para a Incerteza e a Indeterminação quanto à conduta, seus autores, à cadeia causal, ou mesmo à efetiva existência do Dano.

Acrescente-se que esses dois Sistemas Lógicos tomam em consideração as informações do caso concreto e suas atualizações, sendo, por isso, ferramentas que se amoldam à hermenêutica jurídica.

Em relação à Causalidade Complexa, verifica-se que a Teoria da Complexidade oferece categorias aptas à construção de uma resposta jurídica efetiva, em condições de dificuldades para retraçar a multiplicidade de eventos e agentes em interação, a fim de estabelecer o nexo causal de um Dano Ambiental, relacionado ou não ao Trabalho. Tal campo teórico permite compreender os fenômenos e decidir a seu respeito, sem que seja necessário afastar completamente a Incerteza e a Indeterminação inerentes aos processos envolvendo intercâmbios e processos entre múltiplas partes, de forma reflexiva, recursiva e simultânea.

A Neguentropia, por seu turno, proporciona um novo olhar sobre a atividade econômica, e os Danos Ambientais a ela relacionados. Ela oferece um critério para avaliar a diligência das organizações empresariais na manutenção de Ecossistemas Laborais equilibrados, a partir da complexidade, sofisticação e abrangência das estruturas voltadas à detecção e enfrentamento de riscos ambientais produzidos por suas atividades.

Trata-se de critério que se amolda com precisão à modalidade preventiva de Responsabilidade Civil Ambiental, voltada a evitar que os danos ocorram; já que, precisamente em razão da entropia e da

complexidade dos Ecossistemas Laborais, os efeitos de desequilíbrios ambientais, provocados pela atividade econômica, tendem a ser irreversíveis.

REFERÊNCIAS

AMADO, Juan Antonio Garcia; LEAL, Virgínia de Carvalho. Daño ambiental y encrucijadas de la teoria del derecho de daños. **Revista Brasileira de Direito**, Passo Fundo, v. 14, n. 2, p. 7-21, maio/ago. 2018.

AMARAL, Francisco. Racionalidade e sistema no Direito Civil brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, ano 31, n. 121, p. 233-243, jan./mar. 1994.

BECK, Ulrich. A reinvenção da política: rumo a uma teoria da modernização reflexiva. In: BECK, Ulrich; GIDDENS, Anthony; LASH, Scott. **Modernização reflexiva: política, tradição e estética na ordem social moderna**. Tradução: Magda Lopes. São Paulo: Editora Unesp, 1995. p. 11-72. Título original: Reflexive Modernization.

BECK, Ulrich. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade**. Tradução: Sebastião Nascimento. São Paulo: Editora 34, 2011. Título original: Risikogesellschaft. Auf dem Weg In eine *andere Moderne*.

BELCHIOR, Germana Parente Neiva. **Fundamentos epistemológicos do direito ambiental**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

BENJAMIN, Antônio Herman de Vasconcelos e. A responsabilidade civil pelo dano ambiental no direito brasileiro a as lições do direito comparado. **Revista de Direito Ambiental**, São Paulo, v. 3, n. 9, São Paulo, p. 5-52. jan./mar. 1998.

BOFF, Leonardo. **Sustentabilidade: o que é: o que não é**. 2. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2013.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável. **Dossiê Amianto Brasil: relatório do grupo de trabalho da Comissão de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentá-**

vel da Câmara dos Deputados destinado à análise das implicações do uso do amianto no Brasil. Brasília: Câmara dos Deputados, 2010. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=6D7A48F5E37BF9E0890451F24A3A6917.node1?-codteor=769516&filename=REL+1/2010+CMADS. Acesso em: 07 jul. 2023.

BUSCHBACHER, Robert. A teoria da resiliência e os sistemas socioecológicos: como se preparar para um futuro imprevisível? **Boletim Regional, Urbano e Ambiental do IPEA**, n. 9, p. 12-24, jan./jun. 2014.

CADERMATORI, Luiz Henrique Urquhart; DUARTE, Francisco Carlos. **Hermenêutica e argumentação neoconstitucional**. São Paulo: Atlas, 2009.

CANARIS, Claus-Wilhem. **Pensamento sistemático e conceito de sistema na ciência do direito**. Tradução: A. Menezes Cordeiro. Lisboa: Fundação Calouste-Gulbenkian, 2002. Título original: Systemdenken und Systembegriff In der Jurisprudenz.

CARVALHO, Délton Winter. **Dano ambiental futuro: a responsabilização civil pelo risco ambiental**. 2 ed. rev. atual. e amp. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013.

CARVALHO, Délton Winter. **Desastres ambientais e sua regulação jurídica: deveres de prevenção, resposta e compensação ambiental**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

CRUZ, Paulo Márcio. **Política, poder, ideologia e estado contemporâneo**. Curitiba: Juruá, 2009.

DERANI, Cristiane. **Direito ambiental econômico**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

ENZWEILER, Romano José. **Responsabilidade civil por dano ao meio ambiente: da probabilidade pela perda da chance à possibilidade pela aplicação da lógica fuzzy**. 2019. Tese (Doutorado em Ciência Jurídica) – Universidade do Vale do Itajaí e Universidad de Alicante, Itajaí, 2019. Disponível em: <https://www.univali.br/Lists/TrabalhosDouto>

rado/Attachments/316/TESE%20-%20ROMANO%20JOS%C3%89%20ENZWEILER%20-%20TOTAL.pdf. Acesso em: 01 set. 2023.

FOLLONI, A. **Introdução à Teoria da Complexidade**. Curitiba: ABDR, 2016.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. Meio ambiente de trabalho: precaução e prevenção - princípios norteadores de um novo padrão normativo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 54, n.84, p. 199-217, jul./dez. 2011.

GOES, Maurício de Carvalho; ENGELMANN, Wilson. **Direito das nanotecnologias e o meio ambiente do trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

HIRONAKA, Giselda Maria F. Novaes. **Responsabilidade pressuposta**. Belo Horizonte: Del Rey, 2005.

HOLLAND, John. **Hidden order: how adaptation builds complexity**. Reading: Helix, 1995.

KIRTSCHIG, Guilherme. **Responsabilidade civil preventiva e meio ambiente do trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021.

LEAL, Virgínia de Carvalho Leite. Flexibilización y causalidade: la carga de la prueba em los supuestos de daños medioambientales. **Revista Juris Poiesis**, Rio de Janeiro, ano 19, n. 20, p. 23-36, jun./set. 2016.

LEITE, José Rubens Morato. **Dano ambiental: do individual ao coletivo extrapatrimonial**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

LOPEZ, Teresa Ancona. **Princípio da precaução e evolução da responsabilidade civil**. São Paulo: Quartier Latin, 2010.

LUHMANN, Niklas. **Social systems**. Tradução: John Bednarz Jr. e Dirk Baecker. Stanford: Stanford University Press, 1995. Título original: *Soziale Systeme: Grundriss elner allgemeinen Theorie*.

MARANHÃO, Ney. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. **Revista Direitos, trabalho e política social**, Cuiabá, v. 2, n. 3, p. 80-117, jul./dez. 2016.

MILARÉ, Edis. **Reação jurídica à danosidade ambiental**: contribuição para o delineamento de um microsistema de responsabilidade. 2016. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2016. Disponível em <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/18874>. Acesso em: 28.abr. 2022.

MORIN, Edgar. **Introdução ao pensamento complexo**. Tradução: Eliane Lisboa. Porto Alegre: Sulina, 2005. Título original: Introduction a la pensée complexe.

MORIN, Edgar. **O método 1: a natureza da natureza**. Tradução: Ilana Heineberg. Porto Alegre: Editora Sulina, 2016. Título original: La méthode 1. La nature de la nature.

NEVES, Antônio Castanheira. **Metodologia jurídica**: problemas fundamentais. Coimbra: Coimbra Editora, 1993.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002.

OST, François. **O tempo do direito**. Tradução: Élcio Fernandes. Bauru: Edusp. 2005. Título original: Le temps du droit.

OST, François; KERCHOVE, Michel van de. **De la pyramide au réseau?**: pour une théorie dialectique di droit. Bruxelas: St. Louis, 2002.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. **Revista do TST**, Brasília, v. 77, n. 4, p. 231-258, out./dez. 2011.

PECES-BARBA MARTÍNEZ, Gregório. **Curso de derechos fundamentales**: teoría general. Madrid: Universidad Carlos III, 2009.

POPPER, Karl Raimund. **Of clouds and clocks**: an approach to the problem of rationality and the freedom of man. St. Louis: Washington University, 1966.

PRIGOGINE, Ilya. **As leis do caos**. Tradução: Roberto Leal Ferreira. São Paulo: Editora UNESP, 2002. Título original: Le leggi del caos.

SANTOS, Boaventura de Souza. **Construindo as epistemologias do sul**. v. 1. Buenos Aires: CLACSO, 2018.

SILVA, Alessandro da. Ato inseguro, culpabilização das vítimas e o papel do nexó de causalidade na responsabilidade por acidentes do trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães *et al.* **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. v. 2. São Paulo: LTr, 2015, p. 465-477.

SILVA, José Afonso da. **Direito Constitucional Ambiental**. 8.ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

SOUZA, Maria Cláudia da Silva Antunes de. Reflexões sobre o limite e o dano ambiental. In: CAMPELLO, Livia Geigher Bosio; SOUZA, Maria Cláudia da Silva Antunes de; PADILHA, Norma Sueli. **Direito ambiental no século XXI**: efetividade e desafios. Curitiba: Clássica, 2013.

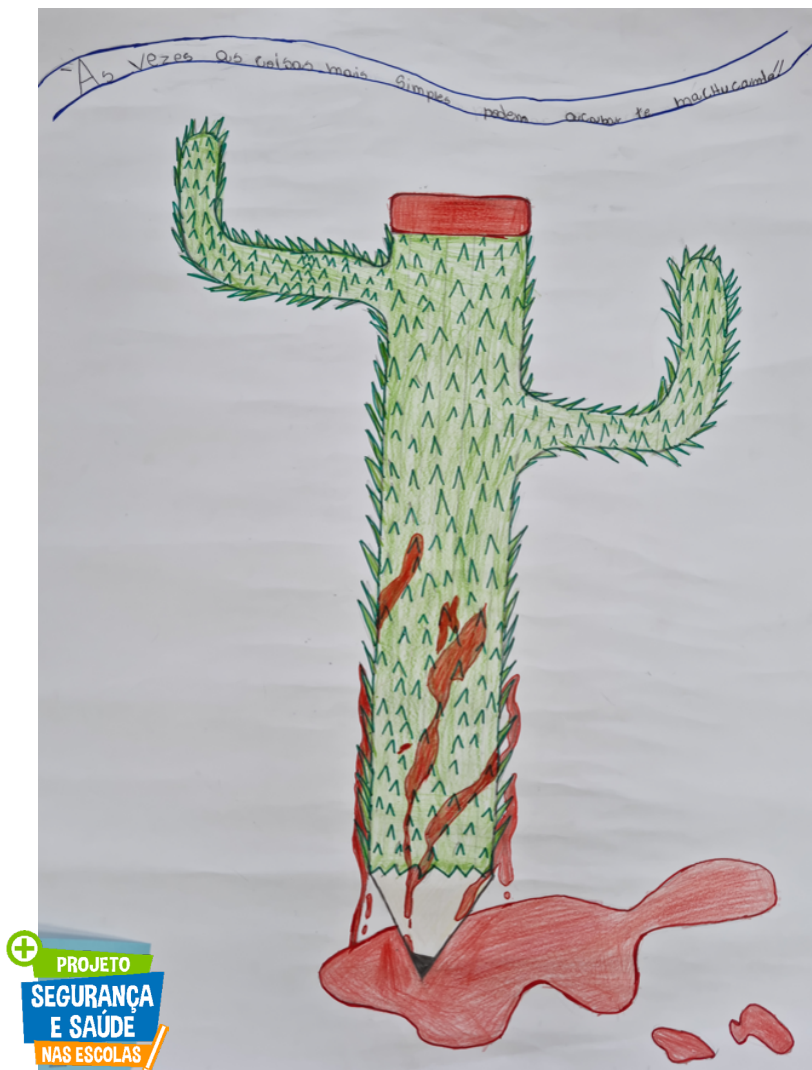
STEIGLEDER, Anneliese Monteiro. **Responsabilidade civil ambiental**: as dimensões do dano ambiental no direito brasileiro. 3. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2017.

STRECK, Lênio Luiz; MORAIS, José Luiz Bolzan de. **Ciência política e teoria do estado**. 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

STRECK, Lênio Luiz. **Verdade e consenso**: constituição, hermenêutica e teorias discursivas. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

WICKSON, Fern; GILLUND, Froydis; MYHR, Anne Ingeborg. Tratando as nanopartículas com precaução: reconhecendo a incerteza qualitativa na avaliação científica do risco. **Política e Sociedade**, Florianópolis, v. 11, n. 20, p. 171-204, abr. 2012.

ZANON JÚNIOR, Orlando Luiz. **Teoria complexa do direito**. 3. ed. rev. e amp. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2019.



PROJETO SEGURANÇA E SAÚDE NAS ESCOLAS: EDUCAÇÃO AMBIENTAL PARA O FUTURO

Site: segurancaesaudenasescolas.mte.gov.br

MPT na Escola - Rio de Janeiro - 2022 - Grupo 3 - Categoria Desenho - 2º lugar

Município de Maricá

Aluna: LETÍCIA CASTILHO CARVALHO DA SILVA

Links: <https://youtu.be/hpEFJqy6HWM> e <https://youtu.be/wFdRaWYjTUc>



Legenda: Frigorífico de Abate de Suínos no Sudoeste do Paraná: serra-fita com exposição dos trabalhadores a grave e iminente risco de acidentes de trabalho graves. Data: 26/02/2014

Autora: Priscila Dibi Schvarcz - Procuradora do Trabalho

Vídeo do documentário Carne e Osso.

Disponível em: <https://carneosso.reporterbrasil.org.br/>

PARTE II

**TUTELA COLETIVA
EM MEIO AMBIENTE
DO TRABALHO
E SAÚDE DO
TRABALHADOR E DA
TRABALHADORA**

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO – ATUAÇÃO DO MPT EM ACIDENTES AMPLIADOS

Leomar Daroncho¹

“Tudo quanto fere a Terra, fere também os filhos da terra.”

Cacique Seattle, 1885.

Resumo: A preocupação com o ambiente saudável vem ganhando os espaços de discussão, no Brasil e no mundo, e tende a assumir papel relevante inclusive na disputa pelos mercados mais cobiçados.

Há robustas demonstrações dos danos de grande monta, instantâneos, alguns com imagens de vítimas em tempos real, que impressionam e comovem. Também há crescente produção de conhecimento científico indicando as graves consequências do adoecimento crônico em razão da exposição continuada a agentes agressores no ambiente laboral.

Urge incorporar a preocupação com a saúde e a vida dos trabalhadores às ações práticas, concretizando os dispositivos da Constituição que estabelecem o primado do trabalho, como direito social fundamental, e fornecem instrumentos para a sua tutela, inclusive no que diz respeito à preservação da integridade da saúde e da vida do trabalhador.

O ensaio pretende contribuir para a reflexão sobre os princípios da prevenção e da precaução, abordando em especial possibilidades de atuação nos acidentes ambientais ampliados, que atingem o ser humano que vive do seu trabalho, com danos agudos ou crônicos.

Palavras-chave: Meio ambiente do trabalho; Acidente ambiental ampliado; Saúde; Precaução.

1 Procurador do Trabalho (PRT10, Sede). Especialista em Direito Sanitário – Fiocruz.
E-mail: leomar.daroncho@mpt.mp.br

INTRODUÇÃO

O chamado para a publicação de artigo no Livro Comemorativo dos 20 anos da Codemat/MPT é uma valiosa oportunidade para atualizar e condensar o objeto prioritário de reflexão e de atuação desde que ingressei no MPT, em 2012. Não há a pretensão de inovar apresentando criações individuais, posto que em temas complexos, como a reparação ou prevenção dos acidentes ambientais ampliados, no geral atuamos de forma coletiva, dando sequência ao trilhar de colegas que nos precederam.

O ensaio insere-se no eixo temático “direito ambiental do trabalho e saúde do trabalhador e da trabalhadora”, incursionando pelas possibilidades de atuação institucional, notadamente preventiva, em relação aos acidentes ambientais trabalhistas ampliados, agudos e crônicos. Trata-se de um nicho desafiador de atuação no grande tema do Meio Ambiente do Trabalho.

Vivemos momento sensível, com enormes desafios aos direitos ambientais, sociais e trabalhistas, que só são compartimentados para efeitos didáticos. São facetas do complexo fenômeno reconhecido pela Organização das Nações Unidas – ONU, e pela legislação brasileira, que se opõem ao aparentemente incontrastável discurso desenvolvimentista, que insiste em naturalizar práticas predatórias, irresponsáveis, que ameaçam e afetam os seres vivos e as atividades humanas.

Tanto a normativa internacional quanto a Constituição Federal encaminham a situação de desequilíbrio dos elementos físicos, químicos, biológicos e sociais para o objetivo sintetizado na diretiva do Desenvolvimento Sustentável.

O enfoque do ensaio é orientado pela aplicação dos princípios ambientais, com destaque para os princípios da prevenção e da precaução, no meio ambiente do trabalho, expressamente reconhecido pela Constituição de 1988 como integrante do amplo e unitário conceito de meio ambiente.

Na complexa sociedade contemporânea proliferam os exemplos de acidentes ambientais ampliados, com danos agudos ou crônicos, que poderiam ser contidos se os princípios do direito ambiental fossem observados. Também há ameaças sendo gestadas, que estão a exigir a efetiva intervenção das instituições e das instâncias legitimadas a preservar o meio ambiente ecologicamente equilibrado, reconhecido pela Constituição como essencial à sadia qualidade de vida (art. 225).

A Constituição reconhece os direitos ambientais, sociais e trabalhistas como fundamentais, sendo muito oportuno, portanto, o alargamento dos espaços de reflexão e a construção de possibilidades de realização desses direitos como forma de afirmar o direito constitucional ao trabalho digno, que compreende a efetividade da proteção à saúde, à vida e ao meio ambiente, incluído o do trabalho.

1 O MEIO AMBIENTE E OS DIREITOS HUMANOS

O conceito legal brasileiro de meio ambiente como o “conjunto de bens, influências e interações de ordem físicas, químicas e biológicas, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” está definido o artigo 3º, I, da Lei 6.938/81 (Brasil, 1981).

A definição está em harmonia com a compreensão da Organização das Nações Unidas – ONU para o meio ambiente como sendo o conjunto de elementos físicos, químicos, biológicos e sociais que podem causar efeitos diretos ou indiretos sobre os seres vivos e as atividades humanas.

Até a década de 1960, não se imaginavam limites à exploração do meio ambiente, tido como fonte inesgotável de recursos. Coube à bióloga Rachel Carson o papel de precursora da consciência ambiental moderna. Seu livro “A Primavera Silenciosa”, de 1962, alerta para a preocupação com os danos ambientais causados por pesticidas sintéticos.

A questão ambiental ingressou na pauta dos líderes mundiais a partir da Declaração de Estocolmo (1972), que é considerado um

Manifesto Ambiental da ONU, registrando a preocupação com a ignorância e a indiferença quanto às consequências ambientais das ações humanas:

Através da ignorância ou da indiferença podemos causar danos maciços e irreversíveis ao meio ambiente, do qual nossa vida e bem-estar dependem; instigando a difusão do conhecimento e de ações mais sábias como roteiro para a conquista de uma vida melhor, agora e no futuro, com um meio ambiente em sintonia com as necessidades e esperanças humanas. (ONU, 2020)

Na sequência, vieram encontros, documentos e normas internacionais, tais como: a Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, de 1983; o Relatório “Nosso Futuro Comum”, de 1987, com o conceito de desenvolvimento sustentável – incorporado à Constituição brasileira de 1988; a Conferência sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento – Rio 92, que adotou a “Agenda 21”, para afastar o mundo do modelo de crescimento econômico, visto como insustentável; a Rio+10, em 2002; a Rio+20, em 2012; e a Cúpula do Desenvolvimento Sustentável de 2015, em que os países definiram os novos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável – Agenda 2030.

A preocupação ambiental levou o Conselho de Direitos Humanos da ONU a reconhecer, em 2021, que o meio ambiente limpo, saudável e sustentável é um direito humano (ONU, 2021). A decisão é um passo importante para a meta de um planeta saudável e seguro.

A ação humana é a preocupação central das discussões. Os encontros mais recentes: COP26/2021, na Escócia; e COP27/2022, no Egito; foram motivados pelo preocupante Relatório do Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas - IPCC, que retrata eventos climáticos extremos, sem precedentes e com impactos devastadores.

O conceito de desenvolvimento sustentável, incorporado ao discurso público da ONU em 1987, por meio do relatório “Nosso Futuro Comum”, da Comissão Brundtland, traduz a ideia do compromisso com o futuro: “o desenvolvimento que encontra as necessidades

atuais sem comprometer a habilidade das futuras gerações de atender suas próprias necessidades”. O documento prossegue com o diagnóstico do flagelo da desigualdade:

Um mundo onde a pobreza e a desigualdade são endêmicas estará sempre propenso a crises ecológicas, entre outras... O desenvolvimento sustentável requer que as sociedades atendam às necessidades humanas tanto pelo aumento do potencial produtivo como pela garantia de oportunidades iguais para todos. (ONU, 2020)

No tópico, é fundamental assinalar duas importantes decisões recentes da comunidade internacional. A primeira – Resolução 76-300 da Organização das Nações Unidas (7/20222) -declarando que todas as pessoas no planeta têm direito a um meio ambiente limpo e saudável. A outra, aprovada na 110ª Conferência Internacional do Trabalho (6/2022), acrescentou a segurança e a saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Assim, os Estados membros da OIT comprometeram-se a respeitar e promover o direito fundamental a um ambiente de trabalho seguro e saudável, independentemente da ratificação das Convenções relevantes.

2 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

A preocupação com os agravos à saúde, em decorrência do trabalho, remonta a Bernardino Ramazzini que, em 1700, relacionou os riscos à saúde ao meio ambiente do trabalho (Ramazzini, 2000). O registro histórico é fundamental e, para os propósitos desse ensaio, chama a atenção a referência de Ramazzini ao caso judicial envolvendo um cidadão finalês que postulava a mudança do local de um grande laboratório de sublimado alegando, com dados, que a vizinhança era envenenada durante a calcinação do vitríolo no forno industrial.

Importante considerar, também, a referência moderna de que as relações de trabalho são marcadas por interações sociais de desigualdade e que o “trabalho pode tornar-se um verdadeiro laboratório de

experimentação e aprendizado da injustiça e da iniquidade” (Dejours, 2006, P. 140).

A nossa ordem jurídica dedica especial atenção ao trabalho. Na única passagem em que a Constituição utiliza o termo “primado” refere-se ao trabalho (art. 193). Com essa consideração, a categoria de trabalho pretendido pela Constituição certamente não se contenta com qualquer ocupação, tampouco comporta a indiferença em relação às condições em que o labor é exercido. Ao contrário, remete ao trabalho digno, com os direitos básicos assegurados, e a consequente proteção em face dos agravos à saúde e à vida.

Desse modo, à semelhança do que ocorre com os demais ramos do Direito, as questões primordiais do Direito à Saúde e do Direito do Trabalho, na atualidade, já não encontram solução dentro dos limites estreitos das próprias disciplinas, extravasando, necessariamente, para o terreno constitucional (Menezes, 2004).

A partir da disposição do art. 200, VIII, da Constituição:

“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” - a doutrina formulou o conceito de meio ambiente de trabalho como sendo o local em que são desempenhadas atividades laborais, remuneradas ou não, “cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio ambiente e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores” (Fiorillo, 2000, P. 21).

Necessário, também, o registro de que o legislador ordinário, atento aos ditames da Lei Maior, positivou o caráter de fundamentalidade do direito à saúde, como se verifica no art. 2º da Lei Orgânica da Saúde, “A saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício”.

A evolução dos estudos referentes ao trabalho e à saúde, e sua inter-relação como direitos fundamentais, conduziram à construção jurídica que embasa o direito fundamental do trabalhador a laborar

em um meio ambiente do trabalho hígido, que merece a tutela efetiva do ordenamento jurídico.

Nesse passo, impõe-se o registro da possibilidade de tutela do direito fundamental à saúde do trabalhador, especialmente em relação aos eventos crônicos, a partir de atos normativos internacionais ratificados pelo Brasil, como a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que trata da Saúde e Segurança dos Trabalhadores, ratificada pelo Brasil em 1992, dispondo sobre a prevenção de doenças ocupacionais.

Assim, considerando que o meio ambiente do trabalho integra o meio ambiente em geral, é forçosa a conclusão no sentido de ser “impossível qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente do trabalho” (Oliveira, 2011).

Nesse sentido, adota-se a compreensão do meio ambiente de forma ampla, composto e determinado por fatores naturais e humanos, em que a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para a promoção, proteção e recuperação.

Logo, é inafastável a conclusão de que se aplicam ao trabalhador, urbano ou rural, os dispositivos que resguardam o direito à saúde e à vida no meio laboral. São dispositivos que impõem seja observada a proteção ao trabalho digno, compreendido como sendo aquele que se desenvolve dentro dos parâmetros estabelecidos para o trabalho decente (Brito Filho, 2004).

A marca do trabalho digno é essencial (Medeiros Neto, 2004), dada a peculiaridade do regime de trabalho subordinado, em que o cidadão, em busca da subsistência e premido por necessidades extremadas, submete-se às formas e condições mais aviltantes de trabalho. É um contexto em que a vontade e a liberdade do trabalhador anulam-se. A realidade pode ser ainda mais dura nas circunstâncias do trabalhador exposto a riscos que desconhece, agudos ou crônicos, ou em

que não tem condições de avaliar as consequências gravosas em razão da vulnerabilidade.

Na perspectiva das possibilidades de tutela da saúde dos trabalhadores, são temas constitucionais tanto a manutenção da saúde do trabalhador, direito de todos, indistintamente, quanto a necessidade de que sejam efetivamente asseguradas as condições de higiene do meio ambiente do trabalho, mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doenças e de outros agravos, sem que nenhuma categoria esteja, a priori, excluída das medidas de promoção e de proteção.

Necessário considerar, ainda, que a saúde, ou mais precisamente o comprometimento da saúde e da vida do trabalhador em decorrência das condições de trabalho, é tema de grande relevância, tanto do ponto de vista da saúde pública, na dimensão coletiva, quanto das possibilidades de inclusão do indivíduo num modelo de sociedade que valoriza de modo especialmente marcante a produção e a capacidade produtiva.

3 ACIDENTE AMBIENTAL DE TRABALHO AMPLIADO

Acidentes de trabalho são causados. Existem acidentes pequenos, com danos pontuais e vítimas singulares. Há acidentes pequenos, com largas consequências. Existem, também, os grandes acidentes, com consequências crônicas, que podem não causar alardes nem impactar imediatamente a percepção geral. E há, por fim, os grandes acidentes, que não podem ser camuflados, e que estarrecem o senso e o pudor da sociedade e, por vezes, repercutem muito além das fronteiras.

Ao que importa ao Direito do Trabalho e ao Meio Ambiente do Trabalho, os pequenos acidentes, com danos limitados e vítimas identificáveis, correspondem a situações que tendem a se resolver pelos meios e formas tradicionais de reparação. Há grandes acidentes que, independentemente do porte, permanecem impunes, ou em que a

morosidade própria da tramitação dos processos reforça a descrença na possibilidade de justiça efetiva.

Na perspectiva da reparação/compensação dos danos ambientais, mostra-se importante a decisão do STF que, apreciando o tema 999 da repercussão geral, fixou a seguinte tese: “É imprescritível a pretensão de reparação civil de dano ambiental” (STF, 2020). No acórdão (RE nº 654.833/AC) o ministro relator lista exemplos de típicos acidentes ambientais trabalhistas ampliados, cujos efeitos devastadores sobre trabalhadores perduraram: o acidente nuclear de Chernobyl, em 1986; o descarte de mercúrio na Baía de Minamata, no Japão, condenada em 1973; além do colapso das barragens de Mariana, em 2015, e de Brumadinho, em 2109.

Em relação aos eventos agudos, instantâneos, recentemente tivemos episódios, fartamente noticiados, que jogaram luz sobre empreendimentos com o risco de gerar acidentes com potencial de atingir áreas ambientais e pessoas, de modo fatal, inclusive trabalhadores, posicionados a longas distâncias do foco inicial do evento.

No rompimento da barragem da Vale, em Brumadinho – MG, com cerca de 270 vítimas fatais, foram atingidos 112 hectares de florestas nativas, comprometendo as águas do rio Paraopeba e impactando regiões e pessoas situadas ao longo de 305 km a jusante do ponto inicial. E Minas Gerais já havia vivido um grande acidente, no município de Mariana, em 2015 (Câmara dos dDputados, 2019).

Todavia, para efeitos deste ensaio, importa prioritariamente considerar as possibilidades de diagnóstico e atuação ou intervenção preventiva, orientada pelos princípios da prevenção e da precaução, específicos do direito ambiental, nos grandes acidentes.

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1 - revisada pela Portaria nº 6.730, de 9/3/2020), ao tratar do Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais - PGR, fez referência expressa aos Acidentes Ampliados, também chamados de Acidentes Industriais Maiores, estabelecendo que, na gradação da severidade das lesões ou agravos à

saúde, sejam considerados a magnitude da consequência e o número de trabalhadores possivelmente afetados. (item 1.5.4.4.3).

É uma aproximação do tema tratado pela OIT na Convenção nº 174, que define o Acidente Ampliado (Acidente Maior) como: “evento subitâneo, como emissão, incêndio ou explosão de grande magnitude, no curso de uma atividade em instalação sujeita a riscos de acidentes maiores, envolvendo uma ou mais substâncias perigosas e que implica grave perigo, imediato ou retardado, para os trabalhadores, a população ou o meio ambiente”.

No meio rural, o estudo do caso das “chuvas” de agrotóxicos em Lucas do Rio Verde – MT (Pignati, 2007), analisa os acidentes rurais ampliados, abordando a problemática da pulverização de agrotóxicos, cuja extensão ultrapassa o local de trabalho, extrapolando os riscos para além da unidade produtiva rural, com a contaminação do ar, mananciais de água, solo e das plantas, animais e população da cidade. Os autores apresentam um paralelo com a definição dos “acidentes químicos ampliados”, que se referem ao impacto agudo, sanitário, social e ambiental, analisado nos vazamentos e/ou explosões das indústrias químicas.

No estudo dos Professores da Universidade Federal de Mato Grosso, a análise epidemiológica vai além dos danos imediatos – agudos – investigando os efeitos tardios e acumulados decorrentes da exposição continuada – danos crônicos - à saúde humana e ambiental, que criam “situações de riscos para além dos locais das plantações agrícolas, ampliando os agravos, com impacto negativo social, sanitário e ambiental”.

No ambiente agroindustrial, há indicadores que merecem ser analisados, na perspectiva epidemiológica dos acidentes ambientais ampliados, atingindo toda a cadeia, que vai das granjas de criação dos animais até o transporte dos produtos congelados para a exportação, como é o caso do setor frigorífico - empresas de abate e processamento de carnes e derivados – que emprega cerca de 590 mil trabalhadores no Brasil. Trata-se de uma das atividades industriais que mais geram acidentes de trabalho e doenças ocupacionais (Observatório de

Saúde e Segurança do Trabalho, 2022). Em 2019, foram notificados 23.320 mil acidentes de trabalho, ou seja, cerca de 90 acidentes de trabalho em cada dia de trabalho.

Dados oficiais do Ministério do Trabalho para o setor (Brasil, 2021), apontam que é elevadíssima subnotificação das ocorrências - superior a 300% -, indicando que há milhares de acidentes com sequelados e incapacitados para o trabalho no setor frigorífico, sem o registro oficial.

Trata-se de atividade que emprega precariamente brasileiros em situação de maior vulnerabilidade social, submetidos à sincronicidade de múltiplos fatores de risco. O setor destaca-se entre os maiores litigantes, sobrecarregando a pauta de vários tribunais regionais do trabalho (TRT9, TRT12, TRT14, TRT 18, TRT23 e TRT24), com altíssimos índices de rotatividade da mão de obra dada à penosidade da atividade (Aliaga, 2021).

Operários de frigoríficos chegam a realizar 90 movimentos por minuto, em ambiente frio, com baixa taxa de renovação do ar, riscos de cortes e amputações, vazamentos de amônia, prorrogação de jornada em atividades insalubres (exposição a agentes químicos, físicos e biológicos), emprego de força excessiva, deslocamento de carga, vibrações, quedas, posturas inadequadas, acidentes com facas, dentre outras ameaças. Esse conjunto de agentes de riscos é agravado pelo intenso ritmo de trabalho, ditado pela máquina, em longas jornadas, fator que também desencadeia transtornos mentais e atinge mulheres gestantes. Entre 2016 e 2020, o setor registrou 85.123 acidentes típicos e adoecimentos ocupacionais, com destaque para os agravos crônicos, além de 64 óbitos notificados (Aliaga, 2021).

Ainda nos acidentes ambientais rurais, com manifestação epidemiológica crônica (ao longo do tempo), é relevante mencionar os dados de contaminações - "Rio abaixo" - conforme revelado no estudo realizado por pesquisadores das universidades de Princeton, da FGV e do Insper (BBC, 2021), que revelaram a associação entre o uso do agrotóxico glifosato, nas lavouras de soja, e 503 mortes infantis por ano em municípios do Sul e Centro-Oeste que recebem água de regiões culti-

vadas. O estudo revelou que a disseminação do agrotóxico mais usado no Brasil provocou alta de 5% na mortalidade infantil.

Além dos dados oficiais (Ministério da Saúde, 2016), a lista de estudos recentes sobre os problemas crônicos da exposição a agrotóxicos é extensa. São casos de malformação congênita e puberdade precoce, como uma “herança maldita do agronegócio para a Chapada do Apodi (CE) - Faculdade de Medicina da Universidade Federal do Cariri”, no estudo coordenado pela Professora Ada Pontes Aguiar (UFC, 2017). Dados de pesquisas do Professor Wanderlei Antonio Pignati, publicadas pela Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT, 2022) correlacionam manifestações de agravos à saúde, tais como depressão e suicídios, com o ambiente inerente ao modelo de cultura vigente na região noroeste de Mato Grosso. Estudo da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC, 2018) revelou que a água “potável” apresentava níveis preocupantes de resíduos nocivos à saúde e ao meio ambiente, inclusive o glifosato. Em Uruçuí – PI, a Universidade Federal do Piauí expôs casos de aborto e malformações analisando a contaminação das grávidas e do leite materno Piauí (Felizardo, 2018).

No Brasil, o rumoroso episódio Shell-Basf, em Paulínia – SP, é um caso de êxito na reparação dos direitos, individuais e coletivos, a partir de 2010, envolvendo cerca de 1.000 pessoas - ex-funcionários, filhos, parentes e terceirizados – que estiveram expostas por anos a resíduos de agrotóxicos, com ao menos 60 mortes (TST, 2013).

Caso semelhante (Processo nº 0028400-17.2008.5.15.0126), infelizmente com escopo reparatório pois os danos se concretizaram, ainda tramita no TST, referente à contaminação ocorrida em Cosmópolis – SP. O MPT ajuizou, em 2008, Ação Civil Pública em face das empresas ABL Antibióticos do Brasil Ltda e Eli Lilly do Brasil Ltda, em razão da contaminação do Meio Ambiente do Trabalho e de trabalhadores pela indústria química que iniciou as atividades em 1977, fabricando medicamentos, produtos veterinários e pesticidas, como o Tebutiuron e Trifuralina. A empresa descartou e enterrou produtos químicos, num sítio ocupado por trabalhadores, tendo sido autuada, em 1978, pelo descumprimento da legislação ambiental. No sítio

funcionou, por anos, um incinerador de resíduos químicos de mais de 200 empresas, inclusive a Shell Paulínia. Laudos juntados ao processo demonstraram a presença de produtos químicos voláteis e semivoláteis contaminando o solo e o lençol freático. Há registro de grandes volumes de substâncias e agrotóxicos, tais como: acetona, benzeno, 2-butanona, tetracloreto de carbono, clorofórmio, 1,2- dicloroetano, etilbenzeno, cumeno, estireno, tolueno, xileno, acetona, tebutiuron e trifluralina.

Escapa aos propósitos desse ensaio o relato exaustivo dos estudos recentes que demonstram o nexos entre a exposição, aguda ou crônica, aos agrotóxicos e os agravos à saúde do trabalhador, registrando-se que há uma série de doenças ou malformações em que há fundada preocupação com essa correlação, como é o caso do autismo, do Parkinson e da espinha bífida, que não serão detalhadas aqui.

As perspectivas do modelo tradicional de atuação do Sistema de Justiça diante dos agrotóxicos, em eventos que geram danos imediatos à saúde de trabalhadores, foram expostas noutra espaço (Daroncho, 2017). No caso da manifestação de danos crônicos e mutagênicos, para o futuro, eventualmente distantes geograficamente do foco inicial do evento, o enfoque reparatório da lesão a direitos não seria eficiente nem suficiente. A Justiça chegará tarde, ou sequer chegará.

Por ora, é suficiente estabelecer o conceito de acidente ambiental de trabalho, com a adjetivo “ampliado”, tomando dos estudos da epidemiologia, que analisam os fenômenos, urbanos ou rurais, que extrapolam os muros ou os limites circunvizinhos ao empreendimento, indo muito além da área de influência imediata.

Avanço importante para a defesa do entendimento deste ensaio deu-se na 3ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da Jornada (2023), em que restou aprovada tese indicando que deve ser conferida “Prioridade absoluta na análise das ações e incidentes processuais que digam respeito à ação preventiva em relação aos riscos de Acidentes Ambientais Trabalhistas Ampliados” (Jornada, 2023). O reconhecimento da relevância do tema no importante fórum de

discussão indica tratar-se de encaminhamento que deve merecer progressiva aceitação pelos operadores jurídicos.

4 PRINCÍPIOS DA PREVENÇÃO E DA PRECAUÇÃO

O Constituinte de 1988 consagrou os princípios da prevenção e da precaução, determinando ao Poder Público e à coletividade o dever de defender e preservar o meio ambiente para as presentes e futuras gerações. Essa obrigação constitucional alcança o meio ambiente do trabalho, conforme expressamente previsto no art. 200, inciso VIII, da Constituição.

A doutrina distingue os princípios da prevenção e da precaução assinalando que no primeiro já se sabe de antemão sobre as consequências de determinado ato danoso, pois o nexo causal já é comprovado e certo; no segundo, por sua vez, há o risco, porém não se sabe com precisão quais serão as consequências decorrentes do ato supostamente danoso, diante da incerteza científica.

A Declaração do Rio de Janeiro de 1992, tratou do princípio da precaução ao prescrever, no item 15, que para proteger o meio ambiente, medidas de precaução devem ser largamente aplicadas pelos Estados. Em caso de risco de danos graves e irreversíveis, a ausência de certeza científica absoluta não deve servir de pretexto para procrastinar a adoção de medidas visando prevenir a degradação do meio ambiente do trabalho. Em nosso ordenamento jurídico, o princípio da precaução está inserido na Constituição Federal (art. 225, § 1º, V), na Lei de Crimes Ambientais (Lei 9.605/1998, art. 54, § 3º) e na Lei de Política Nacional do Meio Ambiente (Lei 6.938/1981).

Os princípios da precaução e da prevenção têm sentido de previdência, de antecipação acautelatória aos danos ao meio ambiente, em qualquer de suas formas (natural, cultural, artificial e do trabalho). Sugerem, portanto, cuidados antecipados, cautela para que de uma atitude ou omissão não venham resultar efeitos indesejáveis e prejudiciais ao trabalhador ou à coletividade.

Mesmo na incerteza do risco, diante da irreversibilidade dos eventuais prejuízos ao ser humano, deve-se adotar medidas acautelatórias, pois o aspecto humano, por uma opção coletiva e civilizatória, prevalece em face do proveito econômico imediato do empreendedor. Tanto mais que as lesões ao meio ambiente, inclusive do trabalho, são quase sempre irreparáveis.

A Convenção 170 da OIT é expressa ao determinar os deveres do empregador quando do uso de substâncias químicas pelos empregados, estipulando obrigações no que concerne à segurança dos trabalhadores, na exposição a esses elementos, ao controle operacional do uso, manuseio e aplicação, na eliminação de produtos químicos perigosos e no direito à informação do obreiro, conforme artigos 12, 13, 14 e 15 da referida Convenção. O art. 5º da Convenção autoriza expressamente a proibição ou restrição de certos produtos perigosos, vedando ainda, no art. 12, "a", a exposição a produtos químicos nocivos em desconformidade com normas nacionais ou internacionais.

Assim, devem ser compreendidas como juridicamente vinculantes todas as medidas que sejam essenciais à garantia da saúde e da vida dos trabalhadores (art. 6º, *caput*, e art. 196 da CF).

Nesse contexto, evidenciado que no processo produtivo há exposição a substâncias em relação às quais haja veto ou alerta de toxicidade, por países ou organismos internacionais, com potencial de desencadear severos, irreversíveis e inevitáveis prejuízos à saúde humana, em especial dos trabalhadores diretamente expostos, impõe-se o veto à sua utilização.

A proibição de substâncias nocivas à saúde do trabalhador, por meio de medidas legislativas, decisões administrativas ou judiciais, não consubstancia inovação no direito brasileiro. Foi o que ocorreu quando o Supremo Tribunal Federal (STF) concluiu que a utilização do amianto no processo produtivo é incompatível com o direito à saúde e à diretiva de redução dos riscos inerentes ao trabalho, no âmbito da ADI 4.066.

A decisão, de especial significado para o meio ambiente do trabalho e para a necessidade de submeter as atividades econômicas aos princípios da prevenção e da precaução, foi confirmada, em fevereiro de 2023. O STF encerrou o julgamento de recursos interpostos contra a proibição da exploração do amianto crisotila no Brasil. Nas decisões (ADIs 3356, 3357, 3937, 3406, 3470 e ADPF 109), são destacados 4 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU: 3 – Saúde e Bem-Estar; 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico; 12 – Consumo e Produção Responsáveis; e 15 – Vida Terrestre. Confirmou, assim, a inconstitucionalidade da norma federal que permitia a extração, a industrialização, a comercialização e a distribuição da crisotila.

No mesmo sentido, a categórica decisão do STF reconhecendo a constitucionalidade da Lei do estado do Ceará que proibiu a pulverização aérea de agrotóxicos (ADI 6137), de forma unânime, com todos os 10 ministros votando favoravelmente à Lei Zé Maria do Tomé (Lei nº 16.820/2019), fazendo valer a luta e a mobilização da comunidade cearense da Chapada do Apodi, severamente afetada pelo despejo de veneno por aviões.

O STF considerou estudos científicos que relacionam a exposição aos agrotóxicos a doenças crônicas, à malformação de bebês e à puberdade precoce em meninas da comunidade contaminada. Também há dados da contaminação da água potável e da pulverização sobre a floresta amazônica, para acelerar o desmatamento, além da aplicação aérea como arma química, em aldeias indígenas e em conflitos fundiários.

A relatora do processo, Ministra Cármen Lúcia, destacou os Princípios constitucionais da Precaução e da Prevenção que “impõem cautela e prudência na atuação positiva e negativa estatal na regulação de atividade econômica potencialmente lesiva”, indicando que “os povos devem estabelecer mecanismos de combate preventivo às ações que ameaçam a utilização sustentável dos ecossistemas”. Foram lembrados, também, compromissos internacionais soberanamente assumidos pelo Brasil, na Conferência da ONU sobre o Meio Ambiente

(RIO 92) e na Carta da Terra (Fórum Rio+5), relacionando indicativos da contaminação de áreas vizinhas pela Deriva, quando o vento transporta o veneno dos aviões por até 32 km.

Antes, o Tribunal, na ADPF 656, já havia determinado a suspensão da Portaria nº 43/2020, da Secretaria de Defesa Agropecuária, que admitia a “aprovação tácita” e a liberação automática de agrotóxicos.

O entendimento do STF harmoniza-se com a leitura feita por Dallegre Neto do disposto no art. 7º, XXII, da Constituição: “Com esteio nesse dispositivo (art. 7ºXXII, da Constituição), o trabalhador tem o direito fundamental de trabalhar em ambiente hígido e salubre com redução e prevenção dos riscos concernentes à atividade laborativa de modo a preservar a sua saúde e segurança física” (Dallegrave Neto, 2007, P. 202).

Vê-se, portanto, que o veto ao uso de substâncias nocivas, ou de situações de risco ao trabalhador, consiste em providência idônea e aceita pela Jurisprudência do STF para assegurar direitos como a vida, a saúde, e a redução dos riscos inerentes à atividade, pela exposição ao meio ambiente de trabalho contaminado ou perigoso.

Necessário referir também, no que aplicável, o entendimento do Plenário do Supremo Tribunal Federal na Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental – ADPF nº 709, que reconheceu que devem ser observados os princípios da precaução e da prevenção na proteção à vida e à saúde dos povos indígenas ameaçados por intervenções (STF, ADPF 709, Rel. Min. Roberto Barroso).

Neste contexto, normas nacionais e internacionais devem ser interpretadas e aplicadas a favor da higiene, saúde e segurança do trabalho, tal como vem fazendo o Supremo Tribunal Federal.

Resta evidente, portanto, que o princípio da precaução se mostra adequado e necessário para a efetiva tutela do direito à saúde e à vida dos trabalhadores expostos aos riscos, agudos ou crônicos, dos acidentes ambientais do trabalho ampliados.

No tópico mostra-se muito adequado o comentário de Martine Remond-Gouillod à decisão do Conselho de Estado francês para o caso do milho transgênico:

“Longe de paralisar o progresso, a precaução disciplina a inovação, assegurando-lhe um lugar legítimo em nossa civilização tecnológica. A precaução ensina a resistir à pressão da conjuntura imediata, podendo extrair-se da decisão do Conselho de Estado a seguinte mensagem: pode ser urgente esperar” (Machado, 2010, P. 77).

5 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO HÍGIDO COMO DIREITO FUNDAMENTAL

Como visto, a abordagem da saúde como tema transversal à possibilidade de realização dos direitos fundamentais do ser humano, nas dimensões individuais e coletivas, preservando o trabalhador da doença profissional, do acidente de trabalho e do risco de vida, como consequência da opção por determinadas tecnologias de produção ou de posturas em desacordo com o necessário equilíbrio do meio ambiente remetem ao compromisso com as posturas da prevenção e da precaução.

Há fatura de normas internacionais pelas quais o Brasil se comprometeu a proteger o meio ambiente. O acionamento desse catálogo normativo, e o acesso às instâncias aptas à análise e à solução de controvérsias, vem sendo identificado como recurso à técnica da proteção ambiental pela via reflexa - “por ricochete” - desenvolvendo-se segundo a concepção de que, dentro do direito internacional do meio ambiente, a proteção mais efetiva/eficaz se dá por intermédio da necessária proteção dos seres humanos.

Instituições como o Ministério Público e a Justiça do Trabalho não podem ignorar a necessidade de aferir o cumprimento dos deveres assumidos pelo Brasil quando da ratificação das Convenções da OIT: 155 - Segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho - Substâncias e agentes químicos, biológicos e

físicos; operações e processos; 161 - Serviços de Saúde do Trabalho; 174 da OIT, sobre a Prevenção de Acidentes Industriais Maiores; e 81 - Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio.

Agregam-se às Convenções da OIT outros normativos aos quais o Brasil se submete e que promovem o meio ambiente como compromisso ético com a presente e as futuras gerações, tais como: Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH); Convenção de Basileia 1989 - Controle de Movimentos Transfronteiriços de Resíduos Perigosos e seu Depósito; Convenção de Roterdã 1998 - Regula o comércio internacional de produtos químicos perigosos, com o Princípio da Prevenção e da Responsabilidade Compartilhada, listando as substâncias sujeitas ao Consentimento Prévio Informado de Importação (PIC); Convenção de Estocolmo 2001 - Poluentes Orgânicos Persistentes, que se transportam por longas distâncias (ar, água e solo) e se acumulam em tecidos gordurosos, toxicologicamente preocupantes para a saúde e o meio ambiente; e o Acordo Geral sobre Tarifas e Comércio 1994 (GATT 1994, Art. XX), que exclui da consideração de intervenção discriminatória ou injustificada as medidas necessárias à proteção da saúde e da vida das pessoas.

Tema absolutamente atual é o compromisso do Brasil com a efetividade da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, em que a Assembleia Geral das Nações Unidas reconheceu que o alcance dos direitos humanos de todas as pessoas depende da consecução das três dimensões do desenvolvimento sustentável: econômica, social e ambiental.

O documento ganha especial relevância em razão da preocupação demonstrada pelo STF em dar concretude prática ao conteúdo jurídico do compromisso assumido pela República Federativa do Brasil perante as demais nações. O Tribunal estampa na página principal na internet consequências práticas do compromisso internacional assumido pelo Brasil (STF, 2020).

A efetividade da Agenda 2030 requer a atuação de todos os poderes da República, inclusive a participação do STF, que explicitou o desafio:

“Um compromisso internacional de tal porte exige a atuação de todos os Poderes da República Federativa do Brasil e a participação do Supremo Tribunal Federal (STF) é fundamental para a efetivação de medidas para este desafio mundial tendo em vista a possibilidade de se empreender no âmbito da Corte políticas e ações concretas.

Como primeiras iniciativas, todos os processos de controle de constitucionalidade e com repercussão geral reconhecida indicados pelo Presidente para a pauta de julgamento estão classificados com o respectivo objetivo de desenvolvimento sustentável. Da mesma forma, o periódico de informativo de jurisprudência do STF já conta com essa marcação, permitindo a correlação clara e direta sobre o julgamento e os ODS. Avançou também neste momento para os processos julgados, com acórdãos publicados no ano de 2020. Neste amplo projeto de aproximação do STF com a Agenda 2030, estão programadas para as próximas etapas a identificação de processos de controle concentrado e com repercussão geral reconhecida ainda em tramitação, mesmo sem indicação de julgamento próximo.

Na página do STF (STF, 2020), os 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) e as 169 metas universais são apresentados didaticamente, com a vinculação inclusive à necessidade de promoção do ambiente de trabalho seguro, tendo por foco as pessoas mais vulneráveis.

Ainda no rumo da valorização e da efetividade dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos, tem relevância fundamental a Recomendação nº 123 do Conselho Nacional de Justiça (Conselho Nacional de Justiça, 2022), que recomenda aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

Tal recomendação é justificada pelo fato de que o Brasil: I) assinou a Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948; II) adota como princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana e a prevalência dos direitos humanos nas relações internacionais (art. 1º, inciso III, c/c. arts. 3º e 4º, inciso II, da CRFB); III) registra em sua Constituição, no § 2º do art. 5º, que os direitos e garantias expressos na Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte; e IV) no § 3º, do art. 5º, consigna que os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

No mesmo sentido, vários instrumentos do sistema interamericano de direitos humanos referem-se à proteção ao meio ambiente e ao desenvolvimento sustentável, a exemplo da Carta Democrática Interamericana, que relaciona o exercício da democracia com a preservação e a manipulação adequada do meio ambiente, instigando os Estados do Hemisfério a implementarem políticas e estratégias de proteção ao meio ambiente, respeitando os tratados e convenções, como forma de alcançar um desenvolvimento sustentável.

Oportuna, portanto, a observação do Secretário Geral da ONU, António Guterres: “A Agenda 2030 é a nossa Declaração Global de Interdependência”; que remete à ideia da Terra como casa comum, tema contextualizado no próximo tópico.

Os indicadores de agravamento da situação ambiental, inclusive no trabalho, está a instigar, aos demais atores e instâncias para que concretizem o comando constitucional que impõe a preservação do meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida da presente e das futuras gerações (art. 225).

6 ATUAÇÕES DO MPT EM ACIDENTES AMBIENTAIS AMPLIADOS

Além dos casos de atuação do MPT em acidentes ambientais ampliados pela contaminação química localizada, em Paulínia e Cosmópolis – SP, já referidos, em que foram afetados trabalhadores, familiares e vizinhos das fábricas, são amplas as possibilidades de intervenção do MPT em relação aos produtos químicos que degradam o meio ambiente do trabalho, como no caso dos agrotóxicos aplicados no meio rural ou urbano.

Há vários outros exemplos de atuação pelo MPT, isoladamente ou em litisconsórcio com outros Ramos do MP, em alguns casos provocado por denúncias que são facilitadas pela ação do Fórum Nacional de Combate aos Impactos dos Agrotóxicos e Transgênicos.

Desde a possibilidade do requerimento de impugnação ou cancelamento do registro (art. 5º da Lei 7.802/1989), arguindo prejuízos ao meio ambiente e à saúde humana, por ser uma entidade legalmente constituída para defesa dos interesses difusos relacionados à proteção do meio ambiente. Também é possível essa atuação, de modo a conformar a atividade aos comandos legais, em todas as demais fases: experimentação, produção, embalagem e rotulagem, transporte, armazenamento, comercialização, propaganda, utilização, importação, exportação, destino dos resíduos e embalagens, controle, inspeção e a fiscalização.

Dando concretude aos ditames constitucionais e aos compromissos internacionais, a ordem jurídica, nas esferas administrativa e judicial, dispôs uma série de instrumentos que viabilizam o eficiente enfrentamento do problema da sonegação do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho hígido, em especial de modo preventivo. São variados os instrumentos disponíveis, com potencial de conduzir ao objetivo aqui defendido, de priorizar o aspecto inibitório da exposição a agravos à saúde dos trabalhadores, buscando evitar o ilícito.

Na perspectiva dos acidentes ambientais ampliados que ameaçam o mundo do trabalho, e imediações, o veto ao uso de subs-

tâncias nocivas, ao emprego de métodos mais gravosos ou à manutenção de situações de risco ao trabalhador consiste em providência idônea que vem sendo aceita pelo Judiciário para assegurar o direito à vida, à saúde e mesmo a redução dos riscos inerentes à atividade, pela exposição ao meio ambiente de trabalho deliberadamente contaminado ou perigoso.

Num período recente, é possível identificar decisões, em processos judiciais significativos, que estão alinhados com a diretriz de concretizar os direitos fundamentais dos trabalhadores e das comunidades afetadas por acidentes ambientais ampliados.

Merecem destaque as decisões do STF no caso do banimento do amianto (ADI 4.066), cujo processo produtivo foi considerado incompatível com o direito à saúde e à redução dos riscos inerentes ao trabalho, bem como a suspensão da Portaria nº 43/2020, da Secretaria de Defesa Agropecuária do Governo Federal, que admitia a “aprovação tácita” de novos agrotóxicos.

Merece menção especial a decisão do STF reconhecendo a constitucionalidade da Lei do estado do Ceará que proibiu a pulverização aérea de agrotóxicos (ADI 6137), oportunidade em que o MPT também juntou informações. A decisão, unânime, que recuperou vários conceitos e princípios adotados em decisões precedentes, sinaliza um campo propício à atuação na defesa do meio ambiente de trabalho hígido, na perspectiva preventiva.

Há outras decisões, de outras instâncias, em que a defesa do meio ambiente do trabalho vem encontrando respaldo.

Acolhendo as alegações do MPT, que apontou os riscos e os vícios no procedimento num setor econômico que reconhecidamente se destaca por acidentes e mortes no trabalho (Aliaga, 2021), o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região suspendeu a tramitação da proposta de revisão da NR 36, que estabelece parâmetros mínimos de saúde e segurança no trabalho em frigoríficos (MS 0000022-88.2022.5.10.0000). Na decisão (PRT10, 2022), foi ressaltada a preocupação com direitos de populações indígenas, imigrantes e de entes

sindicais, reconhecendo que o processo revisional tem instigado fortes debates entre os profissionais da área de saúde e entidade sindicais, “por conta dos prazos exíguos concedidos que impossibilitam a participação efetiva dos sindicatos e interessados, obstando o diálogo social adequado no processo de reformulação da norma”.

Na região de Carajás, no Pará, decisões da Justiça do Trabalho em Marabá (ACPCiv 0000080-85.2022.08.0117), e Parauapebas (ACPCiv 0000184-50.2022.08.0126), acolheram as alegações do MPT que, em Inquérito Civil, constatou a presença irregular de cerca de 2.000 operários nas Zonas de Autossalvamento², a jusante de duas grandes barragens. As decisões, mantidas pelo TRT8, obrigaram a mineradora Vale S.A. a remover os trabalhadores dos locais de risco e a observar medidas de cautela em relação àqueles estritamente necessários à operação das barragens (PRT8, 2022).

Na bem-sucedida atuação, o MPT apontou o paralelo com as tragédias ocorridas em Minas Gerais, nas barragens de Mariana, em 2015, e Brumadinho, em 2019, com cerca de 300 mortos, ressaltando a necessidade imediata de medidas de cautela. Apontou a necessidade de o Sistema de Justiça agir preventivamente, de forma a observar as normas que visam à proteção dos trabalhadores em situação mais vulnerável, em especial dos posicionados na Zona de Autossalvamento, que seriam atingidos na hipótese de colapso da estrutura.

Em fevereiro de 2023 foi celebrado acordo em relação a todas as obrigações de fazer, tendo a Vale demonstrado que já havia implantado medidas e rotinas de segurança e estava desmobilizando as estruturas e construindo barreiras para restringir a permanência de trabalhadores nas áreas abaixo das barragens, de maior risco em casos de emergência, além de adotar medidas de monitoramento, proteção e segurança aos trabalhadores nas situações restritas em que a legisla-

2 A Lei nº 12.334/2010, alterada pela Lei nº 14.066/2020, veda a presença de trabalhadores na Zona de Autossalvamento – ZAS (“trecho do vale a jusante da barragem em que não haja tempo suficiente para intervenção da autoridade competente em situação de emergência, conforme mapa de inundação”, salvo na hipótese excepcional de trabalhadores considerados indispensáveis à manutenção da segurança e operação da própria barragem).

ção admite o trânsito nas Zonas de Autossalvamento - ZAS, áreas que seriam devastadas e alagadas em caso de colapso das barragens.

Em atuação também preventiva, na barragem de rejeitos da Mina Serra Azul da ArcelorMittal Brasil, em Itatiaiuçu/MG, a Justiça do Trabalho em Minas Gerais acolheu pedidos do MPT (Processo nº 0010464-82.2023.5.03.0062). Determinou, liminarmente, que a empresa se abstenha de utilizar trabalhadores em atividades na Zona de Autossalvamento, além de determinar o trabalho remoto enquanto não houver garantia de condições de segurança e a construção da Estrutura de Contenção a Jusante, dentre outras medidas com caráter de prevenção e precaução.

São exemplos de atuações, administrativas e/ou judiciais, em que há conflito de interesses e grandes empreendedores reagem à atuação de órgãos do Estado, em geral com argumentos de urgências econômicas e da necessidade de desenvolvimento.

Mas é inegável que existem sinais da crescente receptividade a teses que visam estabelecer a cultura civilizatória de cautela em relação aos danos provocados por acidentes ambientais ampliados que podem vitimar trabalhadores, de forma aguda ou crônica. Há um amplo espaço de atuação a ser construído de modo a que os princípios do desenvolvimento sustentável e os direitos humanos prevaleçam.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Há um conjunto de sinais, dados, evidências epidemiológicas e informações que indicam o agravamento da situação decorrente de posturas negligentes em relação ao meio ambiente, que tornam os trabalhadores as vítimas preferencias, de forma imediata ou crônica, dos acidentes ambientais ampliados.

A situação preocupa àqueles que pretendem dar concretude ao comando constitucional que impõe a preservação do meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida da presente e das futuras gerações.

Em termos jurídicos, esses trabalhadores também devem ser abrigados pela garantia de um meio ambiente de trabalho hígido, alcançado pelos princípios da prevenção e da precaução. Afinal, a constitucionalização dos direitos sociais impõe que não haja distinção em face dos direitos à saúde e ao meio ambiente laboral, direitos fundamentais, dentro do modelo de trabalho constitucionalmente protegido.

A saúde do trabalhador, compreendida no amplo direito à saúde, apresenta-se como direito fundamental inviolável e fora do comércio. A sua preservação impõe-se tanto ao empregador quanto ao Estado.

Aos sedutores argumentos que invocam a necessidade de produção e desenvolvimento, deve ser contraposto o princípio da dignidade da pessoa humana que indica que, diante de determinados riscos, pode ser “urgente esperar”, ter cautela!

O atingimento desse propósito requer a articulação social e a vigilância permanente das medidas de proteção previstas pela mesma ordem jurídica que estrutura a Ordem Econômica. Há uma exigência civilizatória - com assento na Constituição e em Tratados Internacionais sobre Direitos Humanos - militando em favor da proteção da saúde dos trabalhadores e das comunidades expostas aos riscos dos acidentes ambientais ampliados.

A mão que labora na produção do fruto envenenado ou em situação de risco não pode continuar sendo punida, comprometendo a saúde e mesmo a vida, pela adoção de métodos predatórios de produção que ignoram o princípio da precaução.

A defesa do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho hígido atrai e impõe a atuação do Sistema de Justiça, incluído o MPT, de modo que seja promovida a melhoria das condições em que laboram os trabalhadores expostos a situações de risco, em especial dos acidentes ampliados.

As respostas recentes do Poder Judiciário indicam crescente sensibilidade com a situação dos que laboram expostos a situações am-

bientalmente gravosas, sintonizando a resposta com a expectativa dos que comungam com o entendimento de que não é possível ficar indiferente ao alerta do Papa Francisco quanto aos cuidados com a casa comum e às formas de poluição que afetam diariamente as pessoas. Há um amplo espaço de atuação a ser construído de modo a que os princípios do desenvolvimento sustentável e os direitos humanos prevaleçam.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Ada Cristina Pontes. **Más-formações congênitas, puberdade precoce e agrotóxicos: uma herança maldita do agronegócio para a Chapada do Apodi (CE)**. 2017. Dissertação de mestrado. Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/30896>. Acesso em: 7 mai. 2022.

Aspectos socioeconômicos, culturais e ambientais dos suicídios de trabalhadores(as) no agronegócio na bacia do rio Juruena, Mato Grosso. In: **Desastres sócio-sanitário-ambientais do agronegócio e resistências agroecológicas no Brasil**. Coordenação de Wanderlei Antonio Pignati *et al.* São Paulo: Outras Expressões, 2021. 364 p.

ALIAGA, Márcia kamei Lopez; LEIVAS, Luciano Lima, daroncho, Leomar; SARDÁ, Sandro Eduardo; CORDEIRO, Lincoln Roberto Nóbrega. Por que tantos acidentes de trabalho, adoecimentos e mortes em frigoríficos? **Le Monde Diplomatique Brasil**, Brasília, 2021. Disponível em: <https://encurtador.com.br/hjBT4>. Acesso em: 6 mai. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Danos ambientais do desastre em Brumadinho são detalhados em comissão**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2019. Disponível em: <https://encurtador.com.br/gntuR>. Acesso em: 5 mai. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Relatório nacional de vigilância em saúde de populações expostas a agrotóxicos**. Brasília: MS, 2016. Disponível em: <https://encurtador.com.br/aqHL3>. Acesso em: 5 mai. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Análise de Impacto Regulatório**: Norma Reguladora nº 36 – segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados. Brasília: MTP, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/air/relatorios-de-air-2/seprt/strab/sit/relatorio-air-nr-36.pdf>. Acesso em: 4 mai. 2022.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Smartlab**: observatório de segurança e saúde no trabalho. Brasília: MPT, OIT Brasil, [s. d.]. Disponível em: <https://smartlabbr.org/>. Acesso em 28 ago. 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Vale é obrigada a retirar trabalhadores de área próxima à barragem em Parauapebas** (PA). Belém: PRT8, 2022. Disponível em: <https://encurtador.com.br/hnEI8>. Acesso em: 6 mai. 2022.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Justiça do Trabalho concede liminar ao MPT, suspendendo os procedimentos adotados na revisão da NR 36**. Brasília: PRT10, 2022. Disponível em: <https://encurtador.com.br/cfrw4>. Acesso em: 4 mai. 2022.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1981. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6938.htm. Acesso em 31 ago. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Agenda 2030**. Brasília: STF, [s. d.]. Disponível em: <https://encurtador.com.br/fjqCF>. Acesso em 3 mai. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RE 654833**. Direito ambiental. Recorrente: Orleir Messias Cameli e outros. Recorrido: Ministério Público Federal. Relator: Ministro Alexandre de Moraes, 23 ago. 2011. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4130104>. Consulta em 9 jun. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF mantém proibição de pulverização aérea de agrotóxicos no Ceará**. Brasília: STF, 2023. Disponível em: <https://encurtador.com.br/htwFH>. Acesso em: 2 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Basf, Shell e trabalhadores aceitam acordo de conciliação**. Brasília: TST, 2013. Disponível em: <https://encurtador.com.br/sDHS4>. Acesso em: 7 mai. 2022.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração, trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno**. São Paulo: LTr, 2004, 136 p.

CARNEIRO, Fernando Ferreira. **Segurança alimentar e nutricional e saúde**. In: CARNEIRO, Fernando Ferreira (Org.) **Dossiê Abrasco: um alerta sobre os impactos dos agrotóxicos na saúde**. Rio de Janeiro: EPSJV; São Paulo: Expressão Popular, 2015.

CARRANÇA, Thaís. **Agrotóxico mais usado do Brasil está associado a 503 mortes infantis por ano, revela estudo**. São Paulo: BBC News, 2021. Disponível em: <https://encurtador.com.br/elpZ6>. Acesso em: 8 mai. 2022.

CNJ recomenda ao Poder Judiciário o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Brasília: Anamatra, 2022. Disponível em: <https://encurtador.com.br/nK158>. Acesso em: 25 mai. 2022.

CONFERÊNCIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE O MEIO AMBIENTE E O DESENVOLVIMENTO, 1995, Rio de Janeiro. **Carta do Rio**. Brasília, Iphan, 1995. Disponível em: <https://encurtador.com.br/mEO67>. Acesso em: 4 mai. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Recomendação nº 123, de 7 de janeiro de 2022**. Recomenda aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1519352022011161dda007f35ef.pdf>. Acesso em: 31 ago. 2023.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**, 2. ed., São Paulo: LTR, 2007, 374 p.

DARONCHO, Leomar. O Direito e a saúde dos trabalhadores expostos a agrotóxicos. In: FOLGADO, Cleber Adriano Rodrigues (Org.). **Direito e agrotóxicos**: reflexões críticas sobre o sistema normativo. São Paulo: Lumen Juris, 2017.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7 ed. Tradução de Luiz Alberto Monjardim. Rio de Janeiro: FGV, 2006, 160 p.

FELIZARDO, Nayara. **Um Aborto a Cada Quatro Grávida**. [S. l.]: Intercept Brasil, 2018. Acesso em: <https://encurtador.com.br/kmISU>. Consulta em: 7 mai. 2022.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2000. 290 p.

JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, 3, 2023. **A internet das coisas, direito dos humanos**. Salvador: ANAMATRA, 2023. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/jornada/a-jornada/3-edicao-aprovados-jornada>. Acesso em: 09 jun. 2023.

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago. **Dano moral coletivo**, São Paulo: LTr. 2008.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito ambiental brasileiro**. 18. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Malheiros, 2010.

MENEZES, Mauro de Azevedo. **Constituição e reforma trabalhista no Brasil**: interpretação na perspectiva dos direitos fundamentais. São Paulo: LTr, 2004, 368 p.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6 ed. São Paulo: LTr., 2011. 79 p..

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **A ONU e o meio ambiente**. Brasília: ONU Brasil, 2020. Disponível em: <https://encurtador.com.br/opuTW>. Acesso em: 4 mai. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Meio ambiente saudável é declarado direito humano por Conselho da ONU**. Brasília: ONU Brasil, 2021. Disponível em: <https://encurtador.com.br/eD017>. Acesso em: 4 mai. 2022.

PIGNATI, Wanderlei Antonio; MACHADO, Jorge M. H.; CABRAL, James F. Acidente rural ampliado: o caso das “chuvas” de agrotóxicos sobre a cidade de Lucas do Rio Verde - MT. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 12, n. 1, p. 105-114, 2007. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232007000100014>. Acesso em: 4 mai. 2022.

RAMAZZINI, Bernardino. **As doenças dos trabalhadores**. São Paulo: Fundacentro, 2000, 235 p.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **UFSC na mídia: metais pesados, hormônios e agrotóxicos estão na água que chega às torneiras**. Florianópolis: UFSC, 2018. Disponível em: <https://encurtador.com.br/oAJUV>. Acesso em: 7 mai. 2022.

O MPT NO ENFRENTAMENTO DO LITÍGIO ESTRUTURAL DA BARRAGEM PERA JUSANTE: PREPONDERÂNCIA DA AUTOCOMPOSIÇÃO

Gisele Santos Fernandes Góes¹
Ney Maranhão²

Resumo: O presente ensaio tem por objeto a postura do Ministério Público do Trabalho no enfrentamento do litígio estrutural da Barragem Pera Jusante no Estado do Pará, buscando a modalidade autocompositiva no conflito e, como última *ratio*, a adjudicação judicial. As demandas estruturais precisam ser plurais, construídas sob a lógica da adoção do modelo consensual.

Palavras-chave: tutela processual coletiva; autocomposição; processo estrutural; meio ambiente de trabalho.

1 Gisele Santos Fernandes Góes é Pós-doutoranda pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Doutora pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Mestre pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Professora de Direito Processual Civil (UFPA). Procuradora Regional do Trabalho da 8ª Região. Coordenadora do Grupo de Pesquisa “Observatório de Tutela Coletiva e Estrutural” vinculado a Universidade Federal do Pará, cadastrado no Diretório Nacional do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Secretária Titular da Região Norte (IBDP – Instituto Brasileiro de Direito Processual). Associada do Instituto Ibero-americano de derecho procesal. Associada da Associação Norte e Nordeste de Professores de Processo - ANNEP. Associada Honorária da ABEP (Associação Brasileira Elas no Processo). Instagram: @profagiselegoess.

2 Ney Maranhão é Professor de Direito do Trabalho da Universidade Federal do Pará. Professor Permanente do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade Federal do Pará (Mestrado e Doutorado). Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo, com estágio de Doutorado-Sanduiche junto à Universidade de Massachusetts (Boston/EUA). Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade de Roma – La Sapienza (Itália). Mestre em Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará. Coordenador do Grupo de Pesquisa “Contemporaneidade e Trabalho” – GPCONTRAB (UFPA/CNPq). Professor convidado em diversas Escolas Judiciais de Tribunais Regionais do Trabalho. Juiz Titular de Vara da Justiça do Trabalho da 8ª Região (PA-AP). Titular da Cadeira nº 30 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Titular da Cadeira nº 25 da Academia Paraense de Letras Jurídicas. E-mail: ney.maranhao@gmail.com / Facebook: Ney Maranhão II / Instagram: @neymaranhao / Youtube: Prof. Ney Maranhão.

INTRODUÇÃO

As múltiplas transformações sociais, culturais, políticas e econômicas que foram produzidas nas últimas décadas geraram desafios para os profissionais da área jurídica, principalmente, no particular, os do Ministério Público.

A cada dia, depara-se mais e mais com demandas estruturais³, cuja principal característica que encerram é a da complexidade, vez que não trazem um “manual do fabricante” e exigem o desenvolvimento de todo um raciocínio crítico e reflexivo que deve desaguar na adoção de medidas efetivas de solução desses litígios⁴ (Vitorelli, 2018).

E a primeira indagação que emerge é a seguinte: os preceitos constitucionais e infraconstitucionais fornecem o conteúdo, alcance e limites, para o exercício do poder democrático nesses novos obstáculos?

Qual é o papel do Ministério Público do Trabalho? O modelo de adjudicação tradicional assentado no conflito bilateral, cujo núcleo é somente a resolução de controvérsias entre seres individuais, tendo como suporte um árbitro imparcial e que desenvolva a mera declaração do direito é suficiente?

As incertezas e complexidade dos fenômenos sociais promovem a necessidade de um constante equilíbrio, o qual pode e deve ser oferecido, por meio do Ministério Público, Poder Judiciário, Defensoria Pública, Associações, Sindicatos, a partir de vetores de um outro

3 Terminologia adotada na doutrina (processos estruturais, demandas estruturais, litígios estruturais ou demandas estruturantes) com base em Owen Fiss que analisa as *structural injunctions* no sistema de *common law* e trazida para o Brasil, no magistério de Sérgio Cruz Arenhart, Marco Félix Jobim e Edilson Vitorelli, primordialmente. Obras que embasam esse ensaio e estão nas referências bibliográficas e texto.

4 “Em resumo, o litígio estrutural é um litígio irradiado no qual a violação surge em decorrência do funcionamento de uma estrutura burocrática, pública ou privada, e, em virtude das características contextuais em que ocorre, sua solução exige a reestruturação do funcionamento da estrutura. Embora essa reestruturação possa ser feita de diversos modos e, frequentemente, não dependa da atuação do Poder Judiciário, ocorrendo pela atuação privada ou com a condução do Poder Executivo, se a alteração for buscada pela via do processo judicial, esse processo poderá ser caracterizado como processo estrutural” (Vitorelli, 2018, p. 357).

paradigma de adjudicação, qual seja, o de porte dialógico, em um permanente cumprimento da garantia constitucional do contraditório, amplo direito à prova, flexibilização procedimental e de parcerização em prol de um mesmo objetivo: a tutela do “bem coletivo”.

Hodiernamente, os litígios se distanciam da relação bilateral e assumem característica grupal ou plurilateral ou multilateral. Emergem epicentros coletivos, como resultantes de ações conduzidas pelas organizações que têm o condão de atingir várias pessoas, sejam físicas, sejam jurídicas e, geralmente, sem perspectiva de delimitação de quantos são ou serão os implicados.

O melhor quadro sinalizado é o encaminhamento para a solução autocompositiva que atenda o maior número de envolvidos. No âmbito jurisdicional, isso demanda atuação judicial inteiramente diversa da tradicional, cabendo ao magistrado atuar mais como um agente de negociação e de troca – e não como agente de decisão e imposição (Vitorelli, 2018).

Não poderia ser diferente, assim, a postura do *Parquet*. Com efeito, o que se espera do membro ministerial também será atitude totalmente diversa da adjudicação outrora tradicional, pois, acima de tudo, hoje, deve ser ativo, comprometendo-se com a construção do caminho da pluralidade.

O paradigma estrutural, como alinhavado por Owen Fiss (1978), norteia-se por problemas da modernidade, tais como o ambiental, racial, antitruste, transpondo o modelo clássico, de aporte liberal, individual, para se encampar os grupos oriundos das atividades das organizações sociais.

As atribuições das instituições se tornaram multifacetadas, convergindo para a produção de riscos permanentes na sociedade que necessita de amparo do Estado, via adjudicação de uma série de órgãos que devem estar em sintonia, para a prevenção ou correção do evento.

Logo, parte-se da premissa de que o processo estrutural é muito mais presente no cotidiano, em função do papel das incorporações e instituições, perante os novéis conflitos na sociedade.

A segunda indagação vem formatando-se: como se constitui o processo estrutural? Como o Ministério Público é um agente fundamental para os valores irradiados e imantados pela Constituição e sistema jurídico pátrio? Por meio de que técnica procedimental se inicia tudo isso?

Sob esse panorama, o processo estrutural não é de prestação única, mas de uma série de atitudes que precisam ser aprofundadas e questões complexas que demandam amplo debate, envoltas de modo transparente, para que as soluções sejam edificadas no diálogo.

1 SAÚDE, SEGURANÇA E VIDA DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS: BARRAGEM PERA JUSANTE – QUESTÕES PRÉVIAS

A Barragem Pera Jusante integra o Complexo Minerador Ferro dos Carajás e está localizada no município de Parauapebas e se destina à contenção de sedimentos e regularização de vazões para captação de água. Destaca-se como a operação da Vale de maior relevo na região Norte do Brasil relativa ao minério de ferro.

O MPT instaurou procedimento extrajudicial Inquérito Civil (IC) n. 000022.2019.08.002/7 (Brasil, [2019])⁵, em razão da necessidade de verificação das condições de segurança da barragem no Estado do Pará e, primordialmente, também, quanto à saúde dos trabalhadores e trabalhadoras envolvidos.

Os desastres ambientais de Mariana, Barragem do Fundão (2015) e Brumadinho, Barragem da Mina Córrego do Feijão (2019), acenderam o alerta para o indispensável tratamento da demanda estrutural referente às barragens.

5 Numeração do sistema MPT Digital.

O que despertou imediatamente a atuação do MPT foi haver detectado que a empresa em questão deveria retirar 359 (trezentos e cinquenta e nove) trabalhadores (as) situados na Zona de Autossalvamento (ZAS). Trata-se de local de risco presumido, zona proibida, pois, de acordo com a Política Nacional de Segurança de Barragens (PNSB), é um trecho em que não há tempo suficiente para intervenção em situação de emergência, consoante o mapa de inundação, diante da ocorrência do evento de rompimento da Barragem Pera Jusante e, conseqüentemente, impossível qualquer resgate.

Indubitavelmente os contornos de estruturalidade estão presentes, não só com as características de complexidade, multipolaridade, recomposição institucional e prospectividade (Arenhart, Osna; Jobim, 2022), mas com a magnitude da própria Zona de Autossalvamento (ZAS) da Barragem Pera Jusante que possui as seguintes edificações e já atesta a extensão e profundidade do Projeto: 1. Silos 1270 metros; 2. Posto de Abastecimento Pera – 1460 metros; 3. Depósito de materiais – 1560 metros; 4. Controle Ferroviário – 1640 metros; 5. Prédio VP – 1690 metros; 6. Prédio Hidráulica e Lubrificação 730 metros; 7. Movimento Prédio de Finos – 1270 metros; 8. Usina IV – 1910 metros.

O ato de remover com urgência os trabalhadores (as) dessa ZAS implica em uma das medidas de porte precaucional e preventivo em prol da saúde, segurança e vida de todos e todas.⁶

O MPT constituiu um Grupo de Trabalho para estudo da temática, realizou cursos específicos, no que tange à atuação em barragens. Os objetivos de tal aperfeiçoamento foram empreendidos para que o IC se desenvolvesse da melhor forma possível com a tutela da integridade dos trabalhadores (as) no meio ambiente de trabalho, garantindo-lhes segurança.

6 Justamente o rompimento da Barragem em Brumadinho aconteceu na ZAS, levando à estimativa de 270 (duzentas e setenta) pessoas falecidas, sendo 258 (duzentos e cinquenta e oito) trabalhadores (as).

2 POSICIONAMENTO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO: INCENTIVO À AUTOCOMPOSIÇÃO

O direito à saúde é um dos pilares cruciais da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), previsto como um direito social das trabalhadoras e trabalhadores urbanos e rurais (Brasil, [2022a], art. 7º, inc. XXII), além de estabelecido como direito de todos e dever do Estado (artigo 196 CRFB). Isso sem considerar o direito fundamental à vida (Brasil, [2022a], art. 5º, *caput* CRFB).

Perante a questão de barragens, o MPT se impôs um planejamento macroestrutural, plural, transdisciplinar, para a abertura de canal de comunicação com os setores públicos e privados essenciais na construção de um pacto concertado, sem desviar o “olhar” para o sistema normativo nacional e estrangeiro⁷.

Como litígio estrutural (Vitorelli, 2022), a etapa preliminar foi o mapeamento do problema no Brasil. Posteriormente, divisão interna, diante das Procuradorias Regionais e dos Municípios, nos Escritórios dos integrantes do MPT.

Como precisava de estudo técnico, foram realizados cursos, aparelhando os membros e as membras a quem foram distribuídos os procedimentos administrativos, mas não somente a eles e elas, e sim a outros e outras Procuradores (as), para que a capacitação fosse ampla, vez que se passaria a outro estágio de formação de Grupos Especiais de Atuação Finalística (GEAF's), para que dessem suporte aos (às) Colegas Titulares dos Escritórios.

O caso em questão foi alvo dessa política de atuação interna. Instaurado o IC em 2019 foi sendo demarcado, estudado, analisado, foram postulados documentos à empresa e foi realizada uma Inspeção nos dias 24 e 25 de novembro de 2021. A equipe foi composta por dois

7 Estrangeiro: Convenção 155 OIT (Segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho); Convenção 161 (Serviços de Saúde do Trabalho); Convenção 174 da OIT (Prevenção de Acidentes Industriais); Convenção 176 (Segurança e Saúde nas Minas); Agenda 2030 ONU (Objetivo 8.8). Nacional: PNSB – Política Nacional de Segurança de Barragens 12.334/2010 (art. 18-A); NR 22.

Procuradores, além de Engenheira de Segurança do Trabalho, Geólogo e Analista do MPT.

No término da Inspeção, houve uma reunião nas instalações da Mina de Cobre em que, com intuito dialógico, concedeu-se prazo (até final do ano de 2021) para que a empresa se ajustasse voluntariamente, retirando de imediato os (as) trabalhadores (as) da ZAS (Zona de Autossalvamento), exclusive os que tivessem que permanecer para a operação e manutenção da Barragem Pera Jusante.

Seguindo o intuito autocompositivo, a empresa foi instada em janeiro de 2022 a apresentar o cumprimento da medida. A pedido da empresa, foi feita uma reunião virtual em que ela manifestou sua intenção de descaracterizar a Barragem citada, a qual não existiria mais.

No entanto, o cronograma da Vale foi de que a Barragem Pera Jusante seria totalmente extinta somente em 2029. Logo, o risco em abstrato e concreto (precaução e prevenção) continuariam a incidir.

Nessa perspectiva, o MPT procurando ser ator que fomenta o estatuto axiológico do diploma processual civil, no rumo da consensualidade, espírito cooperativo e resolução harmoniosa⁸ com os outros partícipes da sociedade, encaminhou proposta de Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta e a contraproposta foi em que as unidades Usina IV, Prédio de Apoio à Operação dos Silos, Pêra Ferroviária, Posto de Abastecimento da Pera e Draga da Barragem Geladinho não seriam desmobilizadas da ZAS e também a empresa não apresentou a desmobilização das outras unidades, no que levou, lamentavelmente, ao ajuizamento da ação civil pública com pleito de tutela provisória de urgência, em virtude dos riscos mencionados.

Observa-se que o MPT buscou a via judicial como última *ratio*.

8 Art. 3º, §§2º e 3º (métodos de solução consensual e MP) e art. 6 (cooperação) do Código de Processo Civil – CPC (Brasil, [2023]).

E o interessante é que, como perdura o nível de consensualidade na instituição do MPT, em juízo, foi entabulado o acordo judicial.⁹ Registre-se que a negociação envolveu o que poderia ser objeto de autocomposição e de um cronograma de adimplemento, acompanhamento e fiscalização¹⁰, pois a questão central da tutela coletiva judicial quanto à ZAS e a retirada dos trabalhadores não poderia sob nenhuma hipótese ser pauta de flexibilização ou de ajustes, pois os valores em jogo de vida, saúde e segurança são dotados de indisponibilidade, irrenunciabilidade e imperatividade (ordem pública).

O caso utilizado patenteia a verdadeira atribuição do MPT como um incentivador na solução adequada desses litígios estruturais, sem fórmulas prontas, acabadas, mas, sim, construindo-as de “mãos dadas” com todos os envolvidos. Lembrando-se que ainda se tem a obrigatoriedade de se pautar nas normas-princípio da razoabilidade, proporcionalidade, eficiência, publicidade, motivação na resultante de respeito à dignidade da pessoa humana – especialmente, para o MPT, a dignidade dos trabalhadores (as)¹¹.

Sergio Cruz Arenhart (2013) tem uma expressão totalmente acertada e feliz para explicar esse fenômeno do processo estrutural, em que a conduta do magistrado deve ser a de adoção de “provimentos em cascata”.

Entretanto, antes de se ingressar nesses provimentos, o que o sistema jurídico nacional oferta como “dutos” para se projetar o desencadeamento de soluções de natureza estruturante?

Não é suficiente entronizar *structural adjudication* com Owen Fiss, sem antes se perquirir algo mais intrínseco, qual seja, o papel do sistema social, especialmente, o que interessa, nesse particular, o subsistema social do direito.

9 PAJ 000077.2022.08.002/3 – 96 (Brasil, [2022b]), ACP 0000184-50.2022.5.08.0126 – 2ª Vara Trabalhista de Parauapebas (Brasil, [2022c]).

10 Nova Inspeção foi realizada em 21 de junho de 2023 com a participação do MPT - GEAF, Judiciário Trabalhista, Sindicato Metabase e empresas.

11 Art. 8º CPC (Brasil, [2023]) e art. 20 da Lei de Introdução das Normas ao Direito Brasileiro (LINDB) (Brasil, [2018]).

Para tanto, elegeu-se a teoria dos sistemas sociais de Niklas Luhmann (1980). O que permeia toda a temática das deliberações estruturantes é perceber que o direito é um subsistema do núcleo do sistema social. Conseqüentemente, a instituição Ministério Público está inserida nesse contexto sistêmico da sociedade.

A abordagem sociológica de Luhmann (2016) da teoria dos sistemas demonstra que eles são fechados, autopoieticos e autorreferenciados os subsistemas, tais como direito, economia, educação, política etc. Todos eles possuem suas estruturas internas, regras, limites, enfim, bases de constituição e desenvolvimento para a própria autorreprodução.

O elemento-chave desses subsistemas é o processo de comunicação, com característica social, porque representa o conjunto de vários sistemas psíquicos, sem localização de seres humanos, enquanto dependência do subsistema para sua sobrevivência.

O subsistema se coordena por intermédio das suas teias comunicacionais, existindo de modo independente, pois não está subordinado a seres humanos. Ele se torna atemporal e, com efeito, galga a sua reprodução. Entretanto, ele carece de sentido, onde os sistemas psíquicos, formadores de pensamentos, imprimem a interpenetração com o sistema social.

Desse modo, o subsistema não está insulado e alienado, tanto aos outros subsistemas, quanto a qualquer elemento de causalidade externa proveniente dos sistemas psíquicos. A sociedade é considerada como entorno e possibilita a abertura dos subsistemas no âmbito da teoria do sistema.

A teoria do sistema abrange subsistemas que se interrelacionam e o significado produz a ponte entre o que deve ser atribuído como faixa do sistema e o que está de fora dos seus elementos, no entorno.

Dois traços são fundamentais para a teoria dos sistemas sociais: complexidade e diferenciação social.

Se o MPT é um dos concretizadores dos direitos sociais no ciclo das políticas públicas, sobretudo nas questões de saúde e segurança dos trabalhadores ou, melhor, de modo mais abrangente, do meio ambiente de trabalho (Maranhão, 2016)¹², e como a questão da Barragem Pera Jusante é de altíssima complexidade e ínsita nessa conjuntura, nada mais apropriado do que o MPT plantar as sementes de toda uma estrada fincada no arquétipo da parceria, da união de esforços, pretendendo uma aliança em torno do que há de mais precioso, que é o direito à vida e à saúde dos trabalhadores, enfim, dos seres humanos.

As demandas estruturais não estão para o padrão de respostas imediatas para os conflitos. Requerem um amadurecimento das instituições envolvidas, notadamente do Ministério Público e dos parceiros, como o Poder Judiciário, Executivo, Defensoria Pública, Sindicatos, Associações, Empresas etc.

Os litígios estruturais devem ater-se às respostas imediatas de urgência, mas sobretudo às mediatas, pois se cercam de expectativas grupais, sociais, políticas, econômicas e jurídico-institucionais, no mínimo. A trilha deve ser progressiva e suave para o sucesso da jornada.

O fomento à espontânea adesão social a suas proposições materializa o acionar de importante dinâmica de diálogo e interação entre a sociedade como um todo e o subsistema sociolaboral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Seguramente, não haveria de se esperar que o Ministério Público, sobretudo o Ministério Público do Trabalho, adotasse postura estática, cruzando os braços no aguardo de acionamentos formais e tradicionais. Antes, coube-lhe, com coragem e proatividade, colaborar

12 A visão de meio ambiente do trabalho aqui exposta detém caráter abrangente, engendrando “fomento legal direto e indiscutível para que a sociedade brasileira, incluindo juristas, compreenda, teorize e coloque em prática uma abordagem de meio ambiente ampla e complexa, apta a admitir sua *construção cultural*, sua *inspiração antropocêntrica*, sua *assimilação gestáltica*, sua *perspectiva sistêmica* e seu *alcance transdisciplinar*” (Maranhão, 2016, p. 67).

com propostas de solução para conflitos ligados a problemáticas estruturais, como esse de Barragens – logo, graves e complexas –, colocando-se também à disposição para o diálogo sereno e construtivo e, quando necessário, também para o firme acionamento judicial buscando tutelar interesses metaindividuais de magnitude constitucional, como o apresentado da remoção dos trabalhadores da Zona de Autossalvamento (ZAS) da Barragem Pera Jusante.

A ênfase dialógica, todavia, continua sendo a perspectiva prevalente. A atuação ministerial, nesse contexto de Barragens, traduz-se, em termos concretos, em técnicas autocompositivas, além de cooperação processual, cujo encaminhamento para medidas judiciais é mesmo de pouca proporção, só sendo canalizadas em casos extremos.

Com Tércio Sampaio Ferraz Junior (1989), “a decisão é um procedimento cujo momento culminante é a resposta. A justificação da resposta constitui a questão da sua legitimidade.” A decisão abraçada pelo MPT está na veiculação da sua resposta que se legitima no dialogar, autocompor e assegurar a todas e todos o direito ao trabalho digno, saudável e seguro como espelho do Estado Democrático, cuja base inclui os direitos sociais.

REFERÊNCIAS

ARENHART, Sérgio Cruz. **A tutela coletiva de interesses individuais:** para além da proteção dos interesses individuais homogêneos. 2 ed. São Paulo: RT, 2014.

ARENHART, Sérgio Cruz. Decisões estruturais no direito processual civil brasileiro. **Revista de Processo**, São Paulo, ano 38, v. 225, 2013.

ARENHART, Sérgio Cruz; OSNA, Gustavo; JOBIM, Marco Félix. **Curso de Processo Estrutural**. 2 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2022a]. Dis-

ponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942**. Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro [LINDB]. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm. Acesso em: 2 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13105compilada.htm. Acesso em: 26 ago. 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Regional do Trabalho da 8ª Região. **Inquérito Civil [IC] nº 000022.2019.08.002/7**. [Belém]: MPT, [2019]. Procedimento extrajudicial instaurado pelo MPT no Pará e Amapá.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Regional do Trabalho da 8ª Região. **PAJ nº 000077.2022.08.002/3**. [Belém]: MPT, [2022b]. Procedimento extrajudicial instaurado pelo MPT no Pará e Amapá.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. 2ª Vara do Trabalho de Parauapebas. **ACPCIV nº 000184-50.2022.5.08.0126**. Autor: Ministério Público da União. Réu: Vale S.A. [Belém]: TRT-8, [2022c].

DICKSON, Brice (ed.). **Judicial activism in Common Law Supreme Courts**. Oxford: Oxford Press, 2008.

FERRAZ JUNIOR, Tércio Sampaio. **Introdução ao estudo do direito**. São Paulo: Atlas, 1989.

FISS, Owen. **El derecho como razón pública**. Madrid: Marcial Pons, 2007.

FISS, Owen. **The civil rights injunction**. [Bloomington]: Indiana University Press, 1978.

JOBIM, Marco Félix. **Cultura, escolas e fases metodológicas do processo**. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2016.

JOBIM, Marco Félix. **Medidas estruturantes**: da Suprema Corte Estadunidense ao Supremo Tribunal Federal. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013.

KUHN, Thomas. **A estrutura das revoluções científicas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Perspectiva, 1991.

LUHMANN, Niklas. **Legitimação pelo procedimento**. Brasília: UnB, 1980.

LUHMANN, Niklas. **O direito da sociedade**. São Paulo: Martins Fontes, 2016.

MARANHÃO, Ney. Meio ambiente: descrição jurídico-conceitual. **Revista Magister de Direito Ambiental e Urbanístico**, Porto Alegre, v. 11, n. 66, jun./jul. 2016.

VITORELLI, Edilson. Levando os conceitos a sério: processo estrutural, processo coletivo, processo estratégico e suas diferenças. **Revista de Processo**, v. 284, p. 333-369, out. 2018.

VITORELLI, Edilson. **O devido processo legal coletivo**: dos direitos aos litígios coletivos. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.

VITORELLI, Edilson. **Processo civil estrutural**. 3 ed. São Paulo: Juspodivm, 2022.

GREVE AMBIENTAL INDIVIDUAL E COLETIVA: CONTROVÉRSIAS

Sílvia Teixeira do Vale¹

Rosângela Rodrigues Lacerda²

Resumo: O presente estudo se debruça sobre o tema da greve ambiental, admitindo a sua ocorrência e liceidade e perscrutando as controvérsias quanto ao seu lícito exercício. Trata-se de tema atual e relevantíssimo, porquanto o movimento paredista, nesse caso, tem por pauta de reivindicações o cumprimento de normas de saúde, segurança e medicina do trabalho, em autêntica densificação dos direitos fundamentais à vida, à integridade física e à saúde do trabalhador. No primeiro item, será abordado o instituto da greve como delineado tradicionalmente no ordenamento jurídico pátrio, com o escopo de estabelecer os seus parâmetros e critérios legais para instauração. Em seguida, serão estabelecidos os contornos da greve ambiental, seus fundamentos e controvérsias quanto à possibilidade de seu reconhecimento quando realizada por um único indivíduo, quanto à possibilidade de dispensa dos requisitos previstos na Lei n. 7.783/1989, quanto à remuneração dos dias paralisados, quanto às suas peculiaridades quando realizada no âmbito do serviço público e,

1 Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região/BA (TRT-15). Mestre em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Doutora pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP), Pós-Doutora pela Universidade de Salamanca. Professora convidada dos cursos de pós-graduação *lato sensu* da Faculdade Baiana de Direito, Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 5ª Região - BA (EMATRA 5), Complexo de Ensino Renato Saraiva (CERS), Centro de estudo Jurídicos Aras (CEJAS), Universidade Católica do Salvador (UCSAL) e da Escola Judicial do TRT da 5ª, 6ª, 10ª, 16ª e 19ª Regiões. Diretora da EMATRA 5, biênio 2019/2021. Membro do Conselho Editorial da Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, da Revista Vistos etc. e do Conselho Acadêmico da Escola Nacional Associativa dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ENAMATRA), órgão de docência da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA). Autora de livros e artigos jurídicos. Ex-professora substituta da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN).

2 Procuradora do Trabalho do Ministério Público do Trabalho da 5ª Região/BA. Professora Adjunta da Universidade Federal da Bahia. Mestre em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia - UFBA. Doutora em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo - USP. Professora convidada de diversos cursos de pós-graduação *lato sensu*. Autora de livros e artigos jurídicos.

finalmente, quanto aos limites do acordo entre as partes em eventual dissídio coletivo. As metodologias utilizadas, precipuamente, foram a pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental.

Palavras-chave: greve ambiental; meio ambiente do trabalho; direitos fundamentais.

INTRODUÇÃO

O presente estudo se debruça sobre o tema da greve ambiental, admitindo a sua ocorrência e liceidade e perscrutando as controvérsias quanto ao seu lícito exercício. Trata-se de tema atual e relevantíssimo, porquanto o movimento paredista, nesse caso, tem por pauta de reivindicações o cumprimento de normas de saúde, segurança e medicina do trabalho, em autêntica densificação dos direitos fundamentais à vida, à integridade física e à saúde do trabalhador.

Assim, diante de circunstâncias de risco ordinário ou de risco grave e iminente, o trabalhador deflagra a greve ambiental como *ultima ratio* para concretização de direitos constitucionalmente assegurados, com a finalidade de fazer com que, ao ser paralisada a atividade produtiva, o empregador perceba a inviabilidade sanitária e financeira de continuidade das condições de trabalho em vigor. Por conseguinte, a greve ambiental é um instrumento constitucional de proteção ao trabalhador não expressamente previsto no artigo 9º da Carta Magna, mas definitivamente admitido, na medida em que compete aos que alienam a sua força de trabalho estabelecer os direitos que serão reivindicados através da suspensão de prestação dos serviços. Trata-se, portanto, de ferramenta para exercício de pressão econômica sobre o empregador, a fim de evitar a monetização do risco e a descartabilidade da mão de obra. Com maior razão ainda, trata-se de instrumento de defesa do meio ambiente do trabalho sadio e seguro, direito difuso cujo vilipêndio atinge toda a sociedade e não apenas a categoria profissional.

No primeiro item, será abordado o instituto da greve como delineado tradicionalmente no ordenamento jurídico pátrio, com o escopo de estabelecer os seus parâmetros e critérios legais para instauração. Em seguida, serão estabelecidos os contornos da greve ambiental, seus fundamentos e controvérsias quanto à possibilidade de seu reconhecimento quando realizada por um único indivíduo, quanto à possibilidade de dispensa dos requisitos previstos na Lei n. 7.783/1989, quanto à remuneração dos dias paralisados, quanto às suas peculiaridades quando realizada no âmbito do serviço público e, finalmente, quanto aos limites do acordo entre as partes em eventual dissídio coletivo.

As metodologias utilizadas, precipuamente, foram a pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental. A pesquisa bibliográfica envolveu a busca de livros, monografias, teses, dissertações, artigos publicados em revistas especializadas, jornais e revistas, e teve a precaução de incluir todos os fundamentos ora vigentes, em busca dos alicerces para firmar o entendimento adotado sobre a greve ambiental. De outro lado, a coleta de informações através de pesquisa documental ocorreu, especificamente, mediante a pesquisa de jurisprudência sobre a matéria.

1 A GREVE TRADICIONAL E SEU ARCABOUÇO NORMATIVO

A greve é um instituto já devidamente assentado na doutrina e na jurisprudência, sendo de fulcral relevância para exercício da cidadania e concretização do valor social do trabalho e dignidade da pessoa humana. Segundo Maurício Godinho Delgado, é possível afirmar que a greve é:

A paralisação coletiva provisória, parcial ou total, das atividades dos trabalhadores em face de seus empregadores ou tomadores de serviços, com o objetivo de exercer-lhes pressão, visando à defesa ou conquista de interesses coletivos, ou com objetivos sociais mais amplos (Delgado, 2016, p. 1.557).

Segundo o aludido autor, a greve possui natureza jurídica de direito fundamental, resultante da autonomia de vontade coletiva inerente às sociedades democráticas (Delgado, 2016, p. 1.579). Na lição de Amauri Mascaro Nascimento, a greve é “um direito individual de exercício coletivo, manifestando-se como autodefesa” (Nascimento, 2001, p. 889). Para José Afonso da Silva, o direito de greve não é um mero direito fundamental dos trabalhadores, mas um direito fundamental de natureza instrumental e, por essa razão, está inserido no conceito de garantia constitucional, porque funciona como instrumento posto pela Constituição à disposição dos trabalhadores, não como um bem auferível em si, mas como um recurso de última instância para a concretização de seus direitos e interesses (Silva, 2005, p. 304). Nessa ordem de ideias, o direito de greve é um direito-garantia, na medida em que não é uma vantagem, um bem, auferível em si pelos grevistas, mas um meio utilizado pelos trabalhadores para conseguir a efetivação de seus direitos e melhores condições de trabalho (Silva, 2005, p. 466). No ordenamento jurídico pátrio, a greve está prevista no art. 9º da Constituição Federal de 1988 (Brasil, [2022]) e está disciplinada de modo pormenorizado na Lei n. 7.783/1989 (Brasil, [2020]). São requisitos legais para deflagração do movimento paredista:

a) convocação de assembleia geral da categoria, como previsto no art. 4º, para definir a pauta de reivindicações e deliberar sobre a paralisação. Na convocação deve ser ressaltado expressamente que a assembleia destina-se à decisão sobre a paralisação dos serviços, não sendo admissível a convocação de reunião para outras finalidades, decidindo-se pelo início da greve no afamado item “o que ocorrer”, ao final da conferência;

b) cumprimento do quórum mínimo para deliberação, conforme previsto no estatuto do sindicato e corroborado pelo art. 4º, §1º, da Lei de Greve;

c) exaurimento da tentativa de negociação com a entidade patronal, como determinado no art. 3º;

d) comunicação prévia da realização da greve, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas para atividades não essenciais e de 72 (setenta e

duas) horas para atividades essenciais; nesse último caso, a sociedade em geral também precisa ser informada, além do empregador, com esboço nos arts. 3º, parágrafo único e 13, ambos da Lei 7.783/1989;

e) garantia, durante as greves em serviços essenciais, da prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, considerando-se estas como as necessidades que, se não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população, com fulcro no art. 11 do referido diploma normativo.

Em uma sociedade capitalista, a força de trabalho é considerada, pela maioria dos empregadores, como uma mercadoria posta à venda para os proprietários dos meios de produção, que sempre buscam baratear os seus custos. A greve, por conseguinte, é um importante instrumento de autotutela para realização de direitos fundamentais e para melhoria das condições sociais e econômicas. Trata-se de conquista histórica da classe trabalhadora, que, individualmente, não tem forças para se opor ou resistir a eventuais arbitrariedades patronais.

Considerando todo esse arcabouço normativo para o exercício do direito fundamental de greve, incumbe passar à análise da greve ambiental, com todas as cizânias que suscita.

2 A GREVE AMBIENTAL E SUAS CONTROVÉRSIAS

Antes de ser discutido o conjunto de controvérsias que a greve ambiental suscita, é necessária a conceituação do instituto e o estabelecimento de suas premissas e alicerces. Segundo Raimundo Simão de Melo, a greve ambiental é a paralisação coletiva ou individual, temporária, parcial ou total da prestação de trabalho a um tomador de serviços, qualquer que seja a relação de trabalho, com a finalidade de preservar e defender o meio ambiente do trabalho de quaisquer agressões que possam prejudicar a segurança, a saúde e a integridade física e psíquica dos trabalhadores (Melo, 2013, p. 119). Trata-se, portanto, de

instrumento de autodefesa coletiva, como regra geral, para solução de conflitos trabalhistas, nos quais não há a intervenção do Estado, mas o embate direto entre a classe econômica e a classe trabalhadora.

A greve ambiental busca assegurar a observância de normas tuitivas que densificam direitos fundamentais, que são constitucionalmente assegurados. Com efeito, se o trabalho é realizado em um ambiente inseguro e sem respeito às normas de medicina do trabalho, a probabilidade de adoecimento ou mesmo de óbito é ingente e relevante. A greve ambiental tem por escopo o cumprimento, em primeiro lugar, das normas regulamentadoras e, em nível mais geral, de todas as normas de proteção ao trabalho, caracterizando uma exigência de obrigação de fazer (ou de não fazer, em casos menos frequentes) por parte do empregador.

Em geral, a doutrina aponta a existência de duas modalidades de greve (Barros, 2013, p. 1033): a) típica, ou seja, que veicula pretensões relativas a fins econômicos e profissionais, tais como o aumento salarial, a concessão de plano de saúde, aumento do adicional de horas extraordinárias, etc, e b) atípicas, com objetivos políticos, religiosos ou sociais (embora o objetivo religioso seja uma mera digressão teórica nunca observada na prática), ou seja, são as greves contrárias a determinado ato legislativo ou governamental lesivo aos interesses dos trabalhadores ou, por exemplo, deflagradas para que seja extirpados obstáculos econômicos ou sociais que impedem a concretização da dignidade da pessoa do trabalhador ou a sua participação nas decisões políticas do país. Conquanto o entendimento majoritário seja o de que a greve ambiental é uma espécie de greve atípica, o fato é que o instituto não pode ser classificado em nenhuma das duas espécies, pois tem por finalidade assegurar, em *ultima ratio*, a vida, a saúde e a integridade física dos trabalhadores, quando descumpridas normas regulamentadoras ou outras normas que disciplinam o meio ambiente do trabalho. A finalidade da greve ambiental é a de evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, assegurando ao trabalhador maior qualidade e quantidade de vida – trata-se, portanto, de direito difuso, que transcende a órbita meramente coletiva de determinada

categoria, alcançando até mesmo as pessoas que eventualmente se candidatariam àquele emprego e as gerações futuras.

Não apenas os trabalhadores atingidos pelo descumprimento da norma de segurança ou de meio ambiente do trabalho sofrem as suas consequências, mas toda a sociedade, na medida em que é vilipendiada a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a cidadania. Até mesmo sob o aspecto econômico e financeiro o acidente de trabalho e a doença ocupacional atingem toda a sociedade, pois os adoecidos, deficientes, desvalidos, desamparados e dependentes dos empregados vão buscar o seu sustento e sobrevivência perante a Previdência oficial, que é custeada por todos, através de contribuições específicas.

Não há regulamentação da greve ambiental no âmbito legislativo, no Brasil; entretantes, é espécie de movimento paredista admissível e válido no ordenamento jurídico pátrio. Em primeiro lugar, a greve ambiental é lícita porque o artigo 9º da Constituição Federal de 1988 não restringiu o exercício do direito, admitindo a sua efetivação de maneira ampla e determinando que compete aos trabalhadores deliberar sobre quais interesses devem ser defendidos, ou seja, somente aos trabalhadores incumbe decidir o conteúdo da pauta de reivindicações. Em segundo lugar, é admissível porque o artigo 13 da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) expressamente dispõe que o trabalhador pode se retirar de atividades que impliquem risco grave e iminente à sua saúde ou integridade física, não estando sujeito a represálias:

Art. 13. Um trabalhador que se tenha retirado de uma situação de trabalho relativamente à qual tivesse um motivo razoável para a considerar como representando um perigo iminente e grave para a sua vida ou para a sua saúde deverá ser protegido contra consequências injustificadas por motivo dessa decisão, em conformidade com as condições e a prática nacionais (Organização Internacional do Trabalho, 1981 *apud* Rodrigues Júnior, 2013, p. 348).

O artigo 13 da Convenção 155 da OIT é corroborado pelo artigo 19, alínea "f", do mesmo diploma normativo, que aduz *In litteris*:

Art. 19. Deverão ser tomadas disposições a nível de empresa segundo as quais:

[...]

f) os trabalhadores assinalem imediatamente aos seus superiores hierárquicos diretos qualquer situação relativamente à qual tenham um motivo razoável para considerar que ela representa um perigo iminente e grave para a sua vida ou para a sua saúde, não podendo o empregador pedir aos trabalhadores que retomem o trabalho numa situação em que persista tal perigo iminente enquanto não forem tomadas medidas que visem a sua correção, se tal for necessário (Organização Internacional do Trabalho, 1981 *apud* Rodrigues Júnior, 2013, p. 349).

Em síntese, portanto, a Convenção 155 da OIT considera que interromper o trabalho, sem sofrer represálias, é um direito de todo trabalhador submetido a risco grave e iminente à sua saúde ou integridade física. Além disso, enquanto o perigo não for arrostado, não é lícito o pedido de retorno ao trabalho. Não é demasiado ratificar que a Convenção 155 da OIT possui hierarquia de norma infraconstitucional e suprallegal, pois se trata de norma internacional que versa sobre direitos humanos e que não foi submetida ao processo legislativo inerente ao de emendas constitucionais. Consoante entendimento esposado pelo Supremo Tribunal Federal em dezembro de 2008, no julgamento do Recurso Extraordinário 466.343/SP (Brasil 2009), referidas normas internacionais possuem hierarquia superior à de leis ordinárias ou lei complementares que tratem sobre a mesma matéria de maneira diversa.

Desse entendimento não discrepa a Diretiva 89/391/CEE da União Europeia, que no seu artigo 8º, item 4, afirma que um trabalhador que, em caso de perigo grave, imediato e que não possa ser evitado, se afaste do seu posto de trabalho e/ ou de uma área perigosa, não pode ser prejudicado por esse facto e deve ser protegido contra todas as consequências prejudiciais e injustificadas, de acordo com as

legislações e/ ou práticas nacionais (União Europeia, 1989). Ora, se o trabalhador pode se retirar e somente retornar quando o risco houver sido afastado, está configurada a possibilidade do direito de greve ambiental.

Conclui-se, portanto, que a greve ambiental é admissível no ordenamento jurídico pátrio, sendo imperioso um aprofundamento sobre as controvérsias que suscita.

2.1 POSSIBILIDADE DE DEFLAGRAÇÃO DE GREVE AMBIENTAL INDIVIDUAL

Na própria conceituação de greve ambiental adotada por Raimundo Simão de Melo vislumbra-se a possibilidade de sua deflagração de modo individual e não apenas coletivo. Esse também é o entendimento adotado por Georgenor de Sousa Franco Filho, que afirma que pode ser individual “porque o que se pretende é defender a saúde do trabalhador e, em consequência, sua própria vida, o mais fundamental de todos os direitos. Assim, um só obreiro pode interromper seu trabalho se existirem riscos à sua saúde” (Franco Filho, 2017, [p. 8]). O tema, contudo, não é unânime na doutrina, pois há autores que sustentam que, na hipótese de paralisação dos serviços, de maneira individual, o que se verifica é a configuração do direito de recusa, em autêntico exercício do *jus resistentiae* do empregado, não se cogitando de configuração de greve. Sandro Nahmias Melo e Thaísa Camargo sustentam que:

A greve ambiental está consolidada como instituto do direito ambiental do trabalho. A greve ambiental é um direito individual de exercício coletivo. Em síntese, o direito do trabalhador de não ter sua incolumidade física ou psíquica posta em risco grave ou iminente pode ser exercido de forma individual; todavia, tal prática não poderá ser considerada greve. Neste caso, ter-se-ia apenas o *jus resistentiae* do empregado. O exercício coletivo do direito individual de abstenção ao trabalho como meio de pressão ao empregador para que adote medidas protetoras do meio ambiente de trabalho, é que enfeixa, corre-

tamente, o conceito de greve ambiental (Camargo; Melo, 2013, p. 118, grifo nosso).

Maurício Godinho Delgado também possui entendimento contrário à possibilidade de configuração da greve ambiental por um único indivíduo:

Sustações individualizadas de trabalho laborativo, ainda que formalmente comunicadas ao empregador como protesto em face de condições ambientais desfavoráveis na empresa, mesmo repercutindo entre os trabalhadores e respectivo empregador não constituem, tecnicamente, movimento paretista (Delgado, 2016, p. 1.558).

O entendimento contrário à greve ambiental individual está pautado na compreensão de que o direito de paralisação do trabalho é um direito de oposição a uma ordem ilícita e, por conseguinte, está inserido no propósito do *jus resistantiae* do empregado, que é inerente a toda e qualquer ordem ilícita emanada do empregador, relativa a condições degradantes de trabalho ou não.

A diferença, contudo, não é meramente teórica ou terminológica. Caso não se reconheça a possibilidade de greve ambiental individual, não será aplicada à hipótese a Lei n. 7.783/1989, a Lei de Greve, que traz em seu bojo diversas garantias aos grevistas. Pior ainda: será negada também a aplicação do artigo 9º da Constituição Federal de 1988 (Brasil, [2022]), o que significa uma *capitis diminutio* para o instituto, que deixará de ter patamar constitucional de direito fundamental. Outra consequência deste entendimento é a de que o empregado tem o direito de se recusar ao trabalho naquele meio ambiente do trabalho, mas não em outro, estando à disposição do empregador para exercer suas atividades em outros locais ou até mesmo com outras máquinas, por exemplo.

Com efeito, a finalidade da greve ambiental é de defender e preservar o meio ambiente do trabalho, em autêntica densificação do artigo 225, *caput*, e artigo 7º, XXII, ambos da Constituição Federal de 1988 (Brasil, [2022]). A finalidade econômica pode ser meramente tangencial, mas o instrumento de pressão econômica se faz presente,

como em toda e qualquer paralisação. Assim, a finalidade do instituto é forçar o empregador a cumprir as normas que asseguram um meio ambiente do trabalho sadio e seguro, o que muitas vezes não é concretizado porque as normas regulamentadoras impõem a adoção, por exemplo, de equipamentos de proteção coletiva que são caros e dispendiosos, o que onera demasiadamente a produção. Em síntese, portanto, é mais barato colocar em risco a vida e a saúde do trabalhador do que cumprir as normas de segurança do trabalho, em uma visão utilitarista e de descartabilidade do ser humano. Por essa razão, o direito de greve ambiental deve ser compreendido no mais amplo sentido, inclusive devendo ser admitido o seu exercício individual.

Georgenor de Sousa Franco Filho (2017) aduz diversos exemplos que podem configurar a hipótese de greve ambiental individual: quando um médico trabalha sozinho em um posto de saúde e não há condições adequadas de trabalho; quando um único trabalhador é responsável pelo funcionamento de uma usina termoeletrica e faltam equipamentos de proteção individual, quando um único empregado trabalha em um posto bancário, com diversos caixas eletrônicos, sem segurança para tanto. Nessas hipóteses, como em muitas outras, será possível a configuração do direito de greve ambiental individual, em lido exercício do direito fundamental de greve, constitucionalmente assegurado.

2.2 POSSIBILIDADE DE DISPENSA DOS REQUISITOS DA LEI N. 7.783/1989

Outra controvérsia acalorada na doutrina reside em saber se os requisitos da lei de greve (Lei n. 7.783/1989) precisam ser preenchidos na greve ambiental. A maioria dos autores distingue duas situações fáticas: a de existência de perigo grave e iminente e a inexistência dessa circunstância. No primeiro caso, por absoluta impossibilidade de cumprimento, os requisitos da Lei n. 7.783/1989 seriam dispensáveis, enquanto seriam exigíveis no segundo caso. Segundo Raimundo Simão de Melo (2013, p. 123), são hipóteses de riscos comuns, por exemplo, a ausência de implantação do PGR (Programa de Gestão de Riscos), previsto na NR-1; a ausência de criação e instalação de

CIPA (Comissão de Prevenção de Acidentes); a falta de eliminação ou redução de agentes de doenças ocupacionais pela longa exposição, quando possível a adoção de providências; a manutenção da jornada de trabalho excessiva, causadora de doenças profissionais, como a LER/ DORT; a não concessão de intervalos intra ou interjornada, dentre outros. Nessas hipóteses, meramente ilustrativas, os requisitos previstos na Lei 7.783/1989 devem ser observados, incumbindo ao sindicato a convocação de assembleia geral para aprovação das reivindicações, o convite à negociação coletiva com o empregador e o aviso a este e à população do movimento grevista (com os prazos previstos na lei de greve).

No caso de risco grave e iminente, não há que se cogitar de cumprimento dos referidos requisitos, pois a delonga no afastamento das atividades laborais pode implicar a morte ou lesão corporal dos trabalhadores. Nem mesmo quanto às denominadas atividades essenciais, estabelecidas no artigo 10 da Lei 7.783/1989 (Brasil, [2020]), será possível o preenchimento dos requisitos formais para deflagração do movimento paredista, pois está prestes a ser violado o mais fundamental de todos os direitos: a vida. Deste entendimento não discrepa o Tribunal Superior do Trabalho (TST):

EMENTA. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. RECURSO ORDINÁRIO. MOVIMENTO PAREDISTA DEFINIDO PELA DOUTRINA COMO GREVE AMBIENTAL. RISCOS COMUNS. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS FORMAIS DA LEI Nº 7.783/89. GREVE ABUSIVA. A doutrina, ao analisar os requisitos de validade da greve ambiental, leva em consideração dois tipos de situação: os riscos comuns, em que os trabalhadores reivindicam melhores condições de trabalho, e os riscos incomuns, graves e iminentes, em que o risco para a saúde, integridade física e para a vida do trabalhador é imediato. Na greve motivada por circunstância de risco comum, o entendimento que prevalece é de que os trabalhadores devem observar os requisitos formais da Lei nº 7.783/89 para a deflagração do movimento paredista. Já na outra hipótese, riscos incomuns, graves e iminentes, afasta-se a exigência necessidade do cumprimento dos referidos requisitos, pois não há tempo para o atendimento de tais

formalidades em decorrência dos riscos graves e iminentes presentes nos locais de trabalho. No caso, a greve foi realizada em razão das seguintes reivindicações: participação nos lucros e resultados; fornecimento gratuito do convênio médico a todos os trabalhadores e seus dependentes; imediata melhoria na qualidade das cestas básicas; regularização dos documentos inerentes à CIPA; imediata regularização no vestiário e sanitários da Empresa; melhoria no refeitório; carga horária de 12 (doze) horas e banco de horas. Infere-se que, ainda que se possa considerar que a paralisação dos trabalhadores está relacionada com a preservação da saúde física e psicológica da categoria, as reivindicações da categoria, que motivaram a eclosão da greve, ou são de discutível configuração do que tem sido chamado pela doutrina de “greve ambiental” ou não se enquadram nas hipóteses de risco grave e iminente, a ponto de legitimar a deflagração da greve sem a observância dos requisitos formais da Lei nº 7.783/89. Precedente da SDC. Recurso ordinário a que se dá provimento (Brasil, 2017).

O TST afasta a necessidade de cumprimento das formalidades legais, em determinados casos:

EMENTA. RECURSO ORDINÁRIO DE VITRALE COMÉRCIO DE VIDRO E EMBALAGEM LTDA. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. JULGAMENTO CONJUNTO DOS PROCESSOS Nºs 1002618-89.2018.5.02.0000 E 1002680-32.2018.5.02.0000. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. 1. GREVE AMBIENTAL. MOVIMENTO PAREDISTA DECLARADO EM FACE DE DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA CONCERNENTE À TUTELA DE FATOR REFERENTE À SAÚDE DOS TRABALHADORES E AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, MAS DESCUMPRIDO PELO EMPREGADOR. INCIDÊNCIA DA EXCEÇÃO DO CONTRATO NÃO CUMPRIDO. GREVE EM ATIVIDADE NÃO CONSIDERADA ESSENCIAL PELA LEI DE GREVE. CONJUGAÇÃO DE DUAS CIRCUNSTÂNCIAS RELEVANTES APTAS A AFASTAREM A ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO PAREDISTA. DIREITO FUNDAMENTAL COLETIVO INSCRITO NO ART. 9º DA CF. ARTS. 3º E 4º DA LEI 7.783/89. Embora se reconheça que o direito de

greve se submete às condições estabelecidas na Lei 7.789/89, em especial nos seus arts. 3º e 4º, torna-se indubitável, em casos concretos - revestidos de peculiaridades que demonstrem o justo exercício, pelos trabalhadores, da prerrogativa de pressionaram a classe patronal para obtenção de melhores condições de trabalho -, que não se pode interpretar a Lei com rigor exagerado, compreendendo um preceito legal de forma isolada, sem integrá-lo ao sistema jurídico. A regulamentação do instituto da greve não pode traduzir um estreitamento do direito de deflagração do movimento, sobretudo porque a Constituição Federal - que implementou o mais relevante avanço democrático no Direito Coletivo brasileiro -, em seu artigo 9º, *caput*, conferiu larga amplitude a esse direito. Nesse sentido, a jurisprudência desta Corte tem o entendimento de que, em situações especiais, quando a greve é motivada pelo descumprimento patronal de obrigações contratuais e legais importantes (especialmente regras atinentes à saúde e segurança do trabalho), é possível relativizar a necessidade de cumprimento das formalidades legais para a sua deflagração, com base na diretriz jurídica da exceção do contrato não cumprido. A propósito, a própria Lei de Greve incorpora essa exceção, ao tipificar como excludente de abusividade da greve realizada em período de vigência de diploma coletivo negociado os casos em que se configure o descumprimento patronal de cláusula convencional (art. 14, parágrafo único, inciso I) e em que ocorrer uma alteração significativa das condições pactuadas (art. 14, parágrafo único, inciso II). Naturalmente, descumprimento residual não implica o benefício da exceção do contrato não cumprido, mas, sim, descumprimento grave, seja por sua natureza, ou pelo acúmulo de inadimplementos. No caso concreto, embora o Sindicato obreiro tenha deflagrado a greve na vigência da CCT 2017/2018 e não observado o requisito legal do aviso prévio à parte adversa, o contexto de sua ocorrência admite afastar a abusividade. Isso porque a deflagração do movimento paredista, logo após a decisão da assembleia, mostrou-se justificável diante da conduta reprovável da Empresa, consistente na supressão irregular do pagamento do adicional de insalubri-

dade, de 20% do salário mínimo, sem qualquer alteração das condições de trabalho nem prova da cessação do agente insalubre. Desse modo, em face de se tratar de nítida greve ambiental, que merece abordagem específica da ordem jurídica em virtude de abranger não só o meio ambiente como também a saúde dos trabalhadores, a par da ocorrência de incontroverso desrespeito a obrigação legal importante por parte da entidade empresarial Recorrente (obrigação relativa ao pagamento do adicional devido para o trabalho prestado em circunstâncias tipificadas como mais gravosas, com implicações deletérias à saúde do trabalhador - parcela que se conecta a normas de manutenção da saúde e da segurança do trabalho), desnecessário o cumprimento das formalidades legais para a deflagração da greve pelo Sindicato Obreiro, no caso concreto - com apoio na jurisprudência desta SDC/TST. Recurso ordinário provido (Brasil, 2021).

A configuração do risco grave e iminente, conquanto seja um conceito indeterminado em direito, pode observar os parâmetros fixados na NR-3, em especial o seu item 3.3 (Brasil, 2019)³. Em síntese, portanto, é plenamente possível a dispensa de cumprimento dos re-

3 Norma Regulamentadora nº 03: 3.3.1 A caracterização do grave e iminente risco deve considerar: a) a consequência, como o resultado ou resultado potencial esperado de um evento, conforme Tabela 3.1; e b) a probabilidade, como a chance de o resultado ocorrer ou estar ocorrendo, conforme Tabela 3.2. [...] **TABELA 3.1:** Classificação das consequências. **CONSEQUÊNCIA – PRINCÍPIO GERAL.** MORTE: Pode levar a óbito imediato ou que venha a ocorrer posteriormente. SEVERA: Pode prejudicar a integridade física e/ou a saúde, provocando lesão ou seqüela permanentes. SIGNIFICATIVA: Pode prejudicar a integridade física e/ou a saúde, provocando lesão que implique em incapacidade temporária por prazo superior a 15 (quinze) dias. LEVE: Pode prejudicar a integridade física e/ou a saúde, provocando lesão que implique em incapacidade temporária por prazo igual ou inferior a 15 (quinze) dias. NENHUMA: Nenhuma lesão ou efeito à saúde. **TABELA 3.2:** Classificação das probabilidades. **CLASSIFICAÇÃO – DESCRIÇÃO.** PROVÁVEL: Medidas de prevenção inexistentes ou reconhecidamente inadequadas. Uma consequência é esperada, com grande probabilidade de que aconteça ou se realize. POSSÍVEL: Medidas de prevenção apresentam desvios ou problemas significativos. Não há garantias de que as medidas sejam mantidas. Uma consequência talvez aconteça, com possibilidade de que se efetive, concebível. REMOTA: Medidas de prevenção adequadas, mas com pequenos desvios. Ainda que em funcionamento, não há garantias de que sejam mantidas sempre ou a longo prazo. Uma consequência é pouco provável que aconteça, quase improvável. RARA: Medidas de prevenção adequadas e com garantia de continuidade desta situação. Uma consequência não é esperada, não é comum sua ocorrência, extraordinária.

quisitos legais para deflagração da greve ambiental, precipuamente quando se tratar de ocorrência fática de risco grave e iminente.

2.3 REMUNERAÇÃO DOS DIAS DE PARALISAÇÃO

A regra geral é a de que, ocorrendo a greve e havendo, por conseguinte, a paralisação do trabalho, nenhuma remuneração será devida, ainda que se trate de greve não abusiva. O artigo 7º da Lei 7.783/1989 (Brasil, [2020]) assegura que a participação do trabalhador na greve é uma hipótese de suspensão do contrato de trabalho, não de interrupção, ou seja, significa que não será exigível o trabalho durante a greve e nem o será o salário respectivo. No caso da greve ambiental, todavia, a interpretação da norma deve ser sistemática e integrada por outros dispositivos que também regem a matéria.

Reza o artigo 161, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Brasil, [2023]), que o auditor-fiscal do trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho. Afirma o §6º do referido dispositivo que, durante a paralisação dos serviços, em decorrência da interdição ou embargo, os empregados receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício. Todavia, o mais relevante fundamento para pagamento dos salários durante a greve ambiental reside precisamente no artigo 13 da Convenção 155 da OIT (Organização Internacional do Trabalho, 1981), que assegura aos obreiros o direito de retirada, ou seja, de não trabalhar sem sofrer represálias, se for submetido a risco grave e iminente à sua saúde ou integridade física. O TST admite o pagamento dos dias em que ocorreu a paralisação:

EMENTA. [...] DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA EMPRESA LUMINI EQUIPAMENTOS DE ILUMINAÇÃO LTDA. PARALISAÇÃO DO TRABALHO DEFLAGRADA PELA CATEGORIA PROFISSIONAL POR REIVINDICAÇÃO DE MELHORES CONDIÇÕES AMBIENTAIS DE TRABALHO ATRELADAS À SAÚDE DOS EMPREGADOS. NÃO

ABUSIVIDADE DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE. Constatado que foram observados os aspectos formais estabelecidos na lei, não se declara a abusividade da paralisação do trabalho que foi motivada por reivindicações da categoria que cuidam de benefícios diretamente atrelados à saúde do trabalhador, circunstância que se amolda ao quadro de excepcionalidade reconhecido pela jurisprudência predominante desta corte para justificar o exercício do direito constitucional da greve. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS DOS DIAS DE PARALISAÇÃO. CABIMENTO. Segundo a jurisprudência predominante na Corte, a greve configura a suspensão do contrato de trabalho, e, por isso, como regra geral, não é devido o pagamento dos dias de paralisação. Exceto quando a questão é negociada entre as partes ou em situações excepcionais, como na paralisação motivada por descumprimento de instrumento normativo coletivo vigente, não pagamento de salários e más-condições de trabalho. No caso, a greve foi motivada por reivindicação de melhores condições de trabalho na busca de benefícios diretamente atrelados à saúde do trabalhador, situação excepcional admitida pela jurisprudência, que, se motivadora da paralisação dos serviços, justifica a decretação do pagamento dos dias parados. Recurso ordinário não provido (Brasil, 2014).

O entendimento esposado no presente estudo, portanto, é o de que a participação do empregado na greve ambiental pode eventualmente configurar circunstância de interrupção contratual, com direito à percepção dos salários, desde que exista situação de risco grave e iminente aos direitos fundamentais à vida, à saúde, à integridade física e ao meio ambiente do trabalho seguro. De outro modo, se houver greve ambiental na qual não esteja caracterizada circunstância que autorize o embargo ou interdição, não haverá o direito à remuneração dos dias paralisados, exceto se acordo entre as partes ou norma coletiva dispuser em sentido contrário.

2.4 GREVE AMBIENTAL DE SERVIDORES PÚBLICOS

A greve de servidores públicos estatutários foi expressamente admitida no artigo 37, VII, da Constituição Federal de 1988 (Brasil, [2022]), direito a ser exercido nos termos e limites definidos em lei específica. Considerando que a lei específica prevista na Carta Magna nunca foi editada, o Supremo Tribunal Federal determinou a aplicação da Lei 7.783/1989, que regulamenta a greve no setor privado da economia, para os servidores públicos, no julgamento do Mandado de Injunção n. 670/ES (Brasil, 2008). Em outras palavras, até o advento da lei específica preconizada na Constituição Federal, o exercício do direito de greve dos servidores públicos estará regido pela Lei 7.783/1989.

O aludido diploma normativo deverá ser interpretado e aplicado, nos casos concretos, tendo por balizamento o princípio da indisponibilidade do interesse público e a impossibilidade de paralisação total das atividades essenciais, cuja descontinuação pode causar prejuízos irreparáveis à sociedade. Nada há que impeça a realização de uma greve ambiental por servidores públicos; de fato, a tutela do meio ambiente hígido deve abranger todo e qualquer tipo de trabalho, ofício ou profissão, não importando se está sob a égide da CLT ou de estatuto. A celeuma reside em saber se os militares, policiais civis ou outros servidores civis que atuem diretamente na segurança pública podem deflagrar uma greve ambiental, vez que o movimento paredista busca assegurar a garantia de condições de trabalho seguras e sadias.

No julgamento do Recurso Extraordinário 654.432/GO (Brasil, [2018]), *leading case* do Tema 541 do STF, o Pretório Excelso estabeleceu a tese de que a) o exercício do direito de greve, sob qualquer forma ou modalidade, é vedado aos policiais civis e a todos os servidores públicos que atuem diretamente na área de segurança pública, e b) é obrigatória a participação do Poder Público em mediação instaurada pelos órgãos classistas das carreiras de segurança pública, nos termos do art. 165 do CPC, para vocalização dos interesses da categoria. Em síntese, portanto, a proibição constitucional abrange inclusive servidores civis, não submetidos ao regime de caserna, que atuem na segurança pública.

Quanto à controvérsia, impende destacar que, conquanto exista um conflito entre direitos constitucionalmente assegurados que deva ser ponderado no caso concreto, a resposta mais imediata é em sentido negativo, por expressa proibição do artigo 142, §3º, inciso IV, do texto constitucional. A proibição estende-se até mesmo para a greve ambiental, porquanto a Carta Magna não a excepciona. No caso do movimento paredista de militares, o Supremo Tribunal Federal entende que não há conflito entre o direito de greve e o princípio da continuidade do serviço público, mas entre o direito de greve e o direito de toda a sociedade à garantia da segurança pública, da ordem e da paz social. No caso da greve ambiental, o conflito terá ainda um terceiro elemento: o direito à vida e à integridade física dos grevistas, que são relativizados pela jurisprudência quando em confronto com o interesse público.

2.5 ACORDO EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE AMBIENTAL

Uma vez iniciada a greve ambiental, é admissível a instauração de dissídio coletivo, que tramitará em consonância com os artigos 856 e seguintes da CLT (Brasil, [2023]). A questão sob comento diz respeito aos limites do acordo que pode ser celebrado entre as partes em caso de greve ambiental, considerando que o movimento foi deflagrado precisamente pelo descumprimento de normas protetivas de meio ambiente do trabalho, que são indisponíveis. A questão, com efeito, encontra respaldo no art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal (Brasil, [2022]), que assegura a todos os trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, que não podem ser negociadas pelas entidades sindicais, ainda que imbuídas da melhor das intenções. Não é admissível, portanto, apenas a título ilustrativo, que seja afastada a exigência de cumprimento de determinada norma regulamentadora em troca de pagamento de um adicional criado através do acordo, que sequer poderá ser homologado pelo tribunal trabalhista, em face de sua inconstitucionalidade. Outrossim, também não é possível o retorno ao trabalho ainda estando presente a situação de risco iminente e grave, por afronta direta e literal ao artigo 19, alínea “f”, da Convenção 155 da

OIT (Organização Internacional do Trabalho, 1981), diploma normativo dotado de suprallegalidade, já acima transcrito.

Pode ser negociada, por exemplo, a realização do labor em outras instalações, que ofereçam segurança aos trabalhadores, ou pode também ser negociado um prazo para realização de obras de construção civil eventualmente necessárias ou aquisição de equipamentos de proteção coletiva ou individual mais sofisticados, que não estejam disponíveis no mercado de forma imediata.

Em síntese, portanto, o acordo celebrado em sede de dissídio coletivo de greve ambiental, cuja tentativa está preconizada no art. 862 da CLT, pode ampliar ou esmiuçar a regulamentação da matéria de maneira mais benéfica ao trabalhador, jamais de modo deletério à sua saúde ou que implique risco de morte. A questão é deveras relevante porque envolve, em última instância, os limites da autonomia de vontade coletiva, que não é absoluta e não pode conspurcar direitos fundamentais alçados a patamar constitucional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Isto posto, é possível adotar as seguintes conclusões:

1. Em uma sociedade capitalista, a força de trabalho é considerada, pela maioria dos empregadores, como uma mercadoria posta à venda para os proprietários dos meios de produção, que sempre buscam baratear os seus custos. A greve, por conseguinte, é um importante instrumento de autotutela para realização de direitos fundamentais e para melhoria das condições sociais e econômicas. Trata-se de conquista histórica da classe trabalhadora, que individualmente não tem forças para se opor ou resistir a eventuais arbitrariedades patronais.

2. A greve ambiental busca assegurar a observância de normas tuitivas que densificam direitos fundamentais, que são constitucionalmente assegurados. Com efeito, se o trabalho é realizado em um ambiente inseguro e sem respeito às normas de medicina do trabalho,

a probabilidade de adoecimento ou mesmo de óbito é ingente e relevante. A greve ambiental tem por escopo o cumprimento, em primeiro lugar, das normas regulamentadoras e, em nível mais geral, de todas as normas de proteção ao trabalho, caracterizando uma exigência de obrigação de fazer (ou de não fazer, em casos menos frequentes) por parte do empregador.

3. A finalidade da greve ambiental é a de evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, assegurando ao trabalhador maior qualidade e quantidade de vida – trata-se, portanto, de direito difuso, que transcende a órbita meramente coletiva de determinada categoria, alcançando até mesmo as pessoas que eventualmente se candidatariam àquele emprego e as gerações futuras.

4. Não apenas os trabalhadores atingidos pelo descumprimento da norma de segurança ou de meio ambiente do trabalho sofrem as suas consequências, mas toda a sociedade, na medida em que é vilipendiada a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a cidadania. Até mesmo sob o aspecto econômico e financeiro o acidente de trabalho e a doença ocupacional atingem toda a sociedade, pois os adoecidos, deficientes, desvalidos, desamparados e dependentes dos empregados vão buscar o seu sustento e sobrevivência perante a Previdência oficial, que é custeada por todos, através de contribuições específicas.

5. A finalidade da greve ambiental é forçar o empregador a cumprir as normas que asseguram um meio ambiente do trabalho sadio e seguro, o que muitas vezes não é concretizado porque as normas regulamentadoras impõem a adoção, por exemplo, de equipamentos de proteção coletiva que são caros e dispendiosos, o que onera demasiadamente a produção. Em síntese, portanto, é mais barato colocar em risco a vida e a saúde do trabalhador do que cumprir as normas de segurança do trabalho, em uma visão utilitarista e de descartabilidade do ser humano. Por essa razão, o direito de greve ambiental deve ser compreendido no mais amplo sentido, inclusive devendo ser admitido o seu exercício individual.

6. No caso de risco grave e iminente, não há que se cogitar de cumprimento dos requisitos da Lei n. 7.783/1989, pois a delonga no afastamento das atividades laborais pode implicar a morte ou lesão corporal dos trabalhadores.

7. A participação do empregado na greve ambiental pode eventualmente configurar circunstância de interrupção contratual, com direito à percepção dos salários, desde que exista situação de risco grave e iminente aos direitos fundamentais à vida, à saúde, à integridade física e ao meio ambiente do trabalho seguro. De outro modo, se houver greve ambiental na qual não esteja caracterizada circunstância que autorize o embargo ou interdição, não haverá o direito à remuneração dos dias paralisados, exceto se acordo entre as partes ou norma coletiva dispuser em sentido contrário.

8. Quanto à possibilidade de greve ambiental de militares, policiais civis ou servidores civis ligados à segurança pública, impende destacar que, conquanto exista um conflito entre direitos constitucionalmente assegurados que deva ser ponderado no caso concreto, a resposta mais imediata é em sentido negativo, por expressa proibição do artigo 142, §3º, inciso IV (Brasil, [2022]), do texto constitucional. A proibição estende-se até mesmo para a greve ambiental, porquanto a Carta Magna não a excepciona.

9. O acordo celebrado em sede de dissídio coletivo de greve ambiental, cuja tentativa está preconizada no art. 862 da CLT (Brasil, [2023]), pode ampliar ou esmiuçar a regulamentação da matéria de maneira mais benéfica ao trabalhador, jamais de modo deletério à sua saúde ou que implique risco de morte. A questão é deveras relevante porque envolve, em última instância, os limites da autonomia de vontade coletiva, que não é absoluta e não pode conspurcar direitos fundamentais alçados a patamar constitucional.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho [CLT]. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Portaria n. 1.068, de 23 de setembro de 2019. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 03 - Embargo e Interdição. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ed. 185, p. 57, 24 set. 2019. Retificação a subitens do item 3.3 publicadas no DOU, seção 1, p. 57, de 23 de janeiro de 2020. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-03_atualizada_2019.pdf. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Mandado de Injunção nº 670-9 Espírito Santo [ES]. Impetrante: Sindicato dos Servidores Policiais Cíveis do Estado do Espírito Santo – SINDPOL. Impetrado: Congresso Nacional. Relator originário: Ministro Maurício Corrêa. Relator para o acórdão: Ministro Gilmar Mendes, 25 de outubro de 2007. **DJe**, n. 206, 31 out. 2008. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=558549>. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 466.343-1 São Paulo [SP]. Recorrente: Banco Bradesco S/A. Recorrido: Luciano Cardoso Santos. Relator: Ministro Cezar Peluso, 3 dezembro de 2008. **DJe**, n. 104, 5 jun. 2009. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444>. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 654.432 Goiás [GO]. Recorrente: Estado de Goiás. Recorrido: Sindicato dos Servidores Policiais Cíveis do Estado do Espírito Santo – SINDPOL. Relator: Ministro Edson Fachin. Relator do Acórdão: Ministro Alexandre de Moraes, 5 de abril de 2017. **DJE**, n. 114, 11 jun. 2018. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=14980135>. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. TST-RO-6250-87.2011.5.02.0000. Recorrente: Lumini Equipamentos de Iluminação Ltda. e outras e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo, Mogi das Cruzes e região. Recorrido: os mesmos. Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda, 17 de fevereiro de 2014. **DEJT**, 21 fev. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. TST-RO-1001747-35.2013.5.02.0000. Recorrente: Adalume Esquadrias Metálicas Ltda. Recorrido: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e região. Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda, 15 de maio de 2017. **DEJT**, 19 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. TST-RO-1002680-32.2018.5.02.0000. Recorrente: Vitrale Comércio de Vidro e Embalagem Ltda. Recorrido: Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Fabricação, Beneficiamento e Transformação de Vidros, Cristais, Espelhos, Fibra e Lã de vidro no Estado de São Paulo. Relatora: Ministro Mauricio Godinho Delgado, 22 de novembro de 2021. **DEJT**, 7 dez. 2021.

CAMARGO, Thaísa Rodrigues de Lustosa; MELO, Sandro Nahmias. **Princípios de direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Greve ambiental trabalhista. **Revista Nova Hileia**, v. 2, n. 2, jan./jun. 2017. Disponível em: <http://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/1239/783>. Acesso em: 27 ago. 2023.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 155: saúde e segurança dos trabalhadores**. [S. l.]: OIT, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 26 ago. 2023.

RODRIGUES JÚNIOR, Edson Beas (org.). **Convenções da OIT e outros instrumentos de direito internacional público e privado relevantes ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 24. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

UNIÃO EUROPEIA. Conselho das Comunidades Europeias. Diretiva 89/391/CEE. Directiva do Conselho de 12 de junho de 1989 relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho. **Jornal Oficial das Comunidades Europeias**, nº L 183, p. 1-8, 29 jun. 1989. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A31989L0391>. Acesso em: 26 jun. 2023.

A EFETIVIDADE DO DIREITO DE RECUSA NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Ana Luiza Horcades¹
Dercylete Lisboa Loureiro²

Resumo: O objeto do presente estudo é apresentar os fundamentos que legitimam o exercício do Direito de Recusa do trabalhador que se depara com um meio ambiente de trabalho hostil pela inobservância das normas relativas à segurança e saúde do trabalho e avaliar a efetividade da previsão legal deste Direito no ordenamento jurídico atual. A partir do conceito e princípios do Direito Ambiental do Trabalho, demonstramos que o Direito de Recusa pode ser considerado um desdobramento do Princípio da Participação, segundo o qual todos têm o dever, e no caso dos trabalhadores, o direito, de contribuir para promoção e manutenção de um meio ambiente do trabalho equilibrado. Concluiu-se, no entanto, que a avaliação da efetividade do Direito de Recusa a partir da previsão normativa passa por outros fatores além do texto legal, demandando o conhecimento de aspectos técnicos acerca dos riscos ocupacionais e a estabilidade na relação de trabalho, de forma que o exercício do referido direito não imponha qualquer tipo de penalização ao trabalhador.

Palavras-chave: Direito de recusa; Segurança e saúde no trabalho, Convenção 155; Gerenciamento de riscos ocupacionais; Direitos fundamentais; Direito ambiental do trabalho; Princípio da prevenção, Princípio da precaução.

1 Ana Luiza Horcades. Auditora Fiscal do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, chefe da Seção de Segurança e Saúde no Trabalho no Estado do Rio de Janeiro. Especialização em Saúde e Segurança no Trabalho, International Training Centre of the ILO, ITCILO, Itália. analuiza.horcades@mtp.gov.br

2 Dercylete Lisboa Loureiro. Auditora-Fiscal do Trabalho e integrante da Coordenação Nacional do Projeto de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades no Trabalho, da Secretaria da Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego. Mestre em Direito pela Universidade Gama Filho. Especialista em Direito Tributário pela Universidade Gama Filho. Especialista em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário pela Universidade Estácio de Sá. Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará. dercylete.loureiro@mtp.gov.br

INTRODUÇÃO

A prestação da atividade laboral assalariada é elemento fundamental do capitalismo, uma vez que o trabalho é a “mercadoria” que gera a riqueza capitalista. O trabalho assalariado é a relação de troca em que o trabalhador vende sua força de trabalho com o objetivo de prover as necessidades de sobrevivência, sendo regulado através do Estado por meio de uma legislação que busca equilibrar esta relação, naturalmente desigual. Para tanto, a legislação busca assegurar diversas garantias ao trabalhador, dentre as quais a garantia a um meio ambiente de trabalho seguro e saudável. No entanto, apesar da obrigação do empregador com relação ao meio ambiente de trabalho, pode existir grande variabilidade na eficiência de gerenciamento dos riscos ocupacionais, iniciando-se a partir do conceito de risco aceitável, que não consta definido em qualquer elemento normativo.

Assim, o presente estudo visa à avaliação da efetividade de o trabalhador fazer valer seu direito à saúde a partir da recusa em se expor a condições que podem causar dano à sua integridade física ou mental, conforme previsto na legislação vigente.

1 DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO: CONCEITOS E PRINCÍPIOS

1.1 CONCEITO

A definição, o conteúdo e a autonomia do Direito Ambiental do Trabalho estão diretamente relacionados com o entendimento acerca do meio ambiente de trabalho. A autonomia de determinado ramo da Ciência Jurídica decorre, nas palavras de Delgado (2019), de sua maturidade, consubstanciada em princípios, regras e institutos, consagrados a partir de aspectos legislativo, didático, doutrinário e científico. Nesta linha, infere-se aqui acerca da autonomia do Direito Ambiental do Trabalho frente ao Direito do Trabalho e ao Direito Ambiental. Em relação a este último, a dificuldade é a mesma apontada por Antunes (2004), ao ressaltar a sua transversalidade com os demais ramos do Direito, afirmando que “o direito ambiental não se encontra situado

em 'paralelo' a outros "ramos" de Direito". Arremata ainda Antunes (2004, p 30-31):

O Direito Ambiental, como direito humano fundamental, não pode ficar subordinado às regras do Direito do proprietário ou do Direito do patrão, assim como não pode ficar subordinado às regras do Direito do Estado contra os direitos da cidadania; ao contrário, são aqueles direitos que devem se subordinar e se transformar em razão de necessidades prementes da humanidade que se refletem juridicamente na categoria dos direitos humanos fundamentais.

Em relação ao Direito do Trabalho, a autonomia do Direito Ambiental do Trabalho é confrontada com a coincidência com campos de estudo do Direito Previdenciário, especialmente no que tange aos acidentes de trabalho, tornando o ramo do Direito Ambiental do Trabalho ainda mais sensível às resistências à sua autonomia, a despeito da crescente atenção de pesquisadores, juristas e do legislador, estimulados pelo marco constitucional de reconhecimento da existência do meio ambiente de trabalho (art 200, VI). Para Minardi (In Direitos, 2016):

[...] é possível sustentar o nascimento do Direito Ambiental do Trabalho, porquanto possui um conjunto de leis que lhe dão sustentação e liberdade; possui uma inegável didática perfeitamente separável do Direito do Trabalho ou de outros ramos, mesmo que se mantenha uma intrínseca e necessária ligação de conceitos e institutos (interdisciplinaridade), e também porque está suficientemente maduro para se destacar na Ciência do Direito.

A interdependência dos diversos ramos do direito é característica que não afasta, até mesmo ressalta a autonomia de cada um deles. Uma sociedade construída sob a afirmação de sua pluralidade exige dos aplicadores do Direito um conhecimento e uma compreensão multidisciplinar capazes de aplicar cada um deles nas diversas relações jurídicas.

O campo de estudo referente ao Direito Ambiental do Trabalho, portanto, nos remete automaticamente à busca pelo conceito de meio ambiente cujo parâmetro legal inicial é o disposto no artigo 3º da Lei nº 6.938/1981, segundo o qual entende-se por meio ambiente, 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. Entretanto, o desenvolvimento do enfoque jus ambiental e jus humanista vem alargando a compreensão acerca do que se deve entender por meio ambiente, especialmente em decorrência das interações socioculturais.

Sob a perspectiva da consagrada classificação de meio ambiente, qual seja, natural, artificial, cultural, do trabalho, afirmada nos artigos 182, 200 inciso VIII, 216 e 225 da Constituição Federal, temos que o primeiro, natural, diz respeito à biosfera (conjunto de todos os ecossistemas) e os demais relativos à sociosfera, àquilo que fora resultado da inteligência e vontade humana. Assim, podemos afirmar que o meio ambiente de que se trata está muito além do natural, relacionado às condições físicas, espaciais, palpáveis, como a terra, o ar e água. Ocupa-se, também, das condições decorrentes das interações sociais e culturais.

É nessa medida que se observa o meio ambiente do trabalho que se fará presente em todo aquele no qual é desenvolvido o labor humano, construído com elementos naturais, técnicos, organizacionais e psicológicos, rompendo definitivamente a lógica, exclusiva, com espaços sujeitos a agentes físicos, químicos e biológicos.

Assim se pode afirmar que o meio ambiente do trabalho, como espécie de meio ambiente, estará caracterizado pela interação da biosfera, em que há prevalência de condicionantes naturais, que implicarão riscos físicos, químicos e biológicos, e na sociosfera, meio social no qual os aspectos sociais e culturais representarão a gênese de riscos psicossociais, não se restringindo, portanto, aos locais de trabalho.

Para Maranhão (2017), o meio ambiente é resultante da interação sistêmica dos fatores naturais, artificiais, culturais e laborais, sendo o do trabalho, especificamente, resultante do local de trabalho (direta-

mente relacionado às condições de trabalho, ao ambiente físico, aos instrumentos e equipamentos de trabalho, etc), da organização do trabalho implementada (divisão do trabalho, produtividade, ritmos, controles, etc) e da qualidade das relações interpessoais internas ou externas.

A figura simbólica do “chão de fábrica” está longe de representar a realidade dos espaços de produção que, por exemplo, não faz distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, utilizando-se dos meios telemáticos e informatizados (Brasil, 1943, art. 6º).

Uma visão jus humanista nos auxilia na construção de um conceito de meio ambiente do trabalho que tenha o trabalhador e não o trabalho na centralidade desta caracterização.

É nessa direção que contextualizamos o conceito de saúde estabelecido tanto pela Organização Mundial de Saúde, que apregoa um completo bem-estar físico, mental e social e não somente ausência de enfermidades, como pela Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à Segurança e Saúde dos Trabalhadores, segundo a qual “o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.”

Para Maranhão (2017), “Meio ambiente do trabalho é a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo.”

O artigo 225 da CF é a afirmação do campo de estudo do Direito Ambiental do Trabalho, na medida em que o direito a um meio ambiente equilibrado, como direito humano de terceira dimensão, não poderia ficar de fora do texto da Constituição Cidadã.

1.2 PRINCÍPIOS

Um dos critérios para se identificar a autonomia de um determinado ramo do Direito é a existência de princípios próprios, singulares, que o individualiza dos demais. Isso ocorre porque, por meio dos princípios se consegue estabelecer e/ou reconhecer uma linha valorativa, normativa e interpretativa que confere uniformidade à área em estudo.

Não é objetivo no presente artigo discorrer por todos os princípios que norteiam o Direito Ambiental do Trabalho, mas tão somente aqueles que falam mais de perto à possibilidade do Direito de Recusa do trabalhador.

Por último, cabe ressaltar que tratamos aqui de princípios cuja finalidade básica é proteger a vida e uma existência digna aos trabalhadores nos ambientes de trabalho (Antunes, 2004).

1.2.1 Princípio democrático: direito à participação e à informação

Na visão de Antunes (2004), os movimentos de reivindicação que estão na origem do Direito Ambiental o tornam essencialmente democrático, o que se observa por meio dos direitos à participação e à informação.

A imperiosa participação dos cidadãos nas políticas públicas ambientais tem o seu desdobramento em âmbito laboral pela participação dos trabalhadores na gestão dos riscos ocupacionais, consubstanciada na regra de que a organização deve adotar mecanismos para consultar os trabalhadores quanto à percepção de tais riscos (Brasil, 2020, item 1.5.3.3, alínea "a").

Por meio do princípio da participação podemos afirmar que se está adotando o comportamento determinado pelo legislador, como no caso dos artigos 157 e 158 da Consolidação das Leis do Trabalho CLT, em que se estabelece que as empresas devem fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho e os empregados devem observá-las. Na mesma medida, estão sendo oportunizados mecanismos de pressão tanto em relação ao Estado, na figura, por exemplo,

da Inspeção do Trabalho, que tem por finalidade assegurar a aplicação das normas de proteção dos trabalhadores no exercício da atividade laboral, quanto e em relação às organizações, especialmente empregadores, que deverão assumir comportamento comprometido com a preservação do meio ambiente (Lenza, 2021). Portanto, no Direito Ambiental do Trabalho, o princípio da participação deve incluir trabalhadores e organizações, empregados e empregadores, Estado e sindicatos.

Assim, a aplicação do princípio da participação impõe ao responsável pela gestão do meio ambiente de trabalho exercer seu poder de direção. Tal poder deve garantir aos trabalhadores o direito de atuar nos rumos da política ambiental laboral, inferência extraída da ordem constitucional (art. 225) de que toda a coletividade tem o dever de defender e preservar o meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

A participação dos trabalhadores, entretanto, só poderá ter a qualidade e o alcance desejados se tiverem acesso às informações relativas ao processo produtivo no qual estão inseridos. Pelo viés da informação, o princípio democrático se faz presente quando, por exemplo, a organização deve adotar mecanismos para comunicar aos trabalhadores sobre os riscos consolidados no inventário de riscos e as medidas de prevenção do plano de ação do Programa de Gerenciamento de Riscos.

O direito à informação de tudo o que diga respeito ao meio ambiente de trabalho é valor essencial para uma adequada gestão dos riscos decorrentes do processo produtivo de cada organização, na medida em que a população de trabalhadores diretamente exposta a determinado perigo precisa saber sobre a natureza deste, as medidas de controle adequadas e os possíveis impactos sobre a sua segurança e saúde.

1.2.2 *Princípio da prevenção*

O glossário da NR 01 define prevenção como “o conjunto das disposições ou medidas tomadas ou previstas em todas as fases da atividade da organização, visando evitar, eliminar, minimizar ou controlar os riscos ocupacionais”.

A gestão dos riscos ocupacionais inicialmente deve ser feita com base no conhecimento existente. A construção científica, literária e legislativa deve nortear as metodologias aplicáveis, por exemplo, a cada perigo identificado. É nessa seara que nos inspira o princípio da prevenção ao sinalizar para que, em razão da possibilidade de irreversibilidade e irreparabilidade de lesões e adoecimentos a que os trabalhadores e trabalhadoras podem ser expostos, se tenha a mais absoluta cautela, podendo-se, inclusive, decidir pela não adoção de determinado processo.

Para isso, cabe ao empregador implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade: I. eliminação dos fatores de risco; II. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva; III. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e IV. adoção de medidas de proteção individual (Brasil, 2020, item 1.4., alínea g).

A magnitude, a extensão, a irreversibilidade da lesão ou agravos à saúde sofrida pelos trabalhadores devem ser a base de qualquer plano relativo à gestão dos riscos ocupacionais.

1.2.3 *Princípio da precaução*

A natureza autônoma deste princípio é questionável, sendo, por alguns (Fiorillo, 2021), considerado parte do Princípio da Prevenção. Fato é que a prudência ou precaução nos lembra que nem todo conhecimento já está disponível, que a interação de diversos processos produtivos e, conseqüentemente, diversos perigos analisados de forma isolada, podem ter resultados ainda desconhecidos no momento do desenvolvimento de determinada atividade. Assim, ainda que seja

necessária uma compreensão holística, multidisciplinar, de diversos fatores, essa pode ainda não ser suficiente para emprestar a exata dimensão das possíveis consequências.

É no campo desta incerteza que tem lugar o Princípio da Precaução. Por isso é tão fundamental a escuta da percepção do trabalhador na implementação dos processos, pois nem tudo está posto. A precaução deve ser encarada, portanto, como um critério de gestão de risco. Como afirma Antunes (2004):

Nem sempre a ciência pode oferecer ao Direito uma certeza quanto a determinadas medidas que devam ser tomadas para evitar esta ou aquela consequência danosa ao meio ambiente. Aquilo que hoje é visto como inócuo, amanhã poderá ser considerado extremamente perigoso e vice-versa.

2 PARTICIPAÇÃO DO TRABALHADOR NO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS

Um potencial de riscos é aspecto inerente às atividades e decisões do ser humano, frequentemente relacionadas à ocorrência de lesões e agravos variados à saúde e à integridade física e mental dos indivíduos. No entanto, cabe destacar que, no caso da atividade laboral, a autonomia sobre a tomada de decisões é privativa do contratante, visto esse ser o responsável pelo meio ambiente de trabalho, devendo ainda ser considerado que é esse quem assume os riscos da atividade econômica, mas se beneficia dos frutos da prestação laboral.

De acordo com a norma ABNT ISO 31000/2018, temos entre os princípios característicos da gestão de riscos eficaz e eficiente o envolvimento apropriado e oportuno das partes interessadas, objetivando a absorção de todo o conhecimento acumulado nos processos produtivos. Tais princípios encontram-se previstos na NR 01, conforme já discutimos anteriormente, constituindo elemento fundamental para o sucesso do gerenciamento dos riscos ocupacionais.

No entanto, cabe aqui levantar a discussão de como se dá efetivamente a participação dos trabalhadores nestes processos. É comum que as organizações promovam uma participação absolutamente passiva e protocolar, apenas para cumprir uma exigência normativa, sem que efetivamente os trabalhadores atuem na construção dos processos, especialmente em função da ausência de uma comunicação efetiva acerca dos perigos existentes nos processos laborais.

Quando tratamos de uma comunicação efetiva, estamos nos referindo a uma comunicação que, além de trazer as informações com transparência e precisão, possa de fato ser compreendida pelo destinatário da informação. Ou seja: não basta que as informações existam, elas precisam ser compartilhadas de forma acessível e inclusiva, tal qual é determinado pela norma ABNT ISO 31000/2018.

O desenvolvimento científico já evidencia que a distância entre a atividade real e a atividade prescrita está diretamente envolvida na ocorrência de acidentes e doenças do trabalho (Pereira, 2017). A atividade prescrita pode ser compreendida como aquela que foi determinada pelo contratante, ou seja, quais tarefas devem ser realizadas pelo trabalhador para que se alcance o resultado pretendido dentro do processo laboral, com determinados objetivos, métodos, protocolos, meios e técnicas e dentro da divisão do trabalho na organização. No entanto, considerando toda a variabilidade de interações que interferem no desenvolvimento das atividades, é no mundo real que se dá a atividade real. Esta é aquela que é executada na prática, pelo indivíduo trabalhador, a partir da soma de todos os saberes, experiências, necessidades e a confluência das individualidades dentro do coletivo de trabalhadores.

Especialmente na relação homem/técnica, na qual está inserida a organização do trabalho, os arranjos decorrentes de fatores ligados ao modo de produção, ao tempo do trabalho, ao ritmo do trabalho e ao conteúdo das tarefas (Maranhão, 2017), é que a percepção de trabalhadores se mostra determinante para uma adequada gestão do meio ambiente laboral.

Assim, a participação dos trabalhadores nos processos de gerenciamento de riscos ocupacionais é elemento fundamental para que haja de fato o conhecimento dos desvios existentes nos processos laborais e a aproximação das atividades efetivamente realizadas daquelas que foram prescritas pela organização, com o condão de evitar a ocorrência de acidentes e doenças relacionados ao trabalho.

2.1 A NORMA REGULAMENTADORA 01: DISPOSIÇÕES GERAIS E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS

De acordo com o disposto na Portaria nº 672/2021, a NR 01 (Brasil, 2020) é norma regulamentadora do tipo geral por regulamentar aspectos decorrentes da relação jurídica prevista em lei, sem que esteja condicionada a outros requisitos, como atividades, instalações, equipamentos ou setores e atividades econômicas específicas. Assim, é de observância obrigatória pelas organizações e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, que possuam empregados regidos pela CLT (Brasil, 1943), e aplicando-se ainda a outras relações jurídicas nos termos previstos em Lei.

O objetivo da referida norma está disposto em seu item 1.1.1, conforme transcrito a seguir:

1.1.1 O objetivo desta Norma é estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras - NR relativas a segurança e saúde no trabalho e as diretrizes e os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho - SST.

Essa é a norma basilar que impõe obrigações gerais referentes ao gerenciamento de riscos ocupacionais a todas as organizações, em função da responsabilidade civil do empregador sobre o meio ambiente de trabalho, independentemente de seu porte ou atividade econômica.

A norma em questão impõe obrigações a ambas as partes - à organização e ao trabalhador. As obrigações do trabalhador restam

consignadas no item 1.4.2 da norma, quais sejam, as de cumprir disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, submeter-se aos exames médicos ocupacionais, colaborar com a organização e aplicação das NR e utilizar os equipamentos de proteção individual, sendo ainda registrado que constitui ato faltoso do trabalhador a recusa injustificada ao cumprimento das obrigações dispostas.

A seguir, a norma busca fazer valer o direito do trabalhador em preservar sua saúde e integridade quando o exercício da atividade laboral puder estar associado à exposição a riscos graves, prescrevendo o Direito de Recusa na legislação. O texto, transcrito a seguir, visa dar ao trabalhador o direito de interromper a execução das atividades laborais quando, a partir de sua avaliação pessoal, observar que a atividade o expõe a risco grave e iminente.

1.4.3 O trabalhador poderá interromper suas atividades quando constatar uma situação de trabalho onde, a seu ver, envolva um risco grave e iminente para a sua vida e saúde, informando imediatamente ao seu superior hierárquico.

E, a seguir, condiciona à aprovação por parte do empregador o afastamento das atividades, quando este comprovar a situação de grave e iminente risco em seu item 1.4.3:

1.4.3.1 Comprovada pelo empregador a situação de grave e iminente risco, não poderá ser exigida a volta dos trabalhadores à atividade enquanto não sejam tomadas as medidas corretivas.

Assim, conforme está prescrito na Norma Regulamentadora nº 01, o trabalhador apenas poderá se recusar a expôr sua saúde e integridade caso seu contratante, aquele que detém o poder econômico e que é responsável pela manutenção do contrato de trabalho, concordar e reconhecer a situação de risco grave e iminente, sendo que o próprio conceito do que é considerado grave e iminente não resta definido pela normatização, já que é o contratante quem define qual a “quantidade” tolerável de risco a que irá expor os trabalhadores em atividade.

Devemos ainda compreender que a lesão ou o adoecimento do indivíduo está relacionado a uma série de variáveis. É fácil compreender que a queda de uma altura de 100 metros está associada à morte imediata. No entanto, é necessária uma grande variedade de informações para que se compreenda qual o agravo à saúde relacionado à exposição a uma série de agentes químicos, por exemplo, que podem inclusive interagir e potencializar seus efeitos danosos. E ainda mais complexa é a compreensão dos agravos à saúde relacionados à exposição aos fatores de risco psicossociais. Um agente que pode ser considerado um forte estressor para um indivíduo, pode não o ser para outro, demandando o conhecimento de aspectos variados para a avaliação da severidade do dano associado.

Dentro deste contexto, cabe também a discussão da relação de hipossuficiência do trabalhador perante o seu contratante. Ela se configura na própria razão de ser do Direito do Trabalho, na medida em que reconhece e afirma a vulnerabilidade da pessoa humana trabalhadora, que entra em uma mercado no qual dispõe unicamente da sua força vital para negociar com um sujeito detentor dos meios de produção e da força política capazes de impor a sua vontade. Esse cenário desfavorece sobremaneira o trabalhador, mesmo aqueles que deliberadamente foram alçados ao status de hipersuficiente, como quis nos fazer crer o parágrafo único do artigo 444 da CLT, incluído em 2017 (Brasil, 1943).

Ademais, para que o trabalhador possa de fato exercer seu Direito de Recusa, é preciso que estejam presentes as seguintes condições básicas:

- A. O trabalhador precisa conhecer os perigos a que está exposto e ser capaz de avaliar os riscos, a partir da compreensão da severidade do dano associado ao perigo e da probabilidade ou chance de ocorrência do evento danoso. Ou seja: o saber e o não saber do trabalhador precisam ser suficientes para que seja tomada a decisão fundamentada de interromper a realização da atividade.
- B. O trabalhador precisa ter estabilidade e autonomia no contrato de trabalho, de forma que sua manifestação seja respeitada e não o exponha a qualquer tipo de retaliação.

Portanto, observamos que o simples fato de um direito estar positivado não significa que este direito possa ser usufruído, sendo necessária a existência de mecanismos de garantia que vão além da redação adequada da previsão legal e passam por todo o contexto sociopolítico em que o indivíduo se encontra.

3 O DIREITO DE RECUSA COMO FORMA DE EFETIVAR O DIREITO FUNDAMENTAL À SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

O Direito de Recusa está previsto na Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil há mais de 30 anos, no entanto não há, até o momento, registros significativos do exercício deste direito, o que indica a necessidade de avaliação da efetividade desta previsão legal.

Nas normas regulamentadoras, além da NR 01, há previsão do Direito de Recusa nas Normas de números 10, e 37, conforme transcrevemos a seguir:

NR 10, item 10.6.5: O responsável pela execução do serviço deve suspender as atividades que verificar situação ou condição de riscos não prevista, cuja eliminação ou neutralização imediata não seja possível.

NR 37, item 37.4.1, alínea a: São direitos dos trabalhadores: interromper a sua tarefa, com base em sua capacitação e experiência, quando constatar evidência de risco grave e iminente para sua segurança e saúde ou de outras pessoas, informando imediatamente ao seu superior hierárquico ou, na ausência deste, ao representante da operadora da instalação, e à CIPLAT, para que sejam tomadas as medidas adequadas às correções das não conformidades.

A NR 35 também trazia a previsão expressa do Direito de Recusa. No entanto, após sua revisão, passou apenas a fazer a referência no item 35.3.2 ao disposto na NR 01 com relação às obrigações do trabalhador, registrando como obrigação da organização assegurar a suspensão dos trabalhos em altura quando verificar situação ou

condição de risco não prevista, cuja eliminação ou neutralização imediata não seja possível.

Além destes dispositivos, existe a previsão de extinção do contrato de trabalho em razão de falta grave cometida pelo empregador. Nessa linha é que se apresenta a hipótese prevista no artigo 483, alínea c, da CLT que possibilita o reconhecimento da resolução contratual decorrente da constatação da exposição a perigo manifesto de mal considerável. Nesse caso, o descumprimento das regras relativas à segurança e saúde no trabalho podem levar o empregado a expressar a sua recusa em permanecer sob tais condições, exigindo, assim, a extinção do contrato de trabalho.

De acordo com Cairo Júnior (2002), é obrigação do empregador zelar pela incolumidade psicofisiológica dos seus empregados, tendo qualquer eventual dano sofrido pelo empregado uma natureza de inadimplemento contratual. Assim, considerando-se que é direito fundamental a preservação da saúde e segurança dos trabalhadores, tal qual prescrito pela Organização Internacional do Trabalho em sua Declaração Sobre Princípios e Direitos Fundamentais, o efetivo exercício do Direito de Recusa é ferramenta necessária e indispensável para a gozo do Direito em tela.

3.1 O DIREITO DE RESISTÊNCIA

Os diversos tipos de relações de trabalho manifestam relações de poder. Contratantes e contratados, ainda que livres em sua manifestação de vontade de contratar, não detêm o mesmo poder para determinar o conteúdo destes contratos e a gestão das consequências em caso de inadimplemento, especialmente quando tratamos de relações de trabalho e de consumo.

Assim, tanto as organizações contratantes quanto os trabalhadores devem estar prontos para exercerem seus poderes e direitos sem excesso, sob pena de ser caracterizado um ato ilícito (art 187 do CC).

O dever de obediência do empregado a ordens lícitas é consequência imediata da subordinação a que está sujeito, nos estritos

limites do contrato de trabalho. Na clássica obra *Instituições de Direito do Trabalho*, Délio Maranhão (2000, p 250) assevera que:

Seria atentatória da liberdade humana a obediência fora dos limites traçados pela destinação econômica da prestação de trabalho. A personalidade do empregado não se anula como contrato de trabalho, razão pela qual lhe é reconhecido certo *jus resistentiae* no que respeita às determinações do empregador. Assim, pode ele, legitimamente, recusar-se ao cumprimento de uma ordem, por exemplo, que o coloque em grave risco, que fuja à natureza do trabalho contratado, que o humilhe ou diminua moralmente, que seja ilícita, ilegal ou de execução extraordinariamente difícil.

O contrato de trabalho, por natureza, impõe direitos e obrigações para ambas as partes, configurando ilícito contratual trabalhista o descumprimento delas, como se observa nos casos de indisciplina ou de insubordinação do trabalhador (Brasil, 1943, art 482) ou pela exigência por parte do empregador de serviços alheios ao contrato ou que exponham o trabalhador a perigo manifesto de mal considerável (Brasil, 1943, art 483).

Ainda que a natureza privatística do contrato de trabalho legitime a resistência fundamentada do trabalhador, as realidades econômica, jurídica e social se impõem, verdadeiros parâmetros norteadores do exercício da autonomia da vontade reescrita a cada revolução promovida pelo sistema capitalista que reafirma a hipossuficiência do trabalhador perante as novas formas de relações de trabalho.

3.2 O DIREITO DE RECUSA DO TRABALHADOR

Se podemos afirmar que o direito de resistência não é algo peculiar aos contratos empregatícios (Engel, 2003), podemos também indicar que a sua expressão no que diz respeito ao Direito Ambiental do Trabalho foi reconhecida pela OIT como Direito de Recusa, nos termos estabelecidos na Convenção nº 155, que versa sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.

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

Artigo 19 - Deverão ser adotadas disposições, em nível de empresa, em virtude das quais: (...) f) o trabalhador informará imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde. Enquanto o empregador não tiver tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores a sua volta a uma situação de trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para sua vida ou sua saúde.

Da análise da norma acima podemos extrair os seguintes elementos necessários para o exercício do Direito de Recusa:

- Proteger o trabalhador das consequências da interrupção justificada da prestação de serviços;
- Motivação razoável para interrupção;
- Situação de perigo grave ou iminente para a vida ou para a saúde.

A Norma Regulamentadora 03, intitulada Embargo e Interdição, conceitua o risco grave e iminente da seguinte forma:

3.2.1 Considera-se grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença com lesão grave ao trabalhador.

Já de acordo com Amorim Júnior (2021, p 129), temos que:

O perigo grave e iminente mencionado pode ser conceituado como sendo toda e qualquer condição ambiental que esteja na iminência de propiciar

a ocorrência de acidente de trabalho, inclusive, em suas variantes de doença profissional ou do trabalho, com lesões graves à saúde ou a integridade de pelo menos um trabalhador, senão a própria morte deste.

Dessa sorte, afirmamos que o Direito de Recusa poderá ser evocado por qualquer contratado que tenha seu direito violado, expondo-o a situação de risco grave e iminente, o que acarreta a aplicação do instituto ora em estudo para todos os trabalhadores sujeitos a um determinado ambiente de trabalho, independentemente do tipo de relação jurídica existente com a organização gestora, em razão do entendimento de que os riscos existentes em determinado ambiente não distinguem os crachás ou situação jurídica dos sujeitos expostos a eles, sendo um direito humano fundamental o gozo do direito a um meio ambiente seguro e saudável.

Essa decisão do trabalhador deve ter motivação razoável justificada pela percepção do trabalhador ou pela constatação objetiva da inobservância de regras relativas à segurança e saúde do trabalho.

Ouvir o trabalhador é essencial tanto na prevenção dos riscos quanto na correção ou implementação de ações que, em última análise, visem assegurar os direitos fundamentais à vida, à saúde e à integridade física. Quando essa participação é negada, ou apesar dela o ambiente de trabalho se demonstra hostil, resta aos trabalhadores resistir, na expressão mais autêntica de legítima defesa³, utilizando-se dos meios adequados e proporcionais para repelir a violação de direitos constitucionalmente assegurados. Quando isso ocorre já haverá, por certa, a caracterização da poluição labor-ambiental, que, nos termos de Maranhão (2017), é o desequilíbrio sistêmico no arranjo das condições de trabalho, da organização do trabalho ou das relações interpessoais havidas no âmbito do meio ambiente laboral que, tendo base antrópica, gera riscos intoleráveis à segurança e à saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico, laboral

3 Código Penal, Art. 25 - Entende-se em legítima defesa quem, usando moderadamente dos meios necessários, repele injusta agressão, atual ou iminente, a direito seu ou de outrem.

ativo, afrontando, assim, uma sadia qualidade de vida (Brasil, 1988, art 225, *caput*)

Poderíamos, de alguma forma, enxergar alguma semelhança com o exercício do direito de greve, ressalvando-se, contudo, que esse se manifesta, exclusivamente, de forma coletiva. Isto é, a recusa ao trabalho, a recusa à prestação de serviço em condições evidentemente danosas a sua saúde e a sua segurança, evidenciada pela paralisação da execução das atividades, que o expõe a risco superior ao que deveria estar sujeito em razão da natureza do seu contrato de trabalho e de uma adequada gestão dos riscos ocupacionais, caso já tenha manifestado sua discordância por outros meios, encontra paralelo no exercício do direito de greve, por meio do qual se configura a resistência coletiva dos trabalhadores com vistas à melhoria na vida laboral (Martinez, 2019, p 1930).

Os paralelos feitos tanto com a legítima defesa quanto com direito de greve não visam desnaturar o instituto do direito de resistência, mas apenas trazer mais elementos argumentativos para demonstrar que esse instituto se enquadra num conjunto maior de instrumentos de proteção ao trabalhador, quando se observam circunstâncias que podem torná-lo vítima de lesões e adoecimentos perfeitamente evitáveis.

A preservação da integridade física e psíquica no ambiente de trabalho impõe ao empregador o dever de não expor o empregado a riscos que não estejam devidamente identificados, avaliados e controlados, caso não possam ser eliminados. O corpo e a mente são objetos de salvaguarda deste direito fundamental.

Apesar do respaldo legal do trabalhador, fato é que o exercício do Direito de Recusa encontra dificuldades de ordem prática, como o receio de rompimento do contrato e o desconhecimento acerca dos riscos a que efetivamente estejam expostos, o que exige um conhecimento prévio cuja sonegação configura a própria lesão de direito objeto da resistência, já que não ter a compreensão dos riscos já é, em si, um grande fator de risco.

Portanto, caso a organização gestora do ambiente de trabalho imponha o exercício da atividade laboral em condições de ilicitude pela inobservância das normas legais e regulamentares legitimará os trabalhadores a resistir, ainda que se reconheça que as reais possibilidades de resistência são limitadas pela fragilidade do obreiro que, na maioria das vezes, não é destinatário de um sistema jurídico e econômico de garantia de emprego (Delgado, 2019).

A norma internacional, como visto, exige o julgamento da situação de trabalho, a ponderação entre o que é e o que deveria ser, para então haver a interrupção da atividade potencialmente lesiva. Sendo assim, mais uma vez nos ensina Amorim Junior (2021, p 136):

A identificação do ambiente de trabalho constitui conditio sine qua non para mapeamento dos riscos relacionados com uma atividade específica, sem o que o trabalhador nem sequer terá condição de avaliar se deve interromper ou não uma atividade a qual ele desconhece os riscos a ela inerentes.

3.3 O EXERCÍCIO DO DIREITO DE RECUSA E A ACIDENTALIDADE NO BRASIL

De acordo com dados extraídos do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, no período compreendido entre 2012 e 2021, ocorreram 22.954 mortes no mercado de trabalho formal no Brasil. Apenas no ano de 2022, foram registrados 2.538 óbitos nesta categoria de trabalhadores, o que demonstra a maior taxa de óbitos nos últimos dez anos.⁴ Para além da discussão referente à subnotificação de acidentes e, especialmente, de doenças relacionadas ao trabalho e da elevada informalidade observada no mercado de trabalho brasileiro, muito se discute acerca da comparação da quantidade de eventos ocorridos no Brasil com aqueles em outros países, e uma colocação dentro de um ranking mundial onde o Brasil estaria em quarto lugar (Nogueira de Sá, 2016). No entanto, esta é uma discussão que se dá de forma enviesada, uma vez que o próprio conceito de acidente do

4 BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Smartlab**: observatório de segurança e saúde no trabalho. Brasília: MPT, OIT Brasil, [s. d.]. Disponível em: <https://smartlabbr.org/>. Acesso em 28 ago. 2023.

trabalho difere em cada país, o que impede tal comparação estatística direta.

No entanto, fato é que o número de eventos ocorridos no Brasil é avassalador e impacta diretamente a vida de numerosas famílias, provocando impactos econômicos, na saúde pública e na Previdência (Nogueira de Sá, 2016), além da própria força de trabalho brasileira que conta com um exército de indivíduos portadores de sequelas ceifados de oferecer plenamente sua contribuição laboral ao desenvolvimento do país.

A discussão que aqui cabe é com relação a este aterrador volume de eventos danosos e à falta de efetividade do Direito de Recusa no Brasil. O exercício pleno do Direito de Recusa infere que o trabalhador pode identificar previamente situações que o expõem a condições de risco grave e iminente, e, a partir de sua manifestação fundamentada, mantém-se seguro e afastado da exposição a tais condições, evitando, desta forma, a ocorrência de eventos danosos.

A partir da elevação da consciência dos atores envolvidos nos aspectos relativos à segurança e saúde no trabalho e da implementação de ferramentas efetivas que garantam o gozo do Direito de Recusa, espera-se que grande parte destes eventos danosos sejam evitados e assim podemos observar um impacto positivo direto na vida das famílias e nos cofres públicos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O direito fundamental do trabalhador a um meio ambiente de trabalho seguro e saudável é pressuposto basilar para a efetivação dos fundamentos estabelecidos na Constituição Federal atinentes à valorização social do trabalho e da livre iniciativa.

Quando não são observadas as premissas adequadas, relativas às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais, resta ao trabalhador recusar-se a ser mero expectador de um enredo que poderá custar-lhe a vida (máxima severidade) diante

da sucessão cumulativa de omissões da organização, que também pode levar a uma probabilidade máxima de sua ocorrência.

Ao se deparar com condições adversas em seu ambiente de trabalho, o Direito de Recusa deixa de ser uma possibilidade para ser um imperativo na efetivação dos direitos humanos fundamentais à vida, à saúde e ao trabalho. No entanto, para seu efetivo exercício, são necessárias condições outras para além da mera previsão normativa, que de fato não são observadas nas relações de trabalho reais. Por esse motivo, é necessário que o Estado desenvolva e implemente ferramentas e políticas públicas que possibilitem a efetivação desse Direito já positivado, de forma a garantir seu gozo. Do contrário, temos apenas letras inalcançáveis que não favorecem a preservação da saúde e a integridade do trabalhador brasileiro, de forma que o Brasil atende apenas formalmente ao disposto na Convenção 155 da OIT.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. NEIVA, Fabricio Milhomens da. O Princípio da Participação Ambiental no Direito do Trabalho Brasileiro. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães ; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney Stany Morais (coord.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2020. V. 5.

AMORIM JUNIOR, Cléber Nilson. **Segurança e saúde no trabalho**: princípios norteadores. 3. ed. São Paulo: LTr, 2021.

ANTUNES, Paulo Bessa. **Direito Ambiental**. 7 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **ABNT NBR ISO 31000:2018**: gestão de Riscos-Diretrizes. Rio de Janeiro: ABNT, 2018. Disponível em: <https://abntcolegao.com.br/normavw.aspx?Q=OTBKcXcraE5FaVJ5alp3ek9wcWFJQUU0OFQ2ekhDU0wvZ-C9aY2pPUUJqbz0=>. Acesso em: 30 maio 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 1 jan. 2023.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Portaria nº 6.730, de 09 de março de 2020**. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília: SEPT, 2020. Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-6.730-de-9-de-marco-de-2020-247538988>. Acesso em: 28 mai. 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Smartlab**: observatório de segurança e saúde no trabalho. Brasília: MPT, OIT Brasil, [s. d.]. Disponível em: <https://smartlabbr.org/>. Acesso em 28 ago. 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho [CLT]. Brasília: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 18 ago. 2023.

CAIRO JUNIOR, José; Melo Correia de Araújo, Eneida. **O Acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. 2002. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2002.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

ENGEL, Ricardo José. **O *Jus variandi* no contrato individual de trabalho**: estudo teórico-crítico em face de princípios gerais de direito aplicáveis ao Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2003

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 18. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2021. 1031 p.

MARANHÃO, Ney Stany Morais, Poluição labor-ambiental: aportes jurídicos gerais. **Revista de direito do trabalho**, v. 43, n. 177, p. 95-113, maio 2017.

MARTINEZ, Luciano ; SILVA, Bruno Freire e (coord.). **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2019. 520 p.

MESQUITA, E.A; MESQUITA, A.D. O direito de recusa do trabalhador fundado no direito natural de resistência em tempos de pandemia. **Revista Pensamento Jurídico**, v. 14, n. 2, 2020.

MINARDI, Fábio Freitas. Direito ambiental do trabalho: origem, autonomia e princípios. In: **Direitos humanos e meio ambiente do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.182 p.

NOGUEIRA DE SÁ, Ana Carolina Micheletti Gomide, GOMIDE, Maíra Helena Micheletti, NOGUEIRA DE SÁ, Antonio Tolentino. Acidentes de trabalho suas repercussões legais, impactos previdenciários e importância da gestão no controle e prevenção: revisão sistemática de literatura. **Revista Médica de Minas Gerais**, v. 26, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/40036>. Acesso em: 22 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Série SmartLab de Trabalho Decente 2023**: mortalidade no trabalho cresce em 2022 e acidentes notificados ao SUS batem recorde. Brasília: OIT Brasil, 2023. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_874091/lang--pt/index.htm. Acesso em: 10 jun. 2023.

PEREIRA, Ana Carolina, Mendes; MENDES, Davidson Passos; MORAES, Geraldo Fabiano de Souza. Do prescrito ao real: a imprevisibilidade e a importância do trabalho coletivo em um centro de usinagem de uma empresa metal-mecânica do interior do Estado de Minas Gerais. **Open Edition Journals**, v. 13, n. 1, 2017. Disponível em: <https://journals.openedition.org/laboreal/1768>. Acesso em: 09 jun. 2023.

RODRIGUES, Marcelo Abelha; LENZA, Pedro (coord). **Direito ambiental esquematizado**. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

SUSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima de; MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000.

ADI 3395 E A COMPETÊNCIA JURISDICIONAL PARA CAUSAS ENVOLVENDO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DE SERVIDORES ESTATUTÁRIOS

Ednaldo Rodrigo Brito da Silva¹

Resumo: O presente artigo tem o objetivo de pesquisar se a restrição à competência da Justiça do Trabalho adotada na decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.395/DF alcança os litígios envolvendo o cumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho em ambientes nos quais trabalham servidores públicos estatutários. O método adotado foi a pesquisa bibliográfica, envolvendo doutrina, legislação e jurisprudência sobre a matéria. Concluiu-se, a partir dos estudos realizados, que inexistente fundamento extraído da decisão do STF no julgamento da ADI 3.395/DF para excluir da Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar causas cujo objeto seja o cumprimento de obrigações previstas em normas de saúde e segurança do trabalho em locais nos quais servidores públicos estatutários desempenham suas atividades.

Palavras-chave: ADI 3.395/DF; meio ambiente do trabalho; regime jurídico estatutário; competência da Justiça do Trabalho.

INTRODUÇÃO

Decisões do Supremo Tribunal Federal, eventualmente, declaram a incompetência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações tratando do cumprimento de obrigações relacionadas a normas de saúde e segurança do trabalho em locais onde trabalham servidores

¹ Mestre em Direito pela Universidade Católica de Brasília. Especialista em Direito Constitucional pela Universidade do Sul de Santa Catarina. Procurador do Trabalho da 22ª Região. Membro Auxiliar da Assessoria Jurídica Trabalhista do Procurador-Geral da República. Email: ednaldobritosilva@gmail.com.

públicos estatutários, sob o fundamento de que essas causas estariam abrangidas pela decisão do STF proferida na Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.395/DF (Brasil, 2020a).

Na ADI 3.395/DF, o STF fixou o entendimento de que o inciso I do art. 114 da Constituição Federal “não abrange causas ajuizadas para discussão de relação jurídico-estatutária entre o Poder Público dos Entes da Federação e seus Servidores” (Brasil, 2020a, p. 2-15).

As decisões que afastam a competência da Justiça do Trabalho entendem que a matéria relacionada à saúde e segurança do trabalho do servidor público está compreendida no regime jurídico estatutário e, por isso, as lides envolvendo a defesa do meio ambiente do trabalho desses servidores devem se processar na Justiça Comum, com base no julgamento da ADI 3395/DF (Brasil, 2020a).

É o que se observa, por exemplo, da decisão monocrática proferida pelo Ministro André Mendonça, em 26 de março de 2023, por meio da qual foi julgada procedente a Reclamação Constitucional 53.214/RO, ajuizada pelo Estado de Rondônia contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (Brasil, 2023a).

Na causa de origem, o Tribunal Regional do Trabalho manteve a sentença de primeiro grau que acolheu pedido formulado em ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho e condenou o ente público ao cumprimento de normas relacionadas à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO e ao Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, no âmbito da Assembleia Legislativa (Brasil, 2023a, p. 4-5).

Segundo o Ministro André Mendonça, Relator do processo, a competência para apreciar a lide é da Justiça Comum porque, no julgamento da ADI 3.395/DF, a Suprema Corte fixou o entendimento de que compete a esse ramo do judiciário dirimir controvérsias relacionadas à “discussão de relação jurídico-estatutária entre o Poder Público dos entes federados e os seus servidores”. Ainda conforme a decisão, “[...] o vínculo jurídico estabelecido entre servidores e Administração

é de direito administrativo, não comportando a matéria discussão na Justiça trabalhista” (Brasil, 2023a, p. 5-9). Ao final, cassou-se a decisão proferida pelo TRT e determinou-se a remessa dos autos à Justiça Comum (Brasil, 2023a, p. 9).

Contra essa decisão, a Procuradoria-Geral da República interpôs agravo interno. Apreciando o recurso interposto, o Ministro Relator, em seu voto, manteve o entendimento anterior e fez mais algumas asserções a respeito do caso em julgamento. Para ele, “as condições de trabalho voltadas à prestação de atividades pelos servidores públicos integram o regime jurídico administrativo-estatutário” e a imposição de obrigações relacionadas ao meio ambiente onde trabalham servidores estatutários “traduz apreciação de efeitos do vínculo jurídico-administrativo” (Brasil, 2023a, p. 6-7).

O Ministro Edson Fachin divergiu desse posicionamento e, em seguida, o Ministro Dias Toffoli pediu vista dos autos, suspendendo o julgamento do processo (Brasil, 2023b).

Entendimento semelhante ao do Ministro André Mendonça foi adotado pelo Ministro Alexandre de Moraes em voto proferido no julgamento do agravo interno interposto na Reclamação 49.516/RO (Brasil, 2022a). Nesse processo, discutiu-se a competência da Justiça do Trabalho para apreciar ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho para obrigar o Estado de Rondônia a promover uma série de reformas estruturais nas unidades da Secretaria de Segurança Pública, baseadas na incidência das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho (Brasil, 2022a, p. 3).

Em seu voto divergente, proferido em 3 de junho de 2022, o Ministro Alexandre de Moraes expressou o entendimento de que a imposição de obrigações de fazer ao Estado de Rondônia, para fins de cumprimento de normas atinentes ao meio ambiente do trabalho em relação a servidores públicos estatutários, “traduz apreciação de efeitos do vínculo jurídico-administrativo” (Brasil, 2022a, p. 23).

Para ele, as condições adequadas de trabalho estão compreendidas em uma relação de direito administrativo que envolve os servi-

dores e o Poder Público, não cabendo à Justiça do Trabalho apreciar interesses de servidores públicos estatutários. Em sua concepção, os servidores públicos estatutários possuem direito a normas de saúde e segurança no ambiente de trabalho, desde que elas tenham sido editadas pelo respectivo ente público com os quais os servidores mantêm vínculo funcional (Brasil, 2022a, p. 23-24).

Ao final, prevaleceu a competência da Justiça do Trabalho, nos termos do voto da Ministra Rosa Weber, Relatora, cujo entendimento foi seguido pelos Ministros Roberto Barroso, Dias Toffoli e Edson Fachin.

Para a corrente de pensamento contrária à competência da Justiça do Trabalho, desenvolvida nas reclamações constitucionais acima enumeradas, as obrigações relativas à saúde e segurança do trabalho traduzem determinações revestidas de natureza administrativa, inerentes ao estatuto do servidor público e dependentes da edição de lei específica do respectivo ente público. Por essa razão, incide a coisa julgada oriunda da ADI 3.395/DF (Brasil, 2020a).

Existem, no entanto, pronunciamentos dos mesmos Ministros na direção contrária, como o voto-vista proferido pelo Ministro André Mendonça no julgamento dos Embargos de Declaração no Recurso Extraordinário com Agravo 1.357.799/SP (Brasil, 2023c) e o voto do Ministro Alexandre de Moraes, Relator, na Reclamação 52.816/PI, em 18 de abril de 2022 (Brasil, 2022c), que serão abordados em capítulo próprio.

Emerge do aspecto controvertido da matéria e da sua relevância constitucional a importância de se pesquisar o alcance da restrição à competência da Justiça do Trabalho adotada na decisão proferida pelo STF na ADI 3.395/DF, objetivando identificar se ela atinge as causas envolvendo o cumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho em ambientes nos quais trabalham servidores públicos estatutários.

Para tanto, empreendeu-se pesquisa em torno dos motivos determinantes da decisão proferida, pelo STF, na ADI 3.395/DF, a fim de elucidar quais foram as razões adotadas pela Corte para afastar a com-

petência da Justiça do Trabalho em lides envolvendo servidores estatutários. Em seguida o regime estatutário foi objeto de estudo para que seus contornos fossem conhecidos e, no capítulo seguinte, o mesmo processo foi adotado em relação ao conceito de meio ambiente do trabalho. Depois, realizou-se levantamento e análise jurisprudencial sobre o entendimento do STF a respeito da competência da Justiça do Trabalho envolvendo lides em meio ambiente do trabalho de servidores estatutários.

Ao final, a pesquisa concluiu pela ausência de fundamento na decisão proferida na ADI 3.395/DF que ampare o entendimento de que o STF excluiu da Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar causas cujo objeto seja o cumprimento de obrigações previstas em normas de saúde e segurança do trabalho em locais nos quais servidores públicos estatutários desempenham suas atividades.

1 A DECISÃO DO STF NA ADI 3.395/DF

Conforme se destacou na introdução, é importante investigar os motivos determinantes que levaram a Suprema Corte ao entendimento adotado no julgamento da ADI 3.395/DF. O conhecimento dessas razões, proposta deste capítulo, pode facilitar a delimitação das situações por ela alcançadas e a identificação do que está fora do escopo da decisão.

Em 27 de janeiro de 2005, o Ministro Nelson Jobim deferiu medida cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.395/DF para suspender, *ad referendum* do Plenário do STF, toda e qualquer interpretação dada ao inciso I do art. 114 da Constituição Federal, na redação conferida pela Emenda Constitucional 45/2004, que inclua, na competência da Justiça do Trabalho, a apreciação de causas instauradas entre o Poder Público e seus servidores, a ele vinculados por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo (Brasil, 2005).

O Ministro destacou que a Justiça do Trabalho não poderia apreciar as causas envolvendo os servidores públicos estatutários porque “Essas demandas vinculadas a questões funcionais a eles pertinentes, regidos que são pela Lei 8.112/90 e pelo direito administrativo, são diversas dos contratos de trabalho regidos pela CLT” (Brasil, 2005, p. 1).

A medida cautelar foi referendada pelo Plenário do STF em julgamento ocorrido no dia 5 de abril de 2006, nos termos do voto proferido pelo Ministro Cezar Peluso, então Relator. Para ele, o art. 114, I, da Constituição Federal, abrange apenas as relações de trabalho de natureza contratual, excluindo a relação estabelecida entre o servidor público e a Administração Pública sob o regime jurídico-administrativo ou estatutário (Brasil, 2006, p. 10-13).

Cerca de catorze anos depois, em 14 de abril de 2020, o Supremo Tribunal Federal julgou o mérito da ação, decidindo que a interpretação adequadamente constitucional da expressão “relação do trabalho”, constante do art. 114, I, da Constituição Federal, na redação conferida pela Emenda Constitucional 45/2004, “[...] deve excluir os vínculos de natureza jurídico-estatutária, em razão do que a competência da Justiça do Trabalho não alcança as ações judiciais entre o Poder Público e seus servidores” (Brasil, 2020a, p. 1).

O julgamento de mérito não inovou em relação ao entendimento trazido pela medida cautelar concedida em 2005, nem em relação ao referendo dessa medida pelo Plenário do STF em 2006, conforme registrado pelo Ministro Relator (Brasil, 2020a, p. 11-15):

O SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, examinando a Decisão cautelar, referendou-a, fazendo-o nos seguintes termos:

INCONSTITUCIONALIDADE. Ação direta. Competência. Justiça do Trabalho. Incompetência reconhecida. Causas entre o Poder Público e seus servidores estatutários. Ações que não se reputam oriundas de relação de trabalho. Conceito estrito desta relação. Feitos da competência da Justiça Comum. Interpretação do art. 114, inc. I, da CF, introduzido pela EC

45/2004. Precedentes. Liminar deferida para excluir outra interpretação. O disposto no art. 114, I, da Constituição da República, não abrange as causas instauradas entre o Poder Público e servidor que lhe seja vinculado por relação jurídico-estatutária.

Não poderia, assim como não poderá, este TRIBUNAL atuar de melhor modo naquele momento processual.

[...]

É à luz do exposto que permanece jurídica a definição adotada pela Decisão cautelar que chancelou a monocrática liminar (Brasil, 2006, p. 1).

No entendimento da Suprema Corte, a relação entre o Poder Público e o servidor é disciplinada pelo direito administrativo, estando ausente a natureza contratual, justificando a incompetência da Justiça do Trabalho: “As relações laborais entre os Entes federativos e seus Servidores somente são dotadas de juridicidade [...] acaso observando essas como relações puramente de Direito Administrativo, isto é, como relações decorrentes, não de contrato civil de trabalho, mas de estatuto jurídico específico” (Brasil, 2020a, p. 11).

Na ótica do Supremo Tribunal Federal, a relação jurídico-estatutária possui um acervo de características próprias sobre as quais prepondera o interesse público, sem espaço para a incidência de regras de direito privado inerentes às relações contratuais (Brasil, 2020a, p. 12).

Imprimindo ênfase a esse aspecto, a decisão proferida na ADI 3.395/DF referenciou o julgamento da ADI 492/DF, especificamente quanto à impossibilidade de transação de direitos no regime jurídico estatutário: “[...] o Estado não pode abrir mão de seus privilégios, porque conferidos no interesse público, que é indisponível” e “[...] não há o que acordar com o servidor, porque apenas a lei pode regular-lhe os direitos, deveres, vantagens e garantias” (Brasil, 2020a, p. 13-14).

Com semelhante propósito, o acórdão lembrou o julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo 647.436/PA, no qual o Supremo

Tribunal Federal decidiu que a celebração de convenções e acordos coletivos de trabalho seria inaplicável no contexto da relação estatutária por demandar igualdade entre as partes e ampla autonomia negocial, aspectos ausentes no âmbito desse vínculo (Brasil, 2020a, p. 14-15).

Na conclusão do julgamento da ADI 3.395/DF, o STF conferiu interpretação conforme à Constituição, sem redução de texto, ao inciso I do art. 114 da Constituição Federal, assentando que esse dispositivo constitucional “[...] não abrange causas ajuizadas para discussão de relação jurídico-estatutária entre o Poder Público dos Entes da Federação e seus Servidores” (Brasil, 2020a, p. 2-15).

Infere-se que a *ratio decidendi* do julgamento da ADI 3.395/DF está alicerçada no conteúdo da postulação feita pelo servidor estatutário contra o Poder Público. Por se tratar de matéria disciplinada pelo estatuto do servidor público, baseada no direito administrativo, despida de natureza contratual e regada por normas cogentes fixadas pelo Estado, sem margem para negociação entre as partes, a apreciação da lide respectiva competiria à justiça comum.

A inferência é robustecida pelo entendimento do Supremo Tribunal Federal externado no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo 1.001.075/PI (Brasil, 2016), processo paradigma do Tema 928 da Repercussão Geral. Nesse caso, o STF reafirmou sua jurisprudência dominante no sentido da competência da Justiça do Trabalho para apreciação de causas ajuizadas por servidores estatutários pleiteando verbas de natureza trabalhista, relativamente a período anterior à transmutação do regime celetista para o estatutário (Brasil, 2016, p. 1).

A fundamentação do julgado levou em consideração a natureza jurídica da relação existente entre as partes e das verbas postuladas na ação, conforme se depreende da seguinte narrativa (Brasil, 2016, p. 5-6):

No caso em análise, trata-se de contrato de trabalho celebrado em 2009, pela via do concurso público,

antes do advento do regime jurídico administrativo do município, que foi instituído pela Lei Municipal n. 585/2011.

Veja-se que, a despeito da propositura da ação em data posterior à edição da lei municipal, as vantagens pleiteadas referem-se ao período em que o vínculo existente entre a agravada e o ente público tinha natureza estritamente contratual, devendo prevalecer, para essa análise, a natureza do regime jurídico existente entre as partes à época.

Nesse cenário, o posicionamento do STF é no sentido de ser incompetente a Justiça do Trabalho para processar e julgar as parcelas relativas ao período posterior à instituição do regime jurídico único, mantendo-se, de outro lado, sua competência sobre as parcelas anteriores. É o que se extrai dos seguintes precedentes desta Corte: [...]

Situação inversa foi objeto de análise, pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário 1.288.440/SP, *leading case* do Tema 1143 da Tabela de Repercussão Geral, em Sessão Virtual ocorrida no período de 23 a 30 de junho de 2023, ocasião na qual a Suprema Corte fixou tese no sentido de que “A Justiça Comum é competente para julgar ação ajuizada por servidor celetista contra o Poder Público, em que se pleiteia parcela de natureza administrativa [...]” (Brasil, 2023c, p. 2).

Preponderou no voto do Ministro Roberto Barroso, Relator, acompanhado por oito Ministros, o entendimento de que, sendo a parcela pleiteada de natureza administrativa, prevalece a competência da Justiça Comum (Brasil, 2022b, p. 1):

Tratando-se de parcela de natureza administrativa, é a Justiça Comum o ramo do Poder Judiciário que tem expertise para apreciar a questão. Nesses casos, embora o vínculo com o Poder Público seja de natureza celetista, a causa de pedir e o pedido da ação não se fundamentam na legislação trabalhista, mas em norma estatutária, cuja apreciação – consoante já decidido por esta Corte ao interpretar

o art. 114, I, da Constituição – não compõe a esfera de competência da Justiça do Trabalho.

Conjugando-se as decisões proferidas nos Temas de Repercussão Geral 928 e 1143, tem-se que, quando o servidor é estatutário e postula parcela de natureza trabalhista, a competência é da Justiça do Trabalho; e quando o servidor é celetista e postula parcela de natureza administrativa a competência é da Justiça Comum. Esses entendimentos se conciliam com o decidido, pelo STF, na ADI 3.395/DF, b no sentido de que a competência da Justiça Comum está relacionada à natureza administrativa do direito pleiteado pelo servidor perante a Administração Pública.

É razoável interpretar, portanto, que a exclusão da competência da Justiça do Trabalho objeto da ADI 3.395/DF se relaciona à natureza do direito discutido no processo instaurado entre o servidor estatutário e o Poder Público: sendo ele de conotação administrativa, relativo ao estatuto regulador do vínculo funcional, firma-se a competência da Justiça Comum. Na situação oposta, as matérias situadas fora do estatuto disciplinador da relação entre o servidor e a Administração Pública não são abrangidas pela decisão proferida na ADI 3.395/DF.

2 SIGNIFICADO DO REGIME JURÍDICO ESTATUTÁRIO

A compreensão em torno do significado do regime estatutário é relevante para a identificação do que nele está compreendido e do que está fora do seu alcance, sobretudo porque é ele o instituto responsável pela incompetência da Justiça do Trabalho sob a ótica do julgamento da ADI 3.395/DF.

O regime estatutário consubstancia uma lei específica que disciplina as atribuições, os direitos, os deveres e as responsabilidades do servidor público estatutário (Almeida, 2022, p. 374). Incide no regime estatutário um conjunto sistematizado e impositivo de normas jurídicas que regulam a prestação de serviços dos servidores para o Estado, sem espaço para negociações: o servidor adere ou não ao estatuto (Couto Filho, 2022, p. 2420-2421).

O estatuto é a norma que enfeixa os direitos e os deveres dos servidores públicos estatutários perante o Estado, condensando as regras que incidem sobre a relação jurídica mantida entre ambos (Carvalho Filho, 2007, p. 518). Integram o regime estatutário um conjunto de benefícios e vantagens outorgados por lei ao servidor público e que, em regra, podem ser alterados ou suprimidos de forma unilateral pelo Estado, diferentemente dos direitos e obrigações incidentes sobre as relações contratuais, inalteráveis unilateralmente pelas partes (Mello, 2008, p. 252).

Característica intrínseca do regime estatutário é a “pluralidade normativa”, pois cada integrante da federação brasileira, União, Estados, Distrito Federal e Municípios, possui competência constitucional para editar o estatuto que regerá os respectivos servidores, ante o disposto no art. 61, § 1º, II, c, da Constituição Federal (Carvalho Filho, 2007, p. 519).² Essa característica se alinha ao entendimento expressado pelo Ministro Alexandre de Moraes em seu voto divergente no julgamento da Reclamação 49.516/RO, no sentido de que as condições adequadas de trabalho do servidor estatutário dependem de normas próprias editadas pelo ente público (Brasil, 2022a, p. 23).

Depreende-se que o regime jurídico estatutário é o sistema formado pelo conjunto de direitos e deveres compilados em lei e que disciplinam a relação funcional mantida entre o Estado e o servidor público, sendo cada pessoa federativa competente para editar o seu respectivo estatuto.

Constata-se dessa conjuntura que, se as normas de saúde e segurança do trabalho integram o regime jurídico estatutário, os servidores públicos admitidos sob esse regime apenas terão o direito à proteção no ambiente de trabalho concretizado se o respectivo ente público editar suas próprias normas protetivas de saúde e segurança, diante da previsão constitucional estabelecida no art. 61, § 1º, II, c.

2 “Art. 61. [...] § 1º São de iniciativa privativa do Presidente da República as leis que: II - disponham sobre: [...] c) servidores públicos da União e Territórios, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria de civis, reforma e transferência de militares para a inatividade;”

Alcançado esse entendimento, há de se perquirir se o direito ao meio ambiente do trabalho seguro e saudável integra o regime jurídico estatutário, como entendem as decisões do STF referidas no início desse trabalho que aplicam, nesses casos, o entendimento firmado na ADI 3.395/DF para restringir a competência da Justiça do Trabalho.

3 A NATUREZA JURÍDICA DO DIREITO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL

A Constituição Federal de 1988 atribui a titularidade do direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado a “todos” e o qualifica como “bem de uso comum do povo” (art. 225, *caput*).³

O meio ambiente há de ser compreendido como um macrobem incorpóreo e imaterial que pertence a todos os seres humanos coletivamente considerados (Leite; Canotilho, 2015, p. 326). Machado (2017, p. 153) *apud* Wedy e Moreira (2019, p. 40-41) afirma que o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado é inerente à condição de ser humano:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado. O direito ao meio ambiente equilibrado é de cada um, como pessoa humana, independentemente de sua nacionalidade, raça, sexo, idade, estado de saúde, profissão, renda ou residência. O uso do pronome indefinido – todos – alarga a abrangência da norma jurídica, pois, não particularizando quem tem direito ao meio ambiente, evita que se exclua quem quer que seja. O meio ambiente é um bem coletivo de desfrute individual e geral ao mesmo tempo. O direito ao meio ambiente é de cada pessoa, mas não só dela, sendo ao mesmo tempo transindividual. Por isso o direito ao meio ambiente entra na categoria de interesse difuso, não se esgotando numa só pessoa, mas se espraiando para uma coletividade indeterminada. Enquadra-se o direito ao meio ambiente na problemática dos

3 “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.”

novos direitos, sobretudo a sua característica de direito de maior dimensão (Machado, 2017, p. 153 *apud* Wedy; Moreira, 2019, p. 40-41).

Com perspectiva similar, Sarlet (2017, p. 97-98) associa o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, seguro e saudável, a uma dimensão ecológica da própria dignidade humana.

O Supremo Tribunal Federal adota compreensão semelhante. No julgamento do Mandado de Segurança 22.164/SP (Brasil, 1995), relatado pelo Ministro Celso de Mello, estatuiu-se que:

[...] o direito a integridade do meio ambiente - típico direito de terceira geração - constitui prerrogativa jurídica de titularidade coletiva, refletindo, dentro do processo de afirmação dos direitos humanos, a expressão significativa de um poder atribuído, não ao indivíduo identificado em sua singularidade, mas, num sentido verdadeiramente mais abrangente, a própria coletividade social (Brasil, 1995, p. 2-3).

Especificamente quanto ao meio ambiente do trabalho, a Constituição Federal de 1988 consagrou-o como uma espécie do meio ambiente em geral (art. 200, VIII)⁴ e pontuou a relevância da sua proteção em múltiplos dispositivos, a exemplo do art. 7º, XXII, quando reconheceu o direito fundamental do trabalhador à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança⁵ e ao estender essa proteção aos trabalhadores avulsos (art.

4 “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.”

5 Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

7º, XXXIV),⁶ aos domésticos (art. 7º, parágrafo único)⁷ e aos ocupantes de cargo público (art. 39, § 3º).⁸

Para a Constituição Federal, o meio ambiente do trabalho é parte do meio ambiente em geral tutelado no art. 225, podendo ser qualquer lugar onde o ser humano desenvolva suas atividades laborais e se exponha aos riscos inerentes, independentemente da natureza jurídica do trabalho desenvolvido (Sirvinskas, 2022, p. 2004-2005).

O art. 225 do texto constitucional traduz apenas “[...] a mãe de todos os direitos ambientais da Constituição brasileira [...]”, os quais reverberam por todo o texto constitucional em diferentes perspectivas, incluindo a trabalhista, ligando-se de modo intenso a direitos mais amplos, como a proteção da vida e da saúde, à dignidade da pessoa humana e à função ecológica da propriedade (Leite; Canotilho, 2015, p. 237).

Pode-se afirmar que o meio ambiente do trabalho, a partir da Constituição de 88, ganhou uma proteção imediata no art. 200, VIII, e uma proteção mediata, com a previsão do art. 225, *caput*, IV, VI e § 3º, sem prejuízo de encontrar alicerce no princípio da dignidade humana (art. 1º, III) (Fiorillo, 2022, p. 1170-1172).

A proteção do meio ambiente do trabalho também está presente em tratados internacionais ratificados pelo Brasil. O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, promulgado pelo Decreto 591, de 6.7.1992 (Brasil, 1992), prevê, em seu art. 7º, b, o direito de “toda pessoa” gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, em especial, à segurança e higiene no trabalho. O art. 12

6 “Art. 7º [...] XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.”

7 “Art. 7º [...] Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.”

8 “Art. 39 [...] § 3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.”

da mesma norma internacional reconhece o direito de “toda pessoa” desfrutar do mais elevado nível possível de saúde física e mental e que, entre as medidas que deverão ser adotadas para assegurar o pleno exercício desse direito estão “A melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente” e a prevenção e o tratamento das doenças profissionais (itens 1 e 2, alíneas “b” e “c”).

O Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, promulgado pelo Decreto 3.321, de 30.12.1999 (Brasil, 1999), dispõe que o direito ao trabalho pressupõe que “toda pessoa” goze desse direito em condições justas, “equitativas” e satisfatórias, devendo os Estados garantirem, em suas legislações internas, de maneira particular, “segurança e higiene no trabalho” (Artigo 7, “e”). Em seus artigos 10 e 11, o Protocolo determina que “toda pessoa” tem direito à saúde, incluindo a prevenção e tratamento das doenças profissionais, e ao meio ambiente sadio.

A inserção do meio ambiente do trabalho no meio ambiente em geral foi realçada no julgamento da ADI 3.540 MC/DF (Brasil, 2006). Nesse caso, o Supremo Tribunal Federal afirmou que a defesa do meio ambiente, referida como princípio da ordem econômica no art. 170, VI, da Constituição Federal, “[...] traduz conceito amplo e abrangente das noções de meio ambiente natural, de meio ambiente cultural, de meio ambiente artificial (espaço urbano) e de meio ambiente laboral” (Brasil, 2005, p. 2).

Na mesma ação direta de inconstitucionalidade, o STF reafirmou que a preservação da integridade do meio ambiente é direito que ostenta natureza metaindividual, titularizado pelos seres humanos de forma geral: “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado. Trata-se de um típico direito de terceira geração (ou de novíssima dimensão), que assiste a todo o gênero humano (RTJ 158/205-206)”. Para a Suprema Corte, o direito à preservação do meio ambiente constitui “[...] bem de uso comum da generalidade das pessoas [...]” e “Incumbe, ao Estado e à própria coletividade, a especial obrigação de defender e preservar, em benefício das presentes e

futuras gerações, esse direito de titularidade coletiva e de caráter transindividual (RTJ 164/158-161)” (Brasil, 2005, p. 2).

A interligação entre o meio ambiente geral e o meio ambiente do trabalho foi reconhecida pelo STF, mais uma vez, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.356/PE (Brasil, 2019). Nesse caso, o Supremo Tribunal Federal concluiu pela inconstitucionalidade da Lei Federal 9.055/95, que permitia a extração, a industrialização, a utilização e a comercialização do amianto da variedade crisotila “por ofensa ao direito à saúde (art. 6º e 196, CF/88), ao dever estatal de redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, inciso XXII, CF/88), e à proteção do meio ambiente (art. 225, CF/88)” (Brasil, 2017, p. 3-4).

A Suprema Corte reconheceu, no mesmo julgamento, a constitucionalidade da Lei 12.589/2004, do Estado de Pernambuco, que proibia a fabricação, o comércio e o uso de materiais, elementos construtivos e equipamentos constituídos por amianto ou asbesto em qualquer atividade, especialmente na construção civil, pública e privada, por estar “[...] em consonância com os preceitos constitucionais (em especial, os arts. 6º, 7º, inciso XXII; 196 e 225 da CF/88)” (Brasil, 2017, p. 3-4).

O STF também firmou o entendimento de que a matéria tratada nas leis federal (inconstitucional) e estadual (constitucional) referia-se à produção e consumo (art. 24, V, CF/88), proteção do meio ambiente (art. 24, VI) e proteção e defesa da saúde (art. 24, XII, CF/88) (Brasil, 2017, p. 1-4).

Em relação a ambas as normas, que tratam da proteção do meio ambiente e da saúde, o STF fez referência ao art. 7º, XXII, da Constituição Federal, que versa sobre o direito do trabalhador à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. A norma federal atenta contra esse direito ao permitir o uso do amianto; a estadual concretiza-o por vedar o uso da substância. Trata-se de mais uma confirmação de que o meio ambiente do trabalho é parte do meio ambiente geral.

Essa conclusão também sobressai do fato de a Corte ter levado em consideração no julgamento o descumprimento, pelo Estado brasileiro, da Convenção 162 da Organização Internacional do Trabalho (Brasil, 2017, p. 3-4), norma esta que, naturalmente, volta-se à proteção do meio ambiente do trabalho.

Os estudos evidenciam, portanto, que o direito ao meio ambiente do trabalho seguro e saudável é uma feição do direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado e constitui direito difuso fundamental inerente à condição de ser humano, titularizado por uma coletividade indeterminada de pessoas.

A Constituição Federal, os tratados internacionais firmados pelo Brasil, a doutrina e a jurisprudência do STF atribuem o direito ao meio ambiente seguro e saudável, em geral e, particularmente, do trabalho, a todos os seres humanos, incondicionalmente, pois ele decorre diretamente do direito à vida, à saúde e à dignidade humana, inexistindo associação desse direito à natureza jurídica da relação mantida entre o trabalhador e o tomador de serviços.

4 A JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL EM MATÉRIA DE COMPETÊNCIA AMBIENTAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Em 26 de novembro de 2003, o Supremo Tribunal Federal aprovou a Súmula 736 (Brasil, 2003), dispondo que “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”.

Asúmula, no entanto, tem sido insuficiente para cessar a discussão sobre a competência da Justiça do Trabalho em causas envolvendo o meio ambiente do trabalho de servidores estatutários, sobretudo após o julgamento da ADI 3.395/DF. Foi o que se observou, por exemplo, na decisão proferida pelo Ministro André Mendonça na Reclamação 53.214/RO, em 26 de março de 2023, e no voto do Ministro Alexandre de Moraes no julgamento do Agravo Interno na Reclamação 49.516/

RO, em 3 de junho de 2022, mencionadas na parte introdutória desse artigo, ocasião em que os Ministros entenderam que a proteção ao meio ambiente do trabalho integra o regime estatutário.

Há, contudo, pronunciamentos dos mesmos Ministros em sentido oposto, acentuando o caráter controvertido da matéria.

Em voto-vista proferido no julgamento dos Embargos de Declaração no Recurso Extraordinário com Agravo 1.357.799/SP (Brasil, 2023c), em Sessão Virtual da Segunda Turma do STF ocorrida no período de 23 a 30 de junho de 2023, o Ministro André Mendonça posicionou-se favoravelmente à competência da Justiça do Trabalho para apreciar as causas relativas à saúde e segurança do trabalho de servidores estatutários com base no fundamento de que “as normas de segurança e saúde têm o condão de salvaguardar o interesse do ambiente do trabalho como um todo”, sem restrição a uma categoria laboral específica, e que “não há razão para encarar o regramento protetivo de maneira compartimentalizada”. (Brasil, 2023c, p. 3-4):

No julgamento da Reclamação 52.816/PI, em 18 de abril de 2022 (Brasil, 2022c), o Ministro Alexandre de Moraes, Relator, fez a distinção entre ações voltadas a corrigir irregularidades no meio ambiente de trabalho de servidores estatutários e demandas relacionadas à cobrança de parcelas financeiras decorrentes de irregularidades cometidas em matéria de saúde e segurança no trabalho. Para o Ministro, a primeira hipótese não se enquadra no julgamento da ADI 3.395/DF, firmando-se a competência da Justiça do Trabalho com amparo na Súmula 736 do STF (Brasil, 2022c, p. 6-8).

Interpretando a Súmula 736 do STF, o Ministro Alexandre de Moraes destacou que o significado a ser extraído do enunciado é o de que a Justiça do Trabalho é competente para julgar ações propostas para corrigir irregularidades no meio ambiente do trabalho como um todo, visando torná-lo apropriado para o labor humano, afirmando ainda que “É ínsito ao ideal da Súmula, buscar a cessação da situação de desconformidade” (Brasil, 2022c, p. 6-7).

As decisões proferidas no ARE 1.357.799/SP, pelo Ministro André Mendonça, e na Reclamação 52.816/PI, pelo Ministro Alexandre de Moraes, harmonizam-se à constatação a que se chegou no segundo capítulo desta pesquisa, no sentido de que a ADI 3.395/DF pretendeu afastar da competência da Justiça do Trabalho as discussões relacionadas ao que está disciplinado no estatuto dos servidores públicos.

Elas também revelam que as ações voltadas a corrigir irregularidades no meio ambiente do trabalho possuem uma feição coletiva, despersonalizada, não se ligam a uma categoria laboral específica e, por isso, não se refere a matéria estatutária.

Múltiplas decisões do Supremo Tribunal Federal, inclusive após o julgamento de mérito da ADI 3.395/DF, têm acolhido o mesmo entendimento.

A Reclamação 49.516/RO (Brasil, 2022a) é um exemplo no âmbito da Primeira Turma do STF. No julgamento do agravo interno interposto pelo Estado de Rondônia, a Turma decidiu que a ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho com objetivo de impor ao Estado o cumprimento de normas relativas ao meio ambiente de trabalho não apresenta identidade material com o paradigma da ADI 3.395/DF. Na ocasião, a Turma compreendeu que não se trata de “pleito a uma categoria específica, em relação a qual se pudesse aferir o vínculo jurídico com o ente público” (Brasil, 2022, p. 13).

Como resultado, foi mantida a decisão reclamada, proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, no sentido de rejeitar a alegação de incompetência absoluta formulada pelo Estado de Rondônia (Brasil, 2022, p. 7-12). Votaram nesse sentido os Ministros Dias Toffoli, Cármen Lúcia, Rosa Weber e Luís Roberto Barroso, sendo o Ministro Alexandre de Moraes o único voto divergente⁹ (Brasil, 2022, p. 25).

No julgamento do Agravo Interno na Reclamação 42.011/SP (Brasil, 2020b, p. 6-8), a Primeira Turma do Supremo Tribunal Federal

9 O voto divergente do Ministro Alexandre de Moraes foi objeto de abordagem na introdução deste artigo.

reconheceu a ausência de violação à ADI 3.395/DF em decisão da Justiça do Trabalho que acolheu pedido formulado em ação civil pública para obrigar o Município de São Joaquim da Barra/SP a cumprir uma série de obrigações relacionadas à saúde e segurança do trabalho voltadas à prevenção contra a COVID-19, como o fornecimento de álcool em gel, o afastamento de servidores pertencentes a determinados grupos do trabalho presencial e a realização de teste de detecção rápida em certos casos (Brasil, 2020b, p. 6-8).¹⁰

Em decisão proferida na Reclamação 42.543/PI (Brasil, 2020c), a Ministra Cármen Lúcia voltou a fazer a distinção entre a demanda coletiva direcionada à correção de ilicitudes ambientais no local de trabalho e a ação individual buscando o pagamento de parcela remuneratória atrelada ao descumprimento de normas de meio ambiente do trabalho. No caso em análise, a Ministra entendeu violada a coisa julgada na ADI 3.395/DF porque a discussão não estava relacionada ao “ajuizamento de ação civil pública pelo Ministério Público do Trabalho em defesa da saúde e segurança no trabalho” (Brasil, 2020c, p. 8).

No julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo 1.357.799/SP (Brasil, 2023c), debateu-se a competência da Justiça do Trabalho para processar ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho contra o Município de São Paulo buscando sua condenação ao cumprimento de normas de saúde e segurança relacionadas à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), abrangendo os trabalhadores que desenvolviam suas atividades no prédio da Secretaria de Saúde.

Ao julgar o recurso, sob a relatoria do Ministro Nunes Marques, a Segunda Turma do STF, por unanimidade, reconheceu que o direito ao meio ambiente do trabalho sadio não se enquadra na restrição consignada na ADI 3.395/DF e que “o verbete n. 736 da Súmula do Supremo

¹⁰ Nesse julgamento, ocorrido na Sessão Virtual de 21.8.2020 a 28.8.2020, o Ministro Luiz Fux, Relator, foi seguido à unanimidade pelos demais Ministros da Primeira Turma presentes à sessão: Rosa Weber, Marco Aurélio, Luís Roberto Barroso e Alexandre de Moraes (Brasil, 2020, p. 10).

representa legítima e histórica distinção no que concerne ao assentado na mencionada ação de controle concentrado” (Brasil, 2023c, p. 9).¹¹

Considerando as decisões proferidas no ARE 1.357.799/SP e nas Reclamações 42.011/SP, 42.543/PI, 49.516/RO e 52.816/PI, acima mencionadas, verifica-se que todos os Ministros da atual composição do Supremo Tribunal Federal¹² pronunciaram-se, após o julgamento do mérito da ADI 3.395/DF, no sentido de que a demanda tratando do cumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho no meio ambiente de trabalho de servidores estatutários não se enquadra na decisão proferida, pelo STF, na citada ação direta de inconstitucionalidade.

Há decisões da Corte, entre 5 de abril de 2006, data do referendo da cautelar na ADI 3.395/DF, e 14 de abril de 2020, data do julgamento de mérito dessa ação, compartilhando o mesmo posicionamento. É o que se constata da decisão, unânime, proferida pelo Plenário do STF no julgamento da Reclamação 13.113 AgR/AM, em 18 de dezembro de 2013 (BRASIL, 2013), sob a relatoria do Ministro Ricardo Lewandowski.¹³

Entendimento similar foi adotado pelo Plenário do STF na Reclamação 3.303/PI (BRASIL, 2007), em julgamento unânime ocorrido em 19 de novembro de 2007, sob a relatoria do Ministro Carlos Britto,¹⁴e pela Primeira Turma, também unanimemente, no julgamento da Re-

11 O julgamento contou com os votos dos Ministros Nunes Marques, Relator, André Mendonça, Gilmar Mendes, Ricardo Lewandowski e Edson Fachin.

12 Os Ministros a que se refere a afirmação são Gilmar Mendes, Cármen Lúcia, Dias Toffoli, Luiz Fux, Rosa Weber, Roberto Barroso, Edson Fachin, Alexandre de Moraes, Nunes Marques e André Mendonça. De acordo com informações disponibilizadas no site do Supremo Tribunal Federal, o Ministro Cristiano Zanin tomará posse apenas em 3 de agosto de 2023 (Cristiano, 2023)

13 Participaram da sessão os Ministros Joaquim Barbosa, Celso de Mello, Marco Aurélio, Gilmar Mendes, Ricardo Lewandowski, Cármen Lúcia, Dias Toffoli, Luiz Fux, Rosa Weber, Teori Zavascki e Roberto Barroso.

14 Rcl 3.303-PI, Relator Ministro Carlos Britto, Tribunal Pleno, Dje nº 088, de 16.5.2008. Presentes à sessão: Ministra Ellen Gracie, Ministra Cármen Lúcia e Ministros Celso de Mello, Carlos Britto, Joaquim Barbosa e Menezes Direito.

clamação 20.744 AgR/SC (Brasil, 2016b), em 2 de fevereiro de 2016, relatada pelo Ministro Roberto Barroso.¹⁵

É possível concluir que, ainda que existam posicionamentos monocráticos em sentido contrário à competência da Justiça do Trabalho¹⁶ - atenuados por decisões dos mesmos Ministros no sentido inverso -,¹⁷ o Supremo Tribunal Federal possui jurisprudência estável formada ao longo de todo o período de tramitação da ADI 3.395/DF, antes e depois do julgamento de mérito, reconhecendo que as causas envolvendo o cumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho no meio ambiente de servidores estatutários situam-se fora do objeto daquela ação direta de inconstitucionalidade. Trata-se de distinção feita pela Corte ao interpretar o alcance do seu próprio precedente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As pesquisas empreendidas neste trabalho evidenciaram que os fundamentos determinantes da Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.395/DF estão centrados na matéria debatida na lide instaurada entre o servidor e a Administração Pública. Em se tratando de controvérsia envolvendo direitos relacionados ao estatuto que rege o vínculo funcional do servidor perante a Administração Pública, firma-se a incompetência da Justiça do Trabalho com base no julgamento da referida ADI.

Essa restrição, para o Supremo Tribunal Federal, justifica-se pela natureza preponderantemente administrativa – e não contratual – dos

15 RCL 20.744 AgR/SC, Rel. Min. Roberto Barroso, Dje nº 34, 24.2.2016. Presentes à Sessão: Ministros Marco Aurélio, Luiz Fux, Rosa Weber e Edson Fachin.

16 Trata-se da decisão monocrática proferida pelo Ministro André Mendonça, em 26 de março de 2023, na Reclamação Constitucional 53.214/RO, e do voto proferido pelo Ministro Alexandre de Moraes, em 3 de junho de 2022, no agravo interno interposto na Reclamação 49.516/RO, mencionados na parte introdutória deste artigo.

17 Trata-se da decisão proferida pelo Ministro André Mendonça em voto-vista no julgamento dos Embargos de Declaração no ARE 1.357.799/SP, em Sessão Virtual da Segunda Turma do STF ocorrida no período de 23 a 30 de junho de 2023, e do voto proferido pelo Ministro Alexandre no julgamento da Reclamação 52.816/PI, em 18 de abril de 2022, mencionados neste capítulo.

direitos e deveres preconizados no estatuto do servidor público. A indisponibilidade dos direitos e obrigações previstos na lei e a prerrogativa de alteração unilateral das condições de trabalho, pelo Estado, são características que, no entendimento do STF, respaldam a supressão da competência da Justiça do Trabalho, mais afeita à apreciação de causas de índole contratual privada.

O direito estatutário, base da supressão da competência da Justiça do Trabalho pelas razões de decidir da ADI 3.395/DF, consubstancia direitos e deveres funcionais que disciplinam a relação entre o Poder Público e o servidor no exercício das atribuições do cargo.

O direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, incluindo o meio ambiente do trabalho, contudo, não decorre dos direitos e deveres inerentes ao cargo público ocupado pelo servidor. Ele está atrelado à condição de ser humano, independente da natureza jurídica da relação entre a pessoa do trabalhador e o tomador dos serviços. Trata-se de direito difuso que possui fundamento autônomo na Constituição Federal (art. 200, VIII, e 225) e almeja propósitos que alcançam qualquer pessoa: a proteção da dignidade humana, da vida e da saúde no local de trabalho. Não se qualifica como direito estatutário, portanto.

Entendimento oposto pode resultar em consequências incompatíveis com a Constituição Federal e com os tratados internacionais que regulam a matéria.

Se visto como estatutário, o direito ao meio ambiente do trabalho seguro e saudável deixaria de ser inerente à condição humana para se tornar direito de servidor público, passando para a esfera de disponibilidade do Estado. Com isso, estaria nas mãos do Chefe do Poder Executivo local o poder de negar aos servidores o direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho pela mera inércia legislativa, bastando deixar de prever no estatuto as normas de saúde e segurança no trabalho, diante da sua competência privativa para a iniciativa das leis que versam sobre matéria estatutária dos seus servidores (art. 61, § 1º, II, "c", da CF).

Há a transmutação de um direito que, conforme a Constituição Federal, ostenta natureza difusa, indisponível e ínsita à condição humana, titularizado por “todos”, para um direito disponível pelo Estado e inerente a uma categoria.¹⁸ Ocorre ainda a desequiparação entre os trabalhadores, em descompasso com a equidade prevista no Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Brasil, 1992) e no Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Brasil, 1999). A acepção do meio ambiente do trabalho seguro e saudável como direito estatutário encontra importantes obstáculos, portanto.

Afastada sua característica de direito estatutário, exsurge o entendimento de que as demandas voltadas ao cumprimento de obrigações relacionadas à saúde e segurança do trabalho no meio ambiente de trabalho ocupado por servidores estatutários estão fora do alcance da decisão do STF na Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.395/DF.

Sendo impraticável a utilização da ADI 3.395/DF como fundamento para a negação da competência da Justiça do Trabalho para apreciar as causas versando sobre meio ambiente do trabalho, ante a ausência de pertinência destacada, percebe-se que a competência desse ramo jurisdicional sobrevive ao confronto com esse paradigma independentemente da Súmula 736, do Supremo Tribunal Federal.¹⁹

18 Relembre-se que essa consequência consta da interpretação do Ministro Alexandre de Moraes na Reclamação 49.516/RO (Brasil, 2022a, p. 4): “Não se está aqui a afirmar que não incidem sobre o Estado a obrigação de prover, nos termos da lei, condições adequadas de trabalho a seus servidores. Entretanto, este reconhecimento ocorre a partir da relação de direito administrativo havida entre o Estado de Rondônia e seus servidores, baseado em normas próprias, sujeitando-se à competência da Justiça Comum.”

19 Escapa ao propósito deste trabalho estudar a eficácia da Súmula 736 do STF a amparar a competência da Justiça do Trabalho para apreciar as causas envolvendo o cumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho em ambientes ocupados por servidores estatutários. Nos sucessivos julgados do STF mencionados neste trabalho, está explícito que, independentemente dos precedentes que justificaram a edição da Súmula 736, o STF vem utilizando-a para fundamentar a competência da Justiça do Trabalho nas causas ambientais envolvendo servidores estatutários, o que pode significar uma interpretação atualizada da súmula, à luz do julgamento da ADI 3.395/DF. Se é o que, de fato, a Corte está fazendo e se ela pode fazê-lo, trata-se de matéria que pode ser objeto de estudo próprio.

Conclui-se, então, dos estudos realizados, que inexistente fundamento extraído da decisão do Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI 3.395/DF para a exclusão da competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar causas cujo objeto seja o cumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho em locais nos quais servidores públicos estatutários desempenham suas atividades.

É inegável que existirão interpretações distintas que merecem ser igualmente consideradas, pois esta pesquisa não esgota as perspectivas de abordagem da matéria, tanto no que se refere à extensão argumentativa, quanto à profundidade dos argumentos expressamente debatidos.

Este trabalho representa apenas uma tentativa de contribuir para a identificação, com maior precisão e objetividade, do que está circunscrito à coisa julgada oriunda da ADI 3.395/DF para que seja possível identificar também o que está fora dessa demarcação e, de forma particularizada, qual a posição do direito ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável nesse espaço de discussão.

A preocupação em se atenuar a fluidez do conceito atribuído a regime estatutário e ao escopo da ADI 3.395/DF importa não apenas para o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, mas também para outros direitos inerentes à condição humana. A falta de objetividade pode resultar na generalização de vários direitos humanos à condição de direitos “estatutários”, situação capaz de resultar na segregação dos ocupantes de cargos públicos dos demais seres humanos titulares dos mesmos direitos.

O que se anseia, conseqüentemente, é estimular a reflexão em torno de um tema que até hoje suscita controvérsias no Supremo Tribunal Federal e, no centro das discussões, gravitam o direito à vida, à saúde e à integridade física do servidor público estatutário no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Fabrício Bolzan de. **Manual de direito administrativo**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book.

BRASIL. **Decreto n. 591, de 6 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Brasília: Presidência da República, 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 7 jul. 2023.

BRASIL. **Decreto n. 3.321, de 30 de dezembro de 1999**. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais “Protocolo de São Salvador”, concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Brasília: Presidência da República, 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em: 7 jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal de Justiça. **Conflito de competência nº 185919 – PR (2022)**. Relator: Ministro OG Fernandes, Brasília, 21 de março de 2022. 2022b. Disponível em: <https://sistemas.stf.jus.br/repgeral/votacao?texto=5681574>. Acesso em: 4 jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Repercussão geral no recurso extraordinário com agravo 1.001.075 PI**. Recorrente: Município de Barra. Recorrido: Deusirene de Carvalho Araújo. Relator: Ministro Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, julgado em 8.12.2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/861463643/inteiro-teor-861463653>. Acesso em: 9 jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal do Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.395/DF. Requerentes: Associação dos Juizes Federais do Brasil e Associação Nacional dos Magistrados Estaduais. Interessado: Congresso Nacional Relator: Ministro Alexandre de Moraes, Tribunal Pleno, julgado em 15.4.2020.

Diário de Justiça Eletrônico: n. 165, 1 jul. 2020. 2020a. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=753145850>. Acesso em: 2 jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.395/DF.** Requerente: Associação dos Juizes Federais do Brasil. Interessado: Congresso Nacional. Relator: Ministro Cezar Peluso, decisão proferida pelo Ministro Nelson Jobim em 27.1.2005. **Diário da Justiça:** n. 25, p. 168-170, 4 fev. 2005. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho48891/false>. Acesso em: 2 jul. 2023.

CRISTIANO Zanin é oficialmente nomeado ministro do STF. **Supremo Tribunal Federal,** Brasília, 5 jul. 2023. Notícias. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=510090&ori=1>. Acesso em: 12 jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Mandado de Segurança 22.164/SP. Impetrante: Antônio de Andrade Ribeiro Junqueira. Impetrado: Presidente da República. Relator: Ministro Celso de Mello, Tribunal Pleno, julgado em 30.10.1995. **Diário da Justiça de São Paulo:** ementário n. 1809-05, p. 252, 17. nov. 1995. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=85691>. Acesso em: 7 jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.395/DF.** Relator: Ministro Cezar Peluso, Tribunal Pleno, julgado em 5.4.2006. **Diário de Justiça Eletrônico:** Brasília, 10 nov. 2006. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=753145850>. Acesso em: 9.7.2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (2ª Turma). Reclamação 53.214/RO. Reclamante: Estado de Rondônia. Reclamado: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Relator: Ministro André Mendonça. Julgado em 26.3.2023. **Diário de Justiça Eletrônico:** n. 91, 12 jun. 2023b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>

jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6397477. Acesso em: 13.7.2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação 13.113 AgR/AM. Reclamante: Estado do Amazonas. Reclamado: Juiz do Trabalho da 12ª Vara de Manaus. Relator Ministro Ricardo Lewandowski, Tribunal Pleno, julgado em 18.12.2013. **Diário de Justiça Eletrônico**: 19 fev. 2014. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=5296638>. Acesso em: 8 jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Primeira Turma). Reclamação 20.744 AgR/SC. Reclamante: Estado de Santa Catarina. Reclamado: Ministério Público do Trabalho. Relator: Ministro Roberto Barroso, julgado em 2.2.2016. **Diário de Justiça Eletrônico**: 24 fev. 2016b. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=10328303>. Acesso em: 8 jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação 3.303/PI, 3303. Reclamante: Estado do Piauí. Reclamado: Juiz do Trabalho da 2ª Vara de Teresina. Relator: Ministro Carlos Britto, Tribunal Pleno, julgado em 19.11.2007. **Diário de Justiça Eletrônico**: n. 88, 16 maio 2008. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=527277>. Acesso em: 8 jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (1ª Turma). Reclamação 42.011 AgR/SP. Agravante: Município de São Joaquim da Barra. Agravado: Sindicato dos Servidores Públicos do Município de São Joaquim da Barra. Relator Ministro Luiz Fux, julgado em Sessão Virtual de 21.8.2020 a 28.8.2020. **Diário de Justiça Eletrônico**: n. 220, 2 set. 2020. 2020b. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=753768683>. Acesso em 7 jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação 42.543/PI. Estado do Piauí. Reclamado: Juíza do Trabalho do Posto Avançado de

Corrente. Relatora: Ministra Cármen Lúcia, julgado em 9.9.2020. **Diário de Justiça Eletrônico**: n. 234, 23 set. 2020. 2020c. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15344483718&ext=.pdf>. Acesso em: 8 jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (1ª Turma). Reclamação 49.516/RO. Reclamante: Estado de Rondônia. Reclamado: Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. Relatora: Ministra Rosa Weber. Julgado em 13.6.2022. **Diário de Justiça Eletrônico**: 20 jun. 2022. 2022a. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15351864881&ext=.pdf>. Acesso em 3 jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário - RE 1288440/SP**. Reclamante: Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo. Reclamados: Ana Maria de Paula e Luciana Harumi Hayashi Ueno. Relator: Ministro Roberto Barroso, Tribunal Pleno, julgado em 26.06.2023 à 30.06.2023. 2023c. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6000906>. Acesso em: 4 jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Votação: Reclamação 53.214/RO. Relator: Ministro André Mendonça. Julgado em 26.3.2023. **Diário de Justiça Eletrônico**: 26 mar. 2023. 2023a. Disponível em: <https://sistemas.stf.jus.br/repgeral/votacao?texto=5774959>. Acesso em: 2 jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.540 MC/DF. Requerente: Procurador-Geral da República. Requerido: Presidente da República. Relator: Ministro Celso de Mello, Tribunal Pleno, julgado em 1.9.2005. **Diário da Justiça**: seção 1, ementário n. 2219-3, Brasília, 3 fev. 2006. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=387260>. Acesso em: 7 jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.356/PE. Requerente: Confederação Nacional dos Tra-

balhadores na Indústria. Interessado: Governador do Estado de Pernambuco. Relator: Ministro Eros Grau, Redator do Acórdão Ministro Dias Toffoli, Tribunal Pleno, julgado em 30.11.2017. **Diário de Justiça Eletrônico:** n. 19, 1 fev. 2019. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749053935>. Acesso em: 7 jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (2ª Turma). **Embargos de Declaração no Recurso Extraordinário com Agravo. 1.357.799 AgR ED/SP.** Embargante: Município de São Paulo. Embargado: Ministério Público do Trabalho. Relator Ministro Nunes Marques, julgado na Sessão Virtual de 23.6.2023 a 30.6.2023. 2023c. Disponível em: <https://sistemas.stf.jus.br/repgeral/votacao?texto=5802293>. Acesso em: 7 jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação 52.816/PI. Reclamante: Município de Novo Santo Antônio. Reclamado: Juiz do Trabalho da 5ª Vara do Trabalho de Teresina. Relator: Ministro Alexandre de Moraes, julgado em 18.4.2022. **Diário de Justiça Eletrônico:** n. 75, 22 abr. 2022. 2022c. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15350730530&ext=.pdf>. Acesso em: 7 jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário com Agravo. 1.001.075 RG/PI. Reclamante: Município de Barra. Reclamado: Deusirene de Carvalho Araújo Relator: Ministro Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, julgado em 8.12.2016. **Diário de Justiça Eletrônico:** n. 17, 1 fev. 2017. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=12341140>. Acesso em: 3 jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula 736. 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. Data de Aprovação: Sessão Plenária de 26/11/2003. **Diário da Justiça:** seção 1, Brasília, DF, ano 78, n. 238, p. 2, 9 dez. 2003. Disponível em: [472](https://juris-</p></div><div data-bbox=)

prudencia.stf.jus.br/pages/search/seq-sumula736/false. Acesso em: 7 jul. 2023.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 17. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007.

COUTO FILHO, Reinaldo de Souza Couto. **Curso de direito administrativo**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book.

LEITE, José Rubens Morato; CANOTILHO, José Gomes. **Direito Constitucional Ambiental Brasileiro**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. E-book.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 25. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2008.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Princípios do Direito Ambiental**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. E-book.

SIRVINSKAS, Luís Paulo. **Manual de direito ambiental**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book.

WEDY, Gabriel; MOREIRA, Rafael Martins Costa. **Manual de direito ambiental**. Belo Horizonte: Fórum, 2019. Disponível em: <https://www.forumconhecimento.com.br/v2/livro/L3881/E4005>. Acesso em: 7 jul. 2023.

O PAPEL DA ADVOCACIA NO ENFRENTAMENTO DAS QUESTÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Otávio Pinto e Silva¹

Resumo: O presente artigo busca examinar os aspectos das relações de trabalho que envolvem o desenvolvimento de atividades penosas, insalubres e perigosas, apontando a questão da responsabilidade civil do empregador como norte para a atuação da advocacia trabalhista na assessoria jurídica aos seus clientes, tendo em vista a busca de um meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado.

Palavras-chave: insalubridade; periculosidade; penosidade; responsabilidade civil; meio ambiente do trabalho.

INTRODUÇÃO

Foi com muita honra que recebi o convite da Comissão Organizadora para participar desse Livro Comemorativo dos 20 Anos da Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (CODEMAT), visando dessa forma colaborar com a avaliação da atuação do Ministério Público do Trabalho no combate às irregularidades no meio ambiente do trabalho.

E coube a mim trazer uma reflexão acerca dos desafios que se colocam para a Advocacia Trabalhista na busca de ambientes de trabalho equilibrados e saudáveis e que promovam a saúde das pessoas que trabalham, tendo em vista a interlocução com os trabalhadores, sindicatos, empresas e o Ministério Público do Trabalho (MPT).

¹ Advogado e Professor Associado do Departamento de Direito do Trabalho e Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo – USP, e-mail: otavio_pinto@usp.br.

Afinal de contas, a advocacia lida com essas questões no seu cotidiano e interage diretamente com o Ministério Público do Trabalho, seja no âmbito extrajudicial (na orientação e apoio jurídico aos seus clientes), seja no judicial (quando as questões ambientais trabalhistas são levadas à apreciação do Poder Judiciário).

1 ATIVIDADES PENOSAS, INSALUBRES E PERIGOSAS: A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

A Constituição de 1988 ao tratar dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais prevê, no inciso XXIII do artigo 7º (Brasil, [2022a]), o “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei”.

O adicional é algo que se acrescenta; no sentido jurídico é “um acréscimo salarial que tem como causa o trabalho em condições mais gravosas para quem o presta” (Nascimento, 1985). Afinal, existem fatores que influenciam o valor do salário, relativos ao modo em que o trabalho é prestado: facilidade ou dificuldade, limpeza ou sujeira, dignidade ou indignidade.

Sendo assim, a lei intervém na relação contratual para, toda vez que o trabalhador tiver de trabalhar em condições desvantajosas, fixar o “quantum” dos adicionais: “De um lado está o poder diretivo do empregador. Do outro, a necessidade de ser compensado o trabalhador sujeito a encargos menos favoráveis. Acima, se encontram o interesse público de garantir a normalidade da produção e o superior desígnio de proteger a pessoa do trabalhador” (Catharino, 1994).

O trabalho penoso pode ser definido como aquele que “se mostre realizado em circunstâncias tais que causem, ao seu agente, desconforto, fadiga, tédio, repugnância ou mal-estar; numa proposital tautologia: pena.” (Freitas Júnior, 1989), de modo que a sua regulamentação por meio de lei ordinária contribuiria para a delimitação de seu conteúdo; contudo, a inexistência de definição infraconstitucional não deveria obstar a atividade hermenêutica, que não necessita se curvar ante a norma positiva.

É certo que a caracterização do “caráter penoso do trabalho” pode levar a um equívoco básico, que é o de remetê-lo às determinadas condições em que o trabalho é executado, à configuração técnico-social do trabalho, à resistência do material: assim, não é idêntico a “sentimentos de aversão”, “impedimentos”, “manifestações de fadiga” que se instalam em determinadas atividades. O sentido de penoso é que “no trabalho a prioridade é sempre a própria coisa, e não o trabalhador, inclusive quando ainda não ocorreu uma separação total entre trabalho e produto do trabalho”. Ao trabalhar, o homem “se deixa guiar pela coisa, se subordina à sua normatividade e se vincula a ela, inclusive quando domina seu objeto, recriminando-o, dirigindo-o, abandonando-o” (Marcuse, 1998).

É inconclusiva a definição de quais são as atividades que devem ser consideradas para fins de pagamento do adicional de trabalho penoso ou de penosidade, diante da imprecisão terminológica e abrangência polissêmica do vocábulo “penoso” (Oliveira, 2010).

Para entender o conceito de “trabalho penoso” não se pode prescindir da análise das condições em que é executado. É certo que não basta a verificação de fatores ambientais ou a presença de determinados agentes potencialmente agressivos à saúde ou à vida do trabalhador (físicos, químicos ou biológicos).

Para além de aspectos isolados do posto de trabalho é necessário examinar também aspectos multifatoriais (tanto visíveis e materiais como imateriais); aspectos objetivos e subjetivos (tais como a organização do trabalho, o tipo de tarefa prescrita; se o trabalho é desenvolvido individualmente ou em equipe; o ambiente de trabalho; os meios materiais e equipamentos existentes; o resultado da produção; o aspecto temporal da tarefa, isto é, o tempo para execução, e até o horário em que o trabalho é executado) (Teixeira, 2021).

Existem precedentes legislativos que trataram do trabalho penoso. A Lei Orgânica da Previdência Social (Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960) dispôs sobre a concessão de aposentadoria especial

para o trabalho penoso, mas não tratou de sua conceituação (Brasil, [1985a], art. 31)²

A regulamentação da referida lei foi efetuada por diferentes decretos que classificavam as atividades, grupos profissionais e agentes nocivos presentes no ambiente de trabalho, determinando para cada um o tempo de trabalho mínimo (15, 20 ou 25 anos), para fazer jus à concessão da aposentadoria especial.

Nessa regulamentação foram indicadas algumas atividades consideradas penosas, tais como: (i) Trabalhos permanentes no subsolo em operações de corte, furação, desmonte e carregamento nas frentes de trabalho (classificadas também como insalubres e perigosas); (ii) Trabalhos permanentes em locais de subsolo afastados das frentes de trabalho, galerias, rampas, poços, depósitos (também classificados como insalubres); (iii) Motorneiros e condutores de bondes, motoristas e cobradores de ônibus, motoristas e ajudantes de caminhão; (iv) Professores.

A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, prevê, no artigo 71, que o adicional de atividade penosa “será devido aos servidores em exercício em zonas de fronteira ou em localidades cujas condições de vida o justifiquem, nos termos, condições e limites fixados em regulamento” (Brasil, [2022b], art. 71).

Nos anais do Congresso Constituinte de 1987/1988, não há menção a qualquer estudo jurídico sobre a conceituação e caracterização da penosidade (Marques, 2007).

Utilizando os conceitos advindos da ergonomia, constata-se que a atividade, as condições e o resultado do trabalho não existem independentemente uns dos outros: o trabalho é, portanto, a união dessas

2 “Art. 31. A aposentadoria especial será concedida ao segurado que, contando no mínimo 50 (cinquenta) anos de idade e 15 (quinze) anos de contribuições, tenha trabalhado durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos pelo menos, conforme a atividade profissional, em serviços que, para esse efeito, forem considerados penosos, insalubres ou perigosos, por Decreto do Poder Executivo” (Brasil, [1985a]).

três realidades, que devem assim ser consideradas na caracterização da penosidade (Guérin et al., 2001).

Os riscos identificáveis no meio ambiente de trabalho podem ser classificados em cinco tipos (Tipos [...], [1978]):

“1. Riscos de acidentes: Qualquer fator que coloque o trabalhador em situação vulnerável e possa afetar sua integridade, e seu bem estar físico e psíquico”. Podem ser exemplificados como causas de risco de acidentes “as máquinas e equipamentos sem proteção”, atividades que gerem a “probabilidade de incêndio e explosão, “arranjos físicos inadequados”, o armazenamento inapropriado de certos produtos, a ausência de equipamentos de proteção individual (EPIs), e assim por diante.

2. Riscos ergonômicos: “qualquer fator que possa interferir nas características psicofisiológicas do trabalhador, causando desconforto ou afetando sua saúde. São exemplos de risco ergonômico: o levantamento de peso, ritmo excessivo de trabalho, monotonia, repetitividade, postura inadequada de trabalho”.

3. Riscos físicos: qualquer forma de energia a que os trabalhadores fiquem expostos, tais como “ruído, vibrações, calor, frio, pressão, umidade, radiações ionizantes e não-ionizantes”.

4. Riscos químicos: “substâncias, compostos ou produtos que possam” ser absorvidas pelo organismo do trabalhador, seja “pela via respiratória, nas formas de poeiras, fumos, gases, neblinas, névoas ou vapores”, ou mesmo pela pele ou por ingestão.

5. Riscos biológicos: “bactérias, vírus, fungos, parasitas”, bacilos, entre outros (Tipos [...], [1978]).

Todos esses riscos existentes no meio ambiente do trabalho geram diferentes efeitos para os envolvidos. É certo que um trabalho pode ser penoso sem que chegue a ser considerado como perigoso ou insalubre; por outro lado, um trabalho que tecnicamente seja insalubre ou perigoso, pode não ser penoso para aquele que o realiza.

Pesquisas que levam em conta a fisiologia do trabalho e a ergonomia indicam alguns exemplos de trabalhos realizados em condições penosas: (i) esforço físico intenso no levantamento, transporte, movimentação, carga e descarga de objetos, materiais, produtos e peças; (ii) posturas incômodas, viciosas e fatigantes; (iii) esforços repetitivos; (iv) alternância de horários de sono e vigília ou de alimentação; (v) utilização de equipamentos de proteção individual que impeçam o pleno exercício de funções fisiológicas, como tato, audição, respiração, visão, atenção, levando à sobrecarga física e mental; (vi) excessiva atenção ou concentração; (vii) contato com o público que acarrete desgaste psíquico; (viii) atendimento direto de pessoas em atividades de primeiro socorros, tratamento e reabilitação que acarretem desgaste psíquico e físico; (ix) trabalho direto com pessoas em atividades de atenção, desenvolvimento e educação que acarretem desgaste psíquico e físico; (x) confinamento ou isolamento; (xi) contato direto com substâncias, objetos ou situações repugnantes e cadáveres humanos e animais; (xii) trabalho direto na captura e sacrifício de animais (Sato, 1994).

Note-se que em relação ao dispêndio de energia e à fadiga, a natureza do trabalho intelectual não é diferente da do trabalho físico, na medida em que o primeiro não empenha somente vontade e nervos, funções psíquicas, mas também os músculos, assim como o segundo possui evidentes reflexos fora da esfera física. A fadiga possui significação fisiológica: durante o trabalho produzem-se substâncias nocivas, uma das quais seria o ácido láctico, uma outra o ácido carbônico; acumulando-se, essas substâncias produzem o fenômeno da fadiga. Quando ultrapassamos o limite fisiológico, adoecemos. (Battaglia, 1958).

No Japão utiliza-se a expressão “karoshi” para denominar a morte súbita no trabalho, provocada pelo ritmo e intensidade, que decorrem da busca incessante do aumento da produtividade (Antunes, 2010).

Percebe-se assim que o sofrimento mental oriundo do trabalho tem como causa tanto o “conteúdo significativo” da tarefa, quanto o

“conteúdo ergonômico”: o sofrimento do trabalhador se manifesta por meio de dois sintomas, a insatisfação e a ansiedade (Dejours, 1988).

Há uma ligação, portanto, entre a insatisfação e o conteúdo ergonômico do trabalho, que ocupa uma posição fundamental na problemática da relação entre a saúde e o trabalho:

Muitas vezes negligenciada ou desconhecida, a insatisfação resultante de uma inadaptação do conteúdo ergonômico do trabalho ao homem está na origem não só de numerosos sofrimentos somáticos de determinismo físico direto, mas também de outras doenças do corpo mediatizadas por algo que atinge o aparelho mental (Dejours, 1988).

Nessa linha de pensamento, o trabalho penoso pode ser conceituado como:

aquele relacionado à exaustão, ao incômodo, à dor, ao desgaste, à concentração excessiva e à imutabilidade das tarefas desempenhadas que aniquilam o interesse, que leva o trabalhador ao exaurimento de suas energias, extinguindo-lhe o prazer entre a vida laboral e as atividades a serem executadas gerando sofrimento, que pode ser revelado pelos dois grandes sintomas: insatisfação e a ansiedade” (Marques, 2007).

Um conceito ainda mais amplo expõe o trabalho penoso como:

aquele que é exercido com exigência de esforço físico e/ou mental com níveis anormais de desgaste, que exaure as forças físicas e mentais, causando opressão, sofrimento, dor, ansiedade, exasperação, desânimo, tanto pela sobrecarga física das tarefas, quanto pelo ritmo intenso de sua execução, pelo trabalho em condições agressivas ou repugnantes, pela imutabilidade das tarefas e alienação do conteúdo do trabalho, circunstâncias presentes em situação limite, não passíveis de controle e amenização, no atual estágio das tecnologias e recursos disponíveis (Teixeira, 2021).

Por fim, importa registrar que a ausência de conceituação legal de penosidade não impede que a autonomia privada coletiva preencha a lacuna, mediante a criação de normas coletivas de trabalho que venham a regular a concessão do adicional para determinada categoria profissional, à vista das peculiaridades das respectivas atividades laborais (e considerando o disposto no artigo 7º inciso XXVI da Constituição (Brasil, [2022a]), que garante o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho). Eis aí importante papel que se apresenta para a advocacia trabalhista: auxiliar os sindicatos e as empresas na negociação coletiva de trabalho que vise regulamentar o tema.

O debate sobre o conceito jurídico de insalubridade surge no Brasil com a Constituição de 1934, que proibiu, no artigo 121, § 1º, alínea “d”, o trabalho insalubre para menores de 18 anos e para as mulheres (Brasil, [1936]).

A preocupação que fundamentou a atuação histórica do Ministério do Trabalho na regulamentação da insalubridade partiu da constatação de que o trabalho insalubre é inerente a determinadas atividades profissionais, sendo então necessárias medidas tutelares, impostas por normas imperativas visando: (i) se possível, eliminar a ameaça da insalubridade e os riscos dos acidentes; (ii) quando for o caso, reduzir essa ameaça e esses riscos (Sussekind; Maranhão; Vianna, 1993).

Partia-se, portanto, do pressuposto de que o objetivo dessas medidas seria o de proteger a integridade biológica do trabalhador, mas admitindo que a insalubridade somente se caracteriza quando o agente nocivo agride a saúde acima de limites de tolerância que possam ser cientificamente demonstrados.

Porém, diante da impossibilidade de eliminar a insalubridade do ambiente de trabalho, optou-se pela chamada “monetização” do risco, com a edição do Decreto-lei nº 2.162, de 1º de maio de 1940 (Brasil, 1940, art. 6º), da lavra do Presidente Getúlio Vargas, que estabeleceu os adicionais de 40%, 20% e 10% sobre o salário mínimo, de acordo com os graus máximo, médio e mínimo (norma posteriormente convertida no artigo 192 da CLT) (Brasil, [2023a]).

Já houve quem sustentasse que o adicional de insalubridade remunerava a vida do trabalhador em suaves prestações mensais (Vendrame, 1998); mas também é possível afastar essas feições sinistras da monetização “se pensarmos o estipêndio como uma forma de exercer a coação econômica gradativa contra o empregador, induzindo-o a eliminar os fatores agressivos à saúde, como forma de livrar-se do pagamento do adicional” (Sady, 2000).

A Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977, reformou o Capítulo V da CLT e estabeleceu o conceito de atividade insalubre no artigo 189 (Brasil, [1977])³, sendo intenção do legislador identificar a origem da insalubridade: tanto pode resultar da natureza da atividade desenvolvida, quanto das condições e métodos de trabalho. Já a ação do agente agressivo, por sua vez, tem que ser medida tendo em vista sua intensidade ou o tempo de exposição do trabalhador aos seus efeitos (Russomano, 1985).

Sendo assim, trabalho insalubre pode ser definido como:

aquele exposto a agentes que podem afetar ou causar danos à saúde, provocar doenças, ou seja, é o trabalho não salubre, não saudável. Muitas enfermidades estão diretamente relacionadas e outras são desencadeadas, antecipadas ou agravadas pela profissão do trabalhador ou as condições em que o serviço é prestado (Oliveira, 2010).

A questão da base de cálculo foi objeto de polêmica nos Tribunais Trabalhistas, em razão de questionamentos acerca da inconstitucionalidade do artigo 192 da CLT, quando fixa o salário mínimo como base de cálculo do adicional. O argumento levantado foi o de que o artigo 7º, inciso IV, da Constituição da República impede a vinculação do salário mínimo para qualquer fim (Brasil, 2008).

Submetida essa questão da inconstitucionalidade do dispositivo consolidado à apreciação do Supremo Tribunal Federal, este

3 “Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos” (Brasil, [1977], art. 189).

acabou editando a Súmula Vinculante nº 4, publicada em 08.05.2008, que consagrou o entendimento de que o salário mínimo não pode ser utilizado como indexador de vantagem de servidor público ou empregado (Brasil, 2008)⁴.

Desse modo, a referida Súmula Vinculante nº 4 tornou insubsistente a base de cálculo fixada no art. 192 da CLT, ao mesmo tempo em que manteve a legislação que assegura o direito ao adicional. Ou seja, remanesce o direito à parcela, mas a base de cálculo não pode ser o salário mínimo: cabe ao Congresso Nacional estabelecer novo critério, mas não aos juízes (Brasil, 2008).

De todo modo, o objetivo principal das normas de medicina e segurança do trabalho deve ser sempre a proteção da saúde e da qualidade de vida do trabalhador. A eliminação total dos agentes insalubres ou mesmo a proibição do exercício de tais atividades se mostra inviável; não se pode, por exemplo, impedir o contato com certos riscos como os do recolhimento de lixo urbano ou atendimento de doentes em hospitais.

Desse modo, sempre haverá trabalhadores expostos a agentes nocivos à saúde. Impõe-se, então, buscar formas alternativas e medidas que busquem a redução dos riscos inerentes ao trabalho, à luz do inciso XXI do artigo 7º da Constituição Federal (Brasil, [2022a]).

As normas regulamentares do Ministério do Trabalho e Emprego consideram como agentes insalubres: ruído contínuo ou intermitente, ruído de impacto, calor, radiações ionizantes, trabalho sob condições hiperbáricas, radiações não ionizantes, vibrações, frio, umidade, agentes químicos, poeiras minerais e agentes biológicos. Tais agentes constam da Norma Regulamentadora - NR 15, da Portaria nº 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) (Brasil, 2023b).

Crítica que se faz ao sistema brasileiro de segurança e medicina do trabalho vai no sentido de que vigora uma delegação quase integral

4 “Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial” (Brasil, 2008, enunciado).

dos temas para a regulamentação do Ministério do Trabalho. Se é certo que se trata da autoridade mais afeta à matéria,

não se pode negar que a incumbência exclusiva da autoridade administrativa retirou do legislativo a possibilidade de discussão sobre a matéria e inibe que o judiciário, mesmo quanto assessorado por profissionais especializados na matéria e munidos de laudos conclusivos, possa contornar as restrições impostas pelas NRs (Silva, 2009).

Enquanto as atividades insalubres têm um conceito legal, o mesmo não ocorre quanto à periculosidade: nesse caso, a opção legislativa foi a de descrever, de forma taxativa, as hipóteses que conferem o direito à percepção do respectivo adicional.

A periculosidade, “no sentido jurídico, não se manifesta pelo perigo existente na atividade, mas pelo ato de vontade da Ordem Jurídica que escolhe certo tipo de atividades perigosas e as reconhece como causa para o pagamento do adicional respectivo” (Sady, 2000).

Observe-se que a prioridade deve ser sempre a eliminação ou minimização do risco ou ainda a redução da jornada nos locais perigosos, e não sua monetização.

De qualquer forma, diante da impossibilidade de eliminação do agente perigoso, o adicional de periculosidade é devido nos termos do disposto no §1º do artigo 193 da CLT (Brasil, [2023a])⁵. Vale dizer, enquanto os agentes insalubres atuam lentamente, provocando efeitos a médio ou longo prazo, os agentes perigosos podem causar danos imediatos, como a redução da capacidade laboral, a incapacidade ou até mesmo a morte.

A primeira lei a tratar da matéria foi a nº 2.573, de 15 de agosto de 1955 (Brasil, [1968], art. 1º), que instituiu o adicional de 30% sobre o salário percebido pelos empregados que trabalhavam em contato permanente com inflamáveis, em condição de periculosidade.

5 “O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa” (Brasil, [2023a], art. 193, §1º).

Essa mesma lei facultava ao Ministério do Trabalho estender o benefício a outras atividades profissionais, mas tal diploma foi revogado pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977 (Brasil, [1968]).

Os trabalhadores que exerciam atividades em contato permanente com explosivos passaram a reivindicar o adicional percebido pelos que laboravam com inflamáveis; assim, esse direito foi reconhecido também a eles por meio da Lei nº 5.880, de 24 de maio de 1973 (Brasil, [1973]).

O Capítulo V da CLT foi inteiramente alterado pela Lei nº 6.514/1977 (, passando o artigo 193 da CLT a considerar perigosas as atividades desenvolvidas em contato com inflamáveis e explosivos (Brasil, [1977]); as hipóteses que geram o direito à percepção do adicional foram então regulamentadas pela NR-16 da Portaria nº 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE (Brasil, 2023c).

Os eletricitários passaram então a reivindicar o direito ao recebimento do adicional de periculosidade, que foi instituído pela Lei nº 7.369, de 20 de setembro de 1985 (Brasil, [1985b]).

O adicional foi assegurado também aos trabalhadores expostos a radiações ionizantes ou substâncias radioativas, por meio da Portaria nº 3.393, de 17 de dezembro de 1987, revogada pela Portaria nº 496, de 11 de dezembro de 2002, sendo depois novamente reinstituído pela Portaria nº 518, de 4 de abril de 2003 (Brasil, 2003).

A questão foi objeto de intensa polêmica sob o argumento de que a concessão do adicional de periculosidade para esses tipos de atividade não tinha sido prevista em lei. A Portaria 496 acolheu essa interpretação, mas a jurisprudência dos Tribunais do Trabalho sedimentou-se no sentido de que a exposição do empregado a radiação ionizante ou a substância radioativa enseja sim a percepção do adicional de periculosidade. Entendeu-se que a regulamentação por meio de Portarias do Ministério do Trabalho (3.393, de 17.12.1987, e 518, de 04.04.2003) (Brasil, 2003), ao reputar perigosa a atividade, revestia-se de plena eficácia, porquanto expedidas por força de delegação legislativa contida no art. 200, *caput*, e inciso VI, da CLT (Brasil, [2023a]).

Assim, no período de 12.12.2002 a 06.04.2003, enquanto vigeu a citada Portaria nº 496 do Ministério do Trabalho, o empregado faz jus ao adicional de insalubridade. A matéria foi pacificada no Tribunal Superior do Trabalho (TST), por meio da Orientação Jurisprudencial nº 345 da SBDI-1 (Brasil, 2005).⁶

Com a promulgação da Lei nº 12.740, de 8 de dezembro de 2012, foi promovida alteração do artigo 193 da CLT, a fim de redefinir os critérios para caracterização das atividades ou operações perigosas (Brasil, [2023a]).

O art. 193 da CLT passou a considerar as atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: (i) “inflamáveis, explosivos ou energia elétrica”; (ii) “roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial” (Brasil, [2023a]).

Foi ainda instituído um § 3º, a fim de prever que serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo (Brasil, [2023a]).

Diante dessas alterações legais, o Ministério do Trabalho e Emprego editou a Portaria nº 1.885/2013, por meio da qual aprovou o Anexo 3 - Atividades e operações perigosas com exposição a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial, da Norma Regulamentadora n.º 16 - Atividades e Operações Perigosas. Os efeitos pecuniários decorrentes do trabalho em condições de periculosidade são devidos a contar da

6 TST. SDI-1. OJ 345. **Adicional de periculosidade. Radiação ionizante ou substância radioativa. Devido.** (DJ 22.06.2005). A exposição do empregado à radiação ionizante ou à substância radioativa enseja a percepção do adicional de periculosidade, pois a regulamentação ministerial (Portarias do Ministério do Trabalho n.ºs 3.393, de 17.12.1987, e 518, de 07.04.2003), ao reputar perigosa a atividade, reveste-se de plena eficácia, porquanto expedida por força de delegação legislativa contida no art. 200, caput, e inciso VI, da CLT. No período de 12.12.2002 a 06.04.2003, enquanto vigeu a Portaria nº 496 do Ministério do Trabalho, o empregado faz jus ao adicional de insalubridade (Brasil, 2005).

data da publicação desta Portaria, nos termos do artigo 196 da CLT (Brasil, 2013).

São considerados profissionais de segurança pessoal ou patrimonial os trabalhadores que atendam a uma das seguintes condições:

- a) empregados das empresas prestadoras de serviço nas atividades de segurança privada ou que integrem serviço orgânico de segurança privada, devidamente registradas e autorizadas pelo Ministério da Justiça, conforme a Lei nº 7.102/1983 e suas alterações posteriores;
- b) empregados que exercem a atividade de segurança patrimonial ou pessoal em instalações metroviárias, ferroviárias, portuárias, rodoviárias, aeroportuárias e de bens públicos, contratados diretamente pela administração pública direta ou indireta (Brasil, [2018]).

Finalmente, a Lei nº 12.997/2014 veio acrescentar um §4º ao artigo 193 da CLT (Brasil [2023a]), para considerar como perigosas também as atividades de trabalhador em motocicleta. Esse dispositivo foi regulamentado pela Portaria nº 1.565/2014, que aprovou o Anexo 5 - Atividades Perigosas em Motocicleta, da Norma Regulamentadora nº 16 - Atividades e Operações Perigosas (Brasil, 2023c).

De acordo com a referida Portaria, as atividades laborais com utilização de motocicleta ou motoneta no deslocamento de trabalhador em vias públicas são consideradas perigosas. Não são consideradas perigosas:

- a) a utilização de motocicleta ou motoneta exclusivamente no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela;
- b) as atividades em veículos que não necessitem de emplacamento ou que não exijam carteira nacional de habilitação para conduzi-los;
- c) as atividades em motocicleta ou motoneta em locais privados;
- d) as atividades com uso de motocicleta ou motoneta de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido (Brasil, 2014).

Lembre-se que é responsabilidade do empregador a caracterização ou a descaracterização da periculosidade, mediante laudo técnico elaborado por Médico do Trabalho ou Engenheiro de Segurança do Trabalho, nos termos do artigo 195 da CLT (Brasil, [2023a]).

O entendimento consolidado na jurisprudência do TST (OJ 4 da SBDI-1) é criticado quando assevera que não basta a comprovação da periculosidade por meio de laudo pericial para que o empregado faça jus ao adicional, sendo necessária também a previsão da atividade em lista elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego: a doutrina sustenta ser necessária uma interpretação do artigo 193 da CLT em conformidade com a Constituição para, com base nos princípios fundamentais, garantir um sistema tendente à eliminação dos riscos inerentes ao trabalho; assim, constatada a periculosidade, e não estando a causa relacionada pelo Ministério do Trabalho, caberia ao Judiciário oficial para a inclusão na lista (Silva, 2012).

Registre-se que, embora existam semelhanças entre os trabalhos prestados em condições penosas, insalubres e perigosas, uma vez que todos se caracterizam pelo potencial de agressão à saúde dos trabalhadores, existem diferenças sensíveis entre eles tanto no aspecto técnico quanto no normativo.

A diferenciação básica entre trabalho insalubre e trabalho perigoso é decorrente do modo como se dá a agressão sofrida pelo trabalhador, conforme o tipo de agente. O trabalho insalubre pode causar danos à saúde, provocando doenças, em face do contanto com agentes físicos, químicos ou biológicos.

Os danos causados pela insalubridade geralmente apenas são percebidos a médio ou longo prazo, na medida em que o agente insalubre afeta o organismo humano paulatinamente; já o trabalho perigoso pode levar à incapacidade ou até à morte súbita.

A insalubridade, em qualquer de seus graus, apresenta-se passível de eliminação por via da utilização dos recursos oferecidos pela tecnologia desenvolvida no campo da engenharia de higiene

ambiental, enquanto a periculosidade jamais se demonstra suscetível de eliminação (Freitas, 1989).

Normalmente, os trabalhos insalubres e perigosos são associados a determinados agentes agressivos que causam doenças ou acidentes.

Entretanto, outras modalidades de trabalhos, sem acarretar diretamente doenças, provocam desgastes e até envelhecimento precoce, em razão da natureza do serviço, da forma de execução, do esforço requerido, da intensidade das tarefas, ou do seu caráter repugnante, incômodo ou desagradável. São denominados trabalhos penosos, nos quais o agente agressivo é o próprio serviço que se executa. Cabe mencionar, todavia, que não há limites precisos entre as agressões do trabalho penoso, insalubre ou estressante; em muitas ocasiões, essas agressões se confundem ou até se acumulam” (Oliveira, 2010).

Diante de todo esse quadro que envolve as atividades penosas, insalubres ou perigosas, foi de grande importância o julgamento finalizado pelo Supremo Tribunal Federal em 12/03/2020, quando, acolhendo por maioria o voto do relator Ministro Alexandre de Moraes, estabeleceu o Tema 932 de repercussão geral e fixou a seguinte tese:

O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade (Brasil, 2020).

Vale dizer, a responsabilidade civil do empregador é um mecanismo efetivo que pode ser invocado para a busca das medidas indispensáveis à preservação do meio ambiente de trabalho. O reconhecimento pelo STF de que a responsabilidade objetiva é compatível com a ordem constitucional representa, na prática cotidiana das

relações de trabalho, um meio eficaz de prevenção e reparação de danos, que deve ser explorado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando se debate a questão da proteção ao trabalhador em vista de ambiente de trabalho equilibrado e saudável (e que promova a saúde das pessoas que nele trabalham), a prioridade deve sempre ser a eliminação dos agentes agressores ou a adoção de medidas que, ao menos, reduzam a exposição aos riscos.

Com efeito, há expressa previsão constitucional que assegura aos trabalhadores urbanos e rurais a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Brasil, [2022a], art. 7º, inc. XXII, CF), sendo certo, ainda, que o ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (Brasil, [2022a], art. 200, inc. VIII, CF).

Sabe-se que nem sempre é possível eliminar todos os riscos e que danos podem ocorrer, cabendo então à advocacia trabalhista a atribuição de lidar com a responsabilidade civil do empregador por danos morais e materiais decorrentes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, como também com as demandas que visem a concessão de benefícios na esfera previdenciária (em casos de morte ou incapacidade do trabalhador, a cargo da Seguridade Social).

Por outro lado, considerando que o Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (Brasil, [2022a], art. 127 CF), as questões que envolvem o meio ambiente de trabalho sempre dependerão de diálogo com a advocacia, tendo em vista a representação dos interesses de seus clientes.

Importante, assim, que nesse campo as soluções sejam buscadas em conjunto, de forma colaborativa, tanto no âmbito dos procedimen-

tos preparatórios e inquéritos civis, quanto nos processos judiciais: o desafio para a advocacia é, ao assessorar seus clientes (trabalhadores, sindicatos ou empresas), encontrar os meios eficazes para garantir que a legislação seja cumprida, preservando os bens maiores em jogo, que são a vida e a saúde do ser humano que trabalha.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2010.

BATTAGLIA, Felice. **Filosofia do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1958.

BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934)**. Brasília, DF: Presidência da República, [1936]. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 30 ago. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2022a]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho [CLT]. Brasília, DF: Presidência da República, [2023a]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. Decreto nº 2.162, de 1º de maio de 1940. Institui o salário mínimo e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 8.009, 4 maio 1940. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2162-1-maio-1940-412194-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 30 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 2.573, de 15 de agosto de 1955**. Institui salário adicional para os trabalhadores que prestem serviços em contato permanente com inflamáveis em condições de periculosidade. Brasília, DF: Presidência da República, [1968]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950s/2573.htm. Acesso em: 30 ago. 2023.

gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l2573.htm#:~:text=LEI%20No%202.573%2C%20DE%2015%20DE%20AGOSTO%20DE%201955.&text=Institui%20sal%C3%A1rio%20adicional%20para%20os,inflam%C3%A1veis%20em%20condi%C3%A7%C3%B5es%20de%20periculosidade. Acesso em: 30 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960.** Dispõe sobre a Lei Orgânica da Previdência Social. Brasília, DF: Presidência da República, [1985a]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L3807.htm. Acesso em: 29 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 5.880, de 24 de maio de 1973.** Estende o adicional de periculosidade à categoria que menciona. Brasília, DF: Presidência da República, [1973]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/l5880.htm. Acesso em: 30 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977.** Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1977]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6514.htm#art1. Acesso em: 30 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983.** Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7102.htm. Acesso em: 30 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 7.369, de 20 de setembro de 1985.** Institui salário adicional para os empregados no setor de energia elétrica, em condições de periculosidade. Brasília, DF: Presidência da República, [1985b]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7369.htm. Acesso em: 30 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República,

[2022b]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 29 ago. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho [e Emprego]. Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15). **gov.br**, Brasília, DF, 24 fev. 2023b. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acao-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitativa-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-15-nr-15>. Acesso em: 30 ago. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho [e Emprego]. Norma Regulamentadora nº 16 (NR-16). **gov.br**, Brasília, DF, 24 fev. 2023c. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acao-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitativa-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-16-nr-16>. Acesso em: 30 ago. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho [e Emprego]. Portaria nº 518, de 4 de abril de 2003. Adota como atividades de risco em potencial concernentes a radiações ionizantes ou substâncias radioativas, o “Quadro de Atividades e Operações Perigosas”, aprovado pela Comissão Nacional de Energia Nuclear - CNEN. **Diário Oficial da União**, 7 abr. 2003. Disponível em: <https://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/portariamte518.htm>. Acesso em: 30 ago. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho [e Emprego]. Portaria nº 1.565, de 13 outubro de 2014. Aprova o Anexo 5 - Atividades Perigosas em Motocicleta - da Norma Regulamentadora nº 16 - Atividades e Operações Perigosas e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, seção 1, 14 outubro 2014. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2014/portaria_mte_1565_anexo_5_da_nr_16_motociclistas.pdf. Acesso em: 30 ago. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho [e Emprego]. Portaria nº 1.885, [de 02 de dezembro de 2013]. Aprova o Anexo 3 - Atividades e operações

perigosas com exposição a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial - da Norma Regulamentadora nº 16 - Atividades e operações perigosas.

Diário Oficial da União, 3 dez. 2013. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=262330>. Acesso em: 30 ago. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 828.040 Distrito Federal [DF]. Recorrente: Protege S/A - Proteção e Transporte de Valores. Recorrido: Marcos da Costa Santos e EBS Supermercados Ltda. Relator: Ministro Alexandre de Moraes, 12 março de 2020. **DJe**, n. 161, 26 jun. 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15343580006&ext=.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula Vinculante [nº] 4. Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial. **DJe**, n. 83, p. 1, 9 maio 2008. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/seq-sumula740/false>. Acesso em: 30 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Comissão de Jurisprudência e de Precedentes Normativos. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Orientação Jurisprudencial [OJ SDI-1] nº 345. Adicional de periculosidade. Radiação ionizante ou substância radioativa. Devido. **Diário da Justiça [da] República Federativa do Brasil**: seção 1, Brasília, DF, p. 620, 22 jun. 2005. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/16328/2005_oj0345.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 30 ago. 2023.

CATHARINO, José Martins. **Tratado jurídico do salário**. Ed. fac-sim. São Paulo: LTr, 1994.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1988.

FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de. *Tópicos da agenda protecionista na nova constituição brasileira*. **Revista Jurídica do Trabalho**, ano 2, n. 5, abr./jun. 1989.

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

MARCUSE, Herbert. **Cultura e Sociedade**. São Paulo: Paz e Terra, 1998. v. 2.

MARQUES, Christiani. **A proteção ao trabalho penoso**. São Paulo: LTr, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Manual do salário**. São Paulo: LTr, 1985.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2010.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1985.

SADY, João José. **Direito do meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

SATO, Leny. Conceito de trabalho penoso. **Revista CIPA**, São Paulo, v. 15, n. 179, 1994.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. v. 3.

SILVA, Paulo Renato Fernandes. Periculosidade (verbete). In: SCHWARZ, Rodrigo Garcia (org.). **Dicionário de direito do trabalho, de direito processual do trabalho e de direito previdenciário aplicado ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1993.

TEIXEIRA, Marcia Cunha. **Trabalho penoso: prevenção e reparação social dos danos**. São Paulo: Dialética, 2021.

TIPOS de riscos: riscos e seus agentes. [Rio de Janeiro]: Fiocruz, [1978]. Disponível em: http://www.fiocruz.br/biosseguranca/Bis/lab_virtual/tipos_de_riscos.html. Acesso em: 4 jul. 2023.

VENDRAME, Antônio Carlos. Insalubridade versus periculosidade. **Suplemento Trabalhista LTr**, São Paulo, n. 162, 1998.

O CRITÉRIO DA TRANSCENDÊNCIA NO RECURSO DE REVISTA EM AÇÕES CIVIS PÚBLICAS AJUIZADAS PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Celia Regina Camachi Stander¹

Resumo: Recursos de Revista interpostos de acórdãos publicados a partir de 11.11.2017, data que entrou em vigor a Lei nº 13.467/2017, denominada de Reforma Trabalhista, devem veicular teses dotadas de transcendência econômica, social, política, jurídica ou de outra espécie. O presente artigo aborda o pressuposto da transcendência nos recursos de revista em ações civis públicas de autoria do legitimado ativo Ministério Público do Trabalho. A natureza metaindividual da tutela buscada e a relevância dos direitos materiais cuja implementação se almeja, atinentes à dignidade e à sadia qualidade de vida no trabalho, permitem a conclusão de que os recursos de revista interpostos nas ações civis públicas tem ínsita a transcendência prevista no art. 896-A da CLT. A metodologia utilizada consiste na pesquisa de doutrina e julgados do Tribunal Superior do Trabalho.

Palavras-chave: Recurso; Revista; Transcendência; Ação civil pública;

INTRODUÇÃO

No aniversário de criação da Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente de Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora – CODEMAT, reflete-se sobre o recurso de revista interposto nas ações civis públicas ajuizadas pelo legitimado ativo Ministério Público do Trabalho.

Boa parte da eficácia da atuação do Ministério Público do Trabalho no sentido da transformação da realidade do trabalho em

¹ Procuradora Regional do Trabalho em São Paulo, Mestre em Direito do Trabalho e Seguridade Social pela USP, especialista em Direitos Difusos e Coletivos pela Escola Superior do Ministério Público do Estado de São Paulo.

condições indignas que acomete o país advém não propriamente do exercício da ação civil pública na Justiça do Trabalho, mas sim de outros instrumentos valiosos de atuação, extraprocessuais. O Órgão Ministerial conta com o Termo de Ajuste de Conduta, do § 6º ao art. 5º da Lei nº 7.347/1985 c/c art.876 da CLT, com a realização das audiências públicas em procedimentos promocionais e com o exercício do diálogo dentro do inquérito civil, instrumentos que resultam com boa frequência na adequação rápida da conduta antijurídica verificada e que constituem a rotina preponderante da maior parte dos membros da instituição.

Nesse contexto, na criação da petição inicial, na réplica ou mesmo no recurso ordinário, muitas vezes não são se vislumbra o que será de crucial importância no distante momento da interposição de um recurso de revista. Sem contar que as muitas reformas legislativas e de interpretação do recurso de revista ao longo do tempo também tornam difícil o exercício de antever a confecção futura do apelo extraordinário trabalhista, de maneira a preparar o atendimento de seus pressupostos de admissibilidade já partir das peças elaboradas em primeiro e no segundo grau, antes do julgamento do apelo pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Contudo, o atendimento dos complexos pressupostos técnicos de admissibilidade do recurso de revista deve ter início na petição inicial, em que se estruturam as teses defendidas pelo Ministério Público do Trabalho em consonância com suas metas institucionais de atuação finalística. Também nesse momento é importante a inserção de dados que permitam a clara visualização da repercussão social, política, jurídica e econômica daquela atuação específica. A manutenção do debate no curso do processo, com o prequestionamento efetivo em segundo grau, entre outros cuidados, são necessários para o êxito de eventual recurso de revista do autor.

Desse modo, como a confecção de um recurso de revista em condições de admissibilidade e provimento depende, em parte, das características da atuação precedente ocorrida no processo, trata-se, sua veiculação, de exercício de sinergia entre os membros do Minis-

tério Público do Trabalho, nos diversos graus de jurisdição. Daí, igualmente, a relevância do tema, para todos.

A via judicial propiciou inúmeros avanços na efetividade da tutela dos direitos difusos e coletivos de índole laboral em razão de bem elaboradas peças processuais, que levaram a exitosos recursos de revista e recursos extraordinários. Cite-se, a título exemplificativo, a consolidação do cabimento da indenização do dano moral coletivo, decorrente da interpretação do art. 5º, V e X da Constituição Federal e do art. 1º da Lei nº 7.347/1985, na derrota das teses limitadoras da legitimidade ativa do Órgão Ministerial prevista no art. 129 da Carta Magna, na Lei Complementar nº 75/1993 e na Lei nº 7.347/1985; e no afastamento dos “limites territoriais” da coisa julgada, ocorrido no TST e depois no Supremo Tribunal Federal pelo manejo dos recursos de natureza extraordinária.

É imprescindível, assim, estarmos atentos ao uso do recurso de revista. Dentre os requisitos de admissibilidade, abordaremos a transcendência por entender que se cuida de pressuposto específico com aspecto diferenciado quando avaliado em recurso de revista interposto em ação civil pública de autoria do Ministério Público do Trabalho. Nesse diapasão vem apontando a doutrina e a jurisprudência pátrias, a seguir mais explicitadas.

1 O RECURSO DE REVISTA. ASPECTOS GERAIS.

O recurso de revista pode ser conceituado como:

“recurso de natureza extraordinária, cabível em face de acórdão proferido pelos tribunais regionais do trabalho em dissídios Individuais, tendo por objetivo uniformizar a Interpretação das legislações estadual, federal e constitucional (tanto de direito material como processual) no âmbito da competência da Justiça do Trabalho, bem como a aplicabilidade de tais Instrumentos normativos” (Schiavi, 2014).

O recurso de revista, assim, tem por escopo básico impedir a sobrevivência de interpretações diversas para o direito do trabalho

nos estados da federação. Seu uso é restrito a revisão de decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho em recurso ordinário e, excepcionalmente, em agravo de petição em dissídios individuais. Neste último caso, diz o § 2º do art. 896 da CLT que só caberá o recurso de revista de decisões proferidas em *execução de sentença* se houver ofensa direta e literal de norma da Constituição Federal. Como o parágrafo em questão se refere a execução de título judicial (“sentença”), para alguns não se aplica à execução do título extrajudicial Termo de Ajuste de Conduta firmado perante o Ministério Público do Trabalho, onde as hipóteses de cabimento devem ser alargadas, tal como já ocorre nas execuções fiscais.

Mostrou-se controvertida a necessidade da previsão, no processo do trabalho marcado pelos princípios da celeridade e da simplicidade, de um recurso com afã uniformizador de entendimentos acerca das questões de direito. Num país de dimensões continentais como nosso, com realidades locais distintas, o escopo padronizador consome tempo razoável do processo, que seria incompatível com a celeridade que se espera acentuada nas demandas laborais.

Desde a Lei nº 13.105/2015 (novo CPC), contudo, a busca pela interpretação uniforme do direito nos tribunais passou a ter redobrada importância e nesse novo contexto de padronização nacional da jurisprudência é relevante a manutenção do Recurso de Revista a fim de evitar o abalo na crença do jurisdicionado na racionalidade do Poder Judiciário, eis que *“a sobrevivência de decisões díspares, para a solução de casos iguais, abala a confiança e a credibilidade dos jurisdicionados na atuação do Poder Judiciário”*².

Sendo o Direito do Trabalho de competência exclusiva da União, nos termos do art.22, I, da CF/88, a expectativa é que a aplicação desse direito também se dê de maneira uniforme no território nacional, vez que *“de nada adianta um ramo do direito nacional e uniforme em todo*

2 GIGLIO, Wagner D. **Direito Processual do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: Saraiva, 2002.p. 433

o território nacional, se os trabalhadores usufruem desses direitos de acordo com Interpretações localizadas".³

O recurso uniformizador de jurisprudência previsto na CLT de 1943, art. 896, denominava-se "recurso extraordinário" e guardava semelhança de finalidade com o "recurso de revista" previsto no art. 808, IV, do então recém editado Código de Processo Civil de 1939. O apelo passou a ser chamado de recurso de revista com a Lei n. 861/1949, conta já com cerca de 20 reformas legislativas⁴ e tem sutilezas e pressupostos específicos de cabimento que não poderiam ser analisados num singelo artigo e que serão apenas pinçados brevemente, antes do tema central da transcendência.

Pressuposto de admissibilidade de todos os recursos de natureza extraordinária é a efetiva apreciação judicial da tese defendida pela parte no processo, o chamado **prequestionamento**, em todos os seus aspectos jurídicos e fáticos que forem nucleares. Só assim haverá a "causa decidida" referenciada no texto constitucional (art.102,III).

Conforme esclarece a Orientação Jurisprudencial n. 256 do TST, *"para fins do requisito do prequestionamento de que trata a Súmula nº297, há a necessidade de que haja, no acórdão, de maneira clara, elementos que levem à conclusão de que o Regional adotou uma tese contrária à lei ou à súmula"*⁵, embora não se exija o denominado prequestionamento numérico, não sendo imprescindível a referência expressa de dispositivo legal (muito embora se deva fazê-lo no intuito de evitar qualquer dúvida ou celeuma).

Havendo, na decisão, lacuna sobre fundamentos de direito ou de fato essenciais à decisão da causa, arguidos anteriormente no processo, é de rigor a interposição dos embargos declaratórios para que sejam apreciados, sendo que permanecendo a omissão sobre

3 PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. **Ação civil pública no processo do trabalho**. Salvador: JusPODIVM, 2014. p.320.

4 SILVA, Homero Batista Mateus da. **Direito do trabalho aplicado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021. 4 v.

5 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial 256**. Brasília: TST, 2002. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=OJ&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 18 ago 2023.

questão jurídica, admite-se o prequestionamento ficto (Súmula 297, III, do TST, art. 1025 do CPC):

O comando que emerge do texto normativo do CPC 1025 é dirigido aos tribunais superiores e deve ser por eles aplicado de forma automática: verificado pelo STF, STJ, TST, TSE ou STM que os EmbDcl não conhecidos ou improvidos o foram incorretamente pelo tribunal a quo, Incide automática e diretamente o CPC 1025 e a questão de direito, constitucional ou federal, objeto dos embargos considera-se, ex vi legis, Incorporada ao acórdão e se constitui como questão decidida para efeitos de atendimento do requisito constitucional estipulado na CF 102 III e 105 III, por exemplo.⁶

A solução será diferente na hipótese de o tribunal regional não decidir questão ou premissa de fato de apoio a tese. Nesse caso não há possibilidade de prequestionamento ficto e deverá ser arguida necessariamente, em caráter prejudicial, a nulidade do julgado por negativa de prestação jurisdicional (violação dos artigos 93, IX, da CF e 832 da CLT).

Devem, igualmente, ser opostos embargos declaratórios para fins de prequestionamento sempre que a decisão não contiver fundamentação autônoma, mas simplesmente “*per relacionem*” (OJ 151 da SBDI-1) ou referencial a decisões ou até pareceres do Ministério Público anteriores insertos nos autos. Os embargos declaratórios da mesma forma se farão indispensáveis se o voto vencido não integrar o acórdão (art.941§3ºCPC), visto que ele faz parte do prequestionamento. Se não anexado, apesar dos Embargos Declaratórios, haverá novamente necessidade de ser suscitada preliminar de nulidade da decisão no recurso de revista que vier a ser interposto.

A arguição da nulidade da decisão regional por negativa de prestação jurisdicional (violação do art.93, IX da Constituição Federal e 832 da CLT) exige que se transcrevam no recurso de revista o trecho dos embargos declaratórios em que foi requerido o pronunciamento do órgão julgador e a respectiva resposta (ou, melhor, o trecho

6 NERY JUNIOR, Nelson. NERY, Rosa Maria de Andrade. **Código de Processo Civil comentado**. 19 ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020. 2315 p.

do acórdão proferido nos embargos declaratórios que demonstre a ausência dela).

Diz o art. §1º -A, I, do art. 896 da CLT, que a parte tem o dever de *Indicar* o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista, o que passou a ser entendido como *imprescindibilidade de transcrever o trecho exato*, nem mais nem menos, devidamente justificado, que contenha os elementos fáticos e jurídicos que serviram de base à decisão regional.

A partir da leitura atenta do acórdão, identificada a tese jurídica abraçada pelo tribunal regional, esta, em trechos selecionados, será confrontada, em cotejo analítico, com os dispositivos legais ou constitucionais tidos por violados, explicitando-se os motivos pelos quais se entende ter se concretizado a violação invocada.

No caso de a tese decisória divergir de adotadas por outros tribunais regionais, contrariar Súmula ou orientação jurisprudência do TST (OJ 219 da SDI-1), decisão da Seção Especializada em Dissídios individuais ou Súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal, ponto fulcral do recurso de revista será realizar o cotejo dos trechos que mostrem o dissenso com a demonstração analítica deste, mencionando-se as circunstâncias que identifiquem ou assemelhem (suficientemente) os casos confrontados e as soluções díspares que cada qual recebeu, na aplicação dos mesmos dispositivos legais.

Essencial será, por fim, consignar que se a decisão recorrida contiver mais de um fundamento suficiente para lhe dar guarida, o recurso de revista deverá abranger a todos, nos termos da Súmula 422, I, do TST e 283 do STF.

Ainda que demonstradas a violação de dispositivo de lei e/ou a divergência jurisprudencial, a parte não verá seu recurso de revista conhecido se não demonstrar a existência da transcendência, a seguir examinada.

2 O CRITÉRIO DA TRANSCENDÊNCIA

A transcendência da causa como pressuposto específico de cabimento do recurso de revista foi inicialmente estatuída na Medida Provisória no 2.226/2001, que introduziu o art. 896-A na CLT, para dispor que o TST “*examinará previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica*”.⁷ Houve previsão de que o regimento interno do TST disciplinaria referido pressuposto.

A criação de pressuposto recursal por medida provisória foi criticada vez que era deveras discutível a existência dos requisitos formais da urgência e relevância para a edição desse tipo de norma e também porque projeto de lei – PL 3.267/2000, instituindo a transcendência, já havia sido rejeitado pelo Poder Legislativo.⁸ Logo depois viria a ser proibida, pela Emenda Constitucional n. 32/2001, a edição de medida provisória em matéria processual.

Talvez em razão da fragilidade da criação de pressuposto recursal por medida provisória, o fato é que por 16 anos não houve a regulamentação do requisito da transcendência e esta só passou a ser exigida com a entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017, em 11.11.2017, que introduziu os parágrafos 1 a 6 no art.896-A da CLT.

O critério da transcendência integra o sistema de filtros de recursos extraordinários em cortes superiores a que pertence também a “repercussão geral” introduzida pela Emenda Constitucional nº 45/2004 para os recursos extraordinários de competência do Supremo Tribunal Federal e a “relevância” para os recursos especiais

7 BRASIL. Presidência da República. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho [CLT]. Brasília: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 18 ago. 2023.

8 MENDES, Tamires Rastoldo Fernandes. O Critério da Transcendência: Suas Origens e a Regulamentação como requisito de Admissibilidade Recursal pela Reforma Trabalhista. In: SILVA, Paulo Renato Fernandes da (organizador). **A Reforma Trabalhista. Reflexos da Reforma Trabalhista no Direito do Trabalho, no Direito Processual do Trabalho e no Direito Previdenciário**. São Paulo: LTr. 2018. p.228-239

de competência do Superior Tribunal de Justiça estatuída pela Emenda Constitucional nº 125/2022.

A concepção de filtro seletor com a finalidade de formar teses jurídicas, a serem observadas pelos tribunais regionais, transparece no seguinte julgado do TST:

...o critério de transcendência corresponde a um filtro seletor de matérias que mereçam pronunciamento do TST para firmar teses jurídicas pacificadoras da jurisprudência trabalhista e depois controlar sua aplicação pelos TRTs. Quanto aos indicadores de transcendência elencados no §1º do art.896-A da CLT, não são eles taxativos.⁹

A doutrina anota que se trata, o sistema de filtro de seleção de recursos em cortes superiores, de tendência em expansão:

...o Superior Tribunal de Justiça está longe de estar sozinho. Além de ser uma tendência que emerge da comparação com outros ordenamentos, a relevância não é senão outro nome para a repercussão geral no recurso extraordinário e para a transcendência no recurso de revista.¹⁰

O sistema de filtro em recursos de natureza extraordinária, por outro lado, não atenderia apenas ao escopo da eficiência do sistema de Justiça e à duração razoável do processo, mas principalmente serviria à finalidade de permitir às Cortes Superiores, por meio da seleção de casos, dizer *“o significado da questão impugnada para o sistema de justiça como um todo”*.¹¹

9 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 10669-26.2017.5.15.0115, 4ª Turma, Relator; Ministro Luiz José Dezena da Silva. DEJT 20/08/2021. Disponível em: <https://consulta-processual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10669&digitoTst=98&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0091&submit=Consultar>. Acesso em: 31 ago. 2023.

10 MITIDIERO, Daniel Francisco. Relevância no recurso especial 3. Tir. São Paulo : Revista dos Tribunais, 2022.148 p.

11 MURRAY, Peter. STURNER, Rolf Stürner. German Civil Justice. Durham: Carolina Academic Press, 2004, pp. 386/387. “apud” Mitidiero, Daniel Francisco. Relevância no recurso especial 3. tiragem. São Paulo : Revista dos Tribunais, 2022.148 p.

Diz o art. 876-A da CLT que o Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, examinará *previamente* se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica. O § 1º lista em rol não taxativo, como indicadores da: a) transcendência econômica, o elevado valor da causa; b) transcendência política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal; c) transcendência social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado; d) transcendência jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.

A partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, portanto, ainda que haja a demonstração da violação de dispositivo de lei e/ou divergência jurisprudencial, o recurso de revista poderá não ser conhecido posto que TST avaliará, previamente, se a causa veicula “*um tema sensível, capaz, por si só, de transbordar dos estreitos limites daquela relação bilateral e ajudar na orientação de outros casos, processos e relacionamentos*”¹².

Ao comentar a repercussão geral introduzida pela EC 45/2004, Arruda Alvim avalia que se cuida de expressão “*carregada Intencionalmente de vaguidade*” e que deve ser “*objeto de decantação permanente, de que resultará, com o tempo, mosaico rico e variegado de matizes*”¹³. Esse comentário aplica-se, também, pensamos, à transcendência do art. 896-A da CLT, em plena decantação, isto é, separação do que seja ou não causa transcendente.

Como há impossibilidade de definição prévia e exata dos casos que carregam a transcendência, para não engessar a análise do requisito frente a realidade sempre mutante, o entendimento das hipóteses de transcendência está em curso e ainda carente de balizamentos firmes. No processo de construção da identidade das causas

12 SILVA, Homero Batista Mateus da. **Direito do Trabalho Aplicado: processo do trabalho**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. 923 p. v.5.

13 ARRUDA, Alvim. Instituto da Repercussão Geral. *In: Reforma do Judiciário: primeiras reflexões sobre a Emenda Constitucional n. 45/2004*. Coordenação Teresa Arruda Alvim Wambier. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005. p.73.

dotadas de transcendência não existe, hoje, porto seguro para intuição do que seja, por exemplo, o “elevado valor da causa” para fins de relevância econômica.

Efetivamente, algumas vezes a transcendência econômica tem sido avaliada sob a ótica das empresas recorrentes, quando o valor arbitrado à condenação puder comprometer sua higidez¹⁴ ou sopesando o impacto econômico da condenação ante, por exemplo, o capital social da reclamada¹⁵; outras vezes a transcendência econômica é reconhecida na hipótese de o valor da condenação ultrapassar R\$ 500.000,00¹⁶; e também sob a ótica do empregado, quando o valor da causa se revelar elevado em comparação com a última remuneração recebida¹⁷.

Da mesma forma, quanto à transcendência social há posições divergentes, por exemplo, quanto a viabilidade de considerá-la apenas nos recursos de revista interpostos pela parte reclamante (“...a transcendência social não se aplica aos recursos interpostos por empresa-reclamada.”¹⁸; ou se é possível ser reconhecida independentemente de quem invoque a discussão dos direitos sociais previstos nos artigos 6º a 11º da Constituição Federal.¹⁹

Na trilha da construção das causas transcendentais, cabe avaliar o critério em relação às ações de tutela coletiva, especialmente às ações civis públicas de iniciativa do Ministério Público do Trabalho.

14 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 371-14.2020.5.22.0005, 1ª Turma. Relator Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, **DEJT** 11/07/2022.

15 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 634-05.2017.5.09.0008, 2ª Turma. Rel. Min. Delaíde Miranda Arantes, **DEJT** 13/12/2019

16 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ag-AIRR-434-07.2020.5.06.0192, 4ª Turma. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, **DEJT** 01/07/2022.

17 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR-10000253-37.2018.5.02.0073, Rel. Alexandre Luiz Ramos, **DEJT** 04/03/2020

18 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 896-43.2020.5.06.0004. Rel. Alexandre de Souza Agra Belmonte, **DJET** 01/08/2022.

19 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR-10669-26.2017.5.15.0115, 4ª Turma. Rel. Ives Gandra da Silva Martins Filho, **DEJT** 20/08/2021.

3 A TRANSCENDÊNCIA INERENTE AOS RECURSOS DE REVISTA NAS AÇÕES CIVIS PÚBLICAS

Estando, pois, em permanente desdobramento, a seleção das causas que preenchem o requisito da transcendência e as que vão no sentido oposto, há de serem buscadas fontes e subsídios que possam auxiliar o intérprete nessa tarefa.

O PL 3.267/2000²⁰, citado anteriormente, identificava a transcendência como aquela nota presente *"em questões que transcenderem o Interesse das partes, para afetar o próprio interesse da sociedade organizada em Estado Federal"* (grifo nosso), merecendo, a partir daí, o julgamento pelas Cortes Superiores. Ainda que se trate de projeto de lei à época rejeitado (2001), pode servir de recurso ao preenchimento que deve ser feito das hipóteses de transcendência, na aplicação do atual art. 896-A da CLT. (grifo nosso)

Interessante notar que o referido projeto, em consonância com o que aqui propõe, definia a transcendência jurídica como sendo *"o desrespeito patente aos direitos humanos fundamentais ou aos interesses coletivos indisponíveis com comprometimento da segurança e estabilidade das relações jurídicas"* e como transcendência social *"a existência de situação extraordinária de discriminação, de comprometimento do mercado de trabalho ou de perturbação notável à harmonia entre o capital e trabalho"*. (grifo nosso).

As ações civis públicas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho carregam o caráter da defesa dos referidos direitos coletivos indisponíveis e nelas se discute o respeito a valores primordiais da sociedade organizada, tal como o direito ao meio ambiente do trabalho hígido (art.7º, 200 da CF) e à sadia qualidade de vida no trabalho (art. 225 CF). denotando a presença da transcendência social, tal como dispunha o referido projeto de lei.

20 BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS. Projeto de Lei n.3.267. Brasília. 20 de junho de 2000. Disponível ["https://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD22JUN2000.pdf#page=78m."](https://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD22JUN2000.pdf#page=78m) consulta em 19.5.2023.

Sob o aspecto do direito material, os principais temas discutidos no âmbito das ações coletivas laborais de autoria do Ministério Público do Trabalho são a erradicação do trabalho infantil (excepcionado o trabalho infantil artístico em condições especiais de proteção) e a regularização do trabalho do adolescente, com o fomento à aprendizagem para formação profissional e ingresso no mercado de trabalho; a erradicação dos abjetos trabalho análogo ao escravo e do tráfico de pessoas para esse fim ou para exploração sexual; a efetivação do meio ambiente de trabalho sadio; o combate à discriminação e às fraudes gerenciais para mascarar a relação de emprego sob a falsa rubrica de contratos civis; a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o direito de acesso aos empregos públicos mediante concurso público de caráter objetivo, o combate ao assédio moral institucional e às práticas antissindicais.

Todos esses temas relevantes de direito material do trabalho, propícios²¹ à tutela metaindividual, são identificados e condensados na leitura do seguinte texto, extraído de memórias do Ministério Público do Trabalho:

O calor intenso das carvoarias prejudica a **infância** e a **saúde** de gente humilde e sofrida. O trabalho penoso e sob o sol ardente nos canaviais, em tarefa contínua e repetitiva, esvai a **força e a saúde do trabalhador**. O frio nas câmaras dos frigoríficos e o esforço da produção em larga escala consomem vidas. **As relações mascaradas** sob a forma de um falso cooperativismo repelem o vínculo empregatício e afastam a aplicação dos direitos sociais. A **terceirização ilícita** transforma a mão de obra em mercadoria cada vez menos valiosa. Marcas de grife enriquecem à custa do suor e dos sonhos de **imigrantes indocumentados**, explorados em fábricas de “fundo de quintal”. As administrações públicas, em todos os cantos do país, desrespeitam a lei e a Constituição Federal ao ignorarem a regra do

21 Qualquer tema trabalhista pode ensejar tutela metaindividual e de um mesmo fato podem derivar a tutela individual e a metaindividual, sendo os aspectos trabalhistas citados os mais relevantes, extraída tal relevância das escolhas de articulação institucional do Ministério Público do Trabalho, ainda o principal autor das ações civis públicas laborais, correspondentes as suas coordenadorias temáticas nacionais, dentre as quais a CODEMAT.

concurso público. Empresas muitas vezes deixam de promover a **inclusão e a oportunidade de emprego a todos**, sem distinção de gênero, orientação/condição sexual, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, condição social ou deficiência. Tais cenários fazem parte da labuta de homens e mulheres que oficiam nas Procuradorias do Trabalho nos Municípios (PTMs), nas Procuradorias Regionais do Trabalho (PRTs) e na Procuradoria-Geral do Trabalho. São os Procuradores do Trabalho, os Procuradores Regionais do Trabalho e os Subprocuradores-Gerais do Trabalho, os quais têm a ambição de exercer suas funções de autoridade em benefício de uma sociedade que espelhe maior **justiça social e reverência à dignidade humana**.²²(grifos nossos)

No quadro acima bem podiam figurar, no momento atual, as ações de combate ao assédio eleitoral, espécie de violência que se pratica contra os trabalhadores no âmbito do contrato de trabalho, cerceando a liberdade de escolha política, sob ameaças de diferentes estirpes, devido ao incremento da prática nos últimos tempos.

As teses defendidas nas ações civis públicas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho guardam, desse modo, pertinência direta com a construção do patamar mínimo civilizatório previsto na Constituição Federal e nesse passo trazem ínsitas a transcendência.

Nesse sentido, a importância do instrumento ação civil pública, criado para a proteção dos direitos difusos e coletivos em juízo, também aqueles conexos à relação de trabalho, acima referenciados, *"... se presta também a suscitar a **discussão de temas centrais da vida em sociedade de modo que a própria sociedade civil e o poder público possam corrigir rumos, empreender esforços, equacionar o descompasso perante o direito material.**"* (grifo nosso)²³. A vida e a saúde

22 PRADO, Erlan José Peixoto do. (org.). **Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015, p. 216.

23 YOSHIDA, Consuelo Yatsuda Moromizato. CARUSO, Gianfranco Silva. A ação civil pública e sua relevância como fato/ato político-social. In: MILARÉ, Edis. **A Ação Civil Pública após 30 anos**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. p.201.

do trabalhador certamente integram os temas centrais da vida em sociedade.

Com esse sentido, pense-se no papel das ações civis públicas laborais de autoria no Ministério Público do Trabalho, sempre a suscitar, como diz o texto doutrinário indicado, a necessidade *correção de rumos* e fomentar debates como o de trocar a monetarização da perda da saúde por meio do pagamento de adicionais pela efetiva prevenção e gerenciamento adequado dos riscos ocupacionais; a ênfase, dentro dos programas gerenciais de risco pela adoção de equipamentos de proteção coletiva ao invés dos equipamentos de proteção individual, no enfrentamento do assédio moral como espécie de poluição do meio ambiente laboral, na exigência do estado atual da técnica como patamar mínimo para a proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores ainda que mais custosos, na necessidade de ver o direito ao meio ambiente do trabalho hígido independentemente da natureza do vínculo de trabalho, ect..

De outra banda, sob o aspecto processual da tutela coletiva, também se depreende a transcendência inerente às ações civis públicas.

Ao comentar os procedimentos de uniformização de jurisprudência e julgamento de demandas repetitivas no então projeto que viria a se tornar o Código de Processo Civil de 2015, Marinoni e Mitidiero anotaram que tais inovações eram bem intencionadas mas não implicariam no desaparecimento das causas das estatística do Judiciário ou evitariam o ajuizamento das demandas para obtenção da tutela do direito pelos interessados, sendo que para tais escopos *"talvez fosse o caso de Insistir no **aperfeiçoamento do nosso sistema de tutela coletiva de direitos** – na llnha das class actions estadunidenses, cujos resultados nessa direção contam com sólido testemunho da história a seu favor.²⁴(grifo nosso).*

O comentário em questão traz à tona reflexão sobre o potencial saneador e de inibir a propositura de ações individuais que advém do

24 MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel Francisco. **O projeto do CPC: crítica e propostas.** 2. tiragem. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010. 511 p.

manejo das ações civis públicas de tutela de direitos difusos e coletivos, aspecto que igualmente indica a presença de causa dotada de transcendência.

A dação do provimento previsto no art. 3º da Lei n. 7347/1985, consistente na condenação em obrigações de fazer e não fazer acompanhadas de multa coercitiva (*astreintes*) tem por escopo inibir o surgimento (tutela inibitória pura) ou a continuidade da conduta lesiva laboral de âmbito difuso ou coletivo, com a possibilidade de tutela de urgência de efeitos práticos imediatos. Como decorrência lógica, haverá efeito futuro de inibição da propositura de ações individuais pelos mesmos fatos.

Também a condenação em dinheiro prevista no mesmo art. 3º da Lei n. 7.347/1985 estabelece-se com vistas não só a indenizar, ressarcir ou compensar a sociedade pela lesão aos direitos difusos e coletivos consumada (art.5º, V e X da Constituição Federal e 1º e 3º da Lei n. 7.347/1985), mas também com o intuito de irradiar função pedagógica de inibir a futura repetição do ilícito, a fim de que sejam preservados os valores primordiais da sociedade ofendidos pela conduta da infratora.

Essa característica saneadora-prospectiva, para efeitos benéficos futuros, dos provimentos típicos das ações civis públicas, com largo espectro de beneficiados, que tem sido destacada em reiterados julgados do TST, garante que referidas ações se enquadrem na categoria daquelas que veiculam temas qualificados, que transbordam efeitos para além da relação trabalhador-empregador e assim dotadas, pois, de transcendência.

Procurando explicar o significado da repercussão geral pelo aspecto da relevância social, ensina a doutrina do processo civil que esta última estará presente em grande parte das ações coletivas *só por serem coletivas*:

Relevância Social haveria, numa ação em que se discutissem problemas relativos à escola, a moradia ou mesmo à legitimidade do Ministério Público para a propositura de certas ações. Pensamos, aliás, que

essa repercussão geral deverá ser pressuposta em um número considerável de ações coletivas **só pelo fato de serem coletivas**.”(grifo nosso)²⁵

Nesse sentido, parecem ser os ensinamentos da doutrina, quando se refere a ser possível tomar como parâmetro mínimo para determinação do que sejam as “*questões relevantes*” do art.1035 do CPC, “*a provável Interferência da decisão do feito para além da esfera jurídica das partes (Interesses subjetivos da causa)*”. Essa **situação metaindividual** pode ser de natureza econômica, política, social ou jurídica.”, sendo que “serão de repercussão geral para os efeitos da CF 102§3º, por exemplo, questões atinentes aos direitos humanos (CF 5º); *dignidade da pessoa humana* (CF 1º, III); cidadania, nacionalidade e direitos políticos; soberania nacional; cultura e símbolos nacionais; ordem econômica, etc.”²⁶ (grifo nosso)

A ação civil pública trabalhista é, naturalmente, causa atinente a “*um grande número de pessoas ou a um largo segmento social*” envolvendo, da mesma forma, preponderantemente, discussão sobre “*assunto constitucional impactante*”,²⁷ como mostram casos concretos de atuação do Ministério Público do Trabalho cotidianamente noticiados, tais como, apenas para citar, a recente atuação em face do trabalho análogo a escravo na cadeia produtiva dos vinhos nacionais ou as decorrentes envolvendo a segurança dos trabalhadores (e do entorno) nas barragens, incrementada após a tragédia de Brumadinho.

Por outro lado, sendo o Ministério Público do Trabalho o recorrente na ação civil pública, sua atuação no processo ocorrerá sempre sob a luz do papel da instituição disposto no art. 127 da Constitui-

25 MEDINA, José Miguel Garcia. WAMBIER, Luiz Rodrigues. WAMBIER, Teresa Arruda Alvim. Repercussão Geral e Súmula Vinculante. Relevantes novidades trazidas pela EC n. 45/2004. In: **Reforma do Judiciário**: primeiras reflexões sobre a Emenda Constitucional n. 45/2004. Coordenação Teresa Arruda Alvim Wambier; São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005. 377 p.

26 NERY JUNIOR, Nelson. NERY, Rosa Maria de Andrade. **Código de Processo Civil Comentado**. 19. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020. 2387 p.

27 ARRUDA, Alvim. *Instituto da Repercussão Geral*. In: **Reforma do Judiciário**: primeiras reflexões sobre a Emenda Constitucional n. 45/2004. Coordenação Teresa Arruda Alvim Wambier; São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005. p.73

ção Federal, ou seja, na **defesa dos valores da sociedade organizada**, afetada pelo comportamento do infrator de lesar os direitos difusos e coletivos conexos a relação de trabalho, da dignidade e sadia qualidade de vida no **TRABALHO**, bem que naturalmente **transcendem aos interesses dos indivíduos** diretamente afetados.

Desse modo, tem-se a ação civil pública movida pelo MPT preenche o requisito prévio da transcendência já que, por sua própria natureza coletiva, busca tutelar o interesse social. Nesse sentido, já decidiu o TST:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/17. AÇÃO CIVIL PÚBLICA MOVIDA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL. *É ínsita à própria natureza da ação civil pública manejada pelo Ministério Público do Trabalho a afetação supraindividual de direitos sociais constitucionalmente tutelados. Circunstância suficiente à configuração do Indicador de transcendência social.”*²⁸

2. Recurso de revista.2.1. Ação civil pública. Atividade de coletiva de lixo. Impedimento de deslocamento de trabalhadores nos estribos dos caminhões . *Quanto ao tema em destaque, é de ser reconhecida a transcendência social, inerente às ações civis públicas movidas pelo Ministério Público do Trabalho, bem como a transcendência econômica, diante do elevado valor atribuído à causa (R\$ 1.000.000,00; fl. 40).*²⁹(grifo nosso)

A partir, pois, das situações enfrentadas e tratadas pelo Ministério Público do Trabalho nas ações civis públicas, do enfoque da defesa do interesse público primário que iluminam a confecção das referidas ações e da natureza saneadora e prospectiva dos provimentos buscados, é possível evidenciar a presença da transcendência exigida pelo art. 896-A da CLT.

28 BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. AIRR-10329-92.2016.5.15.0123, 6ª Turma. Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho. **DEJT** 06/02/2019.

29 BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. RRAg-1570-68.2017.5.13.0024, Rel. Min. Relator Hugo Carlos Scheuermann, **DEJT** 16/09/2022.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O atendimento dos pressupostos técnicos complexos de cabimento do recurso de revista exige sinergia entre os membros do Ministério Público do Trabalho que atuam nos diversos graus da carreira. A petição inicial adequadamente produzida, com fundamentos jurídicos estrategicamente selecionados, com dados acerca da relevância das questões a serem resolvidas, bem como as teses suficientemente abordadas no acórdão regional são pontos cruciais para o êxito do recuso de revista.

As teses defendidas nas ações civis públicas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho guardam pertinência direta com a construção do patamar mínimo civilizatório previsto na Constituição Federal, ao resguardarem a dignidade e a sadia qualidade de vida no trabalho, e nesse passo trazem ínsita a transcendência social.

A própria natureza coletiva da ação, seu caráter saneador e prospectivo e o fato de serem ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho para, em última, análise, efetivar a defesa dos valores primordiais da sociedade (art. 127 e 129, ambos da Constituição Federal), apontam, ademais, para a transcendência social ínsita às ações civis públicas de iniciativa do referido legitimado ativo.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, Alvim. Instituto da Repercussão Geral. In: **Reforma do Judiciário**: primeiras reflexões sobre a Emenda Constitucional n. 45/2004. Coordenação Teresa Arruda Alvim Wambier; São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.3.267**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2000. Disponível em: <https://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD22JUN2000.pdf#page=78m>. Acesso em: 31 ago. .2023.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho [CLT]. Brasília: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 18 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 10669-26.2017.5.15.0115, 4ª Turma, Relator; Ministro Luiz José Dezena da Silva. **DEJT** 20/08/2021. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10669&digitoTst=98&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0091&submit=Consultar>. Acesso em: 31 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 634-05.2017.5.09.0008, 2ª Turma. Rel. Min. Delaíde Miranda Arantes, **DEJT** 13/12/2019

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ag-AIRR-434-07.2020.5.06.0192, 4ª Turma. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, **DEJT** 01/07/2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR-10000253-37.2018.5.02.0073, Rel. Alexandre Luiz Ramos, **DEJT** 04/03/2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 896-43.2020.5.06.0004. Rel. Alexandre de Souza Agra Belmonte, **DJET** 01/08/2022.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. AIRR-10329-92.2016.5.15.0123, 6ª Turma. Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho. **DEJT** 06/02/2019.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. RRAg-1570-68.2017.5.13.0024, Rel. Min. Relator Hugo Carlos Scheuermann, **DEJT** 16/09/2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR-10669-26.2017.5.15.0115, 4ª Turma. Rel. Ives Gandra da Silva Martins Filho, **DEJT** 20/08/2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial 256**. Brasília: TST, 2002. Disponível em: jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/1380. Acesso em: 22 ago. 2023.

GIGLIO, Wagner D. **Direito processual do trabalho**. 12 ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

MARINONI, Luiz Guilherme. MITIDIERO, Daniel. **O projeto do CPC: crítica e propostas.** Revista dos Tribunais. São Paulo, 2010.

MEDINA, José Miguel Garcia. WAMBIER, Luiz Rodrigues. WAMBIER, Teresa Arruda Alvim. Repercussão Geral e Súmula Vinculante. Relevantes novidades trazidas pela EC n. 45/2004. In: **Reforma do Judiciário: primeiras reflexões sobre a Emenda Constitucional n. 45/2004.** Coordenação Teresa Arruda Alvim Wambier. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

MENDES, Tamires Rastoldo Fernandes. O Critério da Transcendência: Suas Origens e a Regulamentação como requisito de Admissibilidade Recursal pela Reforma Trabalhista. In: SILVA, Paulo Renato Fernandes da (organizador). **A Reforma Trabalhista: reflexos da reforma trabalhista no direito do trabalho, no direito processual do trabalho e no direito previdenciário.** São Paulo: LTr, 2018.

MURRAY, Peter. STURNER, Rolf Stürner. German Civil Justice. Durham: Carolina Academic Press, 2004, pp. 386/387. In: Mitidiero, Daniel Francisco. **Relevância no recurso especial.** 3. tiragem. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2022. 148 p.

NERY JUNIOR, Nelson. NERY, Rosa Maria de Andrade. **Código de Processo Civil comentado.** 19. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. **Ação civil pública no processo do trabalho.** Salvador: JusPodivm, 2014. 356 p. (Carreiras Trabalhistas).

PRADO, Erlan José Peixoto do (Org.). **Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho.** Brasília: MPT, 2015. 216 p.

SCHIAVI, Mauro. Aspectos polêmicos e atuais do recurso de revista no processo do trabalho. **Revista LTr**, v. 78, n. 4, p. 420-431, abr. 2014.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Direito do trabalho aplicado.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021. 4 v.

YOSHIDA, Consuelo Yatsuda Moromizato. CARUSO, Gianfranco Silva. A ação civil pública e sua relevância como fato/ato político-social, in. In: MILARÉ, Edis. **A Ação Civil Pública após 30 anos**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.



PROJETO SEGURANÇA E SAÚDE NAS ESCOLAS: EDUCAÇÃO AMBIENTAL PARA O FUTURO

Site: segurancaesaudenasescolas.mte.gov.br

MPT na Escola - Espírito Santo - 2022 - Grupo 3 - Categoria Desenho - 2º lugar

Município de Colatina

Aluna: AMANDA SOARES NETO

Link: <https://youtu.be/e1dIRVx2pRA>



Legenda: atividade de britagem de gipsita de empresa mineradora inspecionada durante a força-tarefa pelo gesso do Araripe/PE. Foto tirada em 15 de setembro de 2021 na cidade de Ouricuri/PE.
Autor: Rogerio Sitionio Wanderley - Procurador do Trabalho



 MPT | 2023

ISBN: 978-65-89468-33-2

TD



9 786589 468332