



ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO

FUTURO DO TRABALHO, TRABALHO DECENTE E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO¹

FUTURE OF LABOR, DECENT LABOR AND LABOR ENVIRONMENT

José Claudio Monteiro de Brito Filho²

Nágila de Jesus de Oliveira Quaresma³

RESUMO: Este texto reflete a respeito do meio ambiente do trabalho equilibrado como condição para o trabalho decente, dentro do contexto da discussão que se desenvolve a respeito do futuro do trabalho. O objetivo é definir que abordagem deve ser dada para que o meio ambiente do trabalho no Brasil seja, de direito e de fato, considerando como elemento indispensável à noção de trabalho decente. A pesquisa se traduz em uma análise de cunho teórico-normativo, com o uso de dados, todavia, quando necessário para a demonstração factual das questões debatidas.

PALAVRAS-CHAVE: Futuro do trabalho. Trabalho decente. Meio ambiente do trabalho.

ABSTRACT: This text reflects on the balanced labor environment as a condition for decent labor, within the context of the discussion about the future of labor. The objective is to define what approach should be taken so that the labor environment in Brazil is, in law and in fact, considering as indispensable element to the notion of decent labor. The research translates into a theoretical-normative analysis, using data, however, when necessary for the factual demonstration of the debated questions.

KEY WORDS: future of labor. Decent labor. Labor environment.

1. INTRODUÇÃO

Em 2019 é comemorado o centenário da Organização Internacional do Trabalho (OIT), mais antiga organização internacional formada pela união de estados soberanos. Por conta dessa

¹ Publicado na REVISTA DE DIREITO DO TRABALHO (SÃO PAULO), v. 45, p. 261-278, 2019

² Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP. Vice-Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito do CESUPA. Titular da Cadeira nº 26 da ABDT.

³ Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Direito do CESUPA. Juíza do Trabalho.



efeméride, a OIT e seus membros vêm realizando uma série de eventos e debates discutindo o futuro do trabalho. No Brasil não tem sido diferente⁴.

De fato, é momento para realizarmos essa discussão. O mundo do trabalho, por conta das novas tecnologias e das mudanças na própria forma de viver das pessoas, sofreu transformações que precisam ser compreendidas e, quando for o caso, regulamentadas.

Por outro lado, é momento também para compreender a razão que leva a, em sentido diametralmente oposto, estarmos até hoje, nas mais diversas partes do mundo, ainda sujeitos a condições de trabalho que estão muito aquém do mínimo necessário para que os indivíduos possam ter respeitado o seu principal atributo, que é a dignidade da pessoa humana.

Uma dessas condições é o meio ambiente do trabalho (MAT) equilibrado, objeto central deste breve texto e de nosso problema de pesquisa, que discute que abordagem deve ser dada para que o MAT no Brasil seja, de direito e de fato, considerando como elemento indispensável à noção de trabalho decente, bem como, e por isto, em qualquer discussão a respeito do futuro do trabalho.

Para dar conta desse objeto de pesquisa, a análise que faremos será de cunho teórico-normativo, com o uso de dados, todavia, quando for necessário para a demonstração factual das questões debatidas. Essa análise iniciará com uma breve discussão a respeito do trabalho decente, de forma geral e no Brasil, passará para uma discussão a respeito do meio ambiente do trabalho em nosso país, finalizando com uma conclusão que tem como principal meta oferecer resposta ao problema de pesquisa.

2. O TRABALHO DECENTE

A expressão trabalho decente 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 1998⁵ (OIT,

⁴ Organização Internacional do Trabalho. **Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites**. 2018. Disponível em http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_626908.pdf.

⁵ Organização Internacional do Trabalho. **Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, de 9 de junho de 1998**. Disponível em http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf.



1998), e, de lá em diante passou a significar as condições básicas para que o trabalho seja prestado com respeito aos direitos básicos, indispensáveis, dos trabalhadores, ou seja, no plano internacional seus direitos humanos, no plano interno dos estados soberanos seus direitos fundamentais.

Sob o aspecto normativo, conforme a Declaração mencionada, o trabalho decente é aquele em que há: liberdade no trabalho (Convenções 29 e 105, da OIT); igualdade no trabalho (100 e 111), proibição do trabalho infantil (138 e 186), e liberdade sindical (87 e 98)⁶.

Cabe observarmos que a Declaração pretende, ainda, 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 de um estímulo para que isso possa acontecer.

O que se pretende é que o trabalho seja prestado de forma digna, pelo que, embora não exista, em texto que deve ser breve, espaço para explicarmos com detalhes a relação direta entre a dignidade da pessoa humana e os Direitos Humanos, é preciso dizer, ao menos, que essa noção é feita a partir da concepção kantiana de dignidade, e que pode ser vista, na obra de Immanuel Kant denominada *Fundamentação da metafísica dos costumes*⁷.

Esse rol, todavia, é claramente insuficiente para expressar essa ideia poderosa lançada pela OIT, e acolhida pelos estados soberanos que a compõem, dentre eles o Brasil. Por isso, no plano internacional, e no aspecto normativo, é necessário utilizar outros instrumentos que a completem, sendo o principal o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), da Organização das Nações Unidas (ONU), de 1966, ratificado pelo Brasil em 1992⁸.

O PIDESC possui um rol de direitos dos trabalhadores, nos planos individual e coletivo, mais amplo que o da OIT, que deixa de lado questões indispensáveis e que compõem os Direitos Humanos dos trabalhadores, não podendo ser esquecidas, como a justa remuneração

⁶ De todas estas convenções da OIT, o Brasil somente não ratificou a 87, por ser incompatível com o modelo de organização das relações coletivas de trabalho no país, nos termos, principalmente, do artigo 8º, II e IV, da Constituição da República.

⁷ Ver a respeito em KANT, Immanuel (*Fundamentação da metafísica dos costumes*. Tradução de Paulo Quintela. Lisboa — Portugal: Edições 70, 2003). Ver também em BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de (**Trabalho decente**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2018).



pelo trabalho, as justas condições de trabalho, o meio ambiente de trabalho equilibrado e a proteção contra os riscos sociais, entre outros.

Com isso, o Trabalho Decente passa a ser composto dos seguintes direitos, nos planos individual, coletivo e da seguridade: 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 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, liberdade sindical, e proteção contra o desemprego e outros riscos sociais, sendo esse o conjunto que defendemos que componha o trabalho decente.

Tratando do trabalho decente no Brasil, podemos dizer que existe em boa parte na dimensão formal, ou seja, no conjunto normativo, embora não na sua totalidade.

Com efeito, além de termos ratificado as convenções da OIT a respeito da matéria, com exceção da 87, como dito em nota, e ainda o PIDESC, temos na Constituição da República e na legislação infraconstitucional todo um conjunto normativo a respeito.

O problema é que essa situação no plano normativo não se reproduz na realidade do trabalho humano no Brasil, onde estamos longe da ideia de trabalho decente. Não é preciso muito esforço para verificar que ainda convivemos, por exemplo: com a realidade do trabalho escravo; com a exclusão de trabalhadores em razão de discriminação, como é o caso, por exemplo, das pessoas com deficiência; com o trabalho absolutamente ilícito de crianças e adolescentes; com baixos salários, a começar do salário mínimo, que é incapaz de satisfazer as necessidades básicas dos trabalhadores e de suas famílias, não obstante o que dispõe o artigo 7º, IV, da Constituição da República; com uma taxa de desemprego de 12,40%, em junho de 2018, atingindo 13 milhões de pessoas, como indicado em apuração feita dentro da Pnad (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e, o que toca diretamente esse trabalho, com uma legislação ambiental do trabalho que não é compatível com a visão mais adequada, como veremos no item a seguir.

⁸ O Decreto n. 591, de 6 de julho de 1992, do Presidente da República, apresenta, em seu anexo, a versão em português do PIDESC.



3. O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NO BRASIL.

No Brasil, o meio de ambiente do trabalho foi erigido a direito fundamental pela Constituição de 1988, conforme se depreende dos artigos 7º, XXII e 225, *caput*, pois tais dispositivos asseguram a redução dos riscos inerentes ao trabalho e o direito de todos a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida. Esses preceitos estão em consonância com o estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A OIT já havia tratado especificamente da matéria na Convenção n. 155, de 1981, e que versa sobre saúde, segurança e meio ambiente do trabalho para todas as áreas de atividade econômica, de acordo com seu artigo 1º, anunciando, no mesmo instrumentos normativo, que o objetivo pretendido é prevenir a ocorrência de acidentes e danos à saúde relacionados à prestação de serviços, reduzindo ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho (art. 4º, item 2) .

Imbuída da mesma preocupação, a Convenção de n. 161 da OIT, de 1985, e que trata dos serviços de saúde no trabalho, determinou que a atuação deveria ser preventiva, indicando requisitos necessários para estabelecer e manter um meio ambiente de trabalho seguro e salubre, de modo a alcançar a melhoria das condições de saúde física e mental relacionadas ao trabalho.

Depreende-se dos instrumentos internacionais e da atribuição de *status* de direito fundamental ao meio ambiente conferido pela CF/88, a importância que o tema apresenta para a comunidade jurídica e para a sociedade como todo. Assim, para avançarmos na compreensão do assunto, mister se faz conceituar meio ambiente para depois abordamos especificamente o meio ambiente do trabalho.

A Lei n. 6938/81 (Lei de Política Nacional do Meio ambiente), no art. 3º, I, dispõe que “*meio ambiente é 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*”. Essa definição é objeto de críticas pelos doutrinadores, pois restritiva e excludente de aspectos relevantes, como as relações interpessoais, culturais, sociais. Para Costa e Almeida, “[...] tal definição jamais atendeu plenamente às expectativas dos juslaboralistas, porque deixou de contemplar os aspectos pessoais (psicológicos e comportamentais) e ambientais (culturais,



sociais, econômicos, jurídicos e políticos) que integram o meio ambiente do trabalho e influencia no seu equilíbrio.”⁹

O ser humano é, essencialmente, relacional e, portanto, aspectos que envolvem sua condição pessoal devem ser considerados. Sem incluir as subjetividades e os campos socioculturais, o conceito de meio ambiente empobrece e não dá conta da gama de aspectos que envolvem a questão, mormente porque o homem como ator principal do meio ambiente não pode ser reduzido a meros vieses biológico, físico e químico.

Conquanto a definição legal tenha sido extremamente restritiva, é certo, por outro lado, que houve uma clara opção por um conceito jurídico aberto. Apropriando-se dessa premissa, a doutrina, para elucidar a noção de meio ambiente, classifica-o em natural, artificial, cultural e do trabalho. Para Raimundo Simão de Melo, “[...]enquanto o meio ambiente natural cuida da flora e da fauna; o meio ambiente cultural cuida da cultura e dos costumes do povo; o meio ambiente artificial cuida do espaço construído pelo homem; o meio ambiente do trabalho preocupa-se diretamente com a vida do homem que trabalha, do homem que constrói a nação, do homem que é o centro de todas as atrações do universo. Portanto, se é para comparar os aspectos do meio ambiente entre si [...], a importância maior há de ser dada ao meio ambiente do trabalho, porque enquanto nos outros o ser humano é atingido mais indiretamente, neste, o homem é direta e imediatamente afetado pelas consequências danosas.”¹⁰

Infere-se dessas considerações que a noção de meio ambiente do trabalho mereceu tratamento secundário pelo conceito albergado na Lei n. 6938/81. A Constituição da República corrigiu a distorção legislativa ao salientar expressamente que o meio ambiente do trabalho está incluso no gênero meio ambiente (art. 200, VIII), de modo que os elementos socioculturais devem ser levados em consideração na definição, pois a opção constitucional está claramente centrada na valorização da pessoa humana e preservação de sua dignidade (art. 1º, III).

Assim, uma conceituação adequada deve ampliar os horizontes e, necessariamente, envolver os principais aspectos da vida humana, sem prescindir das dimensões socioculturais e

⁹ COSTA, Aline Moreira e ALMEIDA, Victor Hugo. Meio ambiente do Trabalho: uma abordagem propedêutica. **In:** FELICIANO, Guilherme [et al.] (Coord.). **Direito Ambiental do Trabalho:** apontamentos para uma teoria geral. Vol. 3. São Paulo: LTr, 2017, p. 53.

¹⁰ MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador.** 5 ed. São Paulo: Ltr, 2013, p. 304.



das relações interpessoais, de modo a preservar a higidez do meio ambiente e o epicentro constitucional humanístico.

Ney Maranhão propõe o empreendimento de avanços quantitativos que englobem todas as dimensões da realidade labor-ambiental, bem como qualitativos, impondo destaque no parâmetro ético-jurídico da dignidade, para que cheguemos a um conceito apropriado de meio ambiente de trabalho. Em seguida, preceitua: “[...] *meio ambiente 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*”.¹¹

Não obstante o avanço preservacionista no campo constitucional e previsto nas convenções internacionais, das quais o Brasil é signatário, além das significativas contribuições doutrinárias, a legislação infraconstitucional trabalhista é insuficiente e ultrapassada, pois não plasmou o ideal de proteção, mas sim propugnou pela lógica patrimonialista, atribuindo valor monetário ao risco, como veremos a seguir.

O norte reparatório encontra terreno fértil na busca dos trabalhadores por aumento de seus já parcos rendimentos, mormente no Brasil, onde os salários são normalmente baixos. Veja-se, a propósito, os adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade que estão atrelados ao pagamento pela exposição ao risco (art.7º, XXIII). Da mesma forma são os adicionais relacionados à jornada de trabalho, como o de horas extras e o noturno que impõe naturalmente maior desgaste físico e mental aos trabalhadores que se submetem a prestação de serviços acima do padrão diário normal de trabalho, ou trabalham no período compreendido entre às 22h de uma dia e às 5h do dia seguinte, respectivamente, comprometendo o repouso natural do corpo humano para recomposição das energias vitais.

A própria inclusão do termo adicional de remuneração já denuncia uma situação mais agravante ao modo como o trabalho é prestado, pois conceitualmente os adicionais consistem “*em parcelas contraprestativas suplementares devidas ao empregado em virtude do exercício do trabalho em circunstâncias tipificadas mais gravosas*”¹²

¹¹ MARANHÃO, Ney. **Poluição Labor-Ambiental**: Abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 124 e 126.

¹² DELGADO, Maurício Godinho Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 17 ed. Rev. Atual. e ampl. São Paulo:



A simples leitura da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) denuncia que o legislador infraconstitucional preferiu o caminho da monetização dos riscos, quando no art. 192, utilizando-se do pagamento escalonado do adicional de insalubridade fixa sua percepção nos percentuais de 10%, 20% e 40%, sobre o salário mínimo, a depender do grau de risco a que está exposto o trabalhador, respectivamente, mínimo, médio e máximo. O Comando legislativo é melhor especificado pela Norma Regulamentadora (NR) n. 15 do Ministério do Trabalho e Emprego, com seus 14 anexos, que trata das atividades e operações consideradas como sendo insalubres.

Seguindo essa linha patrimonialista, o art. 193, § 1º celetista preconiza o pagamento de um adicional de 30% sobre o salário base para os que trabalhem em condições de periculosidade. A NR n. 16 delimita as atividades e operações que, por sua natureza ou métodos de trabalho impliquem risco acentuado ao trabalhador, sendo certo que o ideário meramente indenizatório do risco está incrustado na norma infraconstitucional e na sua respectiva regulamentação por delegação legislativa (art. 200, CLT).

Não foi diferente com a regulamentação dos adicionais relacionados à jornada de trabalho, quer seja o labor em regime de sobrejornada (art. 59 § 1º da CLT), cujo pagamento será de, ao menos, 50% superior à hora normal; quer seja o labor em horário noturno (art. 73, *caput*, da CLT), cuja remuneração terá um acréscimo de 20%, pelo menos, sobre a hora diurna.

Outros exemplos, constantes em leis esparsas, podem ser citados, como o adicional por acúmulo de função, previsto para os vendedores (Lei n. 3207/57) e para os radialistas (Lei. n. 6615/78).

Embora tenham diversos dispositivos que caminham na busca de outro paradigma, a própria CRFB/88 ainda se manteve, em determinados momentos, vinculada ao ideal reparatório e patrimonialista em relação ao risco presente no meio ambiente do trabalho, pois, ao instituir um novo adicional, o de penosidade (art. 7º, XXIII), vinculou tal qual para com os de insalubridade e periculosidade, sua existência ao pagamento de importância com o fito de compensar o risco. É certo, porém, que até o momento não houve regulamentação da penosidade.



Algumas normas coletivas têm trazido em seu bojo a necessidade de pagamento de outros adicionais, em caso de trabalho em circunstâncias mais gravosas, como é o caso do adicional por trabalho em altura, constante em algumas convenções dos sindicatos da construção civil. Mas é importante notar que mesmo nas normas autocompositivas prevalece o viés patrimonialista de remunerar o risco.

Sem embargo, para além da taxonomia legislativa, é importante destacar que, não obstante o extenso rol de atividades que comprometem a salubridade do meio ambiente laboral, existem inúmeras substâncias que estão catalogadas, mas não contempladas na legislação pátria.

Segundo dados da *Chemical Abstract Service (CAS)*¹³, integrante de uma divisão da *American Chemical Society*, uma das mais importantes fornecedoras de informações químicas do mundo, cerca de 15 mil novas substâncias são adicionadas diariamente ao seu banco de dados. Estão cadastradas no CAS mais de 143 milhões de substâncias químicas orgânicas e inorgânicas únicas, como ligas, minerais, compostos, polímero, sais, além de 67 milhões de sequências, mais do que qualquer outro banco de dados do gênero.

No entanto, a NR 15 tem catalogadas menos de 200 substâncias, não alcançando sequer uma fração significativa do total de substâncias potencialmente danosas já catalogadas. Cotejando o número de substâncias registradas pelo *Chemical Abstract Service* e as reconhecidas como insalubres pelo MTE, infere-se que os empregados são expostos a riscos reconhecidos, com a percepção do respectivo adicional, quando acima dos limites de tolerância, ao passo que existe exposição a inúmeros outros riscos desconhecidos que, pela imprecisão imediata da agressividade ao organismo, não são capazes de, ao menos, ser compensados financeiramente.

Não restam dúvidas de que o legislador pátrio não fez a melhor opção quando preferiu uma aparente e ilusória solução, mais rápida e descomplicada: a precificação do risco. O ideal seria a eliminação da agressividade, ou mesmo a proposição da diminuição da jornada de trabalho para atividades que submetessem os empregados a situação mais gravosa, o que obviamente diminuiria o tempo de exposição. O último recurso, caso verificada a

¹³ AMERICAN CHEMICAL SOCIETY (ACS) - CHEMICAL ABSTRACT SERVICE(CAS). **Chemical Substances**. Washigton- DC, EUA: CAS, 2018. Disponível em: <<https://www.cas.org/support/documentation/chemical-substances>> Acesso em: 16 de setembro de 2018.



impossibilidade de diminuição/eliminação do risco, deveria ser o pagamento como medida reparatória. Porém, invertemos a lógica preservacionista e optamos, como primeira medida, pela remuneração do potencial danoso.

Mas nem de longe essa cultura é isolada em termos de prevenção do meio ambiente do trabalho. Vejamos, por exemplo, que a principal política empresarial para combater riscos é a entrega de equipamentos de proteção individual (EPI), quando a medida mais adequada seria a utilização de equipamentos de proteção coletiva (EPC). Melhor elucidando, quando uma máquina emite ruído acima dos limites de tolerância, o seu enclausuramento é a melhor medida para proteção da coletividade que labora no seu entorno; porém, tal decisão nem de longe é cogitada, pois normalmente considerada mais onerosa, optando-se pela imediata e paliativa concessão de EPI, com todas as consequências dela decorrentes, incluindo a possibilidade futura de discussão judicial sobre a existência de moléstia ocupacional, PAIR (perda auditiva induzida por ruído) ou mesmo o debate acerca do direito ao adicional de insalubridade.

Oportuno lembrar que o Brasil é signatário da Convenção n. 170 da OIT, que expressamente prevê no art. 13, alínea “f”, a observância de ordem de medidas para evitar o contato com substâncias nocivas, sendo a utilização de EPIs a última opção, priorizando nas alíneas anteriores a escolha de produtos, tecnologias, sistemas e métodos que eliminem ou reduzam ao mínimo o grau de risco.

Não obstante, como já mencionado, a cultura nacional está impregnada dessa visão patrimonialista/repressiva, seja com o lenitivo de pagar pela exposição aos diversos riscos ambientais, principalmente, através dos adicionais, seja *a posteriori*, com as indenizações quando o dano ocorre. Nas palavras de José Augusto Rodrigues de Pinto: “*Não temos a menor hesitação em afirmar que o Brasil se encontra perto da primeira linha legislativa, em termos de **proteção repressiva** da saúde física e mental do trabalhador – mas nem tanto, em termos de **proteção preventiva**. De fato, tomando em consideração alguns focos clássicos dos males do trabalho, as regras criadas pelo legislador brasileiro procuram mais **compensar os danos da exposição do trabalhador a situações potencialmente causadoras de doença do trabalho** (e.g., horas extraordinárias, horário noturno, turnos de revezamento) **ou dar-lhes amparo nas***



consequências malélicas (e.g., previdência social médica e acidentária, estabilidade provisória pós-acidentária, etc), do que **abrir trilhas seguras para evitá-los**".¹⁴

Por óbvio que essa opção pela monetização do risco reflete-se nos números relacionados à saúde e segurança no ambiente de trabalho. Não é à toa que o Brasil ocupa a desonrosa 4ª posição entre países com maior número de sinistros laborais, segundo a OIT. A cada 48 segundos acontece um acidente do trabalho no país e a cada 3h38min um trabalhador perde a vida, conforme informações do Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho¹⁵, desenvolvido e mantido pelo Ministério Público do Trabalho em parceria com a Organização Internacional do Trabalho. Some-se o número de acidentes subnotificados que, caso contabilizados, decerto modificariam a posição brasileira no *ranking* mundial.

A sociedade como um todo e o Estado, em particular, são onerados com a opção legislativa nacional. Estima-se, segundo o Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho, que de 2012 até meados de setembro de 2018 a Previdência gastou R\$ 1,00 a cada 2ms com benefícios acidentários, num total de R\$ 66.534.254.002. Esses números, no mínimo, impõem uma interrogação: é a ausência de investimentos em medidas preventivas realmente menos onerosa? Se o for, talvez beneficie somente pequena parcela da sociedade.

Sem embargo da questão estritamente econômica, é de pensarmos, também, nos demais custos que os acidentes de trabalho provocam. Famílias perdem entes queridos, o exército de mutilados que sobrevive ao sinistro vive a depender de terceiros ou do Estado, ocorre a sobrecarga dos já assoberbados serviços de saúde, enfim, uma gama de outras consequências que não dão conta de se revelar nos frios números das estatísticas.

A ausência da cultura prevencionista em relação à saúde e à segurança do trabalho é uma grande perda para todos, famílias, sociedade e Estado. A priorização da reparação/repressão, em detrimento de políticas preventivas, é opção de danosas consequências, quer no aspecto financeiro, quer no primordial aspecto de preservação da vida humana.

¹⁴ PINTO, José Augusto Rodrigues. Viagem em torno da segurança e da saúde no trabalho. **In:** FELICIANO, Guilherme[et al.], coordenadores. **Direito Ambiental do Trabalho:** apontamentos para uma teoria geral. Vol. 3. São Paulo: LTr, 2017, p. 127.

¹⁵ Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho. Disponível em: <<https://observatoriosst.mpt.mp.br/>> . Acesso em : 16 set. 2018.



Nesse particular, os princípios norteadores da preservação do meio ambiente são relegados a segundo plano. Por oportuno, o Direito Ambiental rege-se, dentre outros, pelos princípios da precaução, prevenção, participação, informação e ubiquidade, que não são observados na seara trabalhista, cabendo ratificar que o meio ambiente do trabalho é espécie do gênero meio ambiente por expressa disposição constitucional (art. 200, VIII).

Haveria enorme contribuição caso os principais princípios do Direito Ambiental fossem aplicados à seara trabalhista, pois, poderiam decerto contribuir sobremaneira para a busca de alteração da cultura reparatória ainda vigente no país.

O princípio da precaução consta da Declaração sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, aprovada pela Conferência das Nações Unidas¹⁶, em junho de 1992 no Rio de Janeiro, que dispõe: *“Princípio 15- De modo a proteger o meio ambiente, o princípio da precaução deve ser amplamente observado pelos Estados, de acordo com suas capacidades. Quando houver ameaça de danos sérios ou irreversíveis, a ausência de absoluta certeza científica não deve ser utilizada como razão para postergar medidas eficazes e economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental.”*

Assim, a ausência de pleno conhecimento sobre os riscos envolvendo a prestação de serviços não justifica a inércia na adoção de medidas que visem a reduzir ou até mesmo eliminar a circunstância gravosa.

O princípio da prevenção, diferentemente, pressupõe o conhecimento prévio do risco, e informa a adoção de medidas que impeçam a concretização de infortúnios ou lesões.

Enquadram-se também na mudança de perspectiva os princípios da participação e da informação. O primeiro assegura a cooperação, em nível apropriado, de todos os interessados na melhoria das condições ambientais, bem como a oportunidade dos envolvidos participarem em processos de tomadas de decisões. Na seara laboral, a participação dos trabalhadores e de suas entidades representativas, os sindicatos, contribuiria para a criação de uma cultura de prevenção, com o fortalecimento dos órgãos já previstos em lei, como a comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA) e o SESMT (serviço especializado em engenharia de segurança e em medicina do trabalho).

¹⁶ Organização das Nações Unidas. ONU. **Conferência Rio 92**. Disponível em <<https://digitallibrary.un.org/>> Acesso em 17 set. 2018.



Por outro lado, o princípio da informação preconiza a ciência das condições ambientais, inclusive sobre materiais e atividades perigosas nas comunidades que estão inseridos, conforme consta no princípio 10 da Conferência das Nações Unidas, Rio 92. Com a intensa participação da comunidade de trabalhadores por meio de sua associação profissional e por intermédio dos órgãos internos de prevenção, as informações sobre riscos circulariam de maneira mais adequada e teriam a sua decisiva participação. Os destinatários das informações também teriam participação na sua divulgação, o que aumentaria o grau de conscientização.

Assim, a adoção dos princípios informadores da seara ambiental, mormente medidas preventivas e informações adequadas sobre as potencialidades nocivas presentes no ambiente de trabalho é providência capaz de atenuar os infortúnios que assolam os trabalhadores, além de atingir a respectiva família e toda a sociedade.

Como já destacado, embora medidas possam ser apresentadas, até o presente estágio o que se verifica é a prevalência de soluções monetárias e reparatórias, pelo legislador e pelos atores sociais envolvidos. Não raro os próprios empregados optam pela permanente exposição aos agentes nocivos à saúde, capaz de majorar os seus rendimentos, através da percepção dos adicionais. Deixam de priorizar a saúde e a segurança e chancelam a política compensatória, sem perceber que estão avalizando a degradação de suas condições físicas e psicológicas.

Medidas preventivas singelas, caso tomadas, poderiam contribuir para um clima preservacionista, e por certo encontrariam adesão dos empregadores, como a fiscalização da prestação de serviços e o prévio treinamento da mão de obra, porém, em razão da cultura reparatória instalada, dificilmente são aplicadas. O desconhecimento e a inadequação das orientações são fatores que militam contra a adoção de boas práticas.

Some-se que os custos com o pagamento de indenizações, decorrentes dos acidentes de trabalho típicos ou doenças ocupacionais oneram de forma significativa as empresas, chegando, em alguns casos, a comprometer a própria viabilidade da continuação das atividades, pois o montante condenatório não se assemelha ao valor pago a título de remuneração mensal para o empregado vítima de sinistro laboral. Em caso de morte ou invalidez, o total das indenizações, baseadas também na expectativa de vida, pode chegar a cifras consideráveis.

A questão da melhoria do meio ambiente do trabalho, portanto, é fator que deve ser levado em consideração sob o próprio aspecto econômico-empresarial, sem contar que é central



para que os comandos constitucionais possam ser efetivados. O sucesso do projeto político de um país depende da efetividade normativa no mundo dos fatos, sem o que se torna uma carta de intenções, uma mera simbologia.

Sem dúvidas, não se pode falar em trabalho decente, centralidade humana e preservação da dignidade, fundamento constitucional que deve reger toda a vida em sociedade, quando as condições de trabalho apresentam-se como uma armadilha para a perda da saúde e até mesmo do bem maior, a vida.

A lógica adequada é exatamente inversa. O trabalho é fonte de vida e mecanismo eficaz de inserção social e redução das desigualdades sociais e, portanto, o meio ambiente que envolve a prestação de serviços deve propiciar todas as condições para o exercício das aptidões pessoais e preservação da saúde fisiopsíquica, de modo a materializar o comando constitucional de redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXIII).

3.1. A reforma trabalhista e a tutela do meio ambiente do trabalho

A Lei n. 13.467/2017 não alterou o viés patrimonialista da legislação anterior sobre meio ambiente do trabalho; ao contrário, além de mantê-lo, reduziu significativamente o montante reparatório pela exposição ao risco.

Com inspiração clara na reforma trabalhista da Espanha de 2012, é fácil reconhecer as semelhanças das disposições reformistas com aquelas constantes da legislação estrangeira no *Real Decreto-ley 3/2012*¹⁷.

A essência das reformas é a flexibilidade dos direitos trabalhistas, considerados, por diversos setores do empresariado e por parte significativa de membros do governo, um entrave à retomada do crescimento econômico. No caso espanhol, após seis anos das alterações na legislação trabalhista, alguns dados do Instituto Nacional de Estatística da Espanha apontam para certo crescimento da oferta de empregos, tendo a taxa de desemprego caído de 22,5% para 16,7%, porém acompanhada de sensível diminuição do poder aquisitivo dos trabalhadores:

¹⁷ ESPANHA. Artigo Real Decreto-ley n. 3/2012. Disponível em: <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-2076>. Acesso em: 16 de setembro de 2018.



queda de 788 Euros nos salários desde 2012¹⁸.

O aumento dos postos de trabalhos ocorreu, mas são mais precários, pois boa parte refere-se à modalidade de contrato temporário. Assim, há facilidade para contratar e demitir, bem como reduzir salários e jornadas, permissões estas expressas no texto da reforma espanhola, conforme mostra o Fundo Monetário Internacional (FMI)¹⁹.

No Brasil, os primeiros dados, apontam que não foram alcançadas as melhorias prometidas. Em sentido oposto, indicam o aumento de 1,3% de desempregados a mais que o último trimestre do ano de 2017, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)²⁰, ou seja, 1,5 milhão a mais de desempregados no país, o que inclusive levou que as previsões do Produto Interno Bruto (PIB) fossem modificadas para menor.

Feitas essas considerações preliminares, não é difícil imaginar que a reforma de 2017, em vários aspectos, não beneficiou os empregados e privilegiou os interesses dos empregadores. A constatação de tal assertiva pode ser revelada em exemplos variados, como a supressão das horas *in itinere*, a não incorporação da gratificação de função ao salário, independentemente do tempo de exercício da respectiva função, contrariando entendimento jurisprudencial pacificado em sentido contrário (Súmula 372, do C.TST) e a atribuição de caráter indenizatório ao pagamento pela supressão dos intervalos legais.

Como já mencionamos, a reforma de 2017, que alterou substancialmente o regramento de vários institutos jurídicos trabalhistas, não inovou na normatização do meio ambiente do trabalho. O caráter reparatório permaneceu e, até certo ponto, ganhou mais destaque, com a manifesta redução de indenizações.

A redação do art. 223 § 1º, da CLT, fixou que julgado procedente o pedido de indenização por dano extrapatrimonial, o juízo arbitraré o valor a ser pago ao ofendido, obedecendo aos parâmetros informados nos incisos seguintes, variando em três, cinco, vinte ou cinquenta vezes o último salário contratual, a depender da classificação da ofensa,

¹⁸ESPAÑA. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Disponível em: <<http://www.ine.es/consul/serie.do?s=166-307483&L>>. Acesso em: 16 de setembro de 2018.

¹⁹ESTADOS UNIDOS. FUNDO MONETÁRIO INTERNACIONAL. Base de dados. Disponível em: <<http://www.imf.org/en/news/articles/2015/09/28/04/54/tr081415>>. Acesso em: 16 de setembro de 2018.

²⁰BRASIL.IBGE. Disponível em <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/19759-desemprego-recua-em-dezembro-mas-taxa-media-do-ano-e-a-maior-desde-2012>> Acesso em: 16 set. 2018.



respectivamente, em leve, média, grave ou gravíssima. Registre-se que a Medida Provisória (MP) n. 808/2017 retirava o salário contratual como elemento indexador das indenizações, fixando o teto dos benefícios pagos pelo INSS como fator a ser observado. Ocorre que a referida Medida Provisória perdeu validade em 23/04/2018, de modo que os termos da antiga redação da Lei n. 13.467/2017 voltaram a valer em sua íntegra.

Se antes cabia ao julgador, a partir das peculiaridades de cada caso concreto, fixar o montante indenizatório, doravante o valor está tabelado por expressa disposição legal, ou seja, o preço pelo infortúnio agora é fixo, reforçando mais ainda o viés patrimonialista.

A condição da gestante/lactante também é outro aspecto que deve ser ressaltado com o advento da reforma, pois permite o trabalho da gestante em atividades insalubres em graus mínimo e médio, salvo atestado médico recomendando seu afastamento. Permite, ainda, o trabalho da lactante em atividades insalubres em grau mínimo (art. 394-A, II e III, da CLT), salvo atestado médico recomendando seu afastamento. A MP 808/2017 alterou essas disposições, mas, com o encerramento de sua vigência em 23/04/2018, os termos da antiga redação da Lei 13.467/2017 voltaram a valer em sua íntegra.

Referidos dispositivos estão na contramão do princípio da proteção integral à maternidade, ao trabalho da mulher e do direito à redução dos riscos no ambiente do trabalho.

Não bastasse, a reforma trabalhista ainda permitiu que, por intermédio de negociação coletiva, os sindicatos possam definir os graus de riscos das atividades insalubres (art. 611-A, XII, da CLT), o que deixa ao sabor dos interesses privados uma questão que tem caráter eminentemente público e técnico, pois o enquadramento da insalubridade permite aposentadoria especial e é escalonado de acordo com critérios científicos a partir do potencial danoso da exposição.

A reforma trabalhista, dessa forma, nas pontuais alterações que produziu, causou enorme prejuízo aos princípios de prevenção e da necessidade de redução dos riscos no ambiente de trabalho.

No capítulo V, da CLT, que trata da segurança e medicina no trabalho, em suas dezesseis seções, não houve, porém, uma única alteração efetuada pela Lei n.13.467/2017. Esse dado revela que as normas diretas relativas ao meio ambiente de trabalho não foram objeto de atenção pelo legislador reformador, permanecendo inalteradas as orientações voltadas a



quantificar e precificar os riscos.

A aparente omissão poderia indicar que, na seara ambiental trabalhista não há necessidades de adequação a modificações sociais e tecnológicas ocorridas desde 1943, quando da entrada em vigor da CLT ou desde 1977, quando muitas das medidas relacionadas à saúde e à segurança do trabalho foram introduzidas pela Lei n. 6514.

Nem de longe poder-se-ia comungar com essa hipótese, quando já demonstrado que inúmeras são as ocorrências de infortúnios relacionados ao meio ambiente do trabalho, a exemplo do elevado número de registros de acidentes de trabalho a cada minuto no país.

Ademais, as próprias mudanças nas relações de trabalho, verificadas pelos avanços tecnológicos e sociais, têm ligação direta com o meio ambiente laborativo, sendo incoerente que a adequação legislativa apenas se fizesse necessária em alguns aspectos da relação de trabalho e em outros não, como nas normas referentes à saúde e à segurança do trabalho.

Na verdade, a necessidade de modernização das normas relativas ao meio ambiente de trabalho remonta a tempos antigos, mormente pela imposição de obediência aos preceitos constantes nos instrumentos internacionais dos quais o Brasil é signatário, e pela própria centralidade na pessoa humana, anunciada desde 1988 com a publicação da Constituição.

A prevenção aos infortúnios, com a mudança de paradigma no tratamento das matérias atinentes ao meio ambiente laboral, rejeitando, tanto quanto possível, a venda da saúde dos trabalhadores, embora pareça onerosa ou trabalhosa, é medida indissociável para o cumprimento dos preceitos constitucionais e para a vedação do uso do outro como mero instrumento, o que ocorre quando se atribui um preço à sua integridade física e psíquica.

Além de consentâneas com as alterações vivenciadas pela sociedade, a mudança de visão para a priorização de medidas que evitem a exposição aos riscos e preservem a saúde e vida dos trabalhadores fita os olhos no futuro do trabalho humano.

4. CONCLUSÃO

Não há dúvidas, como afirmamos no início deste texto, que o futuro do trabalho humano tem de ser pensado a partir das transformações que o processo produtivo — e a própria vida das pessoas — sofre com a novas tecnologias. Ignorar esse impacto é fechar os olhos para o próprio desenvolvimento humano.



Isso não significa, todavia, olvidar que essas transformações devem ser conjugadas com as necessidades básicas dos trabalhadores, reconhecidas e normatizadas, tanto no plano internacional como no plano interno, dentro do que a OIT convencionou chamar de trabalho decente, expressão hoje largamente utilizada, mas que, como também visto, fica mais completa, em termos de reconhecimento de direitos, quando se considera, no âmbito internacional, outros instrumentos normativos internacionais, como o PIDESC, da ONU.

No plano interno, no caso do Brasil, os direitos que compõem o trabalho decente estão mais bem definidos, primeiro na Constituição da República, e, depois, na legislação ordinária, sendo o país exemplo, no aspecto normativo — com exceção da falta de liberdade sindical, por conta do modelo ultrapassado de relações coletivas de trabalho que adotamos —, embora não no aspecto fático, pelas constantes violações aos direitos básicos dos trabalhadores que ainda encontramos em alguns aspectos, como com o trabalho escravo, com o trabalho infantil e com a precarização do trabalho, entre outros.

Esse é um fenômeno mundial, devemos ressaltar. Conforme informações da OIT, de três anos atrás, temos: um mundo com 200 milhões de desempregados, e por isso com claras dificuldades de manter a sua subsistência, com a Organização estimando que será preciso criar, até 2030, 600 milhões de empregos, somente para voltar ao nível de ocupação de antes da crise de 2008; a situação de morte de 2,3 milhões de pessoas por ano em razão do trabalho, o que mostra a precária situação do meio ambiente do trabalho, objeto deste estudo; 21 milhões de pessoas em situação de trabalho forçado, em ofensa clara à liberdade no trabalho; 168 milhões de crianças trabalhando²¹, entre outros problemas.

Não se trata, todavia, de somente apresentar preocupação em conviver com dois mundos distintos: um antigo, em que há graves violações que precisam ser eliminadas, e um moderno, das novas tecnologias, e que exige nova regulamentação.

Não, é preciso também que, nesse mundo moderno, o trabalho decente também seja objeto de atenção, pois, a mudança nos processos de produção não exige somente seu reconhecimento e regulação; exige também que isso ocorra respeitando um patamar mínimo de proteção.



No caso brasileiro, e especificamente em relação ao meio ambiente do trabalho, isso não foi considerado. De fato, a reforma trabalhista, que tinha como um de seus motes a modernização das relações de trabalho, como vimos, além de não modificar a forma como o MAT é tratado no Brasil, com um viés em que a prevenção não tem o maior destaque, ainda produziu pontos de retrocesso.

Isso é preocupante. Qualquer que seja o trabalho desenvolvido, umas das preocupações primordiais é com a saúde, com a segurança e com condições de conforto e higiene. Assim, o meio ambiente do trabalho equilibrado é elemento indispensável para que se possa pensar no futuro do trabalho, devendo estar na pauta de qualquer discussão a respeito, especialmente no Brasil, que convive com as piores formas de exploração do trabalho humano, em determinados aspectos, ao mesmo tempo em que ainda não equacionou uma nova regulação com a proteção mínima que deve ser mantida.

Belém – PA, 12 de agosto de 2019

²¹ Organização Internacional do Trabalho – OIT. *Memoria del Director General – Informe I: La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo, 104.^a reunión, 2015. 1 ed. Ginebra – Suiza: Oficina Internacional del Trabajo, 2015. p. 5, 10-11.