

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO PARANÁ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO ECONÔMICO E SOCIAL**

ADRIANA DE FÁTIMA PILATTI FERREIRA CAMPAGNOLI

**A NECESSIDADE DE MODIFICAÇÃO DA POLÍTICA DE MONETIZAÇÃO DO
RISCO: UMA PROPOSTA A PARTIR DE CONCEITOS DA ANÁLISE ECONÔMICA
DO DIREITO E DO DIREITO COMPARADO**

**CURITIBA - PR
2016**

ADRIANA DE FÁTIMA PILATTI FERREIRA CAMPAGNOLI

**A NECESSIDADE DE MODIFICAÇÃO DA POLÍTICA DE MONETIZAÇÃO DO
RISCO: UMA PROPOSTA A PARTIR DE CONCEITOS DA ANÁLISE ECONÔMICA
DO DIREITO E DO DIREITO COMPARADO**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em
Direito Econômico e Social da Pontifícia Universidade
Católica do Paraná, como requisito parcial à obtenção do
grau de Doutor em Direito.

Orientador: Professor Pós-Doutor Marco Antônio César
Villatore

Coorientadora: Professora Doutora Silvana Souza Netto
Mandalozzo

**CURITIBA - PR
2016**

Dados da Catalogação na Publicação
Pontifícia Universidade Católica do Paraná
Sistema Integrado de Bibliotecas – SIBI/PUCPR
Biblioteca Central

C186n
2016

Campagnoli, Adriana de Fátima Pilatti Ferreira

A necessidade de modificação da política de monetização do risco : uma proposta a partir de conceitos da análise econômica do direito e do direito comparado / Adriana de Fátima Pilatti Ferreira Campagnoli ; orientador: Marco Antônio César Villatore ; coorientadora: Silvana Souza Netto Mandalozzo. – 2016.

230 f. ; 30 cm

Tese (doutorado) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2016

Bibliografia: f. 212-230

1. Direito do trabalho. 2. Higiene do trabalho. 3. Ambiente de trabalho. I. Villatore, Marco Antônio César. II. Mandalozzo, Silvana Souza Netto. III. Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Programa de Pós-Graduação em Direito. IV. Título.

Dóris 3. ed. – 342.16



Pontifícia Universidade Católica do Paraná
Escola de Direito

PUCPR

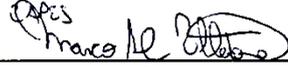
GRUPO MAR

**ATA Nº053 DA DEFESA DE TESE DO DOUTORADO EM DIREITO
ALUNA ADRIANA DE FÁTIMA PILATTI FERREIRA
CAMPAGNOLI**

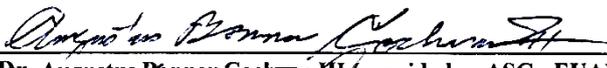
Aos doze dias do mês de dezembro do ano de dois mil e dezesseis, às 09:00 horas, realizou-se no Salão Nobre do da Escola de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, localizada à Rua Imaculada Conceição, 1155, nesta Capital, a sessão pública de defesa da Tese da doutoranda **ADRIANA DE FÁTIMA PILATTI FERREIRA CAMPAGNOLI**, intitulada **“UMA (RE)LEITURA DE ATIVIDADES INSALUBRES, COM ALTERNATIVA PARA A MODIFICAÇÃO DA POLÍTICA DE MONETIZAÇÃO DO RISCO ADOTADA NO BRASIL”**. Área de Concentração **“Direito Econômico e Socioambiental”**. Mestre em Direito pela PUCPR. Ano de ingresso 1º semestre de 2013, a doutoranda cumpriu todos os requisitos exigidos para obtenção do título de Doutora em Direito, segundo os registros constantes nos arquivos da Secretaria de Processamento de Dissertações e Teses da Pró-Reitoria de Pós-Graduação. Os trabalhos foram instalados pelo professor **MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE**, Doutor em Direito pela Università di Roma – La Sapienza, orientador e Presidente da Banca Examinadora, que foi constituída pelos seguintes professores: **AUGUSTUS BONNER COCHRAN III**, Doutor em Direito pela Universidade Carolina do Norte; **GILBERTO STURMER**, Doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina, integrante do Programa de Pós-Graduação em Direito da PUC/RS; **LUIZ EDUARDO GUNTHER**, Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná, integrante do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNICURITIBA; **DANIELLE ANNE PAMPLONA**, Doutora em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina, integrante do Programa de Pós-Graduação em Direito da PUCPR; Procedeu-se a exposição do trabalho, seguida de sua arguição pública e defesa. Encerrada a fase, os examinadores expediram o parecer final sobre a tese, que nos termos do Artigo 57 e seguintes, foi considerada: **APROVADA, com INDICAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO, RECOMENDADA PARA CONCESSÃO**

Para o prêmio CAPES

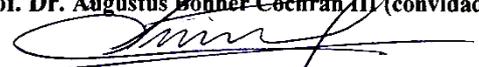
Assinatura


Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore (orientador)

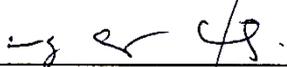
Assinatura


Prof. Dr. Augustus Bonner Cochran III (convidado - ASC - EUA)

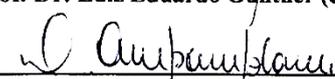
Assinatura


Prof. Dr. Gilberto Stürmer (convidado – PUC/RS)

Assinatura

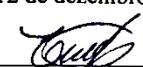

Prof. Dr. Luiz Eduardo Gunther (convidado - UNICURITIBA)

Assinatura


Profa. Dra. Danielle Ann Pamplona (membro – PPGD)

Proclamado o resultado, o Presidente da Banca Examinadora encerrou os trabalhos, e para constar eu Eva de Fátima Curelo, confiro e assino a presente ata juntamente com os membros da Banca Examinadora.

Curitiba, 12 de dezembro de 2016.


Eva de Fátima Curelo

AGRADECIMENTOS

Apesar de a presente tese ter uma autoria única, a sua concretização é resultado do esforço de diversas pessoas. Mesmo correndo o risco evidente de deixar de mencionar alguém, gostaria de agradecer inicialmente aos meus colegas da Universidade Estadual de Ponta Grossa, que assumiram as minhas atribuições de docência quando do meu afastamento para a conclusão do curso. Também a todos os integrantes do PPGD, em especial a Eva Curelo e Daiane Küster, pessoas atenciosas e que sempre se mostraram dispostas a resolver todas as dúvidas suscitadas; a minha amiga Nádia Regina de Carvalho Mikos, que dividiu tantos momentos de alegria e sofrimento ao meu lado, pessoa por quem nutro um carinho especial e eterno; à Priscila Lini e ao Luiz Alberto Pereira Ribeiro, com quem compartilhei dicas, angústias e felicidades, amigos que farão parte da minha história para sempre. Um agradecimento especial à Mariantonieta Pailo Ferraz, que me acompanhou nos estudos na Argentina, à Jeaneth Nunes, pelo “empurrão” no momento da inscrição para a seleção do curso, e à amiga Cláudia Gomes Fonseca, quem o destino se encarregou de proporcionar um reencontro após longos anos, quando da revisão desse trabalho.

Contudo, nada seria possível sem a dedicação e o apoio do meu orientador, Prof. Marco Antônio César Villatore, com quem adquiri lições preciosas sobre ser um pesquisador em Direito do Trabalho, e da minha coorientadora, Profa. Silvana Souza Netto Mandalozzo, que esteve presente na minha caminhada acadêmica, desde a graduação, passando pelo mestrado e seguindo no doutorado, pessoa de destacada sabedoria, amizade e paciência, que sempre me incentivou e com quem contraí uma dívida impagável.

Aos professores que compuseram a banca, indicados no termo de aprovação, Prof^ª Dra. Danielle Anne Pamplona, Prof. Dr. Luiz Eduardo Gunther, Prof. Pós-Doutor Gilberto Stürmer e Prof. Pós-Doutor Augustus B. Cochran III, agradeço pela leitura atenta e comentários precisos.

A minha família também foi fundamental. Agradeço aos meus pais Wilson e Ceci, aos meus sogros Ciro e Thelma e, especialmente, ao meu esposo Ciro Alexandre e aos meus filhos João Victor, Leonardo e Luíza, que sempre estiveram ao meu lado nessa trajetória e suportaram diversas dificuldades, inclusive a minha ausência.

Um agradecimento especial a Deus, pela vida, pela família e pela oportunidade de ter concluído esta jornada. Sem a Sua benção, nada disso teria se concretizado.

Dedico este trabalho aos meus filhos João Victor,
Leonardo e Luíza, pelo apoio e amor incondicional.

Compreendi, então, que a vida não é uma sonata que, para realizar a sua beleza, tem que ser tocada até o fim. Dei-me conta, ao contrário, que a vida é um álbum de minissonatas. Cada momento de beleza vivido e amado, por efêmero que seja, é uma experiência completa que está destinada à eternidade. Um único momento de beleza e amor justifica a vida inteira...

Rubem Alves

RESUMO

A presente tese centrou-se no meio ambiente do trabalho, analisando criticamente o labor prestado em condições insalubres e a política de monetização do risco adotada no Brasil. Essa tarefa pautou-se na pesquisa qualitativa, através do método hermenêutico-dialético. O estudo partiu de uma abordagem da relação trabalho, saúde e doença, utilizando-se como referencial a perspectiva dejouriana do processo saúde-doença dos grupos humanos na organização do trabalho, norteadas pelos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. A concretização se deu através da análise de normas constitucionais que implementam a tutela da saúde e segurança do trabalhador e asseguram o direito a um meio ambiente de trabalho equilibrado; de normas infraconstitucionais, em que se citou a delegação normativa conferida ao Poder Executivo e, no âmbito internacional, se fez menção às Convenções nº 148, nº 155, nº 161, nº 167 e nº 187 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e ao processo de internalização destas pelo direito nacional. Em seguida, passou-se à análise da preocupação com o bem-estar dos trabalhadores e o estabelecimento da eficácia no ambiente organizacional, conceituando-se o meio ambiente do trabalho e apontando os riscos que podem nele estar presentes, tidos como ameaças à saúde e integridade do trabalhador, com um recorte para os agentes químicos, físicos e biológicos e a política de monetização do risco adotada no Brasil. A partir de conceitos da Análise Econômica do Direito, demonstrou-se a importância da consideração do risco ocupacional para o processo de análise de custos de transação no espaço corporativo e, por conseguinte, da maior possibilidade de geração de renda e riqueza quando se promove um entorno de atividades econômicas mais eficientes. Após, buscou-se um modelo normativo que adotasse medidas alternativas à monetização do risco, tendo sido feita a opção pelo Direito Argentino, que prima pela prevenção. Com isso e a partir da análise de sistemas de gestão e programas de melhorias das práticas de trabalho já existentes no Brasil, entabulou-se uma proposta de alteração normativa no sistema brasileiro, de modo que se tenha a prevenção como primeira obrigação do empregador. Através de tal, demonstrou-se que é possível a superação da política de monetização do risco, através do aperfeiçoamento dos aludidos sistemas e programas e da adoção de medidas que eliminem o risco, como primeira alternativa. Somente na impossibilidade de serem tomados os aludidos procedimentos, se faria a opção pela neutralização dos agentes, aliada à redução da jornada de trabalho, como meio de minorar a exposição do trabalhador ao risco e preservar a sua saúde. Tais condutas impactariam na redução dos custos sociais suportados pelos atores da relação de emprego, pelo Estado e toda a sociedade, estando assim justificada a pertinência à linha de pesquisa Direitos Sociais, Globalização e Desenvolvimento, do Programa de Pós-Graduação da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, na garantia de direitos fundamentais sociais e as implicações no sistema econômico.

Palavras-chave: Meio ambiente do trabalho. Insalubridade. Monetização do risco. Custo social. Prevenção.

ABSTRACT

This thesis focused on the working environment and carried out a critical analysis of labor performed in insalubrity conditions and the monetization risk policy adopted in Brazil. The analysis was based on the qualitative research approach through the hermeneutic-dialectic method. The study started after the analysis of the relationship among work, health and disease, using a Dejourian perspective of health and disease in the process of work organization in human groups, guided by the constitutional principles of human dignity and social value of labor. The study included the analysis of constitutional rules that guide workers' health and safety measures and ensure the right to a balanced working environment, which include infra-constitutional norms. In addition to this, the delegated normative power granted to the Executive Branch and, in the international sphere, the study mentioned Conventions No. 148, 155, 161, 167 and 187 from the International Labor Organization (ILO) and, the internalization process of these documents by the national law were analyzed. Next, an analysis concerning the well-being of workers and the establishment of the effectiveness in the organizational environment was carried out; the working environment was conceptualized and the risks that are seen as threats to worker's health and integrity, in particular chemical, physical and biological agents and the monetization risk policy adopted in Brazil were pointed out. Based on the concepts of the Economic Analysis of Law, the study demonstrated the importance of considering the occupational risk for the transaction cost analysis process in the corporate space, and therefore, the increased possibility to generate income and wealth when it promotes a more efficient environment for economic activities. After this, the study aimed at selecting a normative model that adopted alternative measures to the monetization of risk; the choice was for the Argentine law that privileges prevention. Based on this and on the analysis of the management system and the improvement programs that exist in Brazil, it was proposed a change in the Brazilian system, so that prevention is understood as the first obligation of the employer. Through this, it was demonstrated that is possible to overcome monetization risk policy, by improving the systems and programs mentioned and by adopting measures that eliminate the risk, as a first alternative. If it were impossible to take the aforementioned procedures, it would be necessary to neutralize the agents, along with the reduction in working hours as a means to reduce workers' exposure to risk and preserve their health. Such actions would affect the reduction of social costs supported by the actors of the employment relationship, the State and society, thus being justified the relevance to the search line Social Rights, Globalization and Development, of the Pos-Graduate Program of the Catholic University of Paraná, in ensuring fundamental social rights and the implications in the economic system.

Keywords: Working Environment. Insalubrity. Monetization of risk. Social cost. Prevention.

RESUMEN

La presente tesis se centró en el medio ambiente de trabajo, analizando críticamente el labor prestado en condiciones insalubres y la política de monetización del riesgo adoptada en Brasil. Esa tarea se pautó en la pesquisa cualitativa, a través del método hermenéutico-dialéctico. El estudio partió de un abordaje de la relación trabajo, salud y enfermedad, utilizándose como referencial la perspectiva dejouriana del proceso salud-enfermedad de los grupos humanos en la organización del trabajo, norteada por los principios constitucionales de la dignidad de la persona humana y del valor social del trabajo. La concretización se dio a través del análisis de normas constitucionales que implementan la tutela de la salud y seguridad del trabajador y aseguran el derecho a un medio ambiente de trabajo equilibrado; de normas infraconstitucionales, en que se citó la delegación normativa conferida al Poder Ejecutivo y, en el ámbito internacional, se hizo mención a las Convenciones n° 148, n° 155, n° 161, n° 167 y n° 187 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y al proceso de internalización de estas por el derecho nacional. Enseguida, se pasó al análisis de la preocupación con el bien-estar de los trabajadores y el establecimiento de la eficacia en el ambiente organizacional, conceptuándose el medio ambiente de trabajo y apuntando los riesgos que pueden estar presentes, visto como amenazas a la salud e integridad del trabajador, con un recorte para los agentes químicos, físicos y biológicos y la política de monetización del riesgo adoptada en Brasil. A partir de conceptos de Análisis Económico del Derecho, se demostró la importancia de la consideración del riesgo ocupacional para el proceso de análisis de costos de transacción en el espacio corporativo y, consecuentemente, de la mayor posibilidad de generación de renta y riqueza cuando se promueve un entorno de actividades económicas más eficientes. Después, se buscó un modelo normativo que adoptase medidas alternativas a la monetización de riesgo, ha sido hecha la opción por el Derecho Argentino, que prima por la prevención. Con eso y a partir del análisis de sistemas de gestión y programas de mejorías de las prácticas de trabajo ya existentes en Brasil, se entabló una propuesta de alteración normativa en el sistema brasileño, de modo que se tenga la prevención como primera obligación del empleador. A través de tal, se demostró que es posible la superación de la política de monetización del riesgo, a través del perfeccionamiento de los aludidos sistemas y programas y de la adopción de medidas que eliminen el riesgo, como primera alternativa. Solamente en la imposibilidad de tomarse los aludidos procedimientos, se podría hacer la opción por la neutralización de los agentes, aliada a la reducción de la jornada laboral, como medio de minorar la exposición del trabajador al riesgo y preservar su salud. Tales conductas impactarían en la reducción de los costos sociales soportados por los actores de la relación de empleo, por el Estado y toda la sociedad, por lo tanto, se justifica la relevancia de la línea de investigación de Derechos Sociales, Globalización y Desarrollo, del Programa de Estudios de Posgrado de la Universidad Católica de Paraná, en la garantía de los derechos sociales fundamentales y las implicaciones en el sistema económico.

Palabras-llave: Medio ambiente de trabajo. Insalubridad. Monetización de riesgo. Costo social. Prevención.

RÉSUMÉ

La présente thèse s'est centrée sur l'ambiance de travail, en analysant d'un oeil critique le labeur effectué dans des conditions insalubres et la politique de monétisation du risque adoptée au Brésil. Cet objectif a été réglé dans la recherche qualitative, à travers la méthode herméneutique dialectique. L'étude a démarrée d'un approche de la relation travail, santé, maladie, en utilisant comme référence la perspective dejourienne du processus santé-maladie des groupes humains dans l'organisation du travail, guidée par les principes constitutionnels de la dignité de la personne humaine et de la valeur sociale du travail. La mise en oeuvre s'est donnée à travers l'analyse de normes constitutionnelles qui mettent en application la tutelle de la santé et sécurité du travailleur et assurent le droit à un environnement de travail équilibré; de normes infra-constitutionnelles, dans lesquelles a été cité la délégation normative accordée au Pouvoir Exécutif et, dans le cadre international, il a été fait référence aux Conventions n° 148, 155, n° 161, n° 167 et n° 187 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et au processus de l'internalisation de celles-ci par le droit national. Ensuite, il a été passé à l'analyse de la préoccupation avec le bien-être des travailleurs et l'accord de l'efficacité dans l'environnement organisationnel, en conceptualisant l'environnement du travail et en montrant les risques qui peuvent en celui-ci être présents, considérés comme menaces à la santé et à l'intégrité du travailleur, comme une coupure pour les agents chimiques, physiques et biologiques et la politique de monétisation du risque adoptée au Brésil. À partir de concepts de l'Analyse Économique du Droit, il a été démontré l'importance de la considération du risque occupationnel pour le processus de l'analyse de coûts de transition dans l'espace corporatif et, par conséquent, de la plus grande possibilité de génération de revenus et richesse lorsque favorise un environnement d'activités économiques plus efficaces. Après il a été cherché un modèle normatif qui adoptait des mesures alternatives à la monétisation du risque, ayant été fait le choix par le Droit Argentin, qui priorise par la prévention. Avec cela et à partir de l'analyse de système de gestions et programmes d'amélioration des pratiques de travail déjà existantes au Brésil, il a été établie une proposition d'altération normative dans le système brésilien, de sorte que l'on ait la prévention comme la première obligation de l'employeur. Grâce à cela, il a été démontré qui est possible le dépassement de la politique de monétisation du risque, à travers du perfectionnement des systèmes et programmes d'adoption de mesures citées qui éliminent le risque comme première alternative. Seulement dans l'impossibilité d'être prise les processus cités, se ferait l'option par la neutralisation des agents liés à la réduction de la journée de travail, comme moyen d'atténuer l'exposition du travailleur au risque et préserver sa santé. Telles pratiques auraient un impact dans la réduction des coûts sociaux pris en charge par les acteurs de la relation d'emploi, par l'État et toute la société étant ainsi justifiée la pertinence à la ligne de recherche Droits Sociaux, Globalisation et Développement, du Programme de Pós-Graduation de la Pontifícia Universidade Católica do Paraná, dans la garantie de droits fondamentaux sociaux et les implications dans le système économique.

Mots clés: Environnement de travail. Insalubrité. Monétisation de risque. Coût social. Prévention.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|----------------|--|
| ASO | Atestado de Saúde Ocupacional |
| CAI | Certificado de Aprovação de Instalações |
| CAT | Comunicação de Acidente de Trabalho |
| CC | Código Civil |
| CFT | Consejo Federal del Trabajo |
| CGT | Confederación General del Trabajo de la Republica Argentina |
| CID 10 | Classificação Internacional de Doenças 10ª edição |
| CIPA | Comissão Interna de Prevenção de Acidentes |
| CLT | Consolidação das Leis do Trabalho |
| CN | Constitución Nacional de 1853 |
| CNAE | Classificação Nacional de Atividades Econômicas |
| CNEN | Comissão Nacional de Energia Nuclear |
| CNIS | Cadastro Nacional de Informações Sociais |
| CNPS | Conselho Nacional de Previdência Social |
| CPC | Código de Processo Civil |
| CRFB | Constituição da República Federativa do Brasil |
| CRST Estaduais | Centros Estaduais de Referência em Saúde do Trabalhador |
| CRST Regionais | Centros Regionais de Referência em Saúde do Trabalhador |
| CRST | Centros de Referência em Saúde do Trabalhador |
| CSJN | Corte Suprema de Justiça Nacional |
| CTA | Central de Trabajadores Argentinos |
| CTPP | Comissão Tripartite Paritária Permanente |
| DATAPREV | Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência |
| DIEESE | Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos |
| DSST | Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho |
| EPC | Equipamento de Proteção Coletiva |
| EPI | Equipamento de Proteção Individual |
| FAP | Fator Acidentário de Prevenção |
| FAT | Fundo de Amparo ao Trabalhador |
| FGTS | Fundo de Garantia por Tempo de Serviço |
| GM | Gabinete do Ministro |
| INMETRO | Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia |
| INPS | Instituto Nacional de Previdência Social |
| INSS | Instituto Nacional do Seguro Social |
| ISO | International Organization for Standardization |
| LCT | Ley de Contrato de Trabajo |
| LRT | Ley de Riesgos del Trabajo |
| MERCOSUL | Mercado Comum do Sul |
| MPAS | Ministério da Previdência e Assistência Social |
| MPS | Ministério da Previdência Social |
| MS | Ministério da Saúde |
| MS/GM | Ministério da Saúde – Gabinete do Ministro |
| MT | Ministério do Trabalho |
| MTE | Ministério do Trabalho e Emprego |
| MTESS | Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social |
| MTPS | Ministério do Trabalho e da Previdência Social |
| NBR | Norma Brasileira |

| | |
|-----------|--|
| NR | Normas Regulamentadoras |
| NRR | Normas Regulamentadoras Rurais |
| NTE | Nexo Técnico Epidemiológico |
| NTEP | Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário |
| NTP | Nexo Técnico Previdenciário |
| OIT | Organização Internacional do Trabalho |
| OMS | Organização Mundial da Saúde |
| ONU | Organização das Nações Unidas |
| OPAS | Organização Panamericana de Saúde |
| PCMAT | Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção |
| PCMSO | Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional |
| PPRA | Programa de Prevenção de Riscos Ambientais |
| ProNaPre | Programa Nacional de Prevención por Rama de Actividad |
| PNTS | Programa Nacional de Trabajadores Saludables |
| RAT | Riscos Ambientais do Trabalho |
| RENAST | Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador |
| RGPS | Regime Geral da Previdência Social |
| SACC | Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas |
| SAG | Sistema de Acompanhamento de Greves |
| SAT | Seguro de Acidente de Trabalho |
| SESMT | Serviço Especializado de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho |
| SINAN-NET | Sistema de Informação de Agravos de Notificação |
| SIT | Secretaria de Inspeção do Trabalho |
| SRT | Superintendencia de Riesgos del Trabajo |
| SRTE | Superintendência Regional do Trabalho e Emprego |
| SSMT | Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho |
| SSST | Serviço de Saúde e Segurança do Trabalho |
| STF | Supremo Tribunal Federal |
| SUS | Sistema Único de Saúde |
| TST | Tribunal Superior do Trabalho |

SUMÁRIO

| | |
|--|-----|
| INTRODUÇÃO | 15 |
| CAPÍTULO 1 – APONTAMENTOS METODOLÓGICOS E CONTEXTUALIZAÇÃO DA TEMÁTICA | 22 |
| 1.1 A CENTRALIDADE DO TRABALHO | 24 |
| 1.1.1 A organização do trabalho e a concepção de Christophe Dejours | 27 |
| 1.1.2 A relação homem-trabalho na sociedade capitalista..... | 35 |
| 1.1.3 Uma análise dos princípios da dignidade humana e do valor social do trabalho ... | 41 |
| 1.2 EVOLUÇÃO NORMATIVA DO DIREITO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR | 48 |
| 1.2.1 Normas internacionais: as Convenções da OIT e a incorporação pelo direito brasileiro | 51 |
| 1.2.2 Normas Constitucionais..... | 57 |
| 1.2.3 Normas infraconstitucionais, origem e natureza jurídica das normas regulamentadoras..... | 61 |
| CAPÍTULO 2 – A RELAÇÃO ENTRE EMPREGADOS, EMPREGADORES, SAÚDE, PRODUÇÃO E AMBIENTE DE TRABALHO | 67 |
| 2.1 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO..... | 68 |
| 2.1.1 O risco ocupacional..... | 73 |
| 2.1.2 O labor em condições insalubres: análise a partir de previsões legais e da NR nº 15, do MT..... | 79 |
| 2.1.3 As consequências do trabalho em condições insalubres | 86 |
| 2.2 MONETIZAÇÃO DO RISCO: O ENFRENTAMENTO DA QUESTÃO LABORAL SOB AS PERSPECTIVAS DA RELAÇÃO DIREITO E ECONOMIA.... | 91 |
| 2.2.1 Política de monetização do risco | 94 |
| 2.2.2 A teoria dos custos de transação, lucratividade e investimento e a análise dos custos sociais como meio de contribuição para a maximização dos benefícios da atividade econômica | 101 |
| 2.2.3 A relação Direito e Economia e o meio ambiente de trabalho: análise do Fator Acidentário de Prevenção e Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário | 108 |
| CAPÍTULO 3 – MEDIDAS ADOTADAS PELO DIREITO COMPARADO | 116 |
| 3.1 O DIREITO DO TRABALHO ARGENTINO: UMA ANÁLISE DO LABOR ENQUANTO INSTRUMENTO DE SATISFAÇÃO DO TRABALHADOR..... | 119 |
| 3.1.1 Análise principiológica | 122 |
| 3.1.2 Aproximação entre institutos do Direito Laboral argentino e do Direito do Trabalho brasileiro | 128 |
| 3.1.3 O processo de formação dos tratados na Argentina e as convenções internacionais de proteção à saúde e segurança do trabalhador | 137 |
| 3.2 O ENFRENTAMENTO DO RISCO SOB A PERSPECTIVA DA PREVENÇÃO | 141 |
| 3.2.1 Evolução do direito à saúde e segurança do trabalhador e a insalubridade laboral no sistema normativo argentino | 143 |
| 3.2.2 A declaração de insalubridade no direito argentino..... | 149 |
| 3.2.3 Sistema de prevenção: as estratégias argentinas de saúde e segurança no trabalho | 155 |

| | |
|--|-----|
| CAPÍTULO 4 – INSALUBRIDADE: A PREVENÇÃO COMO SALVAGUARDA DO TRABALHADOR | 159 |
| 4.1 A HIGIENE DO TRABALHO COMO MEDIDA DE MINIMIZAÇÃO E DE ELIMINAÇÃO DA INSALUBRIDADE LABORAL | 160 |
| 4.1.1 A gestão de segurança do trabalho | 163 |
| 4.1.2 Os Programas de Melhoria das Práticas de Trabalho no Brasil e o modelo adotado no direito argentino | 167 |
| 4.1.3 A análise da inspeção prévia no Brasil e a comparação com o modelo argentino | 175 |
| 4.2 A SUPERACÃO DO SISTEMA DE MONETIZAÇÃO DO RISCO | 181 |
| 4.2.1 A proposta de um modelo substitutivo a política de monetização do risco | 182 |
| 4.2.2 O tratamento dos riscos ocupacionais decorrentes da exposição a agentes insalubres | 189 |
| 4.2.3 A sustentação do modelo substitutivo da política da monetização do risco, através da efetividade dos sistemas de gestão e programas para a melhoria das práticas de trabalho | 198 |
| CONCLUSÃO | 204 |
| REFERÊNCIAS | 212 |
| REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES | 226 |

INTRODUÇÃO

A análise do risco ocupacional decorrente da exposição de trabalhadores a agentes insalubres e a política de monetização do risco envolve a observação e a busca pela compreensão de diversos fenômenos sociais, dentre os quais se pode citar a gênese da concepção saúde-trabalho-doença e sua relação com o meio ambiente laboral; o trabalho como elemento gerador de riqueza; a interdisciplinaridade, decorrente da apropriação de conceitos da medicina do trabalho, da engenharia de segurança do trabalho, da higiene ocupacional, até se aproximar da lógica da importância da promoção da saúde, através do combate às condições ambientais laborais nocivas.

Nesse compasso, há que se considerar que, ao longo da história, aspectos relacionados à saúde, doença e trabalho sempre foram alvo de interesses, discussões e pesquisas, pois desde a Antiguidade greco-romana, o trabalho já era visto como um fator gerador e modificador das condições de viver, adoecer e morrer dos homens. Isso significa que a relação saúde-doença e trabalho depende de aspectos atinentes ao meio ambiente, à produção e ao comportamento da população.

Nessa linha, há que se considerar que os problemas que envolvem a saúde do trabalhador se avolumaram por consequência das transformações decorrentes do processo de industrialização, durante o século XIX, ocasião em que se vislumbrava a indústria como um dos principais meios de aumentar o poder e a riqueza nacional. Diante desta perspectiva, o trabalho passou a ser visto como um elemento essencial para a geração da mencionada riqueza, e qualquer perda de produtividade no trabalho, em relação à doença e à morte, era vista como um problema econômico significativo.

Essa abordagem implicou intervenções públicas, desenvolvidas em diferentes direções, a depender do país – sendo apontados como pioneiros os alemães –, no qual se constitui uma polícia médica como um exame metódico de saúde do ponto de vista social. A França seguiu na mesma esteira, onde se chegou inclusive à tentativa de estabelecimento de um sistema nacional de assistência social, que incluía atenção médica, mas que não teve avanço. Ainda na primeira metade do século XIX, época em que houve na França um fecundo cruzamento social entre a filosofia social e a medicina, foram difundidas ideias de serviço público e utilidade social, que forneceram a semente da qual germinaram novos pensamentos sobre a relação entre saúde, medicina e sociedade e que foram disseminados para outros Estados.

Assim, o contato com novas condições de vida decorrentes do processo de industrialização, como aquele vivenciado pelos trabalhadores, aliado à realidade social em que viviam, fez emergir novas ideias no campo da saúde em suas relações com a sociedade, fazendo germinar o conceito de medicina social, que assumiu o caráter social da medicina e da doença.

Ao se trazer o tema para o presente estudo, abordando-se o cenário da relação saúde-doença e trabalho, tem-se que os conceitos da medicina social, nos quais aspectos como habitação, saneamento, trabalho, entre outros, são consignados como determinantes na gênese do processo de doença, representam formas de enfrentamento de diversos dos agravos à saúde dos trabalhadores, que variam desde as doenças provocadas pela introdução de novas tecnologias e forma de organização do trabalho, passando pelas contaminações provocadas pela exposição a agentes nocivos e riscos.

Na sequência, houve a necessidade da especialização do campo da medicina, o que fez com que fosse desenvolvida a medicina do trabalho, dada a constatação de que a prevenção dos danos à saúde resultantes dos riscos do trabalho deveria ser tarefa médica. Essa preocupação refletiu no âmbito internacional, constando da agenda da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1953, através da Recomendação nº 97 sobre a proteção da saúde dos trabalhadores. No ano seguinte a OIT convocou um grupo de especialistas para estudar as diretrizes gerais da organização de serviços médicos do trabalho e, dois anos após, o Conselho de Administração da OIT substituiu tais traçados por serviços de medicina do trabalho.

A experiência dos países industrializados transformou-se, em 1959, no primeiro instrumento normativo de âmbito internacional, a Recomendação nº 112 da OIT, sobre serviços de medicina do trabalho. Esse documento passou a servir como referencial e paradigma para o estabelecimento de diplomas legais nacionais, inclusive brasileiros. Na referida recomendação, o serviço de medicina do trabalho designa uma atividade organizada nos locais de trabalho ou imediações, destinada a assegurar a proteção dos trabalhadores contra riscos que prejudiquem a sua saúde e que possam resultar de seu trabalho ou das condições em que este se efetue. Também, visa contribuir para a adaptação física e mental dos trabalhadores, buscando a adequação do trabalho, colocando-os em lugares ou funções correspondentes às suas aptidões. Com isso, contribui para que se estabeleça e se mantenha um nível mais elevado possível de seu bem-estar físico e mental.

Ressalte-se que, no período pós-guerra, os efeitos gerados pela permanência dos trabalhadores nas indústrias, em condições extremamente adversas, geraram um custo muito

alto, que foi sentido pelos empregadores. Nesse contexto, a medicina do trabalho, tal como concebida, passou a mostrar-se como impotente para intervir nos problemas de saúde causados pelos processos de produção, sendo que a solução que se apresentou foi a intervenção sobre o ambiente, utilizando o instrumental oferecido por outras áreas, como a engenharia, por exemplo. Foi nesse contexto que surgiu a saúde ocupacional, com traços de multi e interdisciplinaridade e com a finalidade de controlar os riscos ambientais. Assim, a vocação para a saúde ocupacional foi substituída pela promoção de saúde, cuja estratégia principal é a de, através de um processo de educação, modificar o comportamento das pessoas e seu estilo de vida.

Desta forma, o objeto de estudo da saúde do trabalhador pode ser definido como o processo de saúde e doença dos grupos humanos, em sua relação com o trabalho. Assim, é necessário se desvelar como e por que ocorrem as morbidades, bem como o desenvolvimento de alternativas que levem à transformação das condições adversas.

A partir de tais considerações, para que se possa analisar a relação saúde, doença e trabalho, bem como as alternativas acima mencionadas, no primeiro capítulo buscar-se-á um referencial teórico que enfrente o processo saúde-doença dos grupos humanos como uma totalidade, pois a essência deste é a sua determinação histórica e o reconhecimento de seu caráter social. No primeiro sentido, há que se ressaltar que sempre houve interesse do homem pela sua saúde, estando a saúde dentre as principais preocupações, pois a doença, além de se revelar como fonte de sofrimento e tristeza, o leva à morte, o que representava o final de todas as coisas na terra. Quanto ao segundo, a doença representa um pesado fardo para todas as pessoas e para o Estado, estando a saúde e o bom estado do corpo estão acima de qualquer riqueza.

As duas linhas se entrelaçam quando se afirma que o perfil saúde-doença sofre transformações ao longo dos tempos, o que tanto pode ser explicado pelo desenvolvimento médico, como por medidas de caráter social, tais como aquelas que visam à prevenção coletiva, estando o presente estudo centrado nesta segunda hipótese.

Diante dessas considerações alinhadas, para que se realize o estudo do liame proposto, far-se-á a opção pelo trabalho de Christophe Dejours, que, não obstante tenha seu aprofundamento na saúde mental, trata do processo do trabalho como a relação entre o homem e natureza, através do qual aquele utiliza sua energia para transformar, manter, ou produzir bens necessários à sua sobrevivência. O mencionado autor estabelece, portanto, um vínculo de apropriação com a natureza, transformando-a, sendo que este processo também resulta no sofrimento humano, que separa a saúde da doença. Nessa relação, existe um espaço

de liberdade, que autoriza ações que possam adaptar a organização do trabalho às necessidades do trabalhador, através de negociações, invenções, atos que modifiquem o *modus operandi*. Trata-se de um convite à reinvenção da realidade, possibilitando uma nova forma de enfrentamento do trabalho prestado em ambientes que possam causar o sofrimento humano, traduzidos em locais nocivos à integridade física e psíquica do trabalhador, com vistas à redução deste padecimento.

Sob tal concepção e ao se considerar que o trabalho representa uma dimensão fundamental da vida, será constituída a preocupação com a problemática da saúde no meio ambiente laboral. Para tanto, há necessidade da busca da promoção e manutenção de níveis elevados de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores, através da prevenção de efeitos adversos à sua saúde, em decorrência das condições de trabalho. Nessa esteira, merece consideração que a saúde e a segurança no trabalho englobam o aludido bem-estar do trabalhador, ou seja, a sua adaptação ao labor.

Diante disso, será abordada a relevância da preservação da saúde e da segurança no ambiente laboral, através da busca de elementos indispensáveis à manutenção de tal higidez. Para o cumprimento dessa proposta, será procedida uma análise da relação homem, saúde-doença e trabalho, utilizando-se como referencial a ótica dejouriana e tratando do aludido liame na sociedade capitalista. A ênfase estará na preservação da dignidade da pessoa do trabalhador e a concretização do valor social do trabalho, preceitos fundamentais do Estado Democrático de Direito, consagrados na Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), de 1988.

Dando sequência ao estudo e a partir da análise dos preceitos constitucionais mencionados, abordar-se-á a evolução normativa do direito à saúde e segurança do trabalhador, partindo da obra de Bernardino Ramazzini, como sistematizador de todos os conhecimentos acumulados sobre segurança e que foram transmitidos à época, perpassando pelas Constituições que vigoraram no Brasil, até se alcançar a Carta em vigor, que estabeleceu os fundamentos da proteção e da preservação da saúde do trabalhador e do meio ambiente laboral. Esse diploma legal relegou a função normativa ao legislador infraconstitucional.

As normas infraconstitucionais de prevenção, tutela e recuperação da qualidade ambiental no local de trabalho são, na sua maioria, anteriores à CRFB e se encontram expressas, principalmente, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e em Normas Regulamentadoras, elaboradas pelo Ministério do Trabalho (MT)¹ e aprovadas pela Portaria

¹ O Ministério do Trabalho, desde a sua criação como Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, através do Decreto nº 19.433, de 26 de novembro de 1930, já teve várias denominações, tais como Ministério do

nº 3.214, de 08 de junho de 1978, do então Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT). Desta forma, as normas celetárias se constituem como a base do regramento infraconstitucional brasileiro em matéria de segurança e saúde do trabalho, dispondo sobre as medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais e atribuindo ao MT a fiscalização e normatização da matéria.

No âmbito internacional, serão analisadas as Convenções da OIT, que se constituem como um dos meios de ação de referido órgão a serviço da justiça social. Os instrumentos a serem averiguados abrangem questões relevantes em relação à saúde e segurança do trabalho, devendo servir de guia às ações nacionais.

No segundo capítulo, será realizada uma abordagem da preocupação da cultura contemporânea dos negócios com o bem-estar dos trabalhadores e como tal preocupação pode contribuir para a ampliação do patamar de direitos e o cumprimento da função social da empresa. Ressalte-se que essas inquietações têm sido objeto de estudos, especialmente no campo das medidas de gestão empresarial voltadas para a proteção da higidez no ambiente laboral, através da análise do custo social a ser suportado pela exposição do trabalhador a risco.

Do ponto de vista do ordenamento jurídico brasileiro, sabe-se que é permitida a realização do trabalho em ambiente laboral nocivo à saúde e à integridade física dos colaboradores, mediante uma contraprestação pecuniária, inexistindo instituição normativa proibitiva de tal prática, e tampouco dispositivos legais aptos a compelir o empreendedor a adotar medidas de eliminação ou de neutralização de condição adversa.

Diante disso, o estudo abordará questões primordiais para a tratativa do risco ocupacional e seu custo, utilizando-se alguns conceitos justtrabalhistas, aliados àqueles afetos à Análise Econômica do Direito. A primeira questão diz respeito ao próprio risco ocupacional, como a possibilidade de ocorrência de acidentes ou doenças laborais em razão da exposição do trabalhador a agentes que causam danos à sua saúde e integridade física. Neste diapasão, far-se-á uma abordagem acerca das atividades insalubres e a política de monetização do risco adotada no Brasil, que permite o pagamento de adicionais em caso de trabalho em condições adversas no mundo corporativo.

Trabalho e Previdência Social, Ministério do Trabalho e da Administração Federal, Ministério do Trabalho e Emprego. Desta forma, para que se mantenha a contemporaneidade do presente estudo, utilizar-se-á a denominação Ministério do Trabalho para se referir ao órgão administrativo do Governo Federal, responsável pela fiscalização e regulamentação dos aspectos referentes às relações de trabalho no Brasil (BRASIL, MT, 2015).

Na sequência, serão tratados os custos de transação, para que se possa analisar o custo da prevenção *versus* o custo de reparação dos danos, se atentado para os efeitos da monetização do risco na lucratividade do empregador. Nessa seara, serão abordados o Fator Acidentário de Prevenção (FAP) e o Nexo Técnico Epidemiológico (NTE), como encargos a serem suportados pelo empregador que expõe seus trabalhadores a condições adversas.

O terceiro capítulo fará uma pesquisa jurídica comparativista, buscando a contribuição do direito estrangeiro para a evolução e o alargamento das fronteiras do conhecimento jurídico nacional. A importância de tal estudo na sociedade contemporânea pode ser, preliminarmente, justificada pela grande facilidade de comunicação entre os diversos países, bem como pelo seu incessante relacionamento, tanto no plano político, quanto nas esferas econômica, comercial e pessoal.

Assim, se buscou um conjunto de regras que tivesse identidade principiológica e normativa com o direito brasileiro, mas que desse um viés preventivo à questão atinente à saúde e segurança do trabalhador. Foi então que se fez a opção pelo direito laboral argentino e a utilização de seus preceitos para a análise crítica do sistema de monetização do risco adotado no Brasil, proposta no presente estudo.

Dessa forma, buscar-se-á primeiramente a aproximação dos institutos afins, através da análise dos princípios juslaborais e das normas que regem o contrato individual do trabalho, a partir da sua constituição, passando pelo seu desenvolvimento, até se alcançar a extinção. Num segundo momento, apresentar-se-á o modo como o direito argentino trata o trabalho em condições nocivas à saúde e integridade física do obreiro, para fins de apropriação de determinados preceitos na construção de um modelo substitutivo ao da monetização do risco, adotado pelo direito brasileiro.

No quarto capítulo, será feito o enfrentamento da política de monetização do risco, para que se possa seguir a tendência da evolução das políticas em saúde e segurança do trabalho, que é no sentido da prevenção, com a respectiva redução ou eliminação dos riscos. Para concretizar a proposta, serão utilizados conceitos da higiene ocupacional, enquanto disciplina dedicada à antecipação, ao reconhecimento, à avaliação e ao controle dos fatores e riscos ambientais oriundos e presentes nos locais de trabalho, passíveis de causar prejuízos à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores, bem como impactar o meio ambiente em geral. Dentro da disciplina suscitada, serão analisados o Serviço Especializado de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), como sistemas de gestão do risco adotados no Brasil através do

desenvolvimento de práticas voltadas à promoção da saúde e proteção da integridade do trabalhador no local de trabalho.

Sequencialmente, serão tratados dos programas de melhoria das práticas do trabalho, fazendo-se o recorte para o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), que, com fundamento na Convenção nº 161 da OIT, têm como principal objetivo a prevenção, através da implementação de medidas de identificação, avaliação e vigilância dos riscos e de desenvolvimento de programas para a melhoria das condições laborais. Destaque-se que, com a obrigatoriedade de implantação de ditos mecanismos de prevenção, se atribui um novo enfoque ao tema saúde e segurança no trabalho.

Na mesma esteira, serão analisados dois importantes programas implantados recentemente na Argentina, quais sejam, o Programa Nacional de Prevención por Rama de Actividad (ProNaPre) e o Programa Nacional de Trabajadores Saludables (PNTS). Aludidos instrumentos têm seu fundamento nas Convenções nº 155 e 187, da OIT, ambas ratificadas por aquele Estado e apresentam cunho eminentemente preventivo, o que se coaduna com o tratamento que se pretende dar ao trabalho em ambientes insalubres.

Nos itens derradeiros do quarto capítulo, será proposta a superação do modelo de monetização do risco, validando a aludida pretensão através de mecanismos utilizados no direito comparado, em conjunto com as normas, os sistemas de gestão e os programas de melhoria das práticas de trabalho já vigentes no Brasil.

Ressalte-se que o desenvolvimento do tema proposto visa propiciar uma mudança de perspectiva na esfera das relações trabalhistas, já que, no mundo do trabalho, os acidentes e as doenças agridem a integridade física e psíquica do homem e conduzem à desarmonia social. Assim, é necessária a implantação de um olhar preventivo, pois por mais abrangente que seja a legislação brasileira com relação à saúde e segurança no trabalho, a esta estão aliadas regras que permitem a compensação pecuniária da exposição do trabalhador a condições de riscos químicos, físicos e biológicos, potencialmente causadores de doenças e acidentes.

O caminho a ser trilhado no presente estudo, utilizado em Ciências Sociais, pauta-se pela pesquisa qualitativa, através do método hermenêutico-dialético, utilizando-se dados retirados de fontes bibliográficas, conforme será especificado no primeiro capítulo.

CAPÍTULO 1

APONTAMENTOS METODOLÓGICOS E CONTEXTUALIZAÇÃO DA TEMÁTICA

Para que se proceda a uma análise do trabalho em condições insalubres no Brasil, que adota a política de monetização do risco, ao permitir a remuneração pecuniária pelo labor em condições adversas, deve-se utilizar a metodologia adequada tanto para identificar o custo social gerado por tal política, quanto medidas que possam ser adotadas, em caráter alternativo, ao pagamento dos adicionais.

Destaca-se a relevância do estudo, pois a ocorrência de acidentes e doenças relacionados ao trabalho ainda apresenta números elevados², sendo muitos deles pela exposição dos empregados a ambientes insalubres. Isto gera um custo que é suportado por toda a sociedade, pois as doenças e os acidentes do trabalho podem provocar uma interrupção súbita da prestação de serviços, o que pode ser traumático para o acidentado, que tem a perda temporária ou definitiva da capacidade laboral. Já o empregador, além de não disponibilizar da mão de obra de seu empregado, pode ser condenado ao ressarcimento de danos e em ação regressiva previdenciária. Por sua vez, o Estado se vê desprovido da possibilidade de contribuição para a geração de riquezas de seus indivíduos – que muitas vezes em tenra idade ficam incapacitados para a vida laboral –, além de ser responsabilizado pelo amparo à inatividade, através de prestações previdenciárias.

Desta forma, o presente estudo suscita um debate, com bases críticas e doutrinárias, acerca dos custos sociais gerados pela política de monetização do risco, analisando o custo da prevenção *versus* o custo da reparação. A partir disso, analisa o sistema preventivo adotado pelo ordenamento jurídico argentino e a possibilidade de aproximação do Direito pátrio a tais preceitos, a fim de que se possa acercar do ideal de efetiva proteção da dignidade do trabalhador brasileiro e se fazer cumprir o valor social do trabalho.

² No ano de 2014, foram registrados no INSS cerca de 704,1 mil acidentes do trabalho. Do total de acidentes registrados com CAT, os acidentes típicos representaram 76,55%; os de trajeto 20,67% e as doenças do trabalho 2,79%. As pessoas do sexo masculino participaram com 71,85% e as pessoas do sexo feminino 28,14% nos acidentes típicos; 61,48% e 38,52% nos de trajeto; e 57,01% e 42,99% nas doenças do trabalho. Nos acidentes típicos e nos de trajeto, a faixa etária decenal com maior incidência de acidentes foi a constituída por pessoas de 20 a 29 anos com, respectivamente, 33,05% e 36,78% do total de acidentes registrados. Nas doenças de trabalho, a faixa de maior incidência foi a de 30 a 39 anos, com 34,18% do total de acidentes registrados. BRASIL. ANUÁRIO ESTATÍSTICO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL 2014 [do] MPAS. Brasília. 2014. Disponível em: <<http://mtps.gov.br/dados-abertos/dados-da-previdencia/previdencia-social-e-inss/anuario-estatistico-da-previdencia-social-aeps>>. Acesso em: 15 jun. 2015.

Nesse contexto, a busca de alternativas para a melhoria das condições de trabalho, pautada na análise do Direito do Trabalho comparado, se justifica pela necessidade de superação do sistema de monetização do risco e o alto custo gerado pela sua adoção.

O presente estudo é realizado na área das Ciências Humanas e Sociais, que trata, majoritariamente, da relação entre sujeitos/seres humanos. Diante do elevado nível de diversidade, complexidade e variabilidade de interações, é possível, no processo de sistematização da pesquisa, alcançar sobreposição metodológica. No entanto, mesmo havendo certo grau de relativização na sistematização da pesquisa, não se pode deixar de compreender e aplicar as vertentes metodológicas na condução da investigação, seja no nível do seu planejamento ou de suas execução e comunicação.

Portanto, a abordagem do tema se dá na interpenetração das linhas zetética e dogmática da pesquisa jurídica. A linha zetética visa fomentar a reflexão, o questionamento e a criticidade das práticas jurídicas e, para o estudo das fontes históricas e comparativas, contribuirá com a possibilidade da metodologia documental. Por sua vez, a linha da dogmática jurídica pressupõe que a interpretação é exercida com vistas a uma resposta, uma decisão com amparo no estudo das condições legais e constitucionais (BITTAR, 2003, p. 38-43). Como analisado, as abordagens não são contraditórias, mas podem se tornar complementares. É o que se realizou, portanto, sob essa orientação.

Nesse sentido, o estudo se ampara nas premissas da pesquisa exploratória, no momento em que se buscam procedimentos a serem adotados, através de um processo de sondagem, com vistas à construção de um modelo que supere outro já existente (SANTOS, 2001, p. 28-30); da pesquisa documental, no processo de concretização do ato de procurar, recolher, analisar, interpretar e julgar as contribuições teóricas já existentes sobre o tema, com o aparato de rigorosas consultas doutrinárias (LUDWIG, 2009; GIL, 2007, p. 69); da pesquisa documental efetivada no levantamento e análise da legislação pertinente ao tema. (SANTOS, 2001, p. 66; GIL, 2007, p. 33).

No âmbito das Ciências Sociais, o estudo se inclui também na pesquisa qualitativa. A pesquisa qualitativa, antes de mensurar os dados, permite a compreensão do fenômeno de maneira mais global e inter-relacionada com fatores e contextos variados. Nesta pesquisa, prepondera o exame rigoroso das condições, das variáveis, das situações nas quais se institui o fenômeno estudado e o pesquisador possui certa relativização teórico-metodológica, considerando a própria subjetividade que envolve o ato da pesquisa e seus arranjos de sistematização investigativa (MINAYO, 1997, p. 32; TRIVIÑOS, 1987, p. 41).

No que diz respeito ao método de abordagem, aquele que faz parte da estrutura do raciocínio – entende-se o raciocínio como um procedimento coerente que coleta elementos relativos à razão ou a forma como se organiza o conhecimento e sua elaboração (FACHIN, 2006, p. 67) –, seguiu-se a tendência dedutiva, no sentido exclusivo de orientar o raciocínio dos aspectos gerais para os particulares, procurando transformar enunciados gerais e complexos em particulares e específicos (VENTURA; MACIEIRA, 2004, p. 31).

Quanto aos métodos de procedimento, aqueles que dizem respeito às etapas mais concretas da pesquisa ou que pressupõem uma atitude concreta em relação ao fenômeno (MARCONI; LAKATOS, 2005, p. 47), a opção foi pelas orientações do método comparativo, que tem por objetivo destacar semelhanças e diferenças entre fenômenos, pessoas, ideias etc., levando em consideração suas características, com destaque para o estabelecimento de relações entre os elementos comparados (VENTURA; MACIEIRA, 2004, p. 54). Nesse sentido e sob tais orientações, foi estudado o direito argentino no tocante ao tema apresentado. Também foi selecionado o método histórico, que possibilitou a investigação dos fenômenos, das situações, dos grupos sociais do tempo presente, por meio da reconstituição histórica. (MARCONI; LAKATOS, 2005, p. 34-39).

Sobre as fontes priorizadas na pesquisa, uma vez mais, são caracterizadas pela marca da pluralidade e inter-relação, pois envolvem fontes mediatas e imediatas. Nesse aspecto, a pesquisa se amparou na observação documental como fonte mediata de pesquisa, assim como na legislação, doutrina, jurisprudência, costume, equidade, princípios e analogia, as chamadas fontes imediatas jurídico-formais de pesquisa. (BITTAR, 2003, p. 49).

Dessa forma, reitera-se o dinamismo metodológico da proposta, justamente pelo campo de pesquisa integrar a área das Ciências Sociais.

1.1 A CENTRALIDADE DO TRABALHO

O trabalho não pode ser considerado apenas como o ato de praticar algum esforço ou de gastar alguma energia calórica para sua execução. Tem de ser reputado como um fator de construção de relações sociais, pois sua concretização não se limita ao local de trabalho e ao momento de sua execução, mas precede a tais circunstâncias, acompanhando e vinculando, inexoravelmente, o trabalhador a um grupo e uma classe social (RIBEIRO, 2005, p. 123). Dessa forma, a categoria trabalho apresenta diferencial importância para a vida humana.

Contudo, a prestação laboral nem sempre se dá em ambientes livres de exploração e de riscos, tais como o excesso de jornada, a pressão, a exposição a agentes nocivos, dentre

outros fatores que influenciem o bem-estar e a saúde dos trabalhadores. Assim, convém encaminhar a discussão a partir do entendimento da categoria trabalho, seguida do processo da organização do trabalho no sistema capitalista, com destaque para os fatores que podem levar ao adoecimento.

Nessa perspectiva, tem-se que o trabalho é anterior à sociedade capitalista e teve formas distintas nos diferentes períodos históricos. Sempre se apresentou como indispensável à sobrevivência e organização social, qualquer que tenha sido a forma de organização da sociedade, pois efetiva o intercâmbio entre o homem e natureza, mantendo a vida humana (RIBEIRO, 2005, p. 124). Em tal perspectiva, pode-se afirmar que é por meio do trabalho que o homem desempenha o papel de criador, e, numa relação em espiral, ao criar também é criado, ou seja, ao transformar a natureza transforma a si próprio (MARX, 2006, p. 64-65).

Para sobreviver, o homem necessita satisfazer certas necessidades básicas como alimentação, moradia, vestimenta, que uma vez atendidas, dão origem a outras. Portanto, o primeiro ato histórico é a produção de meios que permitam suprir o indispensável (MARX; ENGELS, 1987, p. 39). Contudo, após esse atendimento, surgem outros fatores como a família, o aumento da população, a oferta de novos bens, a tecnologia, que engendram novas relações e necessidades sociais, o que intervém diretamente no desenvolvimento da história dos homens. Isso significa que o desenvolvimento dos instrumentos para satisfazer as necessidades, desde as mais elementares até as mais sofisticadas, e a própria criação das necessidades, relaciona-se com o desenvolvimento da indústria e das trocas, e assim, do próprio labor (LUKÁCS, 1979, p. 16).

Com isso, o trabalho ocupa uma centralidade na vida do homem, sendo a partir dele que este satisfaz as suas necessidades e, ao mesmo tempo, cria outras. Portanto, apresenta fundamental importância na história da humanidade e para o seu desenvolvimento material e social. Deveria, em face disto, implicar num movimento indissociável entre aquele que o executa e que usufrui da produção.

Contudo, no sistema capitalista, nem sempre é possível o trabalhador apropriar-se dos bens por ele produzidos, pois nesse modelo, os valores e as crenças embutidos no trabalho cedem lugar para a produção de valor, o que significa uma subalternização de tais montantes aos da lógica da produção e do sistema financeiro. A justificativa está na apropriação do excedente produzido pelos trabalhadores por aqueles que detêm os meios de produção, pela divisão social do trabalho e separação do produto dos seus produtores e, sobretudo, em

virtude das relações sociais, políticas, institucionais e culturais estabelecidas pelo referido modelo (MARX, 2004, p. 80-81).

Ao se referir ao sistema capitalista, Antunes (2006, p. 83) enfatiza o duplo sentido do trabalho, reconhecendo-o como criador de coisas, ou seja, o motor do desenvolvimento do ser (de biológico para social), bem como se remetendo ao trabalho abstrato, que produz mercadorias e estando submetido ao valor de troca, o que implica cada vez mais no reconhecimento da centralidade do trabalho como estruturador da sociedade atual. Contudo, a forma de gestão da força de trabalho implica da sua complexificação e fragmentação, o que resulta, por um lado, na maior intelectualização e, por outro, num processo de precarização verificado nas condições de desemprego estrutural, trabalho informal, exposição ao risco, dentre outras. Esses aspectos se apresentam como a contradição do trabalho, pois interferem nas condições de vida e saúde da classe trabalhadora. Isso significa que se vivenciam os problemas causados pela organização e processo do trabalho e, ainda, a decadência provocada pela ausência deste.

Nessa seara, há que se reconhecer que os frutos a serem colhidos com os já referidos avanços estão restritos a uma reduzida parcela da sociedade, e as suas mazelas se fazem sentir por um número de pessoas cada vez maior (ANTUNES, 2006, p. 83-84).

Ao se trazer o tema para o presente estudo, não se pretende enfrentar a questão paradoxal da contradição do trabalho no sistema capitalista e o eterno conflito posto pela desigualdade desse modelo que nasce e se desenvolve. Salienta-se que as considerações preliminares sobre o tema tiveram por escopo fundamentar a centralidade do trabalho, como elemento estruturador da sociedade, o que significa que o indivíduo precisa do trabalho, como fonte de subsistência e satisfação pessoal, mas o que se prega é que este deve ser protegido, de forma que não se constitua numa fonte de destruição pessoal. Diante disso, será feito o enfrentamento da relação saúde, trabalho e doença, sob a ótica do drama coletivo que envolve a classe trabalhadora, que é a possibilidade de sua exposição a condições laborais nocivas à saúde e integridade física, mediante conversão dos danos supervenientes em adicionais salariais, conceitos elementares do sistema de monetização do risco adotado no Brasil.

Para tal enfrentamento, será feita uma análise da evolução das relações laborais, tendo como referencial a perspectiva dejouriana do processo saúde-doença dos grupos humanos na organização do trabalho, adotando como norte o princípio da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, elementos de proteção e inclusão do trabalhador.

1.1.1 A organização do trabalho e a concepção de Christophe Dejours

A gênese do pensamento dejouriano sobre o sofrimento humano está eivada de cunho sociológico, pois encontra fundamento na Primeira Revolução Industrial, ocorrida em meados do século XVIII, cujo desenvolvimento industrial se caracterizou pelo êxodo rural e concentração de novas populações urbanas, aliado ao crescimento da produção e a utilização de vapor como fonte de energia. É importante ressaltar que esse período foi marcado por acontecimentos que tomaram polos opostos e extremados, pois, de um lado, houve o desenvolvimento do capitalismo industrial, com o crescimento da população, êxodo rural e concentração de novas populações urbanas. Por outro lado, isto representou um alto custo para a classe operária, que foi exposta a extensas durações do trabalho (12, 14 e até 16 horas por dia); labor de menores, inclusive de 3 anos de idade, mas comumente a partir dos 7 anos; salários muito baixos; grandes períodos de desemprego; moradias precárias; falta de higiene; esgotamento físico; muitos acidentes de trabalho, ocorridos de forma grave e dramática; subalimentação que protagonizava situações de alta morbidade e mortalidade (DEJOURS, 1992, p. 14).

Nesse cenário, a preocupação não estava centrada na saúde do trabalhador, pois a prioridade era fazer algo que assegurasse a subsistência. Na realidade, a luta pela saúde estava representada pela luta da própria sobrevivência, ou seja, “viver para o operário era não morrer”. Devido a isso, a época foi denominada como miséria operária, pois a ameaça que se enfrentava era da própria existência da mão de obra, em função da intensidade das exigências de trabalho e possibilidade de morte (DEJOURS, 1992, p. 14).

Como resposta social a esse perigo, em meados do século XIX surgia uma nova mentalidade que se propunha a cuidar da população, educando e ensinando novos hábitos, a que se convencionou chamar de “Movimento Higienista” (DEJOURS, 1992, p. 14-15). Este movimento tinha como ideia central a valorização da população como um bem, como capital e, talvez, o recurso principal da Nação. Para tanto, foram desenvolvidas ações fiscalizatórias visando à manutenção da higiene, cuidados sanitários, preservação dos espaços públicos e privados, melhoria do comportamento social, entre outras, a fim de se evitar a disseminação de doenças e, assim, proporcionar uma vida mais digna e salubre às pessoas.

O movimento em debate, devido à sua alta heterogeneidade teórica, foi, em princípio, caracterizado como orientado pelos interesses das classes dirigentes, ou seja, como um reflexo do pensamento das elites que tinham pretensão de perseguir e aprisionar as pessoas pertencentes às classes menos favorecidas em suas habitações, pois consideravam-nas

atrasadas, inferiores e pestilentas (MARINS, 1998, p. 133). Porém, mesmo diante dessa rotulação, o movimento caminhou no sentido de melhorar as condições de vida da classe trabalhadora, pois através de ditas ações fiscalizatórias, voltou-se a atenção a questões referentes a salários, saúde, educação, jornada de trabalho. Na realidade, eram prestadas informações à população sobre questões de saúde e moléstia, bem como se trabalhava com a capacitação profissional, através da intervenção do Estado, pois se entendia que com estas ações a população teria condições de enfrentar a questão relacionada à manutenção da saúde (GÓIS JUNIOR, 2002, p. 47-48).

Nessa época, outros movimentos tomaram corpo, como o “Das Ciências Morais e Políticas”, que se preocupava, além das questões de saúde, com a restauração da ordem moral e da ordem social nas aglomerações operárias, visto que miséria, promiscuidade e fome associam-se para criar condições favoráveis ao desenvolvimento da delinquência, do banditismo, da violência e da prostituição. Também pode ser citado o movimento dos “Grandes Alienistas”, que era suscitado pelos desvios e atentados individuais à ordem social. Ressalte-se que, nesse período, a atividade médica aparece como um triunfo, se apoiando sobre as grandes descobertas de Pasteur, seguidas pelas pesquisas em psiquiatria e se apresentando como resposta social à explosão da miséria operária³ (DEJOURS, 1992, p. 15-16).

Os movimentos citados, aliados à maneira de regulação dos conflitos entre trabalhadores e empregadores – que era feita localmente, sem a intervenção do Estado e tendo o padrão liberdade para adotar soluções nas controvérsias –, deram início à busca de alternativas para a transformação da realidade vivenciada. Esta resposta denominou-se “Movimento Operário”, que conduziu a amplas greves, com dois objetivos essenciais: o direito à vida (ou à sobrevivência) e a liberdade de organização, e o chamamento do Estado a intervir cada vez mais nas referidas controvérsias. Ressalte-se que a partir de tais greves, a questão de saúde do trabalhador esteve no centro das reivindicações, sob as bandeiras de que saúde não tem preço e que saúde não se vende. A intenção era “salvar o corpo dos acidentes, prevenir as doenças profissionais e as intoxicações por produtos industriais, assegurar aos trabalhadores cuidados e tratamentos convenientes” (DEJOURS, 1992, p. 16-22). E esse foi o eixo em torno do qual se desenvolveram as lutas na frente pela saúde.

Como resultado dos referidos movimentos, auferidos de forma lenta e gradual, houve melhorias nas condições de trabalho estabelecidas até então, podendo ser citados a fixação e

³ Os acontecimentos iniciaram a sua contextualização no século XIX (DEJOURS, 1992, p. 14).

redução de jornada, a proteção das mulheres e menores, o tratamento de trabalho noturno, nocivo, o repouso semanal, dentre outros (DEJOURS, 1992, p. 17). A Segunda Revolução Industrial, no final do século XIX e início do século XX, foi marcada pela eletricidade como parte do cotidiano das pessoas e alimentação dos motores das fábricas. Caracterizou-se pela administração científica do trabalho e pela produção em série, sendo difundidos nessa época os modelos taylorista e fordista da organização do trabalho, com a rígida especialização das tarefas e da racionalização da produção (MERLO; LAPIS, 2007, p. 62).

O modelo taylorista, ao observar problemas de baixa produtividade das fábricas, devido à variação de tempo e de rendimento no trabalho individual dos operários, buscou métodos específicos de execução de tarefas, que deveriam ser objetivos e determinados de forma externa, prescritos pela gerência e não à mercê da vontade do trabalhador. Assim, a administração visava racionalizar a organização do trabalho, eliminando o desnecessário e encontrando o modo melhor, ou seja, o movimento certo e mais rápido em todos os ofícios, tendo sido, com o passar do tempo, o trabalho decomposto em parcelas cada vez mais elementares e simplificadas (MERLO; LAPIS, 2007, p. 62). O trabalho foi transformado em atividade parcelada, repetitiva e sem sentido, retirando do indivíduo a sua capacidade criativa (GRAMSCI, 1978, p. 328).

No citado modelo, a principal fonte de agressão à saúde do trabalhador é a própria organização do trabalho. As marcas do trabalho aparecem sob a forma de modificações de conduta no ambiente fora do trabalho, de sofrimento psíquico ou mesmo de doenças físicas e psíquicas. A rigidez do taylorismo distanciava o trabalho prescrito e o trabalho real, deixando sem efeito ou inexistente qualquer iniciativa por parte do trabalhador (MERLO; LAPIS, 2007, p.62-63).

A partir de 1910, houve a expansão da organização científica do trabalho, associando-se os princípios tayloristas com os métodos e a tecnologia utilizados por Henry Ford. O modelo fordista acirrou ainda mais a divisão do trabalho e o parcelamento das tarefas. Os trabalhadores ficaram mais submetidos ao ritmo automático, à cadência das máquinas, à rotina, executando, várias vezes, um mesmo movimento em uma linha de montagem (MERLO; LAPIS, 2007, p. 64).

A expansão do fordismo levou ao entendimento de que esses métodos de trabalho são inseparáveis de um novo modo de viver, o que vale dizer que questões relacionadas à sexualidade, à moralidade e ao consumismo estavam vinculadas ao surgimento de um novo tipo de trabalhador, de um novo padrão de produção e de consumo, enfim, de um novo tipo de sociedade. Quem não tivesse uma vida regrada era visto como um mau trabalhador, pois a

exaltação passional não estaria de acordo com os movimentos cronometrados do mais perfeito automatismo (GRAMSCI, 1978, p. 335-336). Dessa forma, os trabalhadores estavam entregues a sofrimentos físico e psíquico e ao isolamento.

No período pós segunda guerra mundial, consolidou-se o intervencionismo estatal, apoiado nas políticas keynesianas, sob a égide da socialdemocracia. O Estado de Bem-Estar Social assumiu um conjunto de atribuições, a fim de fornecer, através de um amplo programa de políticas públicas – como educação, saúde, habitação, seguro desemprego, seguridade social –, a estabilidade da demanda, pois a produção em massa, para ser lucrativa, necessitava disso. Essas políticas de proteção social serviam para acalmar os movimentos de trabalhadores, fortemente influenciados pelas ideias socialistas da Revolução Russa (MERLO; LAPIS, 2007, p. 65).

Os modelos taylorista e fordista prevaleceram como modo de organizar o trabalho e a produção nos países capitalistas até meados de 1970, quando a era de ouro do sistema estava chegando ao fim, devido à crise que assolava tais países. A esse contexto se agregaram os choques do petróleo, o término da convertibilidade do dólar em ouro e a flutuação das moedas. Como consequência, houve o crescimento da inflação e a diminuição dos investimentos na produção, o que fez com que o compromisso fordista entre Estado, empregado e empregador começasse a ser desfeito (LIPIETZ, 1991, p. 35-36).

Com relação à saúde do trabalhador, o esgotamento dos modelos taylorista e fordista, baseados no aprofundamento da alienação do trabalho a partir de uma rígida divisão de tarefas, provocou uma marcante divisão entre o trabalho manual e intelectual e no estrito controle da gerência sobre o processo de trabalho. Esta brutal intensificação do labor, imposta por aquela forma de organização, fez com que o trabalhador perdesse ainda mais o sentido de seu trabalho (BRAVERMAN, 1987, p. 80-109), o que contribuiu para o aumento da ocorrência de acidentes, greves, paralizações, absenteísmo, desperdício, rotatividade, sabotagem da produção e uma espécie de “alergia ao trabalho” (DEJOURS, 1992, p. 23). Diante disso, houve um incremento na preocupação de estudiosos, que concentravam suas pesquisas nas áreas de medicina do trabalho, administração de empresas e engenharia de produção, muitas vezes com o incentivo empresarial, pois havia um forte interesse das empresas no sentido de buscar a adaptação do trabalhador às suas atividades e garantir o rápido retorno dos doentes ao trabalho. Essas ações prepararam o terreno para as preocupações com a saúde mental.

Nos anos 1970, teve início a Terceira Revolução, então tecnológica, que apresentava como modelo de organização a experiência japonesa conhecida por toyotismo e foi marcada

pelos avanços da microeletrônica, informática, automação, telemática. As formas de organização do trabalho se distinguiam dos modelos anteriores, estando fundadas na diversificação de operações e no envolvimento do trabalhador com os objetivos da empresa. A crise acima citada passou a ser enfrentada para reformular as estratégias empresariais, que buscaram superar a rigidez do modelo fordista e procurar novas linhas de produto, novos nichos de mercado e a dispersar a produção para regiões onde as organizações sindicais fossem menos organizadas e os salários fossem mais baixos (MERLO; LAPIS, 2007, p. 66).

O modelo toyotista apresentava como objetivos elevar a produtividade, reduzir custos e promover um controle preciso da qualidade, através de sistemas de controle. Com a difusão do modelo, os conceitos do toyotismo passaram a ser aplicados como solução dos problemas do capitalismo ocidental. O trabalhador aparecia como mais escolarizado, com raciocínio lógico e com capacidades de relacionamento com os colegas, apto a realizar operações diversificadas e engajado com os objetivos da empresa (MERLO; LAPIS, 2007, p. 66).

Contudo, esse novo modelo não repudiava o esgotamento físico e psicológico do trabalhador, que tinha seus movimentos controlados por cronômetros e tarefas segmentadas, tendo aumentada, durante toda a sua jornada de trabalho, as tensões nervosa, muscular e intelectual (MALAGUTI, 1996, p. 59).

No que concerne à luta pela saúde, nos períodos em estudo tem-se que, primeiramente, esta foi pela saúde do corpo, o que também pode ser atribuído ao resultado das duas grandes guerras, que desfalcaram a mão de obra gravemente. Como consequência desse processo houve a aprovação de leis que reconheceram doenças profissionais, previram seguros contra acidentes de trabalho, dentre outras medidas⁴. Contudo, mesmo se tratando de uma proposição importante, a preocupação somente com a saúde do corpo, ou seja, dos mecanismos visíveis de exploração, se mostrou bastante limitada (DEJOURS, 1992, p. 18-22).

Nas décadas subsequentes ao final da Segunda Guerra, foram estabelecidas novas condições de trabalho, isentas de graves exigências físicas, mas de intensa carga intelectual e psicossensorial. Com isso, a preocupação teve que ser ampliada para a análise dos sofrimentos insuspeitos, o que acentuou a dimensão mental do trabalho.

Nessa nova abordagem, o trabalho ultrapassa seus conceitos históricos e sociológicos, passando a ser definido como uma psicopatologia, tendo como agente causal as pressões do labor, que põem em xeque o equilíbrio psíquico e a saúde mental na organização do trabalho

⁴ A contextualização temporal poder ser definida entre a Primeira Guerra Mundial a 1968 (DEJOURS, 1992, p. 18-22).

(SELIGMANN-SILVA, 1994, p. 15-17). Mesmo diante da dificuldade de enfrentamento da questão, pela sua alta complexidade, a luta operária pela saúde mental foi iniciada.

Na concepção dejouriana, o desenvolvimento das indústrias de processo ocorrido precipuamente a partir do modelo toyotista, no qual os operários têm uma fraca carga física, mas intensas cargas intelectuais e psicossensoriais de trabalho, confronta o operário com novas condições de trabalho, fazendo com que descubra sofrimentos insuspeitos. Denomina o período como “crise de civilização”, referindo-se à série de contestações feitas pela sociedade, ocasionadas com a desilusão do pós-guerra e ampliando-se com a sociedade de consumo. Isto significa que a confiança de que a sociedade industrial traria a felicidade foi quebrada, gerando uma contestação no modo de vida como um todo, sendo as drogas e as toxicomanias representantes da nova procura das pessoas, baseada no interesse do prazer de viver, tanto da classe burguesa, quanto da classe operária (DEJOURS, 1992, p. 23-24).

Nesse período, o trabalho era reconhecido como causa de alienação, apresentando-se como elemento nocivo para a vida mental. Dejours (1992, p. 37-43) também considera que a sempre atual busca pelo aumento da produção, por meio da utilização de métodos padrões de trabalho determinados por terceiros, que teve origem no já citado sistema taylorista, se mostra diretamente contrária à ideia de que o operário é a pessoa mais qualificada para determinar o seu modo pessoal de execução do trabalho. Como resultado desse processo, há a debilidade da saúde do trabalhador, tanto no aspecto físico quanto psicológico, através de desgastes gerados pelo trabalho repetitivo, bem como pela supressão do pensamento, pois o operário não detém o poder de exercer uma atividade mental para decidir como realizar determinada tarefa, devendo agir de uma maneira que já lhe foi preestabelecida por outrem.

Isso causa insatisfação e ansiedade nos trabalhadores, que passam a se sentir inúteis diante da sua impotência para determinar a maneira de execução de suas tarefas, deixando inclusive de conhecerem o próprio significado de seu trabalho, o que acaba por gerar a desqualificação. Outro ponto a ser considerado é o cansaço, que tanto se originava dos esforços físicos, quanto do adormecimento intelectual.

Portanto, está atestado que satisfação do trabalho (mesmo na sociedade capitalista, onde há uma preocupação exacerbada com o ganho) ocupa uma posição fundamental na problemática da relação saúde, doença e trabalho, pois se trata da prova da adaptação do trabalhador ao conteúdo do labor, apresentando forte influência sobre o trabalhador e afetando a sua saúde física e mental, atitudes, comportamento profissional e social, além de ter repercussões na sua vida pessoal e familiar.

O recorte que se faz para o estudo da satisfação do trabalho, tendo em vista o referencial teórico adotado, é com base na psicopatologia e psicodinâmica do trabalho, e se firmou com a análise das situações de trabalho. Através de tal análise, a divisão de tarefas modularia o sentido e o interesse do trabalho para o indivíduo. Já a divisão dos homens modularia as relações entre as pessoas e mobilizaria a afetividade e, dessa forma, a organização do trabalho afetaria o funcionamento psíquico.

Assim, o trabalho será tido como sofrimento quando se opõe à livre atividade, ou seja, quando há limitação na liberdade de sua organização, o que faz com que se oponha aos desejos do trabalhador. Dejours (1994, p. 25-26) trata do sofrimento no trabalho utilizando a noção de carga psíquica, que se refere aos elementos afetivos e relacionais do trabalho. Assim, o bem-estar decorreria da existência de um sentido atribuído ao que se executa, o que significa que, se o trabalho é livremente escolhido e organizado, oferece ao trabalhador vias de descarga da carga psíquica, tratando-se de algo equilibrante e estruturante. Ao contrário, se não permitir a descarga da energia psíquica acumulada, torna-se fonte de tensão e desprazer, originando a fadiga e, a partir daí, a patologia.

O significado que se extrai é que o trabalho é fonte de prazer e equilíbrio para o trabalhador quando proporciona o alívio da carga psíquica. Quando não o faz, dá origem ao sofrimento, que é considerado um estado subjetivo e intermediário entre a doença mental e o bem-estar psíquico, empurrando o indivíduo em direção àquela (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994, p. 127). Assim, a questão deveria ser enfrentada de modo a identificar os componentes do trabalho que se opõem à descarga de energia e que travam o livre jogo do sistema "motivação-satisfação" (ou desejo-prazer) (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994, p. 127-129).

Dessa forma, Dejours (1992, p. 55) considera a insatisfação no trabalho como uma das formas fundamentais de sofrimento do trabalhador e está relacionada ao conteúdo da tarefa. Entende que esta insatisfação pode decorrer da indignação de se ter que realizar uma tarefa desinteressante ou insignificante, pelo desconhecimento de sua utilidade no conjunto das atividades da empresa, ou mesmo em relação a outras questões como salário e exposição a risco, o que faz com que se ateste que a exposição de trabalhadores à condição nociva à sua saúde e integridade física lhes causa sofrimento.

Assim, as relações de trabalho nas organizações muitas vezes despojam o trabalhador de sua subjetividade, excluindo a sua posição de sujeito e o tornando vítima de seu trabalho. Neste sentido, se apresentam como golpe cruel, que causa a frustração das expectativas iniciais, pois o mundo do trabalho promete para o trabalhador felicidade, satisfação pessoal e

material, mas quando ele lá adentra, se depara também com a insatisfação pessoal e profissional, o que desencadeia o seu sofrimento.

Ao se trazer a questão para o sofrimento físico, objeto principal do presente trabalho, um importante ponto a ser suscitado é o porquê dessa nocividade. A resposta pode estar nas lutas pela sobrevivência e pela saúde, as quais expõem e condenam, respectivamente, a duração excessiva do trabalho e suas condições e na organização do trabalho. Isso significa que, para prover a sua subsistência, o trabalhador se expõe a amplas jornadas e condições degradantes de labor, estando aí abrangidos os agentes físicos, químicos e biológicos, além de condições antropométricas, de higiene e segurança. A consequência disso é a debilidade, perda da saúde ou até mesmo a morte (DEJOURS, 1992, p. 55-60).

Nesse sentido e como a exposição do trabalhador a agentes nocivos é considerada como sofrimento para o trabalhador, parte-se para a concepção dejouriana de compreensão da nocividade traçada pelo empregador, o que permitirá a identificação de novos caminhos para que se superem as dificuldades e, ao mesmo tempo, delineando-se desafios para o enfrentamento da questão no contexto brasileiro.

Para fazer a análise acima proposta, Dejours assinala a importância da correspondência integrada do conhecimento, referente à inter-relação complexidade humana/trabalho e a tomada de medidas administrativas e preventivas coerentes ao mesmo conhecimento. Isto significa que representa um equívoco a dissociação entre qualidade, segurança e promoção de saúde no campo laboral. O autor avalia que a integração precisa ser mantida, tanto no plano conceitual quanto na prática cotidiana, valorizando o ser humano de forma integral. Isso pressupõe respeito à sua integridade e aos limites de sua condição, construindo-se laços de confiança e reconhecimento, o que significa promoção à saúde, que engloba a segurança no trabalho (DEJOURS, 1997, p. 10).

Na análise dejouriana, há o questionamento das ideias tradicionais, isto é, a possibilidade de se examinarem condutas concretas referenciadas em ideais presumidos em teoria. Assim, o autor remete ao questionamento do presente trabalho, que se consubstancia numa reflexão sobre o sistema legal de monetização do risco e a situação vivenciada pelos trabalhadores em condições adversas, e o grande desafio que representa a possibilidade de tomada de decisões que alterem o posicionamento já ultrapassado, o que traz consequências indesejadas aos sujeitos da relação laboral, ao Estado e a toda a sociedade.

Contudo, mesmo diante da preocupação centralizada na temática e das consequências danosas que o trabalho em condições adversas traz ao obreiro, vê-se que muitos se mostram atraídos pelo labor em tais circunstâncias, pois veem nessa situação uma possibilidade de

aumento na sua renda, bem como assentem com a possibilidade de aposentarias precoces. Nessa esteira, necessária se faz a tomada de medidas de educação, a fim de demonstrar a tais trabalhadores a falácia do adicional pelo trabalho em condições insalubres, a mesma sorte seguindo a modalidade de aposentadoria especial.

Assim, para o enfretamento do proposto e se utilizando a ótica dejouriana a partir de tratamento do trabalhador, como fator humano, o problema estaria fundamentado em duas proposições essenciais: na análise do comportamento do trabalhador em situações adversas e quais seriam os meios de gerenciar recursos para melhoria das condições de trabalho, o que será discorrido nos itens subsequentes.

1.1.2 A relação homem-trabalho na sociedade capitalista

Ao focar a psicopatologia do trabalho, Dejours analisa a forma como o trabalho é organizado e os respectivos riscos potenciais ao equilíbrio psíquico e à saúde mental do indivíduo. Assim, tem-se que a organização do trabalho representa o insumo básico para se discutir o prazer e o sofrimento, pois concretiza a possibilidade de o trabalho se apresentar como uma fadiga ou um equilíbrio, como fonte de alienação ou realização para o trabalhador.

Trazendo-se este entendimento para o presente estudo e como meio de análise do comportamento do trabalhador em situações adversas, tem-se que os impactos da organização do trabalho sobre os indivíduos derivam de determinadas condições físicas, químicas, biológicas e psíquicas presentes no ambiente laboral. Isso significa que a forma e a condição como o trabalho é realizado, bem como o ambiente no qual é prestado, determinam o tipo e o montante de desgaste causado ao trabalhador e isso impactará diretamente sobre a produtividade e todo o contexto socioeconômico. Assim, os efeitos negativos de uma tarefa repetitiva ou executada em condições ambientais de risco exercem maior impacto sobre a saúde do trabalhador e, por consequência, sobre todo o sistema produtivo, o que revela a importância que deve ser atribuída ao fator humano e suas e suas implicações sobre este.

Desta forma, e baseando-se em premissas laborais, aliadas às contribuições dejourianas com relação à abordagem do prazer e sofrimento vinculados ao trabalho, se pretende analisar o processo de prazer e desgaste vivenciado pelos trabalhadores que prestam serviços em condições insalubres.

Em primeiro lugar, merece ser considerado que o trabalho representa um valor muito importante em face das importantes transformações vivenciadas na atualidade, com o aparecimento de novas tecnologias e modos de organização das tarefas. A realidade que se

enfrenta é paradoxal, pois ao mesmo tempo em que milhares de pessoas sofrem pela falta de uma vaga de trabalho, outras sofrem pelo trabalho excessivo (MORIN, 2002, p. 13). Ao se fazer uma abordagem relacional entre o trabalho e o desemprego, há que se considerar que entre aqueles que trabalham e os que estão à mercê do mundo laboral ergue-se uma “espécie de vidraça cada vez menos transparente”, do que se depreende que estes últimos são colocados na posição de riscados, escamoteados da sociedade, são verdadeiramente excluídos (FORRESTER, 1997, p. 15), fazendo com que essas pessoas procurem um trabalho, qualquer que seja, a qualquer preço e sob qualquer condição.

Nesse contexto, Forrester (1997, p. 16) assevera que os trabalhadores se sujeitam a condições degradantes à sua saúde e integridade física e psíquica, pois se estão providos de salário, não protestarão ante ao receio de perder conquistas tão raras e, assim, juntarem-se ao bando de miseráveis desempregados. E complementa que os trabalhadores preferem jogar-se à exploração no mercado de trabalho a ficar sem emprego, pois a sociedade entende como mal, pior que a dita exploração, a ausência de qualquer exploração, que significa o desemprego e faz com que os serem humanos sejam considerados “supérfluos”.

Vale ressaltar que o avanço tecnológico e a automação contribuíram para essa redefinição da divisão do trabalho, ao imporem novas formas de gerenciamento que buscam produtividade e qualidade, aliadas a um baixo custo. Isso faz com que se normalizem situações de trabalhos em condições adversas, pois o labor sob tais circunstâncias, muito embora se trate de uma solução precária, é visto como se fosse a normalidade, ou seja, considera-se melhor trabalhar em condições adversas do que não trabalhar (FORRESTER, 1997, p. 17). Essa postura também contribui para o incremento de contratos terceirizados, quarterizados, temporários, precarizados, enfim, a busca pela flexibilização no mundo do trabalho.

Tais mudanças têm sido cada vez mais aceitas e incorporadas pelos trabalhadores que necessitam do emprego, o qual, além de prover o seu sustento, faz com que o indivíduo assuma uma identidade perante seus semelhantes e crie laços sociais, pois se trata do contexto em que o ser humano passa grande parte de sua existência. Contudo, o sentido do trabalho é dado pelo sentimento de prazer obtido na execução das tarefas, além de garantir o comprometimento do trabalhador para com o emprego e a organização à qual pertence. Por isso, há necessidade de se objetivar o estímulo na prestação de serviços, desenvolvendo-se atitudes positivas com relação às funções executadas pelo obreiro, ao meio ambiente de trabalho e ao empregador (MORIN, 2002, p. 15-16).

Na concepção defendida por Morin (2002, p. 16-17), para que o trabalho estimule o comprometimento de quem o realiza, deve estar dotado de seis propriedades. A primeira diz respeito à variedade e ao desafio, do que se pode afirmar que se deve apresentar uma razoável exigência capaz de desafiar as competências e habilidades do trabalhador, além de incluir variedade. A segunda se refere ao labor como aprendizagem contínua, o que estimula o crescimento pessoal de quem o realiza. A terceira busca o estímulo da capacidade de decisão, propondo que o trabalhador, ao realizar seu serviço seja dotado de uma margem de manobra e autonomia. A quarta trata da necessidade de reconhecimento e apoio por parte dos colegas e da organização, o que fortalece a vinculação entre as partes e colegas. A quinta prevê que o trabalho deve ser visto como algo que contribui para a sociedade e que preserve a dignidade do trabalhador, sendo necessário que se preocupe com a atividade por este exercida e suas consequências sociais. A sexta tem referência com as expectativas de futuro, ou seja, o trabalho deve proporcionar a expectativa de um amanhã desejável, incluindo atividades de aperfeiçoamento e orientação profissional.

Além desses aspectos intrínsecos trazidos por Morin, outros aspectos extrínsecos podem afetar o comprometimento no trabalho, dentre os quais estão o salário e as condições em que é prestado, estando aí incluída a insalubridade, objeto do presente estudo.

Da análise das propostas defendidas por Morin denota-se que ali estão presentes fatores motivacionais extrínsecos ao indivíduo e cuja função é manter a insatisfação do trabalhador no nível mínimo, assim como fatores ligados ao próprio trabalhador e ao labor que desenvolve. Dessa forma, pode-se afirmar que o trabalho, a partir de suas características intrínsecas e da forma como está organizado, se vincula diretamente ao prazer do trabalhador.

Contudo, o que se poderia afirmar quando esta ação, que deveria gerar prazer ao trabalhador, se realiza num ambiente eivado de agentes agressores à sua saúde e integridade física? Por óbvio que as condições acima retratadas afastariam o sentimento positivo e representaria um fator de insatisfação, de sofrimento, cuja origem remonta ao conflito entre ele (sujeito) e a realidade de sua prestação laboral.

Dejours (2012, p. 153), ao analisar o sofrimento no trabalho, estabelece os elementos que põem em risco a saúde mental e os constrangimentos alusivos à saúde física (que também afetam àquela, evidentemente). Afirma que as pressões do trabalho que afetam o equilíbrio psíquico e a saúde mental derivam da organização do trabalho, esta entendida enquanto divisão de tarefas e divisão dos homens. A divisão de tarefas diz respeito ao modo operatório, atingindo diretamente a questão do interesse e do tédio no trabalho, enquanto que a divisão

dos homens se refere a questões de hierarquia, comando, submissão, afetando as relações que os trabalhadores estabelecem entre si próprios no local de trabalho.

No que diz respeito aos constrangimentos alusivos à saúde física, Dejours (2012, p. 153) os relaciona às condições de trabalho, ou seja, aos agentes químicos, físicos e biológicos, fatores que conduzem para que as situações no ambiente de trabalho se tornem adversas. Este contexto, aliado à necessidade de alta produtividade a baixo custo, já relatada, torna-se um inimigo a ser enfrentado em uma batalha diária. Ao se conceber que o indivíduo passa uma parte considerável de sua existência no ambiente de trabalho, há necessidade da busca de estratégias para lidar com esse sofrimento e transformar o trabalho em fonte de prazer.

Dejours (2002, p. 160-161) considera que a busca deve ser pelo trabalho equilibrante, ou seja, aquele que permite ao indivíduo a retomada de suas aspirações e seus desejos, que contribui para a estruturação de sua personalidade e o ajuda a se realizar. O autor trata da ressonância simbólica como a possibilidade de o indivíduo abordar a situação concreta sem ter que deixar sua memória de lado. Isto significa que o trabalho deve proporcionar ao indivíduo uma maneira de traçar a sua história. No entanto, quando realizado em condições adversas, o trabalho se opõe à liberdade, distancia-se da intenção, do controle e da vontade pessoal do trabalhador. Trata-se de um trabalho que degrada e provoca o estranhamento e a despersonalização daquele que o executa, firmando sentimentos que afetam o trabalhador com relação a si mesmo, com o mundo externo e com os seus semelhantes.

Interpretando-se a concepção dejouriana, constata-se que o sofrimento não tem origem na realidade exterior, mas nas *relações* que o sujeito estabelece com esta realidade. E o trabalho, como parte deste mundo externo ao sujeito, representa uma fonte de prazer e de sofrimento, desde que as condições externas oferecidas atendam ou não à satisfação dos desejos inconscientes. Desta forma, merece consideração que a busca do prazer e a fuga do desprazer no trabalho se constituem como um desejo permanente para o trabalhador, em face das exigências contidas no processo, nas relações e na organização do trabalho.

Contudo, há ocasiões em que o trabalho se realiza em ambientes onde as condições são degradantes à saúde e integridade do trabalhador, gerando perda da saúde e, por consequência, sofrimento, ainda que não de imediato. Neste sentido, o labor se transforma em mera atividade para prover a necessidade de sobrevivência, afastando-se de qualquer consideração como fonte sublimatória de prazer. A questão a ser respondida com base na análise da teoria dejouriana é: por que os trabalhadores se sujeitam ao labor em ambientes nocivos à sua integridade e por que os empregadores insistem em manter tal tipo de labor, ou,

nas palavras do autor, “por que uns consentem em padecer de sofrimento, enquanto outros consentem infringir tal sofrimento aos primeiros”? (DEJOURS, 2000, p. 17).

O autor apresenta como ponto central para a tratativa do assunto a noção política de guerra econômica, ou seja, a necessidade do aumento da produtividade a um custo reduzido, o que acaba retirando do mercado pequenas e médias empresas, que são eliminadas pelos gigantes lucrativos. Trata, também, da banalização do mal no sistema liberal econômico, afirmando que por detrás das vitrines da contemporaneidade, do progresso tecnológico, que deveria resultar na melhoria da qualidade de vida, surgem imposições de horário, ritmo, produção, dentre outros fatores que resultam em precarização das condições e sacrifício do trabalhador. Mas como o desemprego é uma situação indesejável, para conservar seu posto de trabalho o indivíduo participa conscientemente de tais atos injustos (DEJOURS, 2000, p. 19-23).

Destarte, na concepção dejouriana a banalização do mal é um “processo graças ao qual um comportamento excepcional, habitualmente reprimido pela ação e o comportamento da maioria, pode erigir-se em norma de conduta ou mesmo em valor” (DEJOURS, 2000, p. 110). Trata-se de uma conduta de massa que despreza as peculiaridades individuais e faz com que os valores singulares tenham pouco peso, diante de uma conduta de adesão coletiva, ainda que de caráter reprovável. Ao se trazer o tema para o presente estudo, a banalização do mal estaria representada pela aceitação da execução de funções em ambientes nocivos, ainda que o empregado saiba que aquilo irá prejudicar a sua saúde e integridade física. Isso se justificaria porque, para o trabalhador, estar inserido ativamente do mundo do trabalho, podendo prover naquele momento a sua subsistência e de sua família, representa uma conduta socialmente mais aprovada do que ficar desempregado.

Para desbanalizar o mal, Dejours (2000, p. 134-137) enfatiza que se deve abandonar tudo aquilo que é dissimulado, o que significa conduzir-se de modo a combater a distorção, através de medidas individuais e coletivas desenvolvidas nos espaços disponíveis na empresa, sindicato e espaços públicos, ou seja, não mais suprimir a faculdade de pensar e se expressar do trabalhador. Quando se trata do labor em ambientes insalubres, em especial em países como o Brasil, que adota a política de monetização do risco, desbanalizar o mal poderia estar representado pela mobilização da sociedade em busca de alternativas que deixem de tratar a exposição de determinados trabalhadores a agentes nocivos, como algo aceito e normalizado pela coletividade. Ou seja, é inaceitável que tantas pessoas aceitem prestar serviços num ambiente em que a sua saúde e integridade são colocadas em risco.

Dejours (2000, p. 27-28), quando trata do sofrimento e do prazer no trabalho, traz à tona a crença espontânea de que o padecimento seria atenuado ou eliminado pela robotização e pela mecanização. Mas contrapõe esta ideia afirmando que o que ocorreu foi apenas transformar “braçais cheirando a suor” em “princesas de vestido prateado”, ou seja, a transformação foi apenas na fachada, permanecendo por detrás das vitrines o sofrimento dos que trabalham. Ele afirma que o sistema mostrou uma sensível piora, pois os trabalhadores acabaram por assumir mais tarefas, com horários elásticos, ritmos mais intensos, condições mais desfavoráveis, ante ao temor de não satisfazer as imposições da organização, e muitas destas colocando em risco a sua saúde.

O autor assevera que existe uma defasagem irreduzível entre a organização prescrita do trabalho e a organização real do trabalho, pois sejam quais forem as qualidades da organização e da concepção do labor, é impossível, no cotidiano, cumprir os objetivos da tarefa, respeitando as prescrições, as instruções e os procedimentos (DEJOURS, 2000, p. 30). Desta forma, tem-se que, desse modelo de produção que se instalou no mundo do trabalho, decorre, necessariamente, a luta pela sobrevivência, tanto dos empregadores quanto dos trabalhadores, sofrendo a saúde do trabalhador de todos os castigos impostos à força de trabalho. Nesse contexto incômodo é que se faz necessário o engajamento de toda a sociedade e do poder público na defesa dos direitos da classe trabalhadora, atentando-se para a saúde e os processos causadores das doenças e acidentes do trabalho, a fim de protagonizar novas conquistas para a classe trabalhadora.

Portanto, as reivindicações em defesa da saúde do trabalhador devem fazer parte da agenda das lutas dos trabalhadores, dos empregadores e dos gestores do Poder Público, pois a sua manutenção é uma condição emergencial no processo de construção da sociedade, fazendo com que se busque uma atividade laboral que transcenda as amarras da exploração do trabalho como condição do desenvolvimento social, transformando-o em algo prazeroso e potencializador das capacidades humanas.

Assim, merece importante consideração o papel do trabalho na vida humana, pois não se trata apenas de um meio de manter a sobrevivência, mas é o local onde o ser humano passa uma parcela importante de sua vida e por isso não deve ser enfrentado como algo que o desgasta, mas como um fator essencial de seu equilíbrio e desenvolvimento. Dessa forma, o trabalho não deve ser avaliado apenas como uma máquina de produzir o mal e a injustiça, mas como um elo mediador insubstituível da reapropriação e da realização do ego. Para que isso seja viabilizado, há que se atribuir importância ao meio ambiente em que é realizado, para que

possa ser prestado de forma digna e socialmente valorizado, atendendo a princípios fundamentais insculpidos na CRFB, que serão a seguir abordados.

1.1.3 Uma análise dos princípios da dignidade humana e do valor social do trabalho

O termo princípio exprime a ideia de começo, quando tudo se inicia. É utilizado, dentre outras formas, como proposição diretora de determinada ciência, a que se subordina todo o seu desenvolvimento posterior. Quando se trata de princípios constitucionais, estes dizem respeito ao início de todo sistema jurídico, pois formam a base em que se sustenta e desenvolve. Ao serem colocados no topo da escala normativa, tornam-se as normas supremas do ordenamento, servindo de critério, por excelência, para a avaliação de todos os conteúdos constitucionais (BONAVIDES, 1994, p. 260-261). Assim, sendo os princípios considerados como normas gerais aplicadas a determinados comportamentos (públicos ou privados), são formas de interpretação e integração das leis, o que os contextualiza como normas-chave de todo o sistema jurídico (CANOTILHO, 2002, p.1149).

A CRFB traz a dignidade da pessoa humana como um de seus fundamentos, conforme seu Art. 1º, inciso III (BRASIL, 1998). Ao assim prescrever, o constituinte reconheceu na dignidade pessoal a prerrogativa de todo ser humano ser respeitado como pessoa, de não ser prejudicado em sua existência e de fruir de um âmbito existencial próprio. Sua finalidade, como princípio fundamental, é assegurar ao homem um mínimo de direitos que deve ser respeitado pela sociedade e pelo poder público, de forma a preservar a valorização do ser humano. Também se considera como alicerce de todo o ordenamento jurídico pátrio, não podendo ser mitigada ou relativizada, sob pena de gerar instabilidade no regime democrático.

Tem-se que a CRFB erigiu a dignidade da pessoa humana como princípio matriz, imprimindo-lhe unidade de sentido, condicionando a interpretação de suas normas e revelando-se como cânone constitucional, que incorpora as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico a todo o sistema jurídico brasileiro (PIOVESAN, 2000, p. 54). Assim, é no valor da dignidade da pessoa humana que a ordem jurídica encontra seu sentido, sendo seu ponto de partida e seu ponto de chegada, na tarefa da interpretação normativa, o que o consagra como super princípio, a orientar o Direito Internacional e o Direito Interno (PIOVESAN, 2004, p. 92)

Trata-se da dignidade de um valor espiritual e moral inerente à pessoa, manifestando-se na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e estando eivada do conceito de respeito por parte das demais pessoas. Constitui-se num mínimo invulnerável de proteção

que todo estatuto jurídico deve assegurar e que, somente por exceção, possam ser feitas limitações a este direito fundamental, mas sem que desconsidere que é um direito de todos os indivíduos enquanto seres humanos (MORAES, 2006, p. 16).

Quando a CRFB adotou a dignidade como valor básico do Estado brasileiro, reconheceu o ser humano como o centro e o fim do direito, prerrogativa esta que assume valor absoluto e torna esse princípio uma barreira não passível de remoção, pois zela da dignidade da pessoa humana, que é um valor absoluto cultivado pela Lei Maior. Para que se possa conceituar o princípio em análise, deve-se considerar que dignidade é uma palavra que se refere a um modo íntegro de proceder, que atrai o respeito dos outros, uma honraria, e pessoa humana é uma identificação jurídica, tendo por base critérios biológicos e filosóficos e que diferencia o homem dos demais seres vivos e objetos. A partir de tais considerações, tem-se que a dignidade é um atributo da pessoa humana, o que a torna merecedora de respeito e proteção, independentemente de qualquer condição⁵. Portanto, a dignidade da pessoa humana significa uma qualidade intrínseca e distintiva, reconhecida em cada ser humano e que o faz merecedor de respeito por parte do Estado e de toda a comunidade. Implica, pois, num complexo de direitos e deveres fundamentais que asseguram a pessoa contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, garantindo-lhe condições existenciais mínimas para uma vida saudável, propiciando e promovendo a sua participação ativa nos destinos da própria existência (SARLET, 2006, p. 32).

O princípio da dignidade é um construído histórico, pois não se trata de um direito conferido pela CRFB, mas de um atributo reconhecido e protegido por esta e que todo ser humano possui, independentemente de qualquer condição, requisito ou mesmo positividade. Considera-se, assim, a dignidade da pessoa humana como um sobredireito e o núcleo axiológico de todo o ordenamento jurídico, o que faz com que o Poder Público e toda a sociedade tenham o dever de promovê-la e torná-la efetiva. Esse princípio se constitui num critério unificador de todos os direitos fundamentais, pois todos estes se reportam a ele, em maior ou menor grau.

Ao se abordar o princípio sob um viés trabalhista, tem-se que o universo social, econômico e cultural dos direitos fundamentais passa por este ramo, à medida que ele regula a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas que, regra geral, por sua própria força ou habilidades isoladas, não alcançariam. Diante disso,

⁵ Aí consideradas questões relativas a sexo, religião, cor, estado civil, condição socioeconômica [...].

a conquista e a afirmação da dignidade da pessoa humana não podem mais ser restritas à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica. Mais que isso, envolve a sua conquista e afirmação da individualidade no meio econômico social, o que gera reflexos no plano cultural e o que se alcança, de maneira geral, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego (DELGADO, 2011, p. 56-57).

Nessa esteira, a norma constitucional entrelaça o princípio da dignidade com a sadia qualidade de vida das pessoas, referindo-se, por certo, ao mecanismo responsável em assegurar ao homem a autodeterminação, protegendo-o contra quaisquer necessidades de ordem material. A CRFB proclama o trabalho como fundamento, valor e direito social, haja vista ser garantidor da sobrevivência humana, no âmbito individual, familiar e social. Assim, o trabalho, por estar incluído nos direitos sociais, responsáveis por conferir melhores condições de vida às pessoas, através da busca da igualdade social, exige prestações positivas por parte do Estado, a fim de que sejam diminuídas as diferenças existentes e conferidas condições de sobrevivência a estas.

Como suporte às referidas prestações, a CRFB protege o meio ambiente laboral, e a valorização do trabalho humano se constitui como base da ordem econômica. Isso significa que proporcionar um meio ambiente equilibrado é respeitar a segurança e saúde do trabalhador. Em tal âmbito, o legislador constituinte cuida da pessoa humana tanto no aspecto subjetivo, ao tutelar a integridade física e mental, quanto no aspecto material, ao proteger o salário, que tem por lei a função de assegurar o mínimo de dignidade aos trabalhadores (ALKIMIN, 2008, p. 42). Assim, ratificada está a centralidade do trabalho, o que implica no seu reconhecimento como um dos principais instrumentos que solidificam a dignidade da pessoa humana, pois garantidor das necessidades vitais do trabalhador e de seus dependentes e da sua inclusão social.

Porém, uma discussão que se trava é com relação ao caráter absoluto ou não do princípio da dignidade da pessoa humana, e, para que se possa sopesar a questão, será feita uma análise da dignidade enquanto atributo e como princípio.

A dignidade, enquanto fundamento do Estado brasileiro, concede unidade aos direitos e garantias fundamentais, sendo inerente às pessoas humanas, afastando a ideia de predomínio das concepções transpessoalistas de Estado e Nação, em detrimento da liberdade individual. É um atributo intrínseco do indivíduo e, como tal, expressa valor absoluto, pois não pode ser desconsiderada, mesmo cometendo o sujeito as mais indignas ações (SARLET, 2006, p. 43).

Como princípio, há que se considerar que cada sociedade adota padrões e convenções próprias a respeito do que se constitua atentado à dignidade da pessoa humana. Diante disso,

esta pode ser realizada em diversos graus, o que a relativiza, mormente quando existem tensões entre a dignidade de diversas pessoas. Assim, mesmo ao se considerar que cada ser humano, em virtude de sua dignidade, merece igual consideração e respeito quanto à sua condição de pessoa, o que significa afirmar que a sua dignidade não poderá ser violada ou sacrificada, nem mesmo para preservar a dignidade de terceiros, isto não afasta uma certa relativização ao nível jurídico-normativo. Vale dizer que, mesmo tendo prevalência em face dos demais princípios do ordenamento jurídico pátrio, não há como se afastar a sua necessária relativização em homenagem à igual dignidade de todos os seres humanos (SARLET, 2006, p. 56-77).

Portanto, tem-se que a dignidade da pessoa humana não gera total imunidade a qualquer espécie de restrição, pois a prática de atos indignos por um indivíduo não lhe acarreta a perda da dignidade, mas o coloca numa condição de desigualdade com seus semelhantes, o que gera a necessidade de proteção da dignidade do ofendido ou até mesmo de toda a sociedade (SARLET, 2006, p. 130). Isso significa que, pela sua materialização se dar através dos direitos fundamentais, o princípio da dignidade pode ser flexibilizado quando confrontar com outros direitos e princípios fundamentais, originando a ponderação entre princípios, denominada regra de compatibilização, que é apontada por Alexy (2002, p. 100-120) como o pilar que permite, além de resolver colisões de princípios, manter a sua normatividade sem que sejam excluídos do ordenamento jurídico.

O referido autor, ao tratar sobre as espécies de normas, as define como regras e princípios, afirmando que as primeiras são mandamentos definitivos, devendo ser cumpridas exatamente como são exigidas, e os segundos são normas que possuem um maior grau de generalidade. No caso de antinomia entre duas regras, há duas soluções possíveis, quais sejam, a introdução de cláusula de exceção em uma das regras, o que permitiria que continuasse válida no ordenamento jurídico, ou a declaração de invalidade de pelo menos uma das regras contraditórias. Já com relação aos princípios, quando dois deles entram em colisão, um terá que ceder ao outro, o que não significa que o princípio desprezado tenha que ser declarado inválido ou que tenha que ser introduzida uma cláusula de exceção. Nesse caso, a solução a ser adotada deverá considerar as circunstâncias que envolvem o caso concreto, merecendo ser considerada uma ponderação entre ambos (ALEXY, 2002).

A partir do exposto, denota-se que existem duas soluções distintas para o conflito de normas, quais sejam: quando a colisão se dá entre princípios, esta é resolvida através da ponderação; quando o conflito é de regras, a solução é através da subsunção.

Ao se trazer o assunto para o tema do presente estudo, a questão da convergência ou conflito se apresentaria sob uma figura representada por três vértices: o primeiro diz respeito à saúde do trabalhador; o segundo, ao meio ambiente de trabalho, e o terceiro, ao desenvolvimento e à livre iniciativa.

Quanto à saúde do trabalhador e ao meio ambiente de trabalho tem-se que são direitos protegidos por regras constitucionais e infraconstitucionais e por princípios, visando proporcionar melhores condições de trabalho e de vida aos trabalhadores. Dentre os referidos princípios está o da dignidade da pessoa humana, ora em discussão.

No que diz respeito ao terceiro vértice, qual seja, o desenvolvimento e a livre iniciativa, pode-se afirmar que são elementos que garantem a sustentação do edifício econômico, para que se produzam as riquezas nacionais que asseguram a concretização da dignidade humana através do trabalho, estando os referidos fundamentos na norma constitucional e em igualdade de condições, ao lado do valor social do trabalho, conforme o Art.1º, inciso VI, da CRFB (BRASIL, 1998).

A partir das considerações expostas, o que instiga a discussão é a possibilidade, ou não, da ligação desses três vértices, para que formem uma só figura geométrica, e não apenas peças soltas no ordenamento jurídico. Em primeiro lugar, pode-se discutir a instabilidade que se forma entre a saúde do trabalhador, o meio ambiente de trabalho e o desenvolvimento e a livre iniciativa, dadas as fortes pressões existentes na sociedade capitalista contemporânea, para que se aumente cada vez mais a produtividade, o que tende a desequilibrar o meio ambiente de trabalho e, por consequência, adoecer os trabalhadores. Assim, a maneira de arranjar tais direitos tido como fundamentais é o grande desafio que ora se apresenta, pois ao mesmo tempo que se constitucionalizam os direitos à redução dos riscos ocupacionais e ao meio ambiente de trabalho equilibrado, abre-se um aparente conflito em relação ao direito social fundamental à remuneração adicional por insalubridade, periculosidade e penosidade, de acordo com o Art. 7º, inciso XXIII, da CRFB (BRASIL, 1998). Aliada a esses preceitos, merece ser considerada a necessidade de manutenção de determinadas atividades econômicas que são imprescindíveis à sociedade, mas que apresentam risco à integridade do trabalhador.

Para a solução da questão, o legislador estabeleceu um ônus financeiro para o empregador que mantém o risco, através do pagamento dos adicionais acima descritos e a compensação pecuniária para o trabalhador, pela sua exposição a agentes danosos, com a pretensa finalidade de comprar remédios ou alimentar-se de maneira mais adequada, o que cumpriria a função social. Isso analisado sob a perspectiva jusconstitucionalista, tem-se que a formulação ponderou as dimensões fundamentais, adotando a relação de precedência

condicionada defendida por Alexy, na qual um princípio se sobrepõe ao outro, considerando-se o caso concreto (ALEXY, 2002, p. 92-93), ou seja, foram acomodados direitos e deveres.

Contudo, a crítica que se apresenta é que se está estabelecendo hierarquia econômica aos direitos fundamentais, estando em primeiro plano a livre iniciativa; em segundo, a saúde; e em terceiro, o ambiente de trabalho. A justificativa de tal afirmação está no *quantum* ínfimo tipificado nos Art. 192 e Art. 193, da CLT, a título de adicionais pelos trabalhos danosos (insalubres e perigosos), o que leva o empregador a fazer a opção meramente econômica, pois na maioria das vezes se torna mais barato pagar os referidos percentuais a reduzir riscos à saúde e segurança, e promover a manutenção do equilíbrio ambiental. Isso significa que se confere à livre iniciativa autorização expressa para operar economicamente, em detrimento da qualidade de vida, da saúde e, enfim, da dignidade da pessoa do trabalhador.

Outra reflexão que pode ser apontada para justificar o predomínio do viés econômico é a indisponibilidade do direito à vida *versus* a autorização, pela via indireta, do trabalho insalubre, perigoso e penoso. E mais, a aplicabilidade do estabelecido no inciso XXII, do Art. 7º, da CRFB, que prevê a redução dos riscos laborais por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Nessa perspectiva objetiva, é dever do Estado zelar pela proteção dos direitos fundamentais dos indivíduos, inclusive de forma preventiva e não somente contra os poderes públicos, mas também contra agressões provindas de particulares. Com isso, o Estado tem a obrigação de adotar medidas positivas, normatizando, fiscalizando, estimulando e punindo, para que tais direitos possam ser efetivados (SARLET, 2005, p. 163-164).

Diante do exposto, é objetivo do presente trabalho apresentar uma forma de articulação entre os três vértices apresentados, de modo que se alcance o ponto de regulação e se forme uma figura geométrica. E isso somente será possível se for ajustado o peso do direito ao desenvolvimento e livre iniciativa, com aqueles relativos à saúde e meio ambiente de trabalho, através da regra de ponderação, fazendo com que haja efetivamente um catalisador de melhoria ambiental e da saúde do trabalhador, ao invés de ser uma mola propulsora de efeitos deletérios. Isso se viabilizaria através da alteração da política de monetização do risco.

Analisando a proposição a partir da solução apresentada por Alexy (2007, p. 64) para a colisão de princípios, tem-se que a ponderação é aplicável somente a estes (e não às regras), pois se tratam de dois lados do mesmo objeto, tendo um caráter metodológico e outro técnico-normativo. Dessa forma, o litígio sobre a teoria dos princípios é, com isso, essencialmente, um litígio sobre a ponderação, ou seja, quando um princípio limita a possibilidade jurídica do cumprimento de outro, devem ser observadas as circunstâncias do caso concreto para que se

estabeleça a solução da controvérsia, indicando-se as condições necessárias para que um princípio seja aplicado em detrimento de outro, lembrando-se que se deve levar em conta o peso dos princípios em questão.

No contexto em análise, tem-se que o direito à vida, à integridade física e mental, à dignidade deve preceder o desenvolvimento e a livre iniciativa. Não que estes fundamentos não tenham importância, pois conforme já argumentado, somente através deles é que se concretiza o direito ao trabalho, corolário da dignidade. Contudo, o desenvolvimento e a livre iniciativa devem ser contextualizados tendo como linha mestra a proteção à vida, à saúde, à integridade física e mental e à dignidade dos trabalhadores.

E caberia ao Estado atuar, inclusive de forma preventiva, zelando pela proteção da dignidade do trabalhador contra os poderes públicos e agressões de particulares. Para isso seriam necessárias tomadas de medidas positivas, ou seja, normatizar, fiscalizar, orientar, estimular e punir qualquer violação a tal princípio, inclusive sobrepujando qualquer interesse de ordem econômica (SARLET, 2005, p 163-164). Isso significa que a proteção à saúde do trabalhador e ao meio ambiente de trabalho não podem ser vistos ou usados como moeda de troca, pois são inegociáveis, por maior importância que se dê à livre iniciativa.

Ante ao exposto, e como a CRFB elevou o valor social do trabalho à categoria de princípio constitucional estruturante⁶ (tal qual o fez com a dignidade), anunciado está que a ordem econômica deve ter seu fundamento na valorização do trabalho humano, pois só se pode cogitar de uma sociedade livre quando as políticas sociais e econômicas perseguem o ideal de pleno emprego, sendo o trabalho humano a chave essencial de toda a questão social normal (BALERA, 1994, p. 1167). Dessa forma, mesmo numa sociedade capitalista, a ordem econômica deverá priorizar o valor do trabalho humano sobre todos os demais valores da economia de mercado. A justificativa de tal prevalência deverá servir de norte à intervenção Estatal na economia, que não poderá priorizar o capital em detrimento do fator humano.

Sustente-se que a valorização do trabalho humano não está adstrita à criação de medidas de proteção ao trabalhador, como já ocorreu outrora, mas sim admitir que o

⁶ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição. (BRASIL, 1988. Disponível em:

< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 10 mar. 2015)

trabalhador e a força de trabalho se consubstanciam no principal agente de transformação da economia e o mais relevante meio de inserção social. Com isso, deixaria o capital de ser visto como o centro dos debates econômicos, voltando-se atenção para a importância da força produtiva do homem (MARQUES, 2007, p. 116).

Destarte, o princípio da dignidade da pessoa humana traduz a ideia da valorização do trabalhador além do seu aspecto individual, projetando-o no ambiente social e considerando-o como indivíduo que participa diretamente e se responsabiliza pelo crescimento econômico e social da comunidade em que se insere. E o valor social do trabalho se concretiza num ambiente de mercado, mas no qual se prioriza a dignidade da pessoa do trabalhador, pois sem que esteja presente este embate, o Direito do Trabalho fica desprovido de suas funções inclusiva e protetiva.

1.2 EVOLUÇÃO NORMATIVA DO DIREITO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

Para que se possa compreender a evolução normativa do direito à saúde e segurança do trabalhador, faz-se necessária uma breve abordagem dos principais marcos de seu desenvolvimento. Tem-se que o registro histórico mais relevante da relação trabalho e saúde está na já citada obra *De morbis Artificum Diatriba*, de Bernardino Ramazzini, que, em 1700, na Itália, efetuou a primeira sistematização de doenças do trabalho, sendo considerado marco histórico no estudo destas enfermidades. Ressalte-se que este texto permaneceu como o texto básico da medicina preventiva por quase dois séculos (OLIVEIRA, 2007, p. 108).

A preocupação com a saúde do trabalhador sofreu significativa atenção a partir da Revolução Industrial, que provocou uma profunda alteração nas relações laborais, marcada pela degradação do meio ambiente de trabalho e inclusive natural, o que acarretou no incremento da ocorrência de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, fazendo crescer o número de mortos, mutilados, doentes, órfãos e viúvas. Este período foi marcado por mudanças em níveis econômico, social, político e cultural, traduzindo-se num processo de modificações estruturais. É tido como o marco histórico da origem do Direito do Trabalho, que teve como finalidade inicial a tutela de direitos, ou seja, promover a dignidade das pessoas, especificamente daqueles que trabalhavam nas indústrias, tutelando a sua saúde e a própria vida (OLIVEIRA, 2007, p. 110-111).

É relevante o fato de que, desde o princípio, as normas de Direito do Trabalho buscavam tutelar o cumprimento de obrigações negativas, entendidas como a abstenção da

prática de atos que colocassem em risco a integridade física e mental do trabalhador; assim como obrigações positivas, traduzidas na implementação de medidas necessárias à proteção e preservação da saúde do trabalhador, em especial, medidas de prevenção de enfermidades. Nessa esteira, cite-se como norma pioneira a tratar de acidente de trabalho o Código de Seguro de Acidentes alemão, datado de 6 de julho de 1884, que se estendeu mais tarde pela Inglaterra, França, Itália, Portugal e Estados Unidos, chegando ao Brasil por intermédio do Decreto Legislativo nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919 (OLIVEIRA, 2007, p. 108-109).

Outro relevante marco foi a criação da OIT, em 1919, pelo Tratado de Versalhes, considerada uma agência multilateral da Organização das Nações Unidas (ONU) especializada nas questões de trabalho. A instituição da OIT se deu, principalmente, em virtude das condições injustas, degradantes e indignas vivenciada por grande parte dos trabalhadores, além dos riscos que poderiam advir provenientes de conflitos sociais. Assim, seu intuito primeiro era defender direitos da classe operária e promover o desenvolvimento e a melhoria das condições de trabalho, mas também incrementar a produção de normas preventivas (OIT, 2016).

A criação da Organização Mundial da Saúde (OMS), em 7 de abril de 1948, alargou o conceito de saúde para além da ausência de enfermidades, mas compreendendo o bem-estar físico, mental e social.

Ao se abordar o tratamento dispensado à saúde do trabalhador nas constituições brasileiras, tem-se que a Constituição Imperial de 1824 e a Constituição Republicana de 1891 são apontadas como diplomas permeados de ideias políticas e econômicas da época, em que o Estado não intervinha no domínio privado e, por consequência, não ditava regras de proteção aos trabalhadores. A única referência ao trabalho na Constituição do Império de 1824 constava no título dedicado aos direitos civis e políticos dos cidadãos brasileiros e garantia a liberdade de trabalho, de indústria e comércio, com a abolição das corporações de ofício (MORAES, 2002, p. 45).

Após a Primeira Guerra Mundial, as questões sociais passaram a despertar interesse, devido ao alto número de mutilados em decorrência das batalhas. Nessa oportunidade, e com o espírito de renovação afluído, nos períodos de 1930 a 1934 houve intensa produção na legislação social. A Constituição Republicana de 1934 passou a assegurar direitos ao cidadão, assim como ao trabalhador, preocupando-se com as questões relativas à sua saúde, fazendo referências à higiene social e mental, além da assistência médica aos trabalhadores e às

gestantes⁷. A Constituição de 1937, do período regido pela ditadura, extinguiu as garantias previstas na Carta anterior, posto que neste período os interesses estavam voltados apenas para o fortalecimento do Poder Executivo. Assim, essa Constituição não se referiu ao tema da saúde, trazendo alguns direitos de natureza social, como a estabilidade, o salário noturno superior ao diurno, a garantia dos direitos dos empregados em virtude de mudanças na propriedade da empresa, bem como nova orientação ao direito sindical⁸.

Com a promulgação da nova Carta em 1946, foram restabelecidos direitos individuais e a saúde foi incluída como um direito social. A referida Constituição reconheceu a saúde como um dos direitos fundamentais de todo ser humano, independentemente de sua condição social e econômica ou sua crença religiosa ou política, afirmando a importância da instalação de uma política sanitária. Além disso, criou um Ministério responsável pela área da saúde⁹. Já a Constituição de 1967, largamente emendada em 1969, originou-se num período de ditadura militar no Brasil e introduziu intensas modificações, não só no campo político, mas no campo social. A população perdeu seus direitos de cidadãos comuns e passou a vigorar para todos o ordenamento da ditadura militar, através de inúmeros Atos Institucionais. A liberdade era vigiada e, com isso, houve o cerceamento dos direitos básicos dos cidadãos. Isso significa que, ainda que tenham sido previstos direitos e garantias aos trabalhadores¹⁰, inclusive concernentes à higiene e saúde, estes eram controlados em todos seus aspectos.

Já a Constituição de 1988 foi considerada a mais democrática, porque foi elaborada e promulgada em resposta a um longo período de ditadura militar e frustrações de direitos. A Carta consagra a saúde como direito de todos e dever do Estado, cujas normas serão exploradas, com especificidade, a seguir.

Diante do exposto e visando dar concretude à proposta de análise das normas que dispõem acerca da saúde e segurança de trabalhadores, e por questões didáticas, serão abordadas as normas internacionais, as normas constitucionais e, em seguida, as regras infraconstitucionais, não se atentando ao aspecto temporal, pois muitas destas são anteriores

⁷ Direitos elencados no Art. 121, da Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, promulgada em 16 de julho de 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm>. Acesso em: 18 mai. 2015.

⁸ Direitos constantes dos Art. 137 e Art. 138, da Constituição dos Estados Unidos do Brasil, outorgada em 10 de novembro de 1937. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm> Acesso em: 18 mai. 2015.

⁹ Conforme Art. 145 e Art. 157, da Constituição dos Estados Unidos do Brasil, promulgada em 18 de setembro de 1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm>. Acesso em: 18 mai. 2015.

¹⁰ De acordo com disposições constantes dos Art. 157 e Art. 158, da Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 24 de janeiro de 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm> de 1937. Acesso em: 20 mai. 2015.

àquelas, mas foram recepcionadas quando da ratificação dos tratados e promulgação da Lei Maior.

1.2.1 Normas internacionais: as Convenções da OIT e a incorporação pelo direito brasileiro

No âmbito internacional, a proteção à saúde e integridade do trabalhador ganha destaque com as Convenções nº 148, nº 155, nº 161, nº 167 e nº 187 da OIT. A Convenção nº 148¹¹ tem o propósito de prevenir e limitar os riscos profissionais no local de trabalho, provenientes da contaminação do ar, do ruído e das vibrações, através de adoção de medidas técnicas adequadas. Esse documento estipula a colaboração mais estrita possível entre representantes dos empregados e dos empregadores, tanto na formulação quanto na aplicação de medidas técnicas pela autoridade competente. Apesar desta previsão, a Convenção deixa claro que a responsabilidade pela aplicação das medidas é do empregador, cabendo aos empregados a observância das normas de segurança estipuladas.

A Convenção nº 155, da OIT, relaciona o meio ambiente de trabalho com a higidez e segurança dos trabalhadores, definindo, no Art. 3º, que a saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou doenças, mas também os elementos físicos e mentais que a afetam e estão ligados diretamente com a segurança e higiene do labor. Para a concretização de tais preceitos, impôs aos Estados a criação de uma política nacional que objetivasse a segurança, a proteção e a saúde física e mental a todos os trabalhadores, em todas as áreas da atividade econômica, pela realização de exames periódicos, além de primar pela ideia de que o trabalhador tem o direito de participar da criação dessas normas que regulamentam o ambiente de trabalho e de ser informado dos riscos de sua atividade. O referido instrumento proíbe a regulamentação autônoma e voluntária dos empregados nas questões de saúde e de segurança, além de prever exigências aos empregadores na manutenção de um meio ambiente de trabalho equilibrado¹².

A Convenção nº 161, da OIT, também tem como tema a saúde e segurança dos trabalhadores, mas com o foco voltado para tais eventos no local de trabalho. Referidos serviços deverão atuar precipuamente nas funções preventivas, a fim de educar empregados e

¹¹ A Convenção nº 148, da OIT, foi aprovada na 63ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, 1977, tendo entrado em vigor no plano internacional em 11 de julho de 1979. Foi aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 56, de 9 de outubro de 1981, ratificada em 14 de janeiro de 1982, e entrou em vigor em 14 de janeiro de 1983, tendo sido promulgada pelo Decreto nº 93.413, de 15 de outubro de 1986. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/500>>. Acesso em: 2 out. 2015.

¹² A Convenção nº 155, da OIT, foi adotada na 67ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, 1981. Foi promulgada no Brasil pelo Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm>. Acesso em: 15 out. 2015.

empregadores para a conquista de um meio ambiente de trabalho salubre e seguro. Para que venha a ser concretizado o proposto no instrumento, prevê ações preventivas, como a identificação, avaliação e vigilância dos riscos que possam afetar a saúde no local de trabalho, além de entabular o desenvolvimento de programas para a melhora das práticas de trabalho.¹³

A Convenção nº 167, da OIT, tem como objeto a segurança e a saúde nas construções, estipulando um corpo de regras técnicas minuciosas para garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores nas construções em geral. O documento oferece aos engenheiros de segurança no trabalho, aos médicos do trabalho e outros profissionais que atuam nos serviços de prevenção, um conjunto normativo fundamental para tal finalidade¹⁴.

A Convenção nº 187, da OIT, enfatiza a necessidade de se promover, de forma contínua, uma cultura de prevenção da segurança e saúde no trabalho e no meio ambiente de trabalho. O instrumento foi firmado em decorrência da magnitude global das lesões, doenças e mortes causadas pelo trabalho. Sustenta a necessidade de adoção de novas medidas para reduzir esses eventos danosos, bem como para fomentar a prevenção, o que aumentaria a segurança no trabalho. Trata-se de um documento que causa impacto em nível internacional e que visa chamar a atenção dos Estados-Membros para que iniciem ou reforcem políticas internas sobre o tema, promovendo, assim, melhoria contínua da segurança e da saúde no trabalho. Estabelece, pois, uma cultura permanente de vigilância e cria métodos e princípios para combater os riscos e perigos em sua origem. Essa Convenção, datada de 2006, ainda não foi ratificada pelo Brasil, mas se mostra como um documento hábil a nortear alterações positivas nas políticas nacionais de proteção à saúde e segurança do trabalhador, tanto que já foi criada uma CTPP¹⁵, com o objetivo de avaliar e propor medidas para sua implementação¹⁶.

O que se verifica é que a OIT tem buscado a uniformização internacional do Direito do Trabalho, com vistas a uma evolução harmônica das normas protetivas do trabalhador e na busca de alcançar a universalização da justiça social e do trabalho digno para todos. Ainda, as convenções da OIT estabelecem normas importantes, que são utilizadas como fundamento da

¹³ A Convenção nº 161, da OIT, foi adotada na 71ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada no ano 1985. Foi promulgada no Brasil pelo Decreto nº 127, de 22 de maio de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0127.htm>. Acesso em: 15 out. 2015.

¹⁴ A Convenção nº 167, da OIT, foi adotada na 75ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, 1988. Foi promulgada no Brasil pelo Decreto nº 6.271, de 22 de novembro de 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6271.htm>. Acesso em: 15 out. 2015.

¹⁵ Pela Portaria Interministerial (Ministério da Previdência Social, Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério da Saúde) nº 152, de 13 de maio de 2008. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BF4049A46301C/p_20080513_152.pdf>. Acesso em: 26 out. 2015.

¹⁶ A Convenção nº 187, da OIT, foi concluída em Genebra, em 31 de maio de 2006. Disponível em: <http://www.gso.org.br/files/file_id266.pdf>. Acesso em: 26 out. 2015.

legalidade de regulamentos baixados pelo MT em matéria de segurança e saúde no ambiente de trabalho.

Diante da importância atribuída aos instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos citados, necessária se faz a análise do modo pelo qual o direito brasileiro os incorpora e a sua contribuição para o reforço do sistema de implementação de direitos no Brasil. Isso quer dizer que é importante a aferição da dinâmica da relação entre o direito brasileiro e o aparato internacional de proteção dos direitos humanos e como este pode contribuir para a efetivação de tais preceitos no país. Para tanto, parte-se do estudo da CRFB e sua relação com os tratados internacionais relativos ao tema e como este instrumento normativo incorpora os referidos tratados.

Há que se ressaltar, como primeiro ponto, o movimento de internacionalização dos direitos humanos, surgido após a Segunda Guerra Mundial, devido à preocupação da comunidade internacional e o reconhecimento por parte desta de que a proteção dos direitos humanos se constituía como uma questão de legítimo interesse e preocupação internacional. Ao se assim entender, passou-se a adotar esta concepção, transcendendo e extrapolando o domínio do Estado a competência nacional exclusiva, bem como que toda nação tem a obrigação de respeitar esses direitos de seus cidadãos, além do dever de protestar em caso de um Estado não os cumprir (PIOVESAN, 2012, p. 3-6).

Portanto, os direitos humanos deixaram de ser concebidos como uma generosidade dos Estados soberanos e passaram a ser inalienáveis e inerentes aos indivíduos. Estes, por sua vez, adquiriram *status* e estrutura que os transformaram de objetos de compaixão internacional a sujeitos de direito internacional (SIEGHARDT, *apud* PIOVESAN, 2012, p. 7). Esse reconhecimento da condição do indivíduo como sujeito de direito internacional implica afirmar que, em caso de negação desses direitos por um Estado, impõe-se a sua responsabilização na esfera internacional. Neste aspecto, Piovesan (2012, p. 8) afirma que a sistemática internacional de proteção dos direitos humanos, ao se constituir numa garantia adicional de proteção, invoca duas dimensões, sendo a primeira como um parâmetro protetivo mínimo a ser observado pelos Estados, e a segunda, como uma instância de proteção dos direitos humanos quando as instituições nacionais se mostrarem falhas ou omissas no dever de proteger essas benesses.

Diante de tal contexto, pode-se asseverar que os tratados internacionais de proteção dos direitos humanos afirmam a personalidade internacional do indivíduo, endossam a concepção universal de tais direitos e atribuem obrigações no plano internacional aos Estados

que os ratificam. E ao assim procederem, os Estados aceitam as obrigações jurídicas decorrentes desses tratados (PISOVESAN, 2012, p. 9).

Ultrapassadas as noções preliminares expostas, no presente estudo será abordado o *status* atribuído pela CRFB aos tratados internacionais que versam sobre direitos humanos, bem como a forma de internalização dos mesmos no ordenamento jurídico pátrio e a (im)possibilidade de sua aplicação após a sua assinatura, mas antes da ratificação.

Somente para fins de elucidação conceitual, uma vez que os elementos específicos da abordagem no estudo são as Convenções da OIT e, ao se constatar que neste tópico está se utilizando o termo tratado internacional, há que considerá-lo como um acordo internacional celebrado entre sujeitos de Direito Internacional, juridicamente obrigatório e vinculante. Assim sendo, os tratados internacionais recebem denominações diferenciadas, dependendo do assunto versado, da finalidade, da qualidade das partes, do número de contratantes, dentre outros fatores. Neste mister, convenção é uma denominação utilizada para abordar acordos celebrados em congressos e conferências internacionais, nos quais se debatem matérias de maior relevância para a sociedade internacional (MAZZUOLI, 2010, p. 159-160), como é o caso da OIT. Portanto, ao se referir a tratados internacionais de direitos humanos, se está abordando as Convenções da OIT já especificadas anteriormente.

Para que se possa fazer uma análise da hierarquia dos tratados internacionais de direitos humanos, há que se considerar que a CRFB consagrou, no § 2º, do Art. 5º, que os direitos e garantias ali expressos não excluem outros decorrentes de tratados internacionais que o Brasil seja parte. Ao assim prever, a CRFB inclui, no catálogo de direitos constitucionalmente protegidos, aqueles previstos em tratados internacionais que o Brasil seja parte, o que implica na incorporação de tais direitos pelo texto constitucional (PIOVESAN, 2012, p. 52). Assim se pode concluir que “os direitos enunciados nos tratados de direitos humanos que o Brasil é parte integram o rol de direitos constitucionalmente consagrados” (DALLARI, 1994, p. 162).

Piovesan (2012, p. 58) propõe uma classificação dos direitos previstos na CRFB, organizando-os em três grupos distintos, quais sejam: os direitos expressos na Carta Constitucional, que são aqueles constantes, por exemplo, nos incisos I a LXXVII, do Art. 5º do referido diploma legal; os direitos expressos em tratados internacionais de que o Brasil seja parte, e os direitos implícitos, que se referem àqueles subentendidos nas regras de garantia, bem como os decorrentes do regime e dos princípios adotados pela Carta.

Desta forma, no presente estudo comunga-se do entendimento de que a CRFB recepciona os direitos enunciados em tratados internacionais de direitos humanos de que o

Brasil é parte, e lhes confere o *status* de norma constitucional. A justificativa para tanto é que tais direitos integram e complementam o catálogo de direitos constitucionalmente previstos. Em vista disso, é importante esclarecer que o previsto nos demais tratados internacionais que o Brasil é parte tem força hierárquica infraconstitucional.

Quanto à forma de aprovação dos tratados internacionais de direitos humanos, há necessidade de análise do disposto na Emenda Constitucional nº 45, de 8 de dezembro de 2004. Referido dispositivo legal incluiu o § 3º, no Art. 5º, da CRFB, que prevê o quórum de três quintos dos votos de cada Casa do Congresso Nacional, para que os tratados aprovados tenham equivalência à emenda à Constituição.

Contudo, Piovesan (2012, p. 74) sugere que a interpretação a ser feita é de que, nesse caso, se está diante de duas categorias de tratados internacionais de proteção dos direitos humanos: a primeira se referindo aos materialmente constitucionais, e a segunda, relacionando-se àqueles, material e formalmente constitucionais. Assim, todos os tratados internacionais de direitos humanos são materialmente constitucionais, por força do disposto no Art. 5º, § 2º, da CRFB. Mas, para serem material e formalmente constitucionais, e assim assumirem o *status* de emenda à Constituição, dependeriam do preenchimento do requisito disposto no § 3º, do Art. 5º, da CRFB, qual seja, o *quorum* de aprovação.

O resultado que isso enseja é que os tratados materialmente constitucionais podem ser suscetíveis de denúncia, mediante as regras específicas estabelecidas no tratado, pois não adquiriram o *status* de norma constitucional. Já os materiais e formalmente constitucionais não podem ser denunciados, pelo grau de legitimidade e dificultosa aprovação (quórum de três quintos dos votos dos membros em cada Casa), e por terem alçado a condição de norma constitucional.

Diante de tais mudanças no texto constitucional, o STF¹⁷ alterou a sua jurisprudência, atribuindo *status* normativo diferenciado aos tratados e convenções ratificados pelo Brasil e que versarem sobre direitos humanos. Desta forma, pode-se concluir que as Convenções da OIT ratificadas anteriormente à Emenda Constitucional nº 45, de 8 de dezembro de 2004, estampam a natureza supralegal, afastando a aplicação de toda legislação ordinária ou complementar que com elas conflitem. Porém, não podem contrariar a CRFB, em razão de sua supremacia sobre todo o ordenamento jurídico nacional. Já as Convenções ratificadas após a vigência da Emenda Constitucional nº 45, de 8 de dezembro de 2004, ocorrida em 1º

¹⁷ Conforme julgamento conjunto dos Recursos Extraordinários nº 466.343 e 349.703, bem como dos *Habeas Corpus* nº 87.585 e 92.566. O inteiro teor do acórdão foi publicado em 5 de junho de 2009. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1268>>. Acesso em: 10 nov. 2015.

de janeiro de 2005, são equiparadas às emendas constitucionais (GUNTHER; ANDRADE, 2016, p. 94). Isso pode ser justificado até mesmo pelo já referido *quorum* de aprovação das mesmas, que é idêntico ao requerido para as emendas constitucionais (OLIVEIRA, 2011b, p. 84).

Com relação à incorporação dos tratados internacionais de direitos humanos, deve-se voltar atenção ao constante do § 1º, do Art. 5º, da CRFB, que preconiza o princípio da aplicação imediata dos direitos e garantias fundamentais. Para a análise da questão, deve-se atentar ao processo de formação dos tratados, que tem início com atos de negociação, conclusão e assinatura, de competência do Poder Executivo. Daí tem-se a assinatura como um aceite precário e provisório, que depende de atos posteriores para o efeito vinculante do documento. Dentre estes atos estão a apreciação e a aprovação pelo Legislativo, a ratificação pelo Poder Executivo e a edição de ato com força de lei, voltado à vigência interna dos acordos internacionais (PIOVESAN, p. 47; 81).

Contudo, ao se tratar de tratados de proteção internacional dos direitos humanos em que o Brasil é parte, os direitos fundamentais nele garantidos, em consonância com o disposto nos §§ 1º e 2º, do Art. 5º, da CRFB, passam a integrar o elenco dos direitos constitucionalmente consagrados, sendo direta e imediatamente exigíveis no plano do ordenamento jurídico interno, com a ratificação, sem a necessidade da intermediação legislativa. As consequências são bastante relevantes no plano jurídico, pois permite ao particular a invocação direta dos direitos e liberdades internacionalmente assegurados, bem como proíbe condutas violadoras a esses direitos, sob pena de invalidação. Além disso, toda norma preexistente que seja incompatível com aquelas asseguradas no tratado internacional perde automaticamente a vigência, sendo recorríveis todas as decisões judiciais que violarem as prescrições ali constantes, tanto a Tribunal nacional quanto a internacional.

Também há que se discutir que, ao se considerar a natureza constitucional dos direitos enunciados nos tratados internacionais de direitos humanos, há possibilidade de ocorrência de três hipóteses: a primeira é a reprodução de direito já assegurado pela Constituição, e, neste caso, os tratados vêm a reforçar o valor jurídico de direitos constitucionalmente assegurados. A segunda hipótese consiste na inovação no universo de direitos constitucionalmente previstos, o que significa que esses tratados estão ampliando e estendendo o elenco de direitos constitucionais. Já a terceira hipótese trata da contrariedade entre o preceito constitucional e os direitos assegurados no documento internacional. Neste caso, o entendimento é de que deverá prevalecer a norma mais favorável à proteção da vítima (PIOVESAN, 2012, p. 103-104).

Como derradeira questão apresentada e último elemento da discussão, há que se analisar a eficácia internacional da assinatura de um tratado. Nesse aspecto, para o direito internacional, o tratado de direitos humanos passa a ter existência com a sua assinatura. Diante disso, seria prudente o questionamento da possibilidade ou não de sua aplicação interna após tal aceite precário. Aqui vale o raciocínio de que, mesmo diante da existência no âmbito internacional, para que o tratado de direitos humanos em que o Brasil é parte tenha validade e eficácia no âmbito interno, há que estar vigorando a sua aplicabilidade internamente, o que somente ocorre após a ratificação do documento pelo chefe do Poder Executivo (cumpridas as tramitações anteriormente citadas). Destarte, não há como o Brasil vincular-se externamente sem ter tomado todas as providências internas para que esse tratado, simultaneamente, tenha vínculo no âmbito interno.

Mesmo diante de tal posicionamento, não se pode deixar de considerar que os membros da OIT, ainda que não tenham ratificado as Convenções, têm o compromisso, como pertencente à tal organização, de respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé e de conformidade com a CRFB os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objetos das Convenções assinadas (GUNTHER; ANDRADE, 2016, p. 94), o que caracteriza a normativa internacional como importante fonte do direito do trabalho.

1.2.2 Normas Constitucionais

Tome-se como primeiro ponto que a República Federativa do Brasil está constituída em um Estado Democrático de Direito, estando, entre seus fundamentos, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. Consolida-se como seu objeto fundamental a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (Art. 3º, I), através de uma ordem econômica apoiada na valorização do trabalho (Art. 170) e tendo o trabalho como base da ordem (Art. 193).

A CRFB se apresentou como um importante marco de introdução da etapa da saúde do trabalhador no ordenamento jurídico brasileiro. O seu texto trata da saúde como um direito de todos e dever do Estado, de acesso universal e igualitário (Art. 196¹⁸), e estabelece, como norma orientadora do sistema de proteção direito dos trabalhadores urbanos e rurais, a necessidade de redução dos riscos inerentes ao trabalho, através de normas de saúde, higiene e

¹⁸ Art. 196. 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 sua promoção, proteção e recuperação.

segurança¹⁹. Isto significa, em termos de Direito laboral, que a saúde é direito do trabalhador e dever do empregador.

A contextualização destes direitos sociais está prevista no Título VII, da CRFB, que trata de ordem econômica e financeira, onde consta que o direito à saúde deve ser garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos (Art. 196). O texto legal, ao se referir à redução dos riscos, previu a adoção de medidas preventivas, e ao declarar o direito de acesso universal e igualitário, está fazendo alusão à adoção de medidas preventivas e curativas. Também, atesta que a ordem econômica se funda na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.

Partindo-se, então, da premissa da valorização do trabalho humano e de que o trabalhador não deve ser exposto a situações prejudiciais à sua saúde e integridade física, e ao se analisarem os direitos à saúde e à segurança tutelados na CRFB, tem-se que são ditos de duas ordens, quais sejam, consoantes às relações coletivas e individuais (MORAES, 2002, p. 48).

Os direitos coletivos podem ser traduzidos como os direitos de associação profissional ou sindical, direito de greve, direito de representação e de participação, constando dos Art. 8º a Art. 11, da CRFB. Já os direitos individuais são aqueles inerentes à pessoa do trabalhador, considerado hipossuficiente na relação de emprego e, por isso, merecedor de tutela estatal, estando elencados no Art. 7º, da CRFB, sendo que no presente estudo ficar-se-á adstrito àqueles que dizem respeito à saúde e segurança do trabalhador, citando os incisos XXII, XXIII e XXXIII, que tratam, respectivamente, da redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança; o pagamento de adicionais em caso de trabalho perigoso, insalubre e penoso, e a proibição de tais labores nocivos à saúde e integridade do trabalhador aos menores de dezoito anos, e o inciso XXVIII, que aborda o seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, como direito de todos os trabalhadores.

Ao garantir a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, a CRFB está visando o controle dos agentes do meio ambiente de trabalho, para a manutenção da saúde do trabalhador, esta entendida em sentido amplo, ou seja, abrangendo o bem-estar físico, mental e social. Destarte, a conclusão que se impõe é a

¹⁹ 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;

obrigação do empregador em promover a redução de todos os fatores que afetam a saúde do trabalhador no ambiente de trabalho, sejam físicos, químicos, biológicos, psíquicos, entre outros (OLIVEIRA, 2007, p. 109-110).

Essa interpretação do princípio da redução dos riscos está em perfeita sintonia com os preceitos defendidos no presente trabalho, de que antes de qualquer outra alternativa, devem ser implementados, pelo empregador, todos os meios possíveis para a eliminação do risco, e somente diante da impossibilidade, adotar outras medidas que tenham caráter diverso. Porém, o texto constitucional também prevê o pagamento de adicionais pelo trabalho em situações que violam a saúde e a integridade do trabalhador, o que faz com que os empregadores possam optar entre prevenir e ressarcir financeiramente o trabalhador, sendo isto uma prática ainda adotada, mas que merece reformulação pela insuficiência, pois nenhuma quantia – nem mesmo o seguro contra acidentes previsto – é capaz de pagar o risco acidentário e a degradação da saúde, além do custo social, temas que serão abordados no presente estudo.

A par de tais considerações, a CRFB prevê, no Art. 225, o direito de todos ao meio ambiente equilibrado, como essencial à sadia qualidade de vida, estando aí incluído o meio ambiente de trabalho e sendo uma das atribuições do Sistema Único de Saúde (SUS) colaborar na proteção deste, além de executar ações quanto à saúde do trabalhador²⁰. Neste aspecto, a Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, dispõe especificamente sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde prescrevendo, no Art. 6º, inciso V, como atribuição do SUS a colaboração na proteção do meio ambiente, neste estando compreendido o do trabalho. Ressalte-se que, embora o foco esteja no estudo de comandos constitucionais, citou-se a norma acima porque se refere a aludidas regras.

A norma mencionada, no § 3º do seu Art. 6º define saúde do trabalhador como o conjunto de atividades que se destina à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa a sua recuperação e reabilitação quando submetidos aos riscos e agravamentos decorrentes das condições de trabalho. Prevê, nos incisos do parágrafo referido, além da assistência ao trabalhador vítima de acidente de trabalho ou portador de doenças ocupacionais, a participação na avaliação e nos controles dos riscos existentes no processo do trabalho, seja com relação às condições de realização deste, seja quanto ao impacto que as tecnologias provocam à saúde do trabalhador. Prescreve também a atuação do SUS na informação ao trabalhador, à entidade sindical e aos empregadores sobre os riscos inerentes

²⁰ Art. 200. Ao Sistema Único de Saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:
II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador; [...]

ao trabalho, tendo participação na normatização, fiscalização e controle das doenças originadas no processo do trabalho.

Destaque-se que, na década de 1990, foram criadas diversas portarias e leis com o objetivo de garantir os princípios básicos e a efetivação do SUS, tendo este conseguido solidificar suas bases para o direito à saúde com ênfase na gestão democrática e participativa, através de discussões técnicas e políticas na constituição do campo saúde do trabalhador e observância da responsabilidade da política de saúde pública nos processos de produção. Mas a ênfase que se pretende dar no presente estudo diz respeito à delegação atribuída ao SUS, em cumprimento à Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, para a revisão periódica da listagem oficial de doenças originadas no processo de trabalho.

Neste caminho, foi editada a Portaria Federal do Ministério da Saúde (MS) nº 1.339, de 18 de novembro de 1999²¹, que estabeleceu a relação entre doenças e trabalho num conceito mais amplo, prevendo a sua revisão anual para que se possa proceder a inclusão de novos males, propiciando, com isso, um avanço para novas práticas e políticas no campo saúde do trabalhador. Ressalte-se que a Lei nº 13.135, de 17 de junho de 2015 alterou o prazo de revisão para três anos.

Também merece ser citada a publicação da Portaria do Ministério da Saúde/Gabinete do Ministro (MS/GM) nº 1679, de 19 de setembro de 2002, que instituiu, no âmbito do SUS, a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST), a ser desenvolvida de forma articulada entre o MS, as Secretarias de Saúde dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, além de normatizar a habilitação e o convênio entre os municípios, o Estado e o MS para a implantação dos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CRST) em âmbitos estaduais e regionais. O mencionado ato foi revisto pela Portaria MS/GM nº 2.437, de 7 de dezembro de 2005, que ampliou e fortaleceu a RENAST.

A RENAST é composta por Centros Estaduais de Referência em Saúde do Trabalhador (CRST Estaduais), Centros Regionais de Referência em Saúde do Trabalhador (CRST Regionais)²² e por uma rede de serviços médicos e ambulatoriais responsáveis por diagnosticar os acidentes e doenças relacionados ao trabalho e por registrá-los no Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN-NET), respondendo pela execução de ações curativas, preventivas, de promoção e de reabilitação à saúde do trabalhador brasileiro. Os CRST atuam em âmbitos estadual e regional, prestando atendimentos individual e coletivo e

²¹ Disponível em: <bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.htm>. Acesso em: 25 mai. 2015.

²² Conforme disposto no Anexo II, da Portaria MS/GM nº 1.679, de 19 de setembro de 2002.

visando à promoção e proteção à saúde, por meio do desenvolvimento de políticas que assegurem o controle de riscos e a prevenção de doenças relacionadas aos ambientes de trabalho²³.

Outras portarias foram editadas, tendo sempre como elemento central a saúde do trabalhador, mas para que se delimite a discussão, há que se esclarecer que a inclusão nas atribuições do SUS da saúde do trabalhador encontra legitimidade em vários pressupostos, considerando-se como o mais relevante o fato de que, mesmo antes da normatização constitucional e infraconstitucional, já eram prestados atendimentos aos agravados por doenças e acidentes laborais. Desta forma, o que se buscou foi a necessária intervenção do Estado, através do SUS, a fim de buscar as suas causas e transcender as ações curativas, articulando-se na prevenção, promoção e vigilância da saúde do trabalhador (LOURENÇO; BERTANI, 2007, p. 123).

Portanto, a CRFB promulgada em 1998 trouxe à realidade a preocupação com a pessoa do trabalhador, fazendo com que se entenda o trabalho além do processo de organização e produção dentro dos muros e paredes da empresa, mas se estendendo para fora, invadindo e modelando a vida do trabalhador e suas relações com a família, amigos e vizinhos (RIBEIRO, 1999, p. 11). O trabalho deixa de ser apenas um meio de satisfazer as necessidades do obreiro e de seus familiares e se transforma numa prática para o bem viver, e, ao ser realizado num meio onde há respeito à sua integridade física e psicológica, traz-lhe a satisfação esperada. Mas quando é realizado em condições degradantes, colocando em risco a sua saúde, integridade física e vida, se torna verdadeiro castigo (DEJOURS, 1992, p. 96-98), além de influenciar no critério de produtividade do trabalhador.

1.2.3 Normas infraconstitucionais, origem e natureza jurídica das normas regulamentadoras

A interpretação sistemática dos dispositivos constitucionais citados não deixa dúvidas de que saúde do trabalhador e o meio ambiente de trabalho foram alçados ao patamar de direitos fundamentais sociais, sendo o seu cumprimento imposto por lei ao trabalhador. A CLT é o diploma legislativo no qual se inserem as normas que disciplinam a segurança e a medicina do trabalho. Os dispositivos referentes à matéria estão elencados no Capítulo 5 e respectivas Seções, com modificações da Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977, que alterou o aludido capítulo celetário; da Lei nº 6.986, de 13 de abril de 1982, que mudou a

²³ Disponível em:
<http://www.saude.ms.gov.br/index.php?templat=vis&site=116&id_comp=3379&id_reg=116778&voltar=lista&site_reg=116&id_comp_orig=3379>. Acesso em: 25 mai. 2015.

denominação da categoria funcional de Inspetor do Trabalho e dispõe sobre o pagamento de Gratificação de Produtividade nos casos que menciona, além de elevar as multas previstas na CLT; da Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989, a qual atualizou os valores das penalidades trabalhistas, bem como ampliou a sua aplicação e instituiu o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho; das Leis nº 12.740, de 8 de dezembro de 2012 e nº 12.997, de 18 de junho de 2014, que modificaram a redação do Art. 193 da CLT, redefinindo os critérios das atividades perigosas e da Lei nº 13.103, de 02 de março de 2015, que dispõe sobre o exercício da profissão de motorista e altera a CLT e as Leis nº 7.408, de 25 de novembro de 1985, nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 (Código de Trânsito Brasileiro), nº 11.442, de 5 de janeiro de 2007 (que trata das empresas e transportadores autônomos de carga) e nº 12.619, de 30 de abril de 2012, bem como disciplina a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional.

Embora não seja sempre possível estabelecer uma linha nítida de separação entre os conceitos de segurança e medicina do trabalho, entende-se segurança como o conjunto de mecanismos hábeis à proteção contra os riscos oriundos do trabalho, ocupando-se com a prevenção de acidentes em sentido amplo, de modo a tornar o labor uma extensão do direito à saúde (MORAES, 2002, p. 57). Por sua vez, o termo medicina do trabalho refere-se ao estudo de todas as formas de proteção da saúde do trabalhador, com foco na prevenção de doenças profissionais e de melhoramento das aptidões laborais, bem como assumindo caráter terapêutico, ao tratar dos efeitos advindos das agressões à saúde ou integridade física do trabalhador (CESARINO JÚNIOR, 1992, p. 155). A segurança e a medicina do trabalho preocupam-se, portanto, com as ocorrências que possam interferir na continuidade do processo produtivo, independentemente se já se tenha ou não concretizado o resultado danoso.

Desta forma, a segurança e medicina do trabalho cuidam da proteção física e mental do trabalhador, com ênfase nos efeitos que a relação de trabalho possa provocar à sua saúde e integridade física e psíquica, primando pela qualidade de vida, que pode ser entendida enquanto busca de um ambiente de trabalho saudável, com a observação e aplicação das normas de segurança e medicina do trabalho, realizando o direito à saúde.

Da análise do texto celetário, denota-se que o legislador disciplinou as condições de maneira ampla, deixando a cargo da autoridade administrativa a regulamentação detalhada do tema, conforme consta dos Art. 155 e Art. 200, do referido diploma legal, o que também está referendado pelo Art. 7º, XXII, da CRFB. Diante disso, o então Ministério de Estado do Trabalho editou a Portaria MT nº 3.214, de 08 de junho de 1978, que aprovou as Normas Regulamentadoras (NR) relativas à Segurança e Medicina do Trabalho, e a Portaria MT nº

3.067, de 12 de abril de 1988, que tratava das Normas Regulamentadoras Rurais (NRR), com base na Lei dos Trabalhadores Rurais (Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973). As referidas NRR foram revogadas pela Portaria nº 191, de 15 de abril de 2008, do MT²⁴.

Nesse contexto, merece relevo a Portaria nº 1.127, de 2 de outubro de 2003, que estabelece os procedimentos para a elaboração e revisão de NRs relacionadas à saúde e segurança e condições gerais de trabalho. Na Portaria em análise, ficou estabelecida a adoção do sistema tripartite paritário, com representação do governo, trabalhadores e empregadores para a regulamentação de questões na área de segurança e saúde no trabalho. Nas questões relativas às condições gerais de trabalho, estabeleceu-se a competência da SIT.

A Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) atuará definindo os temas a serem discutidos, que decorrerem de pesquisas de natureza científica e sugestões da sociedade; elaborando o texto técnico básico e publicando-o no Diário Oficial da União²⁵, sob a coordenação da SIT²⁶, e podendo contar com auxílio de técnicos de universidades ou de instituições de pesquisa para assessoramento dos trabalhos, quando necessário. As atribuições da CTPP são tanto de elaboração, como também de revisão de norma. Isso faz com que as NRs tendam a se manter atualizadas e coerentes com a situação vivenciada pelos trabalhadores

Não obstante essas normas do MT tenham sido expedidas por expressa delegação dos artigos legais mencionados, o questionamento que se faz é acerca da validade de tais institutos no ordenamento jurídico brasileiro.

Deve-se considerar, em princípio, que, conforme estabelecido no Art. 5º, inciso II, da CRFB, ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei. Esse dispositivo legal refere-se ao princípio da legalidade, que se apresenta como uma importante proteção ao cidadão, ao atribuir ao povo, por intermédio de seus representantes eleitos, a competência normativa. Trata-se de uma garantia constitucional, visando proteger os indivíduos contra arbítrios cometidos pelo Estado e outros particulares, sendo corolário da própria noção de Estado Democrático de Direito (BASTOS, 2010, p. 215-216).

Com fundamento no referido princípio, poderia ser questionada a validade das previsões constantes das portarias regulamentadoras, pois se fosse tomado em sua literalidade,

²⁴ Disponível em: < http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812C12AA70012C13CA20D117EB/p_19880412_3067.pdf >. Acesso em: 25 set. 2015.

²⁵ Art. 1º e Art. 2º, da Portaria nº 1.127, de 2 de outubro de 2003. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/port_1127_03_10_03.htm>. Acesso em: 25 set. 2015.

²⁶ Art. 2º da Portaria nº 1.127, de 2 de outubro de 2003. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/port_1127_03_10_03.htm>. Acesso em: 25 set. 2015.

somente a lei regraria condutas, o que vale dizer que o sistema normativo seria fechado e não se admitiria a existência de normas se não emanadas de fontes legais. Contudo, isso significaria a existência de um sistema completo, sem lacunas, e que todos os comportamentos possíveis seriam autorizados ou determinados por lei, o que sem dúvida se mostra um entendimento já ultrapassado.

Assim, tem-se que o princípio da legalidade evoluiu e se manifesta de modo diferente nas diversas áreas do direito. No caso do Direito do Trabalho, objeto do presente estudo, por pertencer ao ramo do direito privado, no qual a legislação é admitidamente lacunosa e onde a pluralidade de fontes normativas se apresenta como regra, e não exceção²⁷, essas proposições são inválidas, no todo ou parcialmente, o que faz com que o princípio da legalidade assuma contornos diferenciados, dependendo da relação que rege (LARAIA, 2008, p. 11-13), mesmo porque não se trata apenas de uma regra de direito, mas de garantia fundamental. Desse modo, o fechamento e completude dos sistemas de ordem legal são relativos.

Diante disso, em caso de omissão do Poder Legislativo, ou de expressa referência a outras fontes normativas, como é o caso da determinação constante no Art. 7º, XXIII, da CRFB e nos Art. 155 e Art. 200, da CLT, cabe ao Poder Executivo, através do MT, elaborar normas para a aplicação ao caso concreto dos referidos dispositivos legais. Mesmo porque se está diante de especificidades técnicas que envolvem tanto o exercício de determinadas profissões, assim como a proteção à saúde e integridade física do trabalhador.

Neste âmbito, cabe o questionamento quanto à limitação do campo reservado à lei e o espaço destinado ao regulamento. Tem-se de iniciar a discussão fixando um divisor entre a competência regulamentar e a competência legislativa, deixando claro que aquela é dependente desta (OLIVEIRA, 2007, p. 111-112). Assim, a competência regulamentar é atividade normativa complementar ou paralela, visando estabelecer preceitos normativos que deem amparo ao adequado cumprimento da norma.

Mesmo o poder regulamentar sendo dependente de delegação normativa, é uma atividade de extrema importância para a sociedade atual, ante ao vultoso desenvolvimento técnico, combinado com a exasperação das responsabilidades do Estado. Isso faz com que o número de matérias a exigir disciplina normativa específica cresça de forma assustadora, bem como pelo legislador não dispor de formação adequada, se vendo compelido a transferir ao Executivo o encargo de completar a disciplina normativa básica contida em lei (CLÈVE, 2000, p. 140).

²⁷ Nesse sentido têm-se o Art. 4º, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, e o Art. 8º, da CLT.

Assim, o comando legal traça o núcleo do mandamento, os preceitos básicos e delega competência ao Poder Executivo para completar e disciplinar esses preceitos normativos, o que a doutrina tem chamado de discricionariedade técnica, delegação normativa ou competência normativa secundária (CLÈVE, 2000, p. 152). Denote-se, mais uma vez, que o regulamento, mesmo sendo dotado de caráter inovador na ordem jurídica, não poderá afastar-se das razões objetivas da delegação recebida, tampouco contrariar preceitos expressos ou implícitos na lei delegante. Isso se configura como uma ampliação da competência normativa delegada pelo Poder Legislativo ao Poder Executivo, em virtude dos avanços e complexidades da vida moderna.

Ao se trazer o tema para o presente estudo, quando se trata especificamente das normas de segurança e saúde do trabalhador, verifica-se que a delegação normativa do MT já data de longo tempo, mas com ênfase a partir da Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977, que, ao alterar o Capítulo V, do Título II, da CLT, relativo à segurança e medicina do trabalho, atribuiu competência ao referido ministério para dispor sobre condições técnicas de saúde e segurança do trabalhador. A justificativa que se enquadra é o rápido progresso da ciência e tecnologia, que engendra novos processos de produção, equipamentos, materiais, substâncias que se convertem em agentes agressivos e nocivos à saúde do trabalhador. Assim, é usual em muitos países que se atribua ao Poder Executivo a regulamentação das normas voltadas para a saúde ocupacional, o que também ocorre no Brasil, onde há o estabelecimento pelo legislador dos princípios gerais, como normas balizadoras do poder regulamentar, mas deixando grande campo para o exercício dessa faculdade pelo Executivo, no caso em análise, pelo MT (SAAD, 2006, p. 241).

Vale destacar que o Supremo Tribunal Federal (STF) entende como regular essa delegação normativa, encontrando-se a matéria sumulada através das Súmulas 194²⁸ e 460²⁹. Assim, embora limitado, o poder regulamentar constitui um mecanismo necessário, de muita relevância para o Direito do Trabalho, através do qual o Poder Executivo contribui para a completude do ordenamento jurídico, dadas as constantes mutações das relações laborais decorrentes dos avanços a que a sociedade está exposta.

²⁸ Súmula 194. É competente o Ministro do Trabalho para especificação das atividades insalubres. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumula&pagina=sumula_101_200>. Acesso em: 2 out. 2015.

²⁹ Súmula 460. Para efeito do adicional de insalubridade, a perícia judicial, em reclamação trabalhista, não dispensa o enquadramento da atividade entre as insalubres, que é ato da competência do Ministro do Trabalho. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumula&pagina=sumula_101_200>. Acesso em: 2 out. 2015

Da análise do exposto, pode-se observar a existência de um vultoso arcabouço legislativo que assegura a adoção de medidas protetivas da saúde e segurança do trabalhador. Contudo, não se vislumbra a concretização de tal proteção, ante a inexistência de uma dinâmica social abrangente, o que acaba por formar um abismo entre o que está positivado e a realidade, o que torna relevante a análise crítica que se realiza no presente trabalho, bem como a proposta de apropriação de medidas alternativas àquelas adotadas pela legislação vigente.

Assim, pode-se denotar que, na relação entre trabalho, saúde e doença, há grande preocupação com a segurança do trabalhador, no sentido de que se procure afastar a agressão dos acidentes de trabalho, bem como com a medicina do trabalho, que visa prevenir e curar doenças ocupacionais, na busca do bem-estar físico, mental e social do trabalhador. Há necessidade de se prosseguir nesta batalha, avançando para além da saúde do trabalhador. Isto quer dizer que o que se busca, em sintonia com o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, expressamente adotado pela CRFB, é a integração do trabalhador com o homem, ou seja, a existência de um ser humano dignificado e satisfeito com a atividade que mantém dentro e fora do ambiente de trabalho, usufruindo, portanto, de qualidade de vida.

CAPÍTULO 2

A RELAÇÃO ENTRE EMPREGADOS, EMPREGADORES, SAÚDE, PRODUÇÃO E AMBIENTE DE TRABALHO

Na sociedade contemporânea, o trabalho atua como mediador de integração social, seja pelo seu valor econômico, ao prover a subsistência do trabalhador e seus dependentes; seja pelo aspecto cultural ou simbólico, pois ao inserir o indivíduo no mercado, este assume uma identidade e cria laços como seus semelhantes. Assim, o labor tem importância fundamental na constituição da subjetividade, no modo de vida e, portanto, na saúde dos indivíduos.

Contudo, a busca constante pela maximização do lucro, traço do sistema capitalista, pode impor aos empregadores a falta de segurança e de higiene no meio ambiente de trabalho, pois a manutenção da saúde e integridade física do obreiro pode representar a necessidade de significativos investimentos financeiros. E esta afirmativa se faz verdadeira, especialmente nos ambientes insalubres, o que é especificamente o objeto de investigação do presente estudo.

Porém, mesmo se estando diante da busca da lucratividade, há que ser considerado, que, de uma forma mais direta, a tutela jurídica do meio ambiente de trabalho visa à incolumidade física e psicológica do trabalhador, zelando em que o trabalho possa ser desempenhado de forma hígida e salubre (FARIAS, 2007, p. 446), e que isso é uma obrigação do empregador. De forma menos direta, essa tutela se propõe a resguardar a qualidade de vida da coletividade, já que a salvaguarda de elementos do meio ambiente implica a defesa deste como um todo.

Também, há que se sobrelevar que existe uma relação direta entre os membros da organização, a satisfação das necessidades e sua atividade laborativa, conforme já abordado no capítulo anterior. Assim, deve-se levar em conta que a ideia de que o homem trabalha tão somente para prover o seu sustento, negando seus sentimentos, não considerando as suas frustrações e aborrecimentos já está ultrapassada, pois o ser humano traz consigo sentimentos, ambições e expectativas. Por isso, as organizações inovadoras devem focar na busca pela manutenção de um meio ambiente de trabalho sadio, respeitando o trabalhador e, assim, contribuindo para um desenvolvimento sustentável, pois investir em qualidade de vida significa contribuir para o progresso da sociedade e da economia global.

Nesse compasso, quando se trata de qualidade de vida no trabalho, esta pode ser definida como um conjunto de ações articuladas pelo tomador de serviços, que abrange a implantação de melhorais, inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A sua construção ocorre a partir do momento em que o empregador visualiza seus empregados como um todo, o que se refere ao aludido enfoque biopsicossocial³⁰, posicionamento que representa um fator diferencial para a realização de diagnósticos, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos, com vistas à preservação e ao desenvolvimento das pessoas durante a sua prestação laboral. Neste universo, a abordagem pode estar associada à ética da condição humana, que busca a identificação, a eliminação, a neutralização ou o controle de riscos ocupacionais observáveis no ambiente de trabalho e se relacionando com a satisfação laboral (FRANÇA, 1997, p. 80).

Desta forma, a qualidade de vida no trabalho assume dois importantes aspectos: a preocupação com o bem-estar dos trabalhadores e o estabelecimento da eficácia organizacional.

A manutenção da saúde e integridade física do obreiro impacta diretamente na sua produtividade, trazendo consequências para o empregador e para a sociedade como um todo. Daí a necessidade de buscar a manutenção de um meio ambiente de trabalho salubre, que preserve a integridade física do trabalhador, para que ele possa desenvolver suas atividades de forma segura, e desfrute, com isso, de uma qualidade de vida digna e saudável, além de uma boa produtividade. Para a contextualização de tais premissas, será procedida a análise do meio ambiente de trabalho, do risco ocupacional e das atividades insalubres, bem como de suas consequências para uma diversidade de atores, como meio de contextualizar a necessidade de atenção ao tema da política de monetização do risco e seu custo.

2.1 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

A Lei de Política Nacional do Meio Ambiente (Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981) traz, no inciso I, do Art. 3º, a definição de meio ambiente como o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordens física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas. Da análise do conceito, pode-se afirmar que se trata de uma definição ampla, tendo o legislador adotado um conceito jurídico aberto, apto a criar um

³⁰ O enfoque biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnósticos, criação de serviços, implantação de projetos com vistas à preservação e ao desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa. O conceito tem origem na medicina psicossomática, que propõe uma visão integrada, holística do ser humano, em oposição à abordagem cartesiana, que o divide em partes (FRANÇA, 1997, p. 80).

espaço positivo da incidência da norma legal. Também, tem-se que o legislador elegeu a vida humana como bem maior a ser tutelado pelo Direito Ambiental.

A CRFB recepcionou a referida lei, tutelando, no *caput* do Art. 225, o meio ambiente no qual o homem está inserido. Além disso, promoveu a complementação do arcabouço jurídico do Direito Ambiental, buscando resguardar todos os seus aspectos, fazendo alusão ao meio ambiente natural (Art. 225, da CRFB) como aquele constituído pelos recursos naturais propriamente ditos e pela correlação recíproca de cada um destes em relação aos demais. Trata do meio ambiente cultural (Art. 215 e Art. 216, da CRFB) como o patrimônio histórico artístico, paisagístico, ecológico, científico e turístico, constituindo-se tanto de bens de natureza material quanto imaterial. Faz referência ao meio ambiente artificial (Art. 21, XX; Art. 182 e 225, da CRFB), tratando-o como aquele construído ou alterado pelo ser humano e ao meio ambiente de trabalho, como o conjunto de fatores que se relacionam às condições do ambiente de trabalho (Art. 225, *caput* e inciso V, da CRFB).

Quando se trata dos objetos tutelados pelo Direito Ambiental, considera-se um de cunho imediato, que diz respeito à qualidade do meio ambiente em todas as suas conotações, e outro de cunho mediato, referindo-se a saúde, segurança, bem-estar do homem.

Diante de tais asserções, pode-se entender meio ambiente como a interação do conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propicie o desenvolvimento da vida em todas as suas formas. Assume, portanto, uma concepção unitária de ambiente, compreendendo os recursos acima citados, ao passo que o homem é o foco da proteção no ambiente artificial e o natural incide sobre todas as formas de vida. Nessa concepção, o Direito Ambiental tutela o equilíbrio e como reflexo, protege a qualidade de vida do ser humano (vida saudável), estando os demais ramos do Direito com ele relacionados, em especial, o Direito do Trabalho, objeto do presente estudo, a tutelar prioritariamente o entorno artificial que irá preservar a qualidade de vida do trabalhador (FIORILLO, 2014, p. 33-34).

Assim, o meio ambiente de trabalho é o local onde o trabalhador presta seu serviço e, por consequência, passa boa parte de sua vida, estando protegido por normas constitucionais e infraconstitucionais destinadas a garantir condições de salubridade e segurança. Tal conceituação é ampla e independente do tipo de trabalho, do gênero, das condições e do local em que é exercido, se é remunerado ou gratuito, bem como pela legislação que rege o vínculo (FIORILLO, 2004, p. 21).

Ao se abordar o conceito de meio ambiente de trabalho, pode-se destacar que se trata de um local dinâmico, formado por todos os componentes que integram as relações laborais. Portanto, não se restringe ao espaço da fábrica ou da empresa, mas alcança também o próprio

local de morada ou o ambiente urbano, representando todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no ambiente laboral. Trata-se, portanto, do ponto de partida para que se assegure a saúde no trabalho, que representa o resultado da interação dos diversos elementos do ambiente (bens, maquinários, instalações, pessoas etc.), podendo provocar ou não o bem-estar no trabalho (ROCHA, 2002, p. 127-128).

Denota-se que a amplitude e indeterminação do conceito é propositada pelo legislador, com a finalidade de criar um espaço positivo de incidência da norma e evitar que ficassem fora do alcance do conceito numerosas situações que normalmente seriam nele contempladas, caso houvesse uma definição precisa (PADILHA, 2002, p. 20), pois conforme já asseverado anteriormente, trata-se de um conceito jurídico aberto.

Portanto, a segurança e a higidez integram o conceito do meio ambiente de trabalho, abarcando fatores de ordem física, química, biológica, ergonômica, mecânica e cultural, constituindo-se no local onde se exercem as atividades laborais e cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem, estando diretamente relacionado à sua qualidade de vida, devendo, por isso, oferecer-lhes condições mínimas de dignidade (FIORILLO, 2004, p. 22-23).

Nesta seara, pode-se utilizar uma sistematização doutrinária do meio ambiente de trabalho, subdividindo-o em meio ambiente de trabalho em sentido estrito, em sentido amplo e de terceiros. O meio ambiente de trabalho em sentido estrito se refere ao local onde se exerce de forma restrita e tradicional uma profissão. O termo usado em sentido amplo trata do local do exercício da profissão, mas considerado de forma mais abrangente, ou seja, não só o posto do trabalho, mas também os arredores, o entorno, não exigindo a necessidade de atuação do empregado naquele local, estando aí abrangidos os locais de atuação dos trabalhadores externos, em domicílio. Já o meio ambiente de trabalho de terceiros é considerado a partir da possibilidade de determinado ambiente de trabalho influenciar ou modificar as condições de um outro local, por conta de suas externalidades, como ocorreria, por exemplo, no caso de uma fábrica contaminar um rio com seus dejetos poluentes, prejudicando toda uma colônia de pescadores (FARIAS, 2007, p. 447).

Dessa forma, para a compreensão de meio ambiente de trabalho não se pode permanecer restrito a um lugar estático ou preparado exclusivamente para este fim, pois o conceito transcende a concepção meramente espacial e se afasta da dicotomia ambiental natural *versus* ambiental artificial. O entendimento deve pautar-se no sentido de que meio

ambiente de trabalho é o local onde o trabalhador desenvolve a sua atividade profissional, estando centralizado na sua vida e no momento do exercício de seu labor (FIGUEIRÊDO, 2002, p. 378-379), caracterizando-se como a soma das influências que afetam diretamente o ser humano e se constituindo como o pano de fundo das complexas relações psicológicas, sociais e biológicas a que o trabalhador está submetido.

Merece consideração que o Direito Ambiental é dotado de princípios que informam o seu conjunto normativo, buscando uma ordem de afinidade entre as suas normas, conduzindo à apreensão da totalidade, orientando a formação de outras normas de conteúdo ambiental, auxiliando a compreensão dos objetivos alumiados pela política nacional do meio ambiente e levando a soluções na aplicação da lei aos casos concretos, o que revela a autonomia do Direito Ambiental (ALVARENGA, 2013, p. 48).

Assim, no presente estudo serão debatidos os princípios do desenvolvimento sustentável, do poluidor-pagador, da prevenção e da participação, porque são os mais peculiares ao tema investigado, que se concentra na exposição do trabalhador a condições nocivas a sua saúde e integridade física, e a necessidade de se modificar a conduta de pagamento por tal ato.

O princípio do desenvolvimento sustentável encontra fundamento no Art. 7º, XXII, da CRFB, que preconiza a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, bem como no Art. 170, VI, do mesmo diploma legal, ao prever que a defesa do meio ambiente é um dos princípios em que se funda a ordem econômica, e tem por objetivo assegurar a existência digna para todos, nos termos dos ditames da justiça social (MINARDI, 2006, p. 45).

Desta forma, desenvolvimento sustentável é a política de desenvolvimento que, apesar de considerar a livre iniciativa, o faz de forma convergente com outras políticas de desenvolvimento social, cultural, humano e de proteção ao meio ambiente. Isso expressa que, mesmo o desenvolvimento econômico representando a aspiração de todos os povos, não deve ser feito de forma predatória, sendo necessária a busca de equilíbrio entre este e os demais interesses da sociedade (MELO, 2013, p. 61). No âmbito do Direito Laboral, esse princípio é respeitado quando o trabalho é decente, o que significa que não se visa somente à melhoria das condições de trabalho, mas de todos os aspectos inerentes à condição humana e aos direitos da personalidade do trabalhador (sua integridade física, psíquica, moral, intelectual e o direito à integração social) (ALVARENGA, 2013, p. 49), o que se aplica ao tema em estudo.

O segundo princípio a ser abordado diz respeito ao poluidor-pagador, que consiste na obrigação do empregador-poluidor de reparar os danos causados ao meio ambiente de trabalho. Está fundamentado nas seguintes premissas: na busca de evitar a ocorrência de danos ambientais (caráter preventivo); em caso de ocorrência do dano, a sua reparação (caráter repressivo); e na solidariedade, para suportar os danos causados ao meio ambiente (MINARDI, 2016, p. 45-46). Contudo, não se cogite que, com a previsão de possibilidade de reparação do dano, haja a permissividade de poluir. A justificativa está centrada no fato de que há, em primeiro lugar, a determinação de prevenção, através da utilização de todos os equipamentos e meios necessários a evitar o dano (MACHADO, 1999, p. 208) e, somente se isso não ocorrer, cabe o ressarcimento. Ao se trazer o tema para o presente estudo, tem-se que se concentra no tema defendido, ou seja, a obrigação do empregador em buscar a prevenção, através de todos os meios e, somente na impossibilidade, a adoção de outras medidas.

Já o princípio da prevenção é regra inafastável no Direito Ambiental (e ambiental do trabalho), pois prevê a necessidade de se evitarem riscos, prevenindo e coibindo possíveis danos ao meio ambiente e ao ser humano, estabelecendo obrigação de indenização e restauração. Saliente-se que a sua atenção está voltada para momento anterior ao da consumação do dano, ou seja, no presente estudo, na proteção à saúde e, conseqüentemente, na proteção das condições de trabalho, da higiene, da segurança, da medicina, do bem-estar físico, mental e social do empregado, que se constitui em dever do empregador, decorrente do contrato de trabalho (ALVARENGA, 2013, p. 58-59).

O princípio da participação encontra fundamento no *caput* do Art. 225, da CRFB, que impõe ao Poder Público e à coletividade o dever de defender e preservar o meio ambiente para as presentes e futuras gerações. Vale afirmar que, quando se trata de meio ambiente de trabalho, cabe, além do Estado, aos sindicatos, trabalhadores e empregadores o papel ativo na defesa e preservação do meio ambiente (ALVARENGA, 2013, p. 60). Decorrem desse princípio a informação e educação ambiental, conforme previsão do inciso VI, do § 1º, do Art. 225, da CRFB, que dispõe acerca da incumbência do Poder Público de promover essa conscientização em todos os níveis de ensino e para o público em geral, pois um meio ambiente equilibrado é direito de uso comum do povo e sua degradação atinge toda a sociedade (MELO, 2013, p. 65). Tais preceitos vão ao encontro deste estudo, que prima pela defesa e preservação das condições do trabalho, através da demonstração das conseqüências da exposição do trabalhador a agentes insalubres, bem como a proposição de medidas que visem a mudança do atual panorama.

Desta forma, o local onde o trabalhador exerce suas atividades profissionais não pode ser tido como ameaça à sua integridade, entendida do ponto de vista físico e psíquico, ou seja, tomada em seu aspecto biopsicossocial. A prestação de serviços em ambiente seguro e adequado é um direito fundamental do trabalhador, cuja proteção está constitucionalmente prevista, e que se vincula diretamente ao direito à vida e à saúde do obreiro enquanto cidadão, sendo instrumentalizada por normas gerais que aludem à proteção dos interesses difusos e coletivos.

2.1.1 O risco ocupacional

Risco é a probabilidade de ocorrência de um determinado evento adverso, durante um período de tempo definido, ou que resulte de determinado desafio (ADAMS, 2009, p. 19). É um elemento que sempre fez e fará parte do cotidiano humano, servindo como estímulo para a formação do conhecimento, aparecendo como desafios a serem superados. O risco está sempre em constante mutação, devido a vários fatores, dentre os quais se pode destacar a modificação de hábitos, o desenvolvimento e a evolução tecnológica.

A doutrina distingue os termos risco e perigo, considerando este como uma fonte ou uma situação com potencial para provocar danos em termos de lesão, doença, dano ao meio ambiente, à propriedade, ao local de trabalho ou a combinação destes. Já o risco se configura na probabilidade de ocorrência e da consequência de um determinado evento perigoso. Nessa seara, Sanders e McCormik (1993, p. 675) definem risco como a probabilidade de lesão ou morte e perigo como a condição ou o conjunto de circunstâncias que tem o potencial de causar ou contribuir para uma lesão ou morte.

A partir de tais conceitos, pode-se afirmar que risco e perigo são possibilidades de ocorrência de um dano causado por um determinado agente. Contudo, a diferença reside no fato de que o risco acontece pela efetividade do perigo, ou seja, pela combinação da probabilidade da ocorrência de um acontecimento perigoso ou exposição a lesões severas. Já o perigo é o ato que tem potencialidade para causar o dano, isto é, a exposição relativa a um risco, que favorece a materialização em danos. Portanto, os riscos seriam inexistentes se não houvesse o perigo.

Como o presente trabalho discute a exposição do trabalhador a agentes insalubres, far-se-á o recorte ao conceito de risco, o qual não precisa, necessariamente, ser tomado apenas no aspecto negativo. Pode-se agregar a ele a neutralidade, associada a um evento futuro, ou até mesmo tomá-lo num aspecto positivo, como um desafio a ser superado. Contudo, a noção

mais difundida no aspecto científico e sociopolítico relaciona-se ao seu potencial negativo, e se concentra numa gama limitada de coisas valorizadas pelas pessoas, quais sejam, a saúde, a vida e o bem-estar. Mesmo diante da preocupação com referidos aspectos, os indivíduos preocupam-se com a saúde, mas comumente só no aspecto físico; com a vida, mas sem levar em conta o estilo de vida que adotam; com o bem-estar, mas sobretudo em seu aspecto econômico. Assim, não se atentam para o que fazem para manter-se saudável, ou para aspectos intrínsecos, como a manutenção da saúde mental, do meio ambiente e de outros valores sociais (SHORT, 1984, p. 111).

No ambiente de trabalho, este fenômeno assume a conotação de risco ocupacional e pode ser tratado como a possibilidade da ocorrência de acidentes ou doenças no desempenho das atividades laborais, decorrente da exposição do trabalhador a agentes físicos, químicos e biológicos que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à sua saúde e integridade física e psicológica, e também ao meio ambiente (PORTO, 2000, p. 8-9).

Assim, deve-se considerar que, ao se expor um agente a algum tipo de risco, se pressupõe a possibilidade da ocorrência de consequências negativas e inesperadas, ou seja, uma situação em que dois ou mais resultados são passíveis de acontecer e que se desconhece qual deles irá se materializar. Isso significa que o conceito de risco remete a probabilidades da ocorrência de eventos futuros, estando sua essência não naquilo que está acontecendo, mas no que pode vir a acontecer, algo condicional e com uma dose de incerteza. Apesar da abordagem do risco estar atrelada a possíveis situações futuras, não se pode deixar de incorporar experiências já obtidas em casos pretéritos, para avaliar situações futuras e saber como agir diante de determinadas situações.

Giddens (1994, p. 114) utiliza o termo “normalidade conquistada” para justificar a utilização do capital de conhecimento já adquirido como guia para as ações. Argumenta que o número de riscos seria maior se a socialização não contemplasse diversos mecanismos protetores e de vigilância para lidarmos com eles, do que se depreende que a aprendizagem geral inclui também a aprendizagem das situações de risco. O referido autor define essas diversas capacidades que se obtém e se constrói ao longo da vida para enfrentar formas de risco como um “casulo protetor”.

Ao se trazer as asserções para o presente estudo, está justificada a necessidade de análise das consequências já conhecidas da exposição do trabalhador ao risco ocupacional e a utilização desses resultados, também já conhecidos, como um casulo protetor para que se altere a política de monetização do risco, que permite a exposição de trabalhadores a agentes

nocivos à sua saúde e integridade física em troca de pagamento em dinheiro. Mesmo porque, na sociedade atual, há riscos que são muito valorizados e outros que são minimizados ou até ignorados, às vezes por conveniência ou mero descaso, como ocorre com as atividades insalubres, possivelmente porque parece ser mais fácil converter o risco em pecúnia a tentar modificar os próprios comportamentos.

Quando se trata de risco ocupacional, há diversas definições. Contudo, o que se defende no presente estudo é que ela deve ser o mais abrangente possível, contextualizando tanto os riscos laborais mais simples – como o desconforto ou o incômodo – quanto os mais graves – que ensejam incapacidades permanentes ou até a morte. Dessa forma, pode-se entender por risco ocupacional qualquer ameaça à integridade do trabalhador que resulte de um desvio, ainda que mínimo, daquilo que se considere como trabalho normal (MELEIRO, 1985, p. 13).

Assim, pode-se afirmar que os riscos ocupacionais são os que podem incidir sobre a saúde e bem-estar de determinados trabalhadores e sobre o meio ambiente, podendo ser classificados em cinco tipos, de acordo com a exegese do disposto nas Normas Regulamentadoras nº 5 e nº 9, previstas na Portaria nº 3.214 de 8 de junho de 1978, do MTE, quais sejam: riscos mecânicos, riscos ergonômicos, riscos físicos, riscos químicos e riscos biológicos (PONZETTO, 2010, p. 21).

Os **riscos mecânicos** são aqueles provocados pelos agentes que demandam contato físico direto com a vítima, para que sua nocividade se manifeste, ou seja, ao se utilizar determinado instrumento, há a chance de o infortúnio ocorrer. Esses riscos caracterizam-se por atuar em pontos específicos do ambiente de trabalho, agindo, em geral, sobre usuários diretos do agente gerador do risco e ocasionando lesões agudas e imediatas (MATTOS; MÁSCULO, 2011, p. 37).

Riscos ergonômicos são fatores que podem causar interferência nas características psicofisiológicas do trabalhador, causando desconforto ou afetando sua saúde (SALOMÃO, 2013, p. 99). São introduzidos no processo do trabalho por agentes como máquinas, métodos de produção, dentre outros que se mostrem adequados ao biotipo e às limitações de seus usuários. Caracterizam-se pela ação em pontos específicos de um ambiente e pela atuação somente sobre quem utiliza o agente gerador do risco (MATTOS; MÁSCULO, 2011, p. 39)

Com relação aos **riscos físicos**, são aqueles ocasionados por agentes que têm a capacidade de modificar as características físicas do meio ambiente, que, em seguida, causará agressões em quem estiver nele imerso. Esses riscos se caracterizam por exigir um meio de transmissão para propagá-lo, sendo em geral o ar; por agir sobre pessoas que não têm contato

direto com a fonte de risco; por ocasionar, geralmente, lesões crônicas mediatas e pela sua gravidade depender da concentração do agente no ambiente de trabalho (MATTOS; MÁSCULO, 2011, p. 39). Dentre os riscos físicos, se pode citar os ruídos, a iluminação, o calor, as vibrações, as radiações ionizantes ou não, as pressões anormais (SALOMÃO, 2013, p. 99).

Os **riscos químicos** são aqueles provocados por agentes que modificam a composição química do meio ambiente e podem se apresentar segundo distintos estados, quais sejam, gasoso, líquido, sólido ou na forma de partículas suspensas no ar. Essas partículas podem ser sólidas, como poeiras e fumos, ou líquidas, tal qual a neblina ou a névoa. As principais vias de penetração de tais substâncias no organismo são a pele, aparelho respiratório e digestório. Tal como os riscos físicos, podem também atingir pessoas que não estejam em contato direto com a fonte e, geralmente, provoca lesões mediatas. A diferença é que esses não necessitam da existência de um meio para a propagação de sua nocividade (MATTOS; MÁSCULO, 2011, p. 38).

Quanto aos **riscos biológicos**, se pode afirmar que são aqueles introduzidos nos processos de trabalho pela utilização de seres vivos (em geral micro-organismos) como parte integrante do processo produtivo, tais como vírus, bacilos, bactérias, entre outros (SALOMÃO, 2013, p. 99), potencialmente nocivos ao ser humano. É importante citar que esse tipo de risco pode também decorrer de deficiências na higienização do ambiente de trabalho, como por exemplo, a presença de animais peçonhentos ou transmissores de doença. Esses riscos estão presentes, com maior frequência, em setores da indústria farmacêutica, de alimentos, unidades de prestação de serviços hospitalares e laboratórios de análises clínicas, centrais de tratamentos de dejetos e em certas atividades agroindustriais (MATTOS; MÁSCULO, 2011, p. 39).

Tendo como fundamento a evolução tecnológica, alteração dos costumes e do meio de produção, a doutrina acrescenta aos riscos previstos em norma e acima estabelecidos outros de ordem social e ambiental. Caracterizam-se como **riscos sociais** aqueles ocasionados pela forma de organização do trabalho adotada na empresa e que pode provocar comportamentos sociais dentro ou fora do ambiente de trabalho, que se mostrem incompatíveis com a preservação da saúde. Cita como exemplo de riscos sociais os turnos ininterruptos de revezamento, a divisão excessiva do trabalho, jornadas extensas, que trazem como principais efeitos as doenças de fundo nervoso e mental.

Já os **riscos ambientais** seriam aqueles gerados pelo uso cada vez mais intenso de substâncias químicas e formas energéticas, gerando os problemas de poluição ambiental, além

de aumentar as chances de interferência destrutiva de uma empresa sobre a outra, dada a crescente integração dos sistemas produtivos (MATTOS; MÁSCULO, 2011, p. 40).

É importante observar que toda a tipologia do risco apresentada tem o condão de demonstrar as diversas formas pelas quais o trabalho pode gerar prejuízos à saúde do trabalhador e de terceiros, independentemente da terminologia que venha a ser utilizada.

Nesse compasso, por óbvio que o ideal seria que o trabalhador não fosse exposto a quaisquer dos riscos mencionados, prestando suas atividades em ambientes saudáveis, uma vez que, se por um lado, o empregador tem na pessoa do obreiro satisfeita sua necessidade de mão de obra para a execução de seu empreendimento, o trabalhador obtém, através da atividade exercida, a remuneração necessária à sua própria subsistência. Contudo, este é um ideal impossível de ser alcançado, pois não existe possibilidade de realização de todas as atividades laborais em ambientes desprovidos de riscos, bem como não há como promover a separação entre a força de trabalho e a própria pessoa do trabalhador, o que acaba o levando a ter sua integridade exposta aos efeitos dos agentes agressivos intrínsecos a determinadas atividades exercidas (OLIVEIRA, 2011b, p. 173).

Assim, a norma constitucional, no inciso XXIII, do Art. 7º, define as condições que expõem a risco a saúde e integridade física do trabalhador como perigosas, insalubres e penosas. A forma como serão definidos os agentes de cada uma dessas modalidades de trabalho de risco, bem como a forma de tratamento e ressarcimento pela exposição ao mesmo estão definidas pela norma infraconstitucional, conforme será a seguir tratado.

O trabalho perigoso refere-se àquele prestado no ambiente de trabalho onde se encontram presentes agentes que podem atuar instantaneamente, com efeitos danosos imediatos e que podem levar à incapacidade ou morte repentinamente (OLIVEIRA, 2011b, p. 202). No trabalho perigoso, há exposição a risco mais acentuado que em um trabalho comum, já que risco se refere à “probabilidade da ocorrência de um evento que cause ou possa causar dano” (LOPES NETTO, 2005, p. 100).

O Art. 193 da CLT considera como atividades ou operações perigosas aquelas prestadas em virtude de exposição permanente do trabalhador a inflamáveis, explosivos ou energia elétrica, roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial, hipótese que foi acrescentada pela Lei nº 12.740, de 10 de dezembro de 2012, e se refere ao ambiente em que se desenvolve a atividade profissional, devendo este implicar em risco acentuado em razão de roubos ou outras espécies de violência física. Também, a Lei nº 12.997, de 18 de junho de 2014, incluiu no rol de atividades perigosas as atividades de trabalhadores em motocicletas.

Dessa forma, são consideradas perigosas as atividades ou operações em que a natureza ou os métodos de trabalho desenvolvidos impliquem em contato ou exposição permanente do trabalhador a inflamáveis, explosivos, substâncias radioativas ou radiação ionizantes, energia elétrica, bem como a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. As referidas atividades se encontram descritas na NR nº 16, aprovada pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, do então MTE, sofrendo alterações periódicas.

O trabalhador que exerce suas atividades em condições perigosas receberá um adicional de 30%, computado sobre o salário básico, nos termos do § 1º, do Art. 193, consolidado, à exceção dos eletricitários, cuja base de cálculo será a totalidade das parcelas de natureza salarial, com fundamento na Súmula nº 191 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Com relação à penosidade, não obstante tenha sido expressamente previsto o referido adicional no Art. 7º, XXIII, da CRFB, há que se esclarecer que não existe, até os dias atuais, determinação legal sobre que atividades seriam consideradas penosas, bem como referência ao critério a ser utilizado para a concessão do referido adicional, restando à doutrina a elucidação do tema. Assim, consideram-se como atividades penosas os contextos de trabalho geradores de incômodo, esforço físico e mental em nível superior àquele que decorre de um trabalho em condições normais, sentidos como demasiados e sobre os quais o trabalhador não tem controle, (SATO, 1994, p. 41). Assim, o agente agressivo é o próprio serviço que se executa, que gera um grau elevado de fadiga ou estresse e um desgaste dentro do ambiente de trabalho, o que pode apresentar reflexos inadequados em sua vida pessoal.

A despeito da inércia legislativa no que tange à regulamentação do adicional de penosidade, vê-se que o mesmo vem sendo caracterizado e estabelecido por meio de Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) ou Convenções Coletivas de Trabalho (CCT), hipóteses previstas no Art. 611 da CLT.

Já o trabalho insalubre é uma modalidade de agressão à integridade física do trabalhador, consistindo na sua exposição a agentes que podem afetar ou causar danos à sua saúde, provocar doenças, muitas destas diretamente relacionadas à sua atividade e outras desencadeadas, antecipadas ou agravadas pelo trabalho realizado ou pelas condições em que é prestado (OLIVEIRA, 2011b, p. 194).

Como o presente estudo se volta à análise das consequências da política de monetização do risco adotada no Brasil, ou seja, o custo da prestação laboral em condições adversas, far-se-á o recorte do risco ocupacional a ambientes insalubres. Justifica-se a opção porque, quando se trata de labor perigoso, na maioria das vezes há impossibilidade de

dissociação do risco da própria atividade, bem como pelo adicional de penosidade ainda se tratar de zona cinzenta no direito brasileiro, carente de regulamentação legal.

A análise do risco ocupacional pode ser feita a partir de três dimensões: a primeira considera os riscos em si mesmos como causas potenciais hábeis a gerar lesões ou danos; a segunda aponta sobre quem pode incidir os riscos; e a terceira analisa os efeitos dos riscos sobre os sujeitos afetados, ou seja, as consequências (MELA *et al.*, 2001). No caso em análise, para elucidar as duas primeiras dimensões será abordada a exposição do trabalhador a atividades insalubres e a terceira dimensão será referida nas consequências advindas de tal exposição, temas explorados nos itens subsequentes.

2.1.2 O labor em condições insalubres: análise a partir de previsões legais e da NR nº 15, do MT

Conforme já asseverado, o termo saúde do trabalhador refere-se a uma análise das relações entre o trabalho e o processo saúde-doença, considerando este como dinâmico e estreitamente articulado com os modos de desenvolvimento produtivo da humanidade em determinado momento histórico (SOUTO, 2003, p. 14). Isso significa que a forma de inserção dos indivíduos nos espaços de trabalho contribui decisivamente para formas específicas de adoecer e morrer, estando aí inserido o labor em condições insalubres.

A CLT considera como atividades ou operações insalubres aquelas que, em razão de sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde acima de determinados limites de tolerância, os quais são fixados em razão da natureza e intensidade do agente, bem como do tempo de exposição e seus efeitos (Art. 189). Para fixação dos aludidos limites, o mesmo diploma legal delega ao MT a função de regulamentação, através da aprovação de quadros de atividades e operações insalubres; da adoção de normas sobre critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância, meios de proteção e tempo de exposição (Art. 190 CLT).

Conforme comando legal, esses limites foram estipulados e positivados na NR nº 15, aprovada pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, do então MTE, a qual é alterada periodicamente, sendo divididos em três conjuntos diferenciados: agentes físicos – ruído, calor, radiações, frio, pressões hiperbáricas, vibrações e umidade; agentes químicos – poeiras, gases e vapores, névoas e fumos; agentes biológicos – micro-organismos, vírus e bactérias (PINTO; WINDT; CÉSPEDES, 2011, p. 261).

Da análise da NR nº 15, do MT, denota-se que estão definidos, em seus anexos, os agentes insalubres, o limite de tolerância e os critérios técnicos e legais para avaliar e

caracterizar tais atividades e operações, bem como o adicional, quando devido. Para que se obtenham as informações mencionadas, é necessário elaborar avaliações *in loco*, ou seja, no local de trabalho, e os dados podem ser obtidos do PPRA, previsto na NR nº 9, aprovada pela Portaria GM nº 3.214, de 08 de junho de 1978, com alterações e atualizações pela Portaria do Serviço de Saúde e Segurança do Trabalho (SSST) nº 25, de 29 de dezembro de 1994 (PONZETTO, 2010, p. 19).

A NR nº 15, do MT, utiliza dois critérios para a aferição da natureza, intensidade e tempo de exposição do trabalhador a agentes insalubres, sendo um quantitativo e outro qualitativo (SALIBA; CORRÊA, 2011, p. 13). O critério quantitativo considera a concentração do agente de risco e o limite de tolerância a este, necessitando de instrumentos científicos calibrados e preparados para a análise a ser realizada, que vai configurar se as condições de trabalho são insalubres e, se assim for constatado, qual o grau de insalubridade. Trata-se de um critério de muita importância para a elaboração do citado PPRA (PONZETTO, 2010, p. 20).

Esse critério está expresso nos anexos 1 e 2 da NR nº 15, do MT, que tratam do ruído contínuo, intermitente e impacto, estabelecendo a gradação média para o risco; no Anexo 3, referente ao calor, também valorado como grau médio; no Anexo 5, que diz respeito às radiações ionizantes, cujo grau máximo é estabelecido com base nos limites de tolerância estabelecidos pela Comissão Nacional de Energia Nuclear (CNEN), na norma CNEN -NE-3.01³¹; no Anexo 8, que trata das vibrações, tanto localizadas quanto as de corpo inteiro, estando a base dos limites de tolerância das normas estabelecidos no International Organization for Standardization ISO 2.631³² e ISO/DIS 5.349³³ (grau médio); o Anexo 11,

³¹ Esse texto trata das diretrizes básicas de radioproteção, definindo princípios, determinando obrigações e tipos de controles básicos para a proteção do homem e do ambiente, além de definir os limites de tolerância a serem aplicados. Para tanto, utiliza critérios próprios, tanto no que diz respeito ao seu campo de abrangência, como no que se refere aos valores permissíveis das doses de radiação, e que são denominados como limites primários anuais de dose equivalente (NETTO, 2009).

³² International Standard ISO 2631 é uma norma internacional que define e dá valores numéricos a limites de exposição a vibrações transmitidas ao corpo humano, observada uma determinada amplitude de frequência. Foi preparada para enfrentar os complexos fatores que determinam a resposta humana à vibração e a escassez de dados consistentes sobre a percepção e reações dos indivíduos à vibração, tendo como objetivos facilitar a avaliação e comparação de dados nesta área e proporcionar um guia provisório sobre os níveis aceitáveis de exposição à vibração de corpo inteiro. A intenção é que os limites propostos na norma se constituam num meio-termo entre os dados disponíveis e os que deveriam satisfazer as necessidades de aplicações gerais (INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION. ISO 2631).

³³ International Standard ISO 5349 se trata de um guia para medição e avaliação da exposição humana a vibrações transmitida à mão, especificando métodos gerais para medir e informar a exposição da vibração, fornecendo uma introdução geral aos métodos de medição, os quais podem ser complementados por especificações detalhadas para categorias particulares de máquina, além de especificar os limites de exposição sob determinada frequência (INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION. ISO 5349).

que entabula os agentes químicos e respectivos limites de tolerância, que tanto podem ser valorados em grau mínimo, médio ou máximo, a depender do agente e do tempo de exposição; e no Anexo 12, que revela as poeiras minerais, sílica livre e amianto, definidas como grau máximo.

Segundo o critério qualitativo, a insalubridade é considerada em decorrência avaliação da situação de trabalho. Neste método de avaliação não se usam instrumentos científicos, sendo a consideração feita pelo conhecimento específico do ambiente de trabalho, práticas profissionais de reconhecimento, experiência ambiental, dentre outros. Trata-se de uma avaliação subjetiva, em que o avaliador reconhece o risco e o identifica com base em conhecimentos técnicos, teóricos ou atividades preventivistas (PONZETTO, 2010, p. 21). Aludido critério encontra previsão na NR nº 15, do MT, especificamente no Anexo 6, que trata do trabalho sob condições hiperbáricas, em que a insalubridade é sempre em grau máximo; no Anexo 7, que se refere a radiações não ionizantes, consideradas como grau médio; no Anexo 10, que diz respeito à umidade excessiva, em locais alagados ou encharcados, também considerada como grau médio; no Anexo 13, que inclui certo número de substâncias cancerígenas, apresentando para cada agente um rol exemplificativo de atividades e operações agrupadas segundo o risco em grau mínimo, médio e máximo; no Anexo 14, que diz respeito a agentes biológicos de forma genérica, relacionando apenas atividades, e não especificamente agentes, também agrupadas pelo grau de risco, médio ou máximo.

Esclareça-se, por oportuno, que a graduação em risco mínimo, médio e máximo se dá por determinação legal, pois é assegurado ao trabalhador que exerce atividades sob condições insalubres, acima dos limites de tolerâncias legal, um adicional fixado pelo Art. 192, da CLT, no percentual de 40%, 20% ou 10% (respectivamente máximo, médio e mínimo) sobre o salário mínimo, a depender do grau de insalubridade. Ressalte-se que, muito embora a previsão do texto consolidado mencione o salário mínimo como base de cálculo do adicional em discussão, o entendimento sumulado pelo TST era de que o adicional de insalubridade seria calculado sobre o salário básico percebido pelo trabalhador, ou por outro critério mais vantajoso estabelecido em instrumento normativo (Súmula nº 228). Porém, a eficácia deste entendimento sumular está suspensa por decisão do STF, segundo Resolução nº 185/2012, do TST. Esta decisão foi adotada em razão da Súmula Vinculante nº 4, do STF.

Para que se possam ser estudados os agentes químicos, físicos e biológicos, citados na NR nº 15, do MT, há necessidade de se recorrer a conceitos e dados entabulados pela medicina do trabalho, que é uma especialidade médica que trata das relações entre os

trabalhadores e a atividade laboral por estes desenvolvida, atentando-se para a prevenção de acidentes e doenças do trabalho, bem como promovendo a saúde e qualidade de vida (BRASIL, ANAMAT, 2016), e a engenharia de segurança do trabalho, que trata da coordenação e análise de projetos a serem implantados, visando eliminar ou minimizar riscos de acidentes e doenças ocupacionais.

A medicina do trabalho preocupa-se com a qualidade de vida do trabalhador, observando as questões estruturais decorrentes das constantes mudanças da realidade social, influenciada por novos fatores, interesses e grupos de pressão. Visa atender os interesses vitais do ser humano e estabelecer princípios que expressem o objetivo a ser alcançado, através do esforço conjugado de todos os intervenientes no sistema de proteção à saúde do trabalhador, sendo estes o princípio da equidade e o princípio norteador de uma doutrina.

O primeiro princípio reconhece as diferentes necessidades de indivíduos em variados tipos de trabalho para atingir direitos iguais, mostrando-se como o verdadeiro caminho para a integração entre os diversos parceiros do mundo do trabalho. Já o segundo princípio é aquele sob o qual se fundamentará o relacionamento entre o processo da medicina do trabalho e o trabalhador. Esse princípio visa propiciar segurança e proteger a saúde do trabalhador, através da redução, da neutralização ou do controle dos riscos inerentes ao trabalho, pois a preservação da vida dos trabalhadores é essencial para o desenvolvimento sustentado da Nação (SOUTO, 2003, p. 259). Já a engenharia de segurança do trabalho é uma especialidade que tem como objetivo prevenir a ocorrência de acidentes e doenças dentro da empresa.

Seguindo esse compasso, consideram-se como **agentes químicos** todos os elementos ou todas as substâncias químicas nocivas que possam ser absorvidos pelo corpo humano, ou seja, que podem penetrar no trabalhador pelo nariz e pulmões (via respiratória), pela pele (via cutânea), ou pela boca e pelo estômago (via digestiva) (PONZETTO, 2010, p. 25). Dentre as substâncias que podem ser absorvidas pelas vias respiratórias e que interessam à medicina ocupacional estão os gases e vapores, que são substâncias em estado gasoso, e que para serem considerados nocivos devem possuir elementos tóxicos em sua constituição³⁴; os solventes, que são produtos utilizados na indústria em geral e de composição de difícil determinação, e os aerodispersóides, que se encontram na forma de sólidos ou líquidos e se classificam em: poeiras³⁵, fumos³⁶, névoas e neblinas³⁷ e fumaças³⁸, que, por manterem-se em suspensão no

³⁴ Dentre os exemplos, estão o Gás Liquefeito de Petróleo (GLP), monóxido de carbono, gás cianídrico, gás sulfídrico; vapores de benzoil, dissulfeto de carbono, entre outros (PONZETTO, 2010, p. 27).

³⁵ Produzidas mecanicamente pelo rompimento de partículas maiores, como exemplo as fibras de amianto e poeiras de sílica (PONZETTO, 2010, p. 26).

ar, contaminam o ambiente de trabalho e provocam desconforto, reduzindo a eficiência, a produtividade e, sobretudo, provocando alterações na saúde dos trabalhadores (BREVIGLIERO; POSSEBON; SPINELLI, 2009, p. 51).

Os **agentes físicos** são condições nocivas que podem ser encontradas tanto no ambiente de trabalho, quanto em condições externas a este. Tais substâncias não penetram no organismo, mas podem afetar o trabalhador devido à nocividade do ambiente de trabalho (PONZETTO, 2010, p. 33). Trata-se de elementos que se encontram presentes no ambiente de trabalho e estão diretamente ligados ao processo de produção. Traduzem-se em ruídos, vibrações, temperaturas extremas, umidade, iluminação, radiações ionizantes, radiações não ionizantes, pressões atmosféricas anormais (BREVIGLIERO; POSSEBON; SPINELLI, 2009, p. 225).

O ruído, do ponto de vista da Medicina do Trabalho, é o fenômeno físico vibratório com características indefinidas de variação de pressão (no caso ar) em função da frequência (SALIBA et al., 1997, p. 16). Então, ruído é qualquer tipo de som interno ou externo a um ambiente que não seja agradável para as pessoas que a ele ficam expostas (PONZETTO, 2010, p. 38) e se apresenta como um dos maiores riscos potenciais para a saúde do trabalhador, estando presente em muitas das atividades desenvolvidas pelo mesmo.

As vibrações são agentes físicos que, acima dos limites de tolerância, podem afetar o conforto e a eficiência da atividade laboral, com conseqüente redução do seu rendimento e efeitos adversos à saúde, podendo, progressivamente, causar desordens irreversíveis das funções fisiológicas, quando da intensa exposição (SALIBA et al., 1997, p. 70). Normalmente, são agentes que decorrem do funcionamento de máquinas e outros equipamentos (PONZETTO, 2010, p. 41), podendo originar-se de processos de transformação, estarem ligados ao modo de funcionamento ou decorrerem de defeitos das máquinas, bem como serem conseqüências de fenômenos naturais (SALIBA et al., 1997, p. 69-70).

Com relação às temperaturas extremas, tem-se, de um lado, o calor, que se consubstancia na exposição do trabalhador a temperaturas muito elevadas no ambiente de trabalho (BREVIGLIERO; POSSEBON; SPINELLI, 2009, p. 281-283). Saliente-se que a

³⁶ São as partículas sólidas produzidas pela condensação de vapores metálicos, a exemplo do óxido de zinco, nas operações de soldagem com materiais metálicos, vapores de chumbo, em trabalhos a temperaturas acima de 500° C, entre outros (PONZETTO, 2010, p. 26).

³⁷ São prejudiciais quando o elemento químico base é um anidrido sulfúrico, gás clorídrico ou elementos com características corrosivas semelhantes (PONZETTO, 2010, p. 27).

³⁸ Aquelas produzidas pela combustão incompleta, como aquelas que contêm monóxido de carbono (PONZETTO, 2010, p. 26).

transmissão entre o corpo e o ambiente engloba os processos de condução, quando o calor se transmite de um corpo a outro pelo contato direto; radiação, cuja transmissão se dá por meio de ondas, e convecção, que é a passagem do calor por meio de correntes circulatorias originadas da fonte (PONZETTO, 2010, p. 34). Outra temperatura extrema é o frio, sendo o ambiente assim considerado quando as temperaturas são inferiores ao corpo humano (PONZETTO, 2010, p. 35).

Também podem ser consideradas como insalubres as atividades ou operações executadas em locais alagados ou encharcados, com umidade excessiva, capazes de produzir danos à saúde dos trabalhadores (PONZETTO, 2010, p. 36).

A iluminação é outro agente físico que, ao se apresentar abaixo do nível mínimo para cada tipo de atividade, poderá colocar em risco a saúde e integridade física do trabalhador. O Anexo IV da NR nº 15, do MT, definia os parâmetros de referido agente, para que fosse considerado dentro da normalidade ou prejudicial ao obreiro. Contudo, o aludido anexo foi revogado pela Portaria nº 3.751, de 23 de novembro de 1990, do MT, que definiu novos contornos quanto à ergonomia no local de trabalho, razão pela qual a deficiência de iluminamento deixou de ensejar direito ao adicional de insalubridade, conforme previsto na Orientação Jurisprudencial nº 57, da Subseção I especializada em Dissídios Individuais Transitória (OJ nº 57, da SBDI-I Transitória).

Muito se tem discutido desde então acerca da insalubridade por deficiência de iluminação e a revogação do Anexo IV, da NR nº 15, do MT, mas a questão se pacifica diante das Súmulas nº 194 e 460, do STF, que definem, respectivamente, a competência do MT para a especificação das atividades insalubres e orientam a atividade pericial para o enquadramento de atividade entre as insalubres, novamente reiterando a competência daquele ministério para tanto.

Isso mesmo diante do que consta da Portaria nº 3.751, de 23 de novembro de 1990, a qual, ao adequar o teor da NR nº 17 do MT, define, no item 17.5.3 do anexo, a iluminação adequada no ambiente de trabalho e fixando um nível mínimo de acordo com os valores de iluminâncias estabelecidos na Norma Brasileira (NBR) nº 5413, registrada no Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (INMETRO). Ressalte-se que a única justificativa para essa decisão é aquela que consta do primeiro, considerando da portaria referida, e repousa na necessidade de adequação da NR nº 17, do MT.

As condições hiperbáricas também influenciam no desenvolvimento das atividades laborais, sendo consideradas anormais aquelas acima das existentes ao nível do mar (PONZETTO, 2010, p. 36). Como derradeiros elementos físicos estão as radiações ionizantes

e não ionizantes. A radiação é uma forma de energia que se propaga através do espaço como partículas ou como ondas eletromagnéticas, variáveis em tempo e espaço e que viajam no ar à mesma velocidade da luz. Esta não pode ser confundida com radioatividade, que é a propriedade que certos elementos químicos de elevado peso atômico (como o tório, rádio, urânio entre outros) têm de emitir espontaneamente energia e partículas subatômicas (BREVIGLIERO; POSSEBON; SPINELLI, 2009, p. 349).

Já a diferença entre radiações ionizantes e não ionizantes se deve às suas origens e quantidades de energia, além da capacidade de penetrar na matéria e arrancar ou não os átomos que a constitui. Assim, as radiações ionizantes possuem alto poder energético e, devido a isso, têm a capacidade de ionizar a matéria ao incidir sobre ela, sendo consideradas como tal os raios x, raios y, partículas α , β e nêutrons. Já as radiações não ionizantes, ao incidirem sobre a matéria biológica, não possuem energia suficiente para provocar uma ionização e englobam a radiação ultravioleta, radiação visível e infravermelha, laser, micro-ondas e radiofrequências, podendo também ser incluídos os ultrassons, porque os riscos produzidos por estes são similares aos das radiações não ionizantes (SALIBA et al., 1997, p. 72-73).

Os **agentes biológicos** contaminam o meio ambiente de trabalho, podendo transmitir doenças e colocar em risco a vida do trabalhador, ao entrar em contato com os mesmos (PONZETTO, 2010, p. 45). São micro-organismos como vírus, bactérias, protozoários, fungos, artrópodes, parasitas e derivados de animais e vegetais (agentes que provocam alergia). Geralmente, encontram-se presentes em hospitais, estabelecimentos de saúde, matadouros, laboratórios de análises e pesquisas, indústria farmacêutica, indústria alimentícia, empresas de coleta e reciclagem de lixo, estações de tratamento de esgotos, incineradores, entre outros locais (BREVIGLIERO, POSSEBON, SPINELLI, 2009, p. 17). A relação de atividades que envolvem agentes biológicos é caracterizada, normalmente, pela avaliação qualitativa. Saliente-se que a contaminação por esses agentes tanto pode ocorrer pelo contato com a matéria contaminada, quanto com pessoas portadoras de doenças contagiosas, suas roupas e objetos, ou através da contaminação em ambientes fechados, acidentes com objetos pontiagudos, etc.

Da análise das considerações expostas, tem-se que o trabalho em condições insalubres representa uma modalidade de agressão à saúde do trabalhador. Isso significa que haverá consequências a serem suportadas, precipuamente pelo trabalhador, mas também pelo empregador, pelo Estado e por toda a sociedade, especialmente pela opção adotada pela legislação brasileira, de monetização do risco.

Assim, importa num grande desafio aos sujeitos da relação laboral, ao Estado e à sociedade tornar o ambiente corporativo de trabalho um local físico e psicologicamente saudável, para que o trabalhador possa continuar sadio e tenha, na sua atividade laboral, uma fonte de realização profissional, bem como para que terceiros deixem de ser onerados pelas consequências do trabalho em condições adversas.

2.1.3 As consequências do trabalho em condições insalubres

Já se estabeleceu que, ao se analisar a relação saúde-trabalho e doença, denota-se que muitos trabalhadores prestam seu serviço em ambientes nocivos à sua saúde e integridade física. Essa modalidade de labor configura-se como uma agressão, sendo necessária a determinação do reflexo de tal prática, tanto na vida do trabalhador, quanto na estrutura do empregador e do Estado, bem como em toda a comunidade. Para a abordagem de tal questão, parte-se do estudo das consequências do trabalho prestado em condições insalubres, a fim de que se possa analisar os impactos de tal modalidade de labor. Para tanto, é necessário que se adote uma metodologia capaz de categorizar as consequências, definir quem será afetado por elas, seus efeitos e a sequência temporal.

Assim, parte-se de um estudo realizado por Sanford e Fawcett (1980, p. 57), que utilizaram a expressão *consequence analysis* para descrever um procedimento de análise do impacto de um determinado fenômeno para um grupo de pessoas. E a partir de tal, se vislumbrar a busca da mudança da política permissiva da prestação de serviços em ambientes nocivos à saúde e integridade do trabalhador.

Como ponto de partida, se faz necessária a categorização das consequências, bem como a definição das pessoas afetadas e dos seus efeitos, pois quando aquelas são analisadas, se busca a previsão dos possíveis resultados, através da pesquisa das ações atuais. Nesse sentido, Sanford e Fawcett (1980, p. 57-59), para organizar e facilitar a averiguação de efeitos de um determinado fenômeno, criaram categorias de consequências previsíveis, ou seja, a previsão das possíveis consequências que alguns comportamentos ou práticas podem produzir. Ao se trazer o tema para o presente estudo, e atendendo-se à necessidade de categorizar as consequências, tem-se que o trabalho em condições insalubres afeta a saúde e integridade do trabalhador, e isso é passível de ser previsto, uma vez que existem amplos estudos acerca dos agentes causadores do efeito nocivo e das suas consequências para o trabalhador.

Quanto às pessoas ou grupos afetados, há necessidade de se estabelecer a transformação que as consequências de determinada prática (no estudo, do trabalho em

condições insalubres) trazem para a vida das pessoas ou grupos. Nesse sentido, Sanford e Fawcett (1980, p. 57-59) argumentam que as ações analisadas podem afetar desde uma única pessoa, grandes populações e até mesmo a totalidade dos seres humanos. Assim, faz-se necessário, quando do estudo das consequências do labor em condições insalubres, definir quais pessoas ou grupos serão atingidos.

No que diz respeito aos efeitos previsíveis e a sequência temporal das consequências, aquele diz respeito ao planejamento das práticas a serem adotadas, em função de um efeito que pode ser previsto, e na medida em que puderem ser previstos, isto deve ser considerado. Já a sequência temporal alude ao estabelecimento de limite temporal, analisando-se as consequências de curto e de médio a longo prazos, pois há uma suposição de que existem ações que podem se estender indefinidamente no tempo (SANFORD; FAWCETT, 1980, p. 57-59).

Ao se trazer a questão para o presente estudo, a análise se dará sobre o trabalho prestado em ambientes nocivos à saúde e integridade do trabalhador, estando ausentes os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) ou sendo estes insuficientes para eliminar o risco. Desta forma, será buscado o estabelecimento de quais são as consequências e efeitos previsíveis para cada um dos sujeitos da relação de emprego, bem como para terceiros que possam ser afetados. Saliente-se que não é possível estabelecer a sequência temporal, por estar este estudo desprovido de caráter de análise científica, pelo viés da medicina ou da engenharia, dos males estabelecidos, mas tendo cunho sociológico e econômico.

Assim, no que se refere às consequências afetadas aos trabalhadores, quando eles estão expostos a condições laborais que ofereçam risco à sua saúde e integridade física, poderão sofrer acidente de trabalho. Nesta seara, o Art. 19 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, prevê como acidente de trabalho aquele que cause a morte, perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Já o Art. 20 do referido texto legal considera como acidente de trabalho a doença profissional e a doença do trabalho, ao passo o Art. 21 traz formas de acidente de trabalho por equiparação.

O presente estudo, em que se analisa o trabalho prestado em situações que oferecem risco a saúde e integridade física do obreiro, ficar-se-á adstrito aos conceitos dos Art. 19 e Art. 20, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Desta forma, acidente de trabalho em sentido estrito, nos termos do Art. 19, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, diz respeito a todo evento danoso que ocorra pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, ou por segurados especiais, e que provoque lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução da capacidade para o trabalho

permanente ou temporário. Ocorre que o mencionado diploma normativo amplia e estende o conceito de acidente de trabalho, para aí incluir as doenças ocupacionais, caracterizadas em doenças profissionais e do trabalho. Com isso, o Art. 19, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, caracteriza o acidente típico, ou seja, o macrotrauma, que decorre do exercício do trabalho e que desencadeia lesão corporal ou perturbação funcional, podendo resultar em óbito, assim como na perda ou redução da capacidade permanente ou temporária para a prática do trabalho, configurando um evento único e imprevisto, de consequências imediatas (OLIVEIRA, 2011a, p. 45-49).

Sequencialmente, o Art. 20, da Lei nº 8.213/1991, considera como acidente de trabalho a doença profissional, que é aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade, bem como a doença do trabalho, a qual é adquirida ou desencadeada em função das condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente (SANTOS, 2015, p. 274).

A Portaria do MS nº 1.339, de 18 de novembro de 1999³⁹, instituiu uma lista de doenças relacionadas ao trabalho, a ser adotada como referência nos agravos originados na relação laboral no SUS, para uso clínico e epidemiológico, com previsão de revisão anual. Consta no Anexo I do documento uma relação entre os agentes nocivos à saúde e integridade do trabalhador e as doenças passíveis de serem desencadeadas. A referida Portaria apresenta os princípios norteadores utilizados no Brasil para diagnosticar as doenças relacionadas ao trabalho. Durante o período em que o trabalhador for diagnosticado como acometido de doença ocupacional, ficará afastado de suas funções. Após a cessação do benefício recebido pela Previdência Social, gozará de garantia de emprego pelo período de 12 meses⁴⁰, sendo pressuposto de tal garantia 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, conforme previsto no inciso II, da Súmula 378, do TST.

Com relação ao empregador, as consequências também são expressivas, pois caso o empregado que trabalha em condições insalubres sofra um acidente de trabalho em sentido amplo, aquele arcará com o pagamento do salário do acidentado nos primeiros 15 dias de afastamento, podendo ser responsabilizado por ação regressiva previdenciária em caso de culpa, por ações de indenização por danos material, moral, estético, bem como se privando da

³⁹ Disponível em: <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html>. Acesso em: 27 jun. 2016.

⁴⁰ Conforme redação do Art. 118, da Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 20 jun. 2016.

prestação de serviços deste empregado. Além disso, tem a obrigação de manter o contrato de trabalho em vigor, pelo prazo de 12 meses após a cessação do benefício previdenciário, conforme já expandido alhures.

Outra importante consequência é o absenteísmo, definido por Chiavenato (1994, p. 35-36) como uma expressão utilizada para designar a falta do empregado ao trabalho. Esse fenômeno pode ocorrer em decorrência de vários fatores causais, como aqueles relacionados ao trabalho, de ordem social, cultural, de personalidade e de doenças. E tais fatores estão relacionados ao trabalhador, podendo estar ligados à empresa enquanto organização, seja por meio de desenvolvimento de tarefas, mas de forma bastante importante pela exposição dos trabalhadores a condições desfavoráveis no ambiente, dentre as quais está a insalubridade. O absenteísmo representa um problema administrativo oneroso e bastante complexo para as organizações, que, conforme já mencionado, tem de arcar com o salário do empregado em determinado lapso temporal previsto em lei e até mesmo arcar com a contratação de um substituto, além de causar sobrecarga aos demais colegas, enquanto isto não se concretiza (ROBAZZI et al., 1990, p. 67-68).

Do ponto de vista econômico, a legislação prevê punição aos empregadores que descumprem preceitos da medicina e segurança do trabalho, expondo seus trabalhadores a condições adversas, sujeitas a acidente de trabalho em sentido amplo, através de implementação de seguros obrigatórios e incremento de alíquotas, como é o FAP. Também merece comentário o NTE, que é uma metodologia para identificar doenças e acidentes relacionados com a prática de determinadas atividades profissionais, conforme determinação do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e, assim, qualificar como acidente de trabalho as enfermidades adquiridas com a prática de tal atividade profissional, sendo que ambos os encargos serão abordados em item subsequente, com a necessária precisão.

Diante disso, tem-se que o legislador buscou privilegiar as empresas que menos oneram o sistema de previdência social em razão da incapacidade laborativa dos trabalhadores e punir aquelas que mais ônus trazem ao sistema, configurando-se o pagamento de tais contribuições como mais uma consequência para o empregador que mantém seus empregados laborando em condições nocivas à saúde e integridade física.

A exposição dos trabalhadores a condições insalubres também opera efeitos com relação a outros atores, não participantes diretamente da relação laboral, como o Estado e a sociedade. Assim, como consequência reflexa dos custos impostos ao trabalhador e ao empregador acima expostos, há aqueles que serão suportados pelo Estado, através do INSS, que deverá arcar com o pagamento de benefício previdenciário ao trabalhador (que detém a

qualidade de segurado) ou, em caso de sua morte, a seus dependentes. Referidas prestações podem se consubstanciar num auxílio-doença, aposentadoria por invalidez, pensão por morte, ou ainda, em caso de consolidação de lesões, em auxílio-acidente. Ressalte-se que, nesse caso, a responsabilidade da Previdência é objetiva, não se perquirindo, para o gozo do benefício, acerca da culpa do trabalhador⁴¹.

Aliada a isso, existe a previsão da aposentadoria especial⁴², com redução do tempo de contribuição, para os segurados que exerceram suas atividades em condições especiais, que prejudiquem a saúde e integridade física, estando aí incluídos os agentes insalubres, o que também representa um custo para o Estado, tanto em relação ao pagamento de benefícios de forma antecipada, quanto em relação à perda precoce da força de trabalho destas pessoas e, por consequência, da possibilidade de geração de riquezas.

Também a sociedade sofre reflexos, em especial os trabalhadores segurados da Previdência Social, tendo em vista o sistema por ela utilizado, de repartição simples, no qual todos os segurados contribuem para um fundo único, responsável pelo pagamento dos beneficiários do sistema (ZAMBITTE, 2010, p. 43-44). Desta forma, o aumento de número de acidentes do trabalho *lato sensu* e que poderiam ser evitados amplia o número de benefícios a serem pagos pelo Regime Geral da Previdência Social (RGPS), gerando, conseqüentemente, despesas que poderiam ser evitadas. Ainda, existem aqueles indivíduos que habitam ou trabalham nas cercanias de empresas que expõem seus empregados a atividades nocivas, que podem ser atingidos por inúmeras substâncias que causam dano à saúde, como poeiras de substâncias tóxicas, ruídos, dejetos de elementos nocivos, entre outros.

Diante do exposto, tem-se que o trabalho em condições insalubre representa uma modalidade de agressão à saúde do trabalhador. E este dano causado importa em custos, que são arcados pelo empregador, pelos próprios trabalhadores e pelo Estado, precipuamente no Brasil, onde a exposição de trabalhadores a agentes insalubres, com o conseqüente pagamento do respectivo adicional, é um recurso largamente usado. Esse adicional, que deveria ser pago como último recurso, é conferido de forma indiscriminada, pela ausência de manutenção de um ambiente de trabalho salubre.

Assim, importa num grande desafio aos sujeitos da relação laboral, ao Estado e a toda a sociedade tornar o ambiente de trabalho um local físico e psicologicamente saudável, para que o trabalhador possa continuar sadio e tenha, na sua atividade laboral, uma fonte de

⁴¹ Art. 42, Art. 59, Art. 74 e Art. 86, da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 10 mar 2016.

⁴² Art. 57 e Art. 58, da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 10 mar 2016.

realização profissional, bem como para que o empregador, o Estado e toda a sociedade deixem de ser onerados pelas consequências do trabalho em condições adversas.

2.2 MONETIZAÇÃO DO RISCO: O ENFRENTAMENTO DA QUESTÃO LABORAL SOB AS PERSPECTIVAS DA RELAÇÃO DIREITO E ECONOMIA

As questões que se relacionam ao binômio saúde-trabalho estão traduzidas no conflito que envolve a necessidade de serem cumpridos padrões, ainda que mínimos, em relação à saúde e segurança dos trabalhadores e a tendência das empresas na maximização da produção com redução de gastos. Neste sentido, denota-se a indispensabilidade de se despertar, nos atores da relação laboral, nos seus entes representativos e no Estado, uma preocupação acerca da manutenção de um meio ambiente de trabalho saudável. Diante disso, há que se analisar como tal preocupação pode contribuir para a conquista de direitos e para o cumprimento da função social do labor, assuntos que se relacionam diretamente com a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, sem que se deixe de lado a lucratividade.

Nesta seara, merece consideração a permissividade no ordenamento jurídico vigente, do labor em condições nocivas mediante contraprestação pecuniária. Assim, faz-se necessário o estudo da política de monetização do risco, aliado a conceitos da Análise Econômica do Direito e da atividade laboral no mundo corporativo, para que se possa aferir que os custos de transação e os custos sociais gerados pela exposição do trabalhador a risco se mostram, a longo prazo, maiores que os custos da prevenção, atestando-se, com isso, que o caminho a ser trilhado deve ser pautado na busca da produção lucrativa, mas com a preservação da saúde do trabalhador.

A Análise Econômica do Direito é um “assunto interdisciplinar, que reúne dois grandes campos de estudo e facilita uma maior compreensão de ambos” (COOTER; ULLEN, 2010, p. 33). Converte fundamentos da economia e do direito, possibilitando que se compreenda o real sentido e a razão de ser da norma jurídica, que pode influenciar nos empreendimentos econômicos e, assim, promover o desenvolvimento e a mudança social. Com isso, atesta-se que o direito e a economia detêm importantes papéis a serem cumpridos, regulando atividades econômicas e a eficiência do mercado, bem como buscando melhor qualidade de vida para a população (VASCONCELLOS; GARCIA, 2012, p. 42), do que se constata que os problemas econômicos estão umbilicalmente ligados aos problemas jurídicos e vice-versa.

Para que se compreenda o fenômeno proposto, é preciso abordar alguns conceitos fundamentais da disciplina, como a escolha racional, o equilíbrio e a eficiência. O primeiro refere-se ao fato de que o homem faz escolhas racionais num mundo de recursos limitados. Diante da aludida escassez dos recursos, o ser humano atua como maximizador da utilidade em todas as áreas da vida, buscando o melhor aproveitamento dos recursos com o menor dispêndio possível (POSNER, 2007, p. 3-10). Assim, a teoria da escolha racional pode ser resumida como a “aptidão para atingir melhor resultado com o mínimo de erros ou perdas, obter ou visar ao melhor rendimento, alcançar a função prevista da maneira mais produtiva” (ZYLBERSZTAJN; SZTAJN, 2005, p. 813).

Com relação ao equilíbrio, este é o padrão comportamental a que se chega, quando todos os atores estão em harmonia no sentido da maximização dos próprios interesses. Pode-se afirmar que, como regra geral, os indivíduos reagem a incentivos buscando um equilíbrio entre o custo e o benefício daquela conduta. Com isso, privilegiam suas preferências, em resposta ao conjunto de incentivos que a norma jurídica estabelece (SALAMA, 2008, p. 18-20). Em determinados casos, a norma jurídica pode gerar efeitos diferentes daqueles pretendidos, como por exemplo na previsão do pagamento de adicional de insalubridade, que, em tese, deveria servir para onerar o empregador de tal forma que buscasse a eliminação da nocividade, mas que, na realidade, é visto como um custo aparentemente menor do que esta medida.

Sobre o conceito de eficiência, deve-se considerar a maximização da riqueza e do bem-estar. Juridicamente, isto significa que uma norma será mais eficiente que outra se for capaz de atingir os mesmos resultados por meio de custos menores (SALAMA, 2008, p. 21). Na esfera trabalhista, esse preceito poderia ser contestado, com fundamento na dicotomia entre eficiência e justiça, pois, neste contexto, a norma jurídica laboral não poderia degradar a posição da outra parte, ou seja, a proteção do trabalhador não deveria corresponder a uma diminuição da proteção ao empregador. Porém, essa contestação pode ser ultrapassada pelo fato de que toda norma importa algum nível de troca relacional, em que há um grau de prejuízo, seja direto ou indireto.

Daí a justificativa proposta pela Análise Econômica do Direito, de que as normas devem ser planejadas com o objetivo de causar o máximo bem-estar para o maior número de pessoas, de maneira que os ganhos totais compensem as eventuais perdas sofridas por alguns, ou seja, o proveito obtido pelos vencedores deve compensar os perdedores. Assim, quando da elaboração de normas ou por ocasião das decisões de natureza laboral, deve-se buscar a alternativa que melhor maximiza a riqueza de todos os envolvidos na relação jurídica

(MASSI; GONÇALVES, 2012, p. 214), sem deixar de se considerar que o risco da atividade econômica é do empregador.

Nessa esteira, tem-se que a Análise Econômica do Direito pode contribuir para o exame de institutos trabalhistas. Isso se dá através da aplicação de postulados da teoria econômica, para a observação dos impactos que as normas juslaborais causam no contexto em que estão inseridas, através da verificação dos problemas relativos à eficiência do Direito, do custo dos instrumentos jurídicos na persecução de seus fins e as consequências econômicas de tais intervenções jurídicas, mas sem que se pretenda tornar a economia a finalidade primeira dessas relações (MASSI; GONÇALVES, 2012, p. 212).

A partir disso, a Análise Econômica do Direito pode cumprir a proposta relativa à eficiência do direito sob dois ângulos distintos. O primeiro enfoque recai sobre a dimensão positiva, que estuda como o direito repercute na prática sobre o cotidiano. Já no segundo, se busca verificar se a norma foi elaborada de forma eficiente para promover a maximização do bem-estar (RIBEIRO; GALESKI, 2009, p. 53), temas a serem discutidos quando da análise da política de monetização do risco e dos custos.

Nesse sentido, é importante considerar que a política de monetização do risco adotada no Brasil, aparentemente lucrativa a curto prazo, tende a trazer, a longo prazo, consequências danosas e um alto custo para as partes envolvidas no mundo do trabalho (empregadores, trabalhadores), bem como ao Estado e à sociedade como um todo.

Ao se considerar a acirrada concorrência do mercado, questões como redução de custos e aumento da lucratividade devem estar pautadas no centro das estratégias empresariais capitalistas. Para que isso seja viabilizado, deve-se atentar para o uso de ferramentas que propiciem a obtenção da melhor forma de gestão das atividades econômicas empresariais, ganhando relevância, nesse cenário, o enfoque dado à teoria econômica dos custos de transação, para que se possa contextualizar a monetização do risco *versus* lucratividade do empreendedor- empregador, a curto e longo prazo.

Também, a Análise Econômica do Direito pode analisar o custo de efetivação da norma jurídica, prever as possíveis consequências advindas dela, e apresentar alternativas para a correção do sistema, como se verifica através de institutos abordados no presente estudo. Contudo, merece consideração que a Análise Econômica do Direito cumpre tais papéis, mas sem responder se a norma é justa ou injusta, certa ou errada, pois se tratam de categorias do mundo dos valores, subjetivo (GICO JÚNIOR, 2010, p. 27). Mas não se pode olvidar que a disciplina pode contribuir para a identificação do que é injusto, já que toda regra que gera desperdício é ineficiente e injusta.

2.2.1 Política de monetização do risco

Para que se possa abordar a problemática envolvendo as classes de trabalhadores cujas atividades os sujeitam à exposição a agentes insalubres, acima dos limites de tolerância e, portanto, nocivos à saúde humana, há que se analisar as estratégias possíveis de serem adotadas ante a tais condições de risco, que são: o aumento da remuneração como compensação do desgaste; a proibição do trabalho em tais condições e a redução da duração do trabalho (OLIVEIRA, 2011b, p. 154).

Da análise do disposto no Art. 7º, XXIII, da CRFB⁴³, combinado com o Art. 192, da CLT⁴⁴, denota-se que o legislador brasileiro adotou a hipótese de monetização do risco, ou seja, a possibilidade de aumento da remuneração para compensação do desgaste, não havendo qualquer previsão de impossibilidade de realização de trabalho em condições nocivas à saúde e integridade física do trabalhador, a não ser no que diz respeito à prestação de serviços pelo menor, elencada no inciso I, do Art. 405, da CLT (OLIVEIRA, 2011b, p. 157) e a previsão do Art. 394-A do mesmo diploma legal, que trata da gestante ou lactante e disciplina que esta será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, do labor em condições insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

Como já explicado, a monetização do risco é um sistema de compensação pecuniária pelos danos que poderão ser impostos a saúde de determinados grupos de trabalhadores. A primeira previsão legal da monetização do risco, no ordenamento jurídico brasileiro, se deu na década de 40, com o Decreto-Lei nº 2.162, de 1º de maio de 1940, que instituiu o adicional de insalubridade sobre o salário mínimo⁴⁵. Vê-se que a tendência de priorização da monetização do risco, em detrimento da proteção da saúde do trabalhador, teve início na mencionada década, considerada como o começo da “compra” da saúde do trabalhador. Neste período, as empresas passaram a levar em conta que se mostrava mais compensatório efetuar o pagamento dos devidos adicionais a promover melhorias nos ambientes de trabalho para neutralização ou eliminação da insalubridade. O discurso dos empregadores, órgãos

⁴³ Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

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

⁴⁴ Art. 192. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classificarem nos graus máximo, médio e mínimo.

⁴⁵ O Decreto-Lei n. 399, de 30 de abril de 1938, muito embora tratasse da fixação de salário mínimo a trabalhadores ocupados em serviços insalubres (art. 4º), não definiu percentual ou forma de incremento salarial pela atividade, permitindo (e não impondo) às Comissões de Salário Mínimo o seu aumento de até metade do salário mínimo normal da região, zona ou sub-zona.

representantes destas categorias e do Estado, era no sentido de incentivar o trabalhador a procurar atividades que tivessem seu ganho incrementado, servindo como verdadeira armadilha aos mesmos, que teriam sua saúde debilitada. A grande justificativa para tais campanhas repousava no temor que os empregadores tinham do custo que resultaria a modificação nos seus processos de trabalho (SATO, 1994, p. 40).

Acompanhando os acontecimentos narrados, veio a Aposentadoria Especial, instituída pela Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960, e considerada como um incentivo à monetização do risco, onde o trabalhador alia o estímulo propiciado pelo acréscimo salarial em função do trabalho em condições adversas à possibilidade de aposentadoria precoce (OLIVEIRA, 2011b, p. 155-156). O referido benefício é devido ao segurado do RGPS, que – cumprida a carência exigida – comprovar a prestação de serviços de forma permanente (não ocasional, nem intermitente), em condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, durante o período de 15, 20 ou 25 anos, conforme dispuser a lei (Art. 57, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991) (BRASIL, 1991).

Da análise do Anexo IV, do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, onde consta a classificação dos agentes, pode-se constatar que, quanto maior a nocividade, menor o tempo necessário de exposição para a concessão do benefício. Isso poderia falaciosamente ser interpretado como benéfico, caso não acarretasse a perda ainda mais precoce da saúde e, quiçá, a morte.

E esta foi a ótica que perdurou, inclusive com a Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977, que alterou a redação de dispositivos celetários, dentre eles os Art. 191 e Art. 192, que dispõem sobre a eliminação e neutralização da insalubridade e o pagamento de adicional em caso de exercício de trabalho em condições insalubres acima dos limites de tolerância, respectivamente. O mesmo caminho seguiu a CRFB, onde foi cristalizado o adicional de insalubridade, no inciso XXIII, do Art. 7º, do que se depreende que os dispositivos legais vigentes não proíbem o trabalho em condições nocivas.

Contudo, a interpretação das normas em cotejo deveria ser, por óbvio, restritiva, ou seja, norteadada pela ideia de primar pela eliminação ou neutralização da insalubridade e, apenas quando isso fosse inviável e de forma excepcional, recompensar o trabalhador em pecúnia. Tratar-se-ia de uma escolha racional, pois o que está em jogo é a saúde do trabalhador, um bem não passível de valoração econômica e impossível de ser restabelecido, em caso de dano. Mas não é o que se observa na prática. Em pleno século XXI, em muitas hipóteses o pagamento do acréscimo salarial não se dá em caráter transitório, como haveria de se esperar ao se imaginar que, com o progresso da empresa, fossem realizados maiores

investimentos nas condições de trabalho e, por conseguinte, se reduzissem ou se eliminassem tais riscos (OLIVEIRA, 2011b, p. 422).

Assim, no sistema de monetização do risco, o que se prioriza é o correto pagamento de adicionais ou indenização, em detrimento da eliminação ou redução dos riscos. Com isso, o que se verifica na atualidade é que existe uma preocupação exacerbada por indenizações e adicionais, com fartas discussões acerca da base de cálculo de incidência do mesmo, dispêndios com realização de perícias técnicas para aferir o grau a ser aplicado, mas pouca, ou quase nenhuma atenção é dada a efetiva eliminação ou redução dos riscos presentes no ambiente de trabalho. Conforme afirmado por Oliveira (2011b, p. 21), “para ganhar a vida, o trabalhador apressa a própria morte”.

Também, merece análise a permissão institucionalizada para expor o trabalhador a agente nocivo, trazida pelo sistema em análise. O que se prega e se aceita é que, havendo o pagamento compensatório, não há nada que se fazer em contrário. Esta é, inclusive, a posição adotada pelo Poder Judiciário, que, devido à opção prevista em lei, de pagamento do adicional em detrimento da adoção de medidas protetivas, fica limitado à declaração da existência ou não da insalubridade e gradação do respectivo *plus* salarial.

Importantes instrumentos que podem ser utilizados são as ações de dano moral coletivo e as tutelas inibitórias, por parte do Ministério Público do Trabalho, cuja função está definida nos Art. 127 e seguintes, da CRFB, e se traduz na atuação na defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis no âmbito das relações de trabalho. Com tais atribuições, contribui para a proteção dos interesses difusos, coletivos e individuais indisponíveis e para a concretização dos ideais democráticos e da cidadania. E o instrumento para a busca de referidas tutelas é a ação civil pública, cujo cabimento na Justiça do Trabalho está previsto no Art. 83, inciso III, da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, que dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União.

Com relação à ação civil pública, merece relevo que não se trata de um instrumento a ser utilizado com exclusividade pelo Ministério Público do Trabalho, pois o Art. 5º, da Lei nº 7.347/85, prevê terem legitimidade para impetrar tal medida, além do Ministério Público, a União Federal, os Estados-membros, os municípios, as autarquias, as empresas públicas, as fundações, as sociedades de economia mista e, ainda, as associações que tenham sido

constituídas há pelo menos um ano⁴⁶ e que tenham entre seus objetivos institucionais a proteção ao meio ambiente, ao consumidor, à ordem econômica, à livre concorrência, ao patrimônio histórico, ao patrimônio turístico, ao patrimônio artístico, ao patrimônio paisagístico e ao patrimônio estético.

Ultrapassadas tais asserções, considera-se dano moral toda lesão de direitos cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro, ou seja, é a dor resultante da violação de um bem juridicamente tutelado, sem repercussão patrimonial (CAHALI, 2011, p. 28; GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2003, p. 55). Esse dano pode atingir determinadas pessoas (dano moral individual) ou até uma coletividade (dano moral coletivo), sendo ambos os casos passíveis de reparação. Quando se trata da lesão individual, a indenização pelo sofrimento da dor possui natureza compensatória dos vitimados. Já a violação coletiva tem conotação punitiva e pedagógica, o que lhe confere destacado valor social. Trata-se de uma responsabilização civil que decorre de ato ilícito que violou direito metaindividual⁴⁷ e que busca penalizar o infrator, de modo que este não mais volte a praticar tais atos, bem como conscientizar a sociedade, a fim de que outros sujeitos não venham a repetir tal prática. Essa condenação tem o intuito de servir como uma resposta à sociedade de que houve a tutela efetiva de seus direitos (MEDEIROS NETO, 2007, p. 129).

Por se tratar o dano moral coletivo de uma reparação indireta, o *quantum* indenizatório não reverte para a vítima, como no dano moral individual, mas em benefício de um fundo gerido por um Conselho Federal ou Conselhos Estaduais, que tenham a participação do Ministério Público e representantes da comunidade, conforme o Art. 13, da Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985. Diante de tal previsão, foi instituído o Fundo de Defesa dos Direitos Difusos, pela Lei nº 9.008, de 21 de março de 1995. No entanto, no âmbito trabalhista, os valores são comumente revertidos ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), instituído pela Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, com a finalidade de custear o Programa de Seguro-Desemprego, o pagamento do abono salarial e o financiamento de programas de desenvolvimento econômico. Sobreleve-se que não há óbice de que – em caso de inidoneidade patrimonial do causador do ilícito que ensejou a indenização por dano moral coletivo – ao invés de lhe ser imposta uma sanção pecuniária, que esta seja substituída por

⁴⁶ Com relação a esse requisito, há previsão no § 4º, do inciso V, do Art. 5º, da Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985, da possibilidade de dispensa pelo juiz, em caso de manifesto interesse social, reconhecido através da dimensão ou característica do dano ou da relevância do bem jurídico a ser protegido.

⁴⁷ A jurisdição trabalhista metaindividual é vocacionada à tutela preventiva e reparatória dos direitos ou interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, no campo das relações de trabalho (LEITE, 2001, p. 72).

obrigações de fazer, não fazer ou até mesmo na limitação de alguns direitos, conforme disposto no Art. 3º, da Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985.

A tutela inibitória é uma modalidade de tutela jurisdicional, pertencente a uma classe específica que tem por objetivo prevenir, cessar ou impedir a repetição de um ilícito, através da condenação do autor deste ao desempenho de uma obrigação de fazer ou não fazer, que tanto pode coincidir com o bem buscado ou a cominação de alguma sanção decorrente de eventual inobservância da medida. Trata-se de ação de conhecimento de natureza preventiva, que se funda no próprio direito material, pois, do contrário, as normas que proclamam direitos ou objetivam proteger bens fundamentais não teriam qualquer significação prática, ante a possibilidade de violação a qualquer momento, restando somente o ressarcimento do dano. Nesse sentido, há que se ressaltar que a dita medida não é uma tutela contra o dano, mas tem por escopo inibir condutas futuras tidas como ilícitas, e não danos futuros, ao menos em via indireta, muito embora possa, dada a identidade cronológica entre ilícito e dano, culminar por inibir o dano (MARINONI, 2012, p. 30-37).

A tutela inibitória típica está prevista nos Art. 567 e Art. 568 do Código de Processo Civil (CPC). Referidos dispositivos tratam do interdito proibitório, que é um provimento jurisdicional passível de utilização por aqueles que se sintam molestados em sua posse, para que os assegure da turbação ou esbulho, através de um mandado proibitório, no qual estará culminada pena àquele que transgredir o preceito (TEIXEIRA FILHO, 2015, p. 778). Cumpre esclarecer que os referidos artigos não estão elencados pela Instrução Normativa nº 39, de 15 de março de 2016, do TST, entre os dispositivos do CPC aplicáveis subsidiariamente ao Processo do Trabalho.

Já a tutela inibitória atípica tanto pode se revelar por meio de um comando positivo (fazer), como negativo (não fazer, ou tolerar). A prescrição normativa que vislumbra essa modalidade de tutela está consolidada nos Art. 497 e Art. 498, do CPC, que se referem a ações relativas às prestações de fazer, não fazer e entregar coisa. O que pretende é a execução para a entrega da coisa, mediante três modalidades de prestação, quais sejam: dar, prestar, restituir e que se constituem espécies distintas de entregar (TEIXEIRA FILHO, 2016, p. 684). Ressalte-se que o parágrafo único do Art. 497 menciona expressamente a existência do direito à tutela inibitória, com vistas a impedir a prática, a repetição ou a continuação de um ilícito, do que se traduz que se trata de uma medida genuinamente preventiva (MARINONI, ARENHART, MITIDEIRO, 2015, p. 503). Ainda, é importante destacar que a referida norma se aplica subsidiariamente ao processo do trabalho, conforme previsto na Instrução Normativa nº 39, de 15 de março de 2016, do TST.

No caso em discussão, ainda que sua estruturação da tutela inibitória dependa de teorização adequada, tem relação com o conteúdo preventivo, mostrando-se como um importante instrumento para a concretização dos direitos fundamentais dos trabalhadores, pois antecede a ocorrência dos acidentes em sentido amplo, conferindo verdadeira tutela preventiva aos direitos, especialmente aos de conteúdo não-patrimonial.

Com relação aos entes representativos das categorias, pode-se denotar que ainda se encontram distanciados dos critérios protetivos da saúde do trabalhador. Sua atuação está muito mais focada em questões alusivas a salário, jornada e ao próprio pagamento do adicional de insalubridade que precisamente a causas de doenças ocupacionais e perda da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

É importante destacar que o solo está sendo semeado, com a certeza de que serão colhidos proveitosos frutos. Uma amostra desta investidura é a recente pesquisa elaborada pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), cujo resultado foi publicado através do documento nominado “A saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva no Brasil”⁴⁸, no ano de 2015. O estudo teve como objetivo analisar o conteúdo das cláusulas negociadas e das reivindicações de greves que abordassem o tema saúde do trabalhador, a partir de dois bancos de dados do próprio Departamento: Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas (SACC) e o Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG), alimentados com informações de centrais sindicais, com base em acordos coletivos, convenções coletivas e sentenças normativas referentes ao período de 2010 a 2012 (DIEESE, 2015, p. 4-8).

Essa pesquisa constatou que, nas negociações coletivas de trabalho, a abordagem com relação ao tema da saúde ainda é majoritária no aspecto das ameaças físicas (como por exemplo, questões relativas a uniformes, EPIs, primeiros socorros, manutenção de máquinas, água potável). Também foram observadas cláusulas que tratam das consequências do adoecimento e dos acidentes de trabalho, e dos diferentes tipos de adicionais (DIEESE, 2015, p. 9).

Saliente-se que, com relação ao tema qualidade de vida no trabalho, que aborda um conjunto de questões relacionadas à organização, gestão do trabalho e manutenção de ambiente saudável, a pesquisa constatou que, ainda, poucas cláusulas dispõem sobre práticas e programas que estimulam hábitos saudáveis nos trabalhadores. Especificamente no tocante a riscos, objeto do presente estudo, destaque-se que a preocupação está centrada no

⁴⁸ Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2015/estpesq76saudeTrabalhador.pdf>>. Acesso em: 20 jul. 2016.

fornecimento e utilização de EPIs, como medida de prevenção de acidente e doenças do trabalho. Ainda que o foco central da discussão esteja centrado no risco físico, foram constatados ganhos em negociações com empresas, com a substituição de substâncias cancerígenas, ou de alta toxicidade, por outras menos ofensivas à saúde do trabalhador (DIEESE, 2015, p. 26).

A conclusão apresentada no referido estudo é de que muitas cláusulas convencionais são meras repetições do texto legal, e que os avanços ainda foram poucos, principalmente com relação a disposições que primem pela prevenção. Ao contrário, foi constatado que a prioridade ainda é a estipulação de cláusulas que regulem o pagamento de adicionais (DIEESE, 2015, p. 76-77).

Diante disso, pode-se atestar que a prevenção ainda é um tema tratado de forma secundária, tanto pelos atores da relação laboral e seus representantes, quanto pelo Estado. Mas também se verifica que não se trata de uma proposição esquecida, pois estudos como o acima relatado demonstram que a chama foi acesa, e que há que ser mantida flamejante.

Por óbvio que a saída para o problema da política de monetização do risco não se apresenta de forma tão simplificada. Existem situações em que há possibilidade de se proibir a manutenção do trabalho em condições nocivas, com a atribuição da obrigação ao empregador de tornar o ambiente de trabalho saudável, através da troca ou aquisição de maquinários, substituições de substâncias, dentre outras medidas. Contudo, também merecem ser analisadas situações em que há incompatibilidade da adoção da opção de proibir o trabalho insalubre, ou seja, naquelas em que há impossibilidade de dissociar a própria prestação de serviços de tais condições, como por exemplo, em ambientes hospitalares, onde há o risco de exposição a doenças infectocontagiosas, aliada à real necessidade do exercício de tais atribuições, dentre outras hipóteses.

Destarte, uma opção ajustada que poderia ser adotada seria a prevenção do risco, através da adoção de regras que compelissem o empregador à melhoria no meio ambiente laboral, com atenção prioritária à eliminação do agente agressor naqueles trabalhos onde o risco fosse passível de ser eliminado e a neutralização onde isto fosse impossível, através do fornecimento de equipamentos de proteção individual e coletiva.

Isso representaria um custo imediato ao empregador, mas lucratividade a longo prazo, pois reduzir-se-iam os acidentes de trabalho em sentido amplo e, assim, todo o custo gerado em função disso, como o afastamento dos empregados dos postos de trabalho e as indenizações.

Com base na perspectiva econômica, tais medidas prezam pelo equilíbrio, uma vez constatado que o custo gerado pela manutenção dos trabalhadores em condições insalubres seria superior ao custo de prevenção. Desta forma, tem-se que a preservação do ambiente de trabalho seguro traz vantagens econômicas para as empresas, ainda que a longo prazo, pois os acidentes de trabalho têm custos elevados, apresentando repercussões financeiras significativas. O conhecimento dos efeitos futuros de determinadas decisões, principalmente se expressos em termos monetários, poderia ajudar os empregadores na tomada de decisões.

E esta avaliação econômica deverá ser feita através de uma análise conjunta dos custos totais dos acidentes e das vantagens decorrentes da sua prevenção, pois a saúde e a segurança dos trabalhadores podem afetar o desempenho da empresa de várias formas. Trabalhadores saudáveis são mais produtivos, além de executarem seus serviços com mais qualidade; um menor índice de acidentes do trabalho significa menos ausências ao trabalho e, conseqüentemente, menores paradas no ciclo de produção. Também, ambientes e equipamentos adequados às necessidades do processo de trabalho aumentam a produtividade, melhoram a qualidade e reduzem os riscos de saúde e segurança em ambientes corporativos.

Com a redução de lesões e doenças, o empregador estará menos sujeito a obrigações de reparação dos danos, além de o Estado ter que arcar com números mais reduzidos de benefícios previdenciários e a sociedade poder contar com a força de trabalho de tais indivíduos.

Assim, com a elaboração de uma estimativa dos custos de acidentes que serão suportados pelo empregador, bem como a análise da relação custo/benefício de medidas preventivas, estas certamente se mostrarão em um investimento a curto prazo, mas lucratividade a longo prazo. Isso atestará que o sistema de monetização do risco é ineficiente e carece de alteração. Além disso, com tais medidas, o mercado estará favorecendo – além dos interesses econômicos – os interesses sociais, funcionando a economia como um meio de realização e alcance de objetivos sociais (NEVES, 2011, p. 66).

2.2.2 A teoria dos custos de transação, lucratividade e investimento e a análise dos custos sociais como meio de contribuição para a maximização dos benefícios da atividade econômica

A origem da expressão “custo de transação” está no artigo denominado *The Nature of the Firm*, de autoria de Ronald Coase. Neste ensaio, o autor conduz a uma investigação com o

propósito de elucidar a razão de existência da firma⁴⁹, como alternativa de coordenação das relações econômicas do mercado (COASE, 1960).

Coase retoma a exploração do tema no artigo *The Problem of Social Cost*, no qual, ao considerar que no mercado não existem transações sem custo, afirma que para a realização de uma transação econômica há que se levar em conta custos como os de pesquisa, aquisição de informações, procura de parceiros comerciais, elaboração de contratos, negociação, controle e conclusão destes contratos, aos quais se refere como custos de transação (COASE, 2008, p. 12-13).

A partir desse conceito, Coase detalhou as etapas do processo das trocas de mercado, que se traduzem em transações custosas para serem internalizadas. Daí o papel da firma, como organizadora de tais procedimentos, para que se minimizassem os custos destas mesmas transações, caso intermediadas exclusivamente pelo mecanismo de preços (SPITZER, HOFFMAN, 1982, p. 74). Neste sentido, o autor afirma que a firma deveria existir, precipuamente, para dar resposta à necessidade que detêm os agentes de estabelecer relações contratuais de longo prazo num ambiente de incerteza (COASE, 2008, p. 13).

Diante de tais considerações, denota-se que Coase deu início a um estudo de modo a afastar conceitos da teoria econômica tradicional, na qual se considerava que as transações ocorriam sem custo. Ao contrário deste cenário, ele atesta que os custos de transação não poderiam mais ser considerados desprezíveis, mas deveriam ser tratados como um importante elemento de decisão dos agentes econômicos, de forma a contribuir para a determinação da forma de alocação de recursos na economia (FIANI, 2002, p. 269).

Assim, foi Ronald Coase quem introduziu a noção “custo de transação” dentro da análise econômica, o que ensejou o surgimento da Nova Economia Institucional⁵⁰, que disciplina temas como a Economia dos Custos de Transação e Análise Econômica do Direito, utilizando o ferramental dos custos de transação para criticar a Economia Neoclássica.

Outro teórico que representa a Economia dos Custos de Transação é Oliver Williamson, que também analisa criticamente a Economia Neoclássica a partir do conceito de custo de transação. Mas sua abordagem diferencia-se metodologicamente daquela realizada por Coase, especialmente quando se trata de agentes econômicos. Williamson retoma, adapta

⁴⁹ Firms referem-se a organizações que produzem e vendem bens e serviços, contratando e utilizando fatores de produção, reunindo o capital e o trabalho para a realização da produção (COASE, 2008, p. 13-15).

⁵⁰ Termo criado por Williamson em 1975. A Nova Economia Institucional surgiu nos Estados Unidos, no início do século XX, em contraposição a ideias da Economia Clássica (pautada em conceitos meramente econômicos). Busca combinar contribuições de diferentes disciplinas (economia, direito, administração ciência política, sociologia e antropologia) para explicar a natureza, funcionamento e evolução de uma ampla variedade de instituições (FURUBOTN; RICHTER 2000).

e aprofunda a Economia dos Custos de Transação e utiliza elementos de caráter comportamental para a análise das transações entre mercado e hierarquia.

Para este autor, as instituições econômicas do capitalismo têm como principal propósito e efeito economizar os custos de transação, associando a origem de tais custos à racionalidade limitada dos agentes, ou seja, a incerteza associada ao ambiente e o risco de comportamentos oportunistas quando circunstâncias favoráveis se apresentam. Afirma, também, que a Economia dos Custos de Transação aborda o problema da organização econômica como um problema de contratação, tratando da distinção dos riscos *ex-ante* (seleção adversa) e *ex-post* (risco moral), os quais serão abordados quando da análise da lucratividade, por guardarem estreita relação com o tema (WILLIAMSON, 2011, p. 14-19).

Diante do exposto, os custos de transação são aqueles que os agentes enfrentam para negociar, redigir e garantir o cumprimento de um contrato. A Economia dos Custos de Transação não sustenta a hipótese de simetria de informações, organizando um conjunto de fatores determinantes da existência dos custos de transação, quais sejam: a racionalidade limitada, a complexidade e incerteza e o oportunismo.

A racionalidade limitada pode ser entendida como a incapacidade de prever todas as ocorrências futuras relacionadas à transação. A complexidade e a incerteza dizem respeito a maior ou menor confiança dos agentes quanto aos efeitos não passíveis de previsão, de modo que, quanto maior a incerteza, maior o custo. Já o oportunismo está associado à manipulação de assimetrias de informação, a busca do autointeresse e a especificidade de ativos, que considera um ativo específico quando seu valor é maior em um uso particular comparado com qualquer outra alternativa, sendo o grau de especificidade dado pela perda de valor provocada pelo redirecionamento do ativo para outro uso (WILLIAMSON, 2011, p. 370-380).

A partir de tais conceitos e ao se trazer o tema para o presente estudo, considera-se o empregador como uma organização que atua dentro do sistema econômico, realizando inúmeras transações com clientes, consumidores e com seus empregados. Desta forma, há necessidade de se analisar como a Economia dos Custos de Transação poderia promover a redução de custo na gestão dos contratos de trabalho, mais especificamente, dos pactos empregatícios e, com isso, trazer maior segurança às partes envolvidas.

Para tanto, tem-se de levar em consideração que as relações estabelecidas entre empregado e empregador têm natureza econômica e social, ou seja, este proporciona salários e outros benefícios extrassalariais, enquanto aquele se compromete a cumprir sua obrigação, através do fornecimento de força de trabalho para realização de tarefas determinadas. Assim, é fato que os direitos e as obrigações resultantes da relação de emprego são firmados através

de contratos, o que se consubstancia na existência de custos de transação, pois envolvem uma série de obrigações, que vão desde o processo de recrutamento e seleção de trabalhadores, passando pela admissão, manutenção do contrato, até o processo de rescisão e com a possibilidade de ser estendido mais ainda, quando da existência de ações trabalhistas. Neste sentido, o trabalho em ambiente de risco, que resulta em incerteza quanto aos efeitos do desdobramento da prestação laboral, apresenta-se como um custo de transação, que pode ser minimizado, caso sejam tomadas medidas proibitivas e preventivas de tal condição.

Ao se considerar que, a partir de Coase, foi inaugurado um novo referencial teórico que deixou à margem as características da teoria econômica tradicional e colocou em pauta a Economia dos Custos de Transação – que busca promover uma racionalização na gestão empresarial, visando a redução dos custos incorridos numa relação contratual – a análise do contrato celebrado entre o empregador e o empregado, especialmente quando as atividades estão sujeitas à exposição a agentes nocivos à saúde, deve ser vista por este viés.

Nessa esteira, merece consideração a inviabilidade da proibição do trabalho sob condições nocivas à saúde e integridade física, haja vista serem estas, muitas vezes, intrínsecas a determinadas atividades. Diante disso, os ordenamentos jurídicos das nações adotaram medidas diversas para a proteção da higidez do trabalhador, sendo que, no Brasil, conforme já asseverado, o legislador optou pelo sistema de monetização do risco, ou seja, a compensação monetária em favor do trabalhador, através do pagamento de adicionais salariais. Com tal previsão, o empregador pode optar em eliminar o agente nocivo, neutralizá-lo, através do fornecimento de equipamentos de proteção individual ou coletiva, ou, de outro modo, pagar o adicional previsto no Art. 192, da CLT, sem que tome os cuidados necessários com a proteção, o que muitas vezes representa um investimento menor do que a neutralização do risco, devido ao custo que determinados equipamentos de proteção apresentam.

E isto pode ser justificado, mesmo após o advento da CRFB, que parecia ter se afinado à tendência internacional de eliminação dos riscos na sua origem, ao prever, no Art. 7º, inciso XXII, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Apesar de tal evidência, não se concedeu a este princípio o devido reconhecimento, e nem mesmo o enquadramento como tal. Além disso, há muita atenção às consequências dos acidentes e doenças ocupacionais e muito pouca dedicação ao desenvolvimento de técnicas e normas de prevenção (OLIVEIRA, 2011b, p. 145-147). E a opção de monetização do risco, que se apresenta como menos dispendiosa a curto prazo, pode se transformar em um custo muito alto ao empregador, a longo prazo, devido às consequências adversas já elencadas.

Ao se analisar a questão à luz da concepção de Williamson, caberá ao empregador, antes de optar pelo pagamento do adicional de insalubridade, realizar uma análise dos custos *ex ante* e *ex post*. O autor trata como custos *ex ante* aqueles que se relacionam a despesas de negociação e estabelecimento de salvaguardas, ou seja, custos preventivos (WILLIAMSON, 2011, p. 17). Na relação empregatícia, poderiam ser consideradas as tratativas de questões como local de trabalho, tipo de função, salário, pagamento de adicionais, elementos previsíveis.

Mas, como nem todos os problemas decorrentes de uma negociação podem ser previsíveis, há a necessidade das estruturas de governança ao longo da sua execução. Aí entram os custos *ex post*, como custos de monitorar o contrato celebrado e reparar eventuais danos. No caso da relação de emprego, seriam os custos de operacionalizar o contrato de trabalho, monitorando o empregado quanto ao cumprimento de suas obrigações e, caso ocorressem infortúnios, o dever de indenizar.

Ressalte-se, porém, que há um fator complicador, ou seja, os custos *ex ante* e *ex post* dos contratos são interdependentes, devendo ser tratados simultaneamente, e não sequencialmente. Também, referidos custos são de difícil quantificação, sendo que tal dificuldade poderia ser mitigada pela sua avaliação de forma comparativa (WILLIAMSON, 2011, p. 18).

Desta forma, entende-se como uma opção favorável ao empregador a análise minuciosa dos custos *ex ante*, ou seja, estabelecer as tratativas quanto à relação empregatícia e propiciar ao empregado a prestação laboral em ambiente saudável, fornecendo todos os equipamentos de proteção individual e coletiva para que ele não fique sujeito a risco. A par disso, monitorar a prestação laboral através da cobrança de utilização de equipamentos, e de outras medidas de segurança que se fizerem necessárias, bem como utilizar-se de modelos de gestão comparados, como forma de subtrair os fatores negativos e de se adicionarem os elementos que apresentem resultados positivos, e com isso atingir a eficiência econômica.

Uma atuação prática seria a elaboração e o efetivo cumprimento de PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através de antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais (NR nº 9, do MT). Mesmo que isto possa representar uma diminuição da lucratividade num primeiro momento, a longo prazo representará um ganho ao empregador, pois estará menos sujeito ao afastamento de seus empregados por motivos de saúde, bem como a indenizações decorrentes de acidentes em

sentido estrito e doenças ocupacionais, além de desfrutar de maiores taxas de retenção de seus funcionários.

De todo o exposto, pode-se afirmar que, ao analisar o custo da prevenção em face do custo da monetização do risco, o empregador deverá considerar os custos de prevenção *versus* os custos de reparação do dano, bem como as consequências financeiras e jurídicas de tal prática e, acima de tudo, a saúde dos trabalhadores como patrimônio importante da empresa. Por certo que, ao atender as citadas premissas, estará evitando afastamentos e incapacidades para o trabalho, além de minimizar os custos com saúde e aqueles associados à alta rotatividade, como por exemplo, custos com treinamentos, rescisões contratuais, o que aumentará a produtividade, a longo prazo, e a qualidade dos produtos e serviços, pois o aumento da qualidade de vida no trabalho interfere no desempenho dos trabalhadores e, por consequência, afeta a lucratividade das empresas (CHIAVENATO, 2004, p. 448).

Uma análise sequencial que há de ser feita é de que o risco é um elemento presente nos contratos de trabalho, especialmente frequente quando o labor é realizado em condições adversas. Isso gera um custo a todas as partes envolvidas no contrato, bem como ao Estado e a toda a sociedade. Esse custo denomina-se custo social e no sistema brasileiro assume um contorno diferenciado, devido à política de monetização do risco adotada, que oferece ao empregador tanto a opção de fornecimento de equipamentos de proteção individual ou coletiva e adoção de medidas de proteção, quanto o pagamento do adicional pelo trabalho em condições prejudiciais à sua saúde e integridade. Desta forma, assume relevância para o presente estudo a análise dos custos sociais gerados pelo labor em atividades cujas condições exponham o trabalhador a risco, a partir de conceitos da Análise Econômica do Direito.

Ao abordar o problema do custo social, Ronald Coase rejeita o tratamento convencional de tal como externalidade, ou seja, uma consequência não planejada da atividade de um ou mais agentes econômicos. O autor afirma que seria inadequado pensar o problema dos custos sociais como a imposição unilateral de um dano a outrem, pois os custos decorrem de situações em que os agentes envolvidos estabelecem entre si, no que diz respeito ao objeto do dano, uma relação de reciprocidade, ou seja, ambas as partes causam o dano e os custos existem para ambos. Por isso, seria desejável que o dano fosse levado em consideração, para se decidir como agir, e não se colocasse todo o ônus no que fora escolhido como responsável pelo mesmo. Com isso, se teria a percepção de que o prejuízo existiria para ambas as partes, de que seria mais viável a tentativa, por todos os meios, da eliminação do sinistro, escolhendo, para tanto, a alternativa mais vantajosa (exercício de cálculo de ganhos e perdas) (COASE, 1960, p. 13-27).

Porém, quando se parte para uma análise do custo social envolvendo direitos sociais básicos, há que se considerar que os atores envolvidos têm diferentes possibilidades de acesso às informações que se fazem relevantes para a escolha da alternativa mais vantajosa. Também, detêm possibilidades diversas para controlar ou manipular tais informações, o que por consequência culmina na desigualdade do poder de negociação, ou seja, dimensões de poder e de política que não podem ser ignoradas (NEVES, 2011, p. 61-62).

Quando se traz estas considerações para o presente ensaio, tem-se que, no pacto empregatício, o empregador está em posição de superioridade em relação ao empregado, o que lhe permite estabelecer as cláusulas contratuais, sem muito poder de negociação por parte deste, considerado como hipossuficiente e que tem no posto de trabalho a possibilidade de satisfação de suas necessidades de subsistência. Desta forma, mesmo que transpareça como racional, utópica seria a consideração de que, entre os atores da relação laboral, pudesse ser tomada uma decisão negociada acerca dos custos sociais.

Assim, a alternativa que se propõe está baseada em Karl William Kapp, um economista institucionalista que assevera que a análise dos custos sociais deve ser baseada na maximização dos benefícios da atividade econômica, estes entendidos enquanto valores sociais, com um mínimo de custo social. Isto se consolida num problema de eficiência social, ou seja, a definição de critérios para o desempenho econômico, mas sem se perder de vista valores da sociedade, como objetivos de bem-estar, assentados numa teoria substantiva das necessidades essenciais dos indivíduos e do comportamento humano (NEVES, 2011, p. 64).

Essa análise dos custos sociais traz uma visibilidade diferenciada à abordagem de Coase, pois os considera como custos não pagos pelo agente que o produz e que está em posição de supremacia (o empregador). Neste caso, mesmo que se repute a participação do hipossuficiente (como previsto pelo referido autor), este assim procedeu porque não detém o mesmo poder de escolha que aquele. Este fenômeno está presente nas economias capitalistas e intrinsecamente ligado à atividade produtiva, sendo inevitável nas economias baseadas no lucro, e somente podendo ser minimizado por mudanças institucionais (NEVES, 2011, p. 65).

Segundo Kapp, a existência de custos sociais deriva da associação da busca do lucro com a minimização dos custos privados de produção, o que quer dizer que as empresas, ao minimizarem os seus custos internos, tendem a transferi-los para terceiros e para a comunidade em geral, maximizando, com isso, os custos sociais. Portanto, para Kapp discutir o problema dos custos sociais é, inevitavelmente, discutir o papel do mercado (NEVES, 2011, p. 65).

Ao se trazer essa abordagem para o presente estudo, tem-se que esses custos sociais cobrem um amplo espectro de deseconomias ambientais e sociais, estando aí incluídas aquelas

relativas ao mundo laboral, como a deterioração das condições de trabalho, os acidentes de trabalho e doenças profissionais – temas aqui tratados –, além de efeitos nocivos de mudanças tecnológicas, instabilidade econômica, desemprego. Isso significa o sacrifício do bem-estar das pessoas, que é ditado pelos ritmos, interesses e exigências da engrenagem econômica. Assim, os custos sociais se apresentariam como violações de direitos sociais, perpetradas pelo capitalismo de mercado, tratando-se, conforme já mencionado, de problema de eficiência social.

Nesta seara, há que se considerar que a análise tradicional dos custos sociais, tal como a de Coase, concebe tais custos como um problema de eficiência econômica (valoração) (COASE, 1960, p. 43). Isso pode ser justificado na determinação do valor dos custos e benefícios, com base na informação dada pelos preços de mercado e a escolha da solução que maximiza os benefícios líquidos. Dito de outra forma, é a escolha entre a prevenção e a ocorrência do dano, ou seja, a análise do custo de se prevenir o dano, em contrapartida com o resultado que se teria caso o mesmo não fosse evitado. Portanto, questões relativas a rendimento econômico e bem-estar social são mantidas em planos separados.

Contudo, para o tema em estudo há que se analisar criticamente essa concepção, pois o problema não está na análise do que é econômico ou não econômico, mas deve perpassar pela eficiência social. Isso significa pensar no desempenho global da economia, do ponto de vista de valores da sociedade, definindo critérios substantivos (e não meramente formais) e indicadores objetivos de bem-estar. A proposta se assenta na já citada ideia defendida por Kapp de que o que importa é maximizar os benefícios da atividade econômica, com um mínimo de custos sociais. E essas respostas seriam alcançadas através da revisão normativa, na qual a Análise Econômica do Direito poderia contribuir imensamente, ao ajudar os operadores do direito a averiguarem a eficiência ou ineficiência da norma ou do preceito que está em vigor.

No caso em análise, isso significa abordar os custos e benefícios da manutenção da política de monetização do risco, considerando-se, acima de tudo, que os bens em análise estão fora da valoração de mercado, o que demonstraria que a escolha racional deveria pautar-se na proteção da saúde, sendo as normas vigentes com relação aos adicionais ineficientes do ponto de vista dos custos gerados aos atores relacionados no processo, ao Estado e a toda a sociedade.

2.2.3 A relação Direito e Economia e o meio ambiente de trabalho: análise do Fator Acidentário de Prevenção e Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário

Conforme já abordado, os acidentes de trabalho em sentido amplo se caracterizam como uma importante consequência da exposição do trabalhador a risco, estando aí incluídas

as atividades desenvolvidas em ambientes insalubres. Referidos eventos afetam a produtividade econômica, bem como são responsáveis por um considerável impacto sobre o sistema de proteção social, além de influenciar o nível de satisfação do trabalhador e o bem-estar da população. Diante disso, houve a necessidade de implantar uma adequação na política de financiamento de benefícios previdenciários concedidos em razão da incidência da incapacidade laborativa, decorrentes dos Riscos Ambientais do Trabalho (RAT), ou seja, transferiu-se ao empregador parcela da responsabilidade do custo de manter empregados em condições nocivas à sua saúde e integridade física.

Trata-se, pois, de uma solução econômica para um problema jurídico, o que vem a demonstrar que a relação Direito e Economia pode contribuir para a ampliação de direitos e cumprimento da função social do trabalho.

Para que se possa abordar o tema, necessário que se considere, em primeiro plano, que o Art. 22, da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1991), prevê o pagamento de contribuição destinada ao financiamento dos benefícios de aposentadoria especial, e concedidos em razão da incapacidade laborativa, decorrentes de risco ambientais do trabalho. As alíquotas previstas são de 1%, 2% e 3% a incidir sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos, para riscos considerados leves, médios ou graves, respectivamente. Trata-se do Seguro de Acidente de Trabalho (SAT).

Saliente-se que o SAT foi constituído no Brasil nos anos 1920, por conta de movimentos operários que reivindicavam proteção social e coletiva contra riscos imediatos dos acidentes de trabalho, que subtraíam a capacidade laboral ou mesmo a vida do trabalhador. Até 1967, o SAT estava a cargo da iniciativa privada, a partir de quando o Decreto-lei nº 293, de 23 de fevereiro de 1967 estabeleceu, no seu Art. 3º, que o mesmo passaria a ser operado pelo Estado, por meio do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), em regime de concorrência com as sociedades seguradoras. Em seguida, pelo Art. 1º, da Lei nº 5.316, de 14 de setembro de 1967, o seguro obrigatório passou a ser realizado exclusivamente pela Previdência Social, conforme ocorre até os dias atuais (MELO, 2013, p. 325).

Contudo, o percentual contributivo do SAT (1%, 2% e 3%) pode ser agravado ou atenuado, de acordo com o resultado dos dados estatísticos epidemiológicos de cada empresa (DALLEGRAVE NETO, 2007, p. 150). Ressalte-se que esta medida econômico-jurídica tem seus antecedentes no Art. 4º, da Lei nº 7.787, de 30 de junho de 1989, que previa contribuição adicional de 0,9% a 1,8% para financiamento do seguro, para empresas cujo índice de

acidente de trabalho fosse superior à média do respectivo setor. Também, o § 3º, do Art. 22, da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1991), possibilitava ao então Ministério do Trabalho e da Previdência Social (MTPS) alterar, com base nas estatísticas de acidentes de trabalho, apuradas em inspeção, o enquadramento da empresa, para fins de contribuição adicional para o custeio do SAT, a fim de estimular investimentos em prevenção de acidentes.

Em 1997, o Decreto nº 2.173, de 5 de março de 1997, que passava a ser o novo regulamento de organização e custeio, inovou, em seu Art. 27, ao permitir que o então Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS) autorizasse a empresa a reduzir em até 50% as alíquotas dessa contribuição, a fim de estimular investimentos destinados à minimização de RAT, através de investimentos em prevenção e em sistemas gerenciais de sinistro. Contudo, essas disposições não foram implementadas, pela inexistência de bases sólidas hábeis a aferir a realidade ambiental da empresa (MONTEIRO; BERTAGINI, 2010, p. 29-30).

Para correção de tal distorção, em 1998 foi aprovada uma sistemática de elaboração de indicadores de acidente de trabalho, pelo Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS), através da Resolução nº 1.101, de 16 de julho de 1998. Assim, constou do Anexo de referido documento, uma "Metodologia para Avaliação e Controle dos Acidentes de Trabalho"⁵¹, cujo objetivo era identificar os ramos de atividade econômica em que se verificava um nível mais elevado de riscos no ambiente de trabalho, e aperfeiçoar o enquadramento dos ramos de atividade econômica por grau de risco para fins de incidência de contribuição previdenciária.

O referido documento definia três indicadores para tanto, quais sejam, os índices de frequência, de gravidade e de custo. Contudo, merece consideração que esta metodologia não chegou a ser implementada, pois se baseava nos acidentes notificados, o que representava uma forma de penalização para as empresas que cumprissem a obrigação de notificar o acidente, bem como acabaria por resultar em uma forma de benefício àquelas que descumprissem a obrigação.

A Lei nº 10.666, de 8 de maio de 2003 retomou a questão relacionada ao fomento da prevenção, mantendo a redução de alíquota em até 50% e, ao mesmo tempo, previu a possibilidade de aumento de até 100% dessa contribuição adicional, atribuindo poderes ao CNPS para aprovar a metodologia a ser utilizada, através dos parâmetros ofertados e dos índices já mencionados (frequência, gravidade e custo) (BRASIL, 2003).

⁵¹ Disponível em: <www.ipef.br/legislacao/bdlegislacao/arquivos/3024.rt>. Acesso em: 18 jul 2016.

A flexibilização das alíquotas foi aprovada pela Resolução nº 1.236, de 28 de abril de 2004 (BRASIL, 2004), do CNPS, a qual instituiu, em seu anexo, o FAP como um multiplicador sobre as alíquotas do SAT previstas no Art. 22, inciso II, da Lei nº 8.212 de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1991), correspondente ao enquadramento da empresa na Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE).

Assim, trata-se o FAP de um multiplicador variável destinado a aferir o desempenho da empresa em relação às demais do mesmo segmento de atividade econômica, considerando a ocorrência de acidentes de trabalho. A aplicação do aludido fator poderá causar a redução em até 50% ou o aumento em até 100% das alíquotas de contribuição do SAT (SANTOS, 2015, p. 79). Essa metodologia possibilita a correção do seguro, conforme os índices obtidos pela empresa em relação à média do CNAE a que se encontra vinculada. A partir dessa nova sistemática, o SAT passa a depender do desempenho anual da empresa nos âmbitos da saúde, da higiene e da segurança do trabalho (ARAÚJO JÚNIOR, 2010, p. 55).

Destaque-se que, com a referida metodologia, se busca bonificar os empregadores que tenham feito um trabalho intenso nas melhorias ambientais em seus postos de trabalho e, por consequência, reduzido os índices de acidentalidade. Ao mesmo tempo, visa punir, através do aumento de alíquotas, as empresas que tenham apresentado índice de acidentalidade superior à média de seu setor econômico. Então, pode-se afirmar que a implementação da metodologia do FAP serve para ampliar a cultura de prevenção de acidentes de trabalho (BRASIL, Ministério da Previdência Social).

A apuração do FAP de cada empresa será feita anualmente, pelo Ministério da Previdência Social (MPS) a partir dos coeficientes de frequência, gravidade e custo das patologias laborais obtidos pela empresa, dentro do liame comparativo com o seu respectivo CNAE. Desta forma, o FAP é um importante instrumento das políticas públicas relativas à saúde e segurança no trabalho, entendidas como o conjunto de ações do governo que irão produzir efeitos específicos e influenciar a vida dos cidadãos (SOUZA, 2006, p. 24), pois através das previsões normativas de flexibilização da tributação dos RAT, objetiva-se incentivar que as empresas pratiquem ações que visem à melhoria das condições de trabalho e saúde do trabalhador, para fins de redução dos acidentes de trabalho *lato sensu*.

O FAP entrou em vigor em janeiro de 2010, após sucessivos adiamentos e, sobretudo, depois dos ajustes operados pela Resolução MPS/CNPS nº 1.308 de 27 de maio de 2009. Para a aplicação dos coeficientes (frequência, gravidade e custo), adotava-se a Classificação Internacional de Doenças 10ª edição (CID10), como fonte estatística primária para a identificação do quadro de doenças ocupacionais e não mais a Comunicação de Acidentes de

Trabalho (CAT), para que se evitasse a subnotificação de acidentes e doenças ocupacionais, ocorrida anteriormente (MONTEIRO; BERTAGINI, 2010, p. 31).

Referidos dados eram oriundos das bases do INSS, administrados pela Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência (DATAPREV) e separados em arrecadação e benefício. Na primeira linha, utilizava-se o Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS) das empresas. Com relação ao benefício, era usado o Sistema Único de Benefício e o CNIS do trabalhador, o que permitia o uso de dados relativos às espécies de benefícios, os diagnósticos clínicos pela CID10, as datas de início e cessação dos benefícios, os valores de renda mensal de benefício por empresa e por CNAE (MONTEIRO; BERTAGINI, 2010, p. 32).

Contudo, devido à complexidade de implantação, houve flexibilização das regras previstas na Resolução MPS/CNPS nº 1.308 de 27 de maio de 2009, e então o Decreto nº 6.957, de 9 de setembro de 2009, cristalizou as alterações com relação à nova metodologia e prazo. Assim, operou-se uma modificação no cálculo dos índices propostos, determinando-se, para a frequência, a utilização dos registros de acidente de trabalho, informados ao INSS por meio das CAT's, e os registros dos benefícios acidentários estabelecidos por nexos técnicos pela perícia do INSS, ainda que não tenham CAT a eles vinculada. Saliente-se que, em consonância com o previsto no Decreto citado, não mais é possível excluir o acidente cuja CAT não tenha sido expedida por qualquer motivo, inclusive como meio de furtrar-se da notificação do acidente.

Isso somente foi possível em virtude da nova sistemática adotada para a caracterização da natureza acidentária dos benefícios, prevista no Art. 21-A, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1991), introduzido pela Lei nº 11.430, de 26 de dezembro de 2006 (BRASIL, 2006). Referido dispositivo legal prevê que estará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade sempre que a perícia médica do INSS constatar a ocorrência de NTE entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação da atividade da empresa e da morbidade motivadora da incapacidade prevista na CID10.

Está-se diante do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), que se consubstancia no cruzamento de informações entre a CID10 e a CNAE. Essa metodologia, hábil à identificação de quais doenças e acidentes estão relacionados com a prática de uma determinada atividade profissional, foi introduzida pelo Decreto nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007, que alterou a redação do Art. 337 do Decreto nº 3.048 de 6 de maio de 1999 (DALLEGRAVE NETO, 2007, p. 143).

Ressalte-se que, antes da alteração trazida pelo Decreto nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007, a redação original do citado Art. 337 estabelecia que cabia ao médico do INSS

declarar se a doença era considerada ou não como ocupacional. Assim, a conclusão resultava tão somente do cruzamento do diagnóstico da doença (CID10) com a ocupação do trabalhador na empresa, técnica denominada Nexo Técnico Previdenciário (NTP) (DALLEGRAVE NETO, 2007, p. 143).

Diante de tais considerações, caso a empresa emitisse a CAT, o INSS declarava o NTP e presumia que a doença era ocupacional. Em caso de não emissão da comunicação pela empresa, mas pelo próprio trabalhador ou seu sindicato de classe⁵², o médico perito desprezava a condição de doença ocupacional, e esta era considerada como dissociada do trabalho, cabendo ao empregado o ônus da prova em contrário (DALLEGRAVE NETO, 2007, p. 143).

Porém, com a introdução do Art. 21-A na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 e a alteração do Art. 337, do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, acima referidas, o legislador inovou em criar o NTEP, como alternativa na caracterização do acidente de trabalho. Sobreleve-se que com tal modificação legislativa, foi possibilitado ao perito do INSS a vinculação presumida entre a doença e a atividade econômica do empregador à qual o trabalhador está submetido. Isso permite o reconhecimento, de ofício, da incapacidade como derivada do trabalho, por meio de correlação entre a atividade econômica da empresa e da doença ocupacional (entre o CNAE e a Tabela CID10).

Tem-se o liame tratado como presumido, conforme mencionado, pois a perícia médica do INSS poderá deixar de aplicar o NTEP, mediante decisão fundamentada, quando dispuser de informações ou elementos circunstanciados e contemporâneos ao exercício da atividade, que evidenciem a inexistência do nexo causal entre o agravo e o trabalho (ou seja, quando a doença não tiver relação com o trabalho exercido, ainda que haja relação entre o CNAE e o CID10)⁵³.

Cumprido informar que a elaboração de tal plano derivou de análises estatísticas, que expõem as doenças ocupacionais típicas em determinadas atividades econômicas. Por óbvio que a correlação não será verdadeira em todas as situações, mas a intenção do legislador foi retirar o ônus da prova da parte mais frágil (o segurado) e impô-lo ao empregador, que efetivamente assume o risco da atividade econômica (ZAMBITTE, 2010, p. 21).

Assim, o NTEP tem por objetivo estabelecer uma modelagem jurídico-previdenciária, capaz de salvaguardar os interesses das empresas, dos trabalhadores e do Estado, ao criar uma

⁵² Conforme previsão do § 2º, do Art.22, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 19 jul. 2016.

⁵³ Conforme previsto no parágrafo único do Art. 21-A, da Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 20 jul. 2016.

metodologia de aferição de morbidade que independa da vontade-poder do empregador, para fins de tributação flexível do SAT e concessão de benefícios acidentários. Também, reduz a burocracia para a concessão de benefícios previdenciários, assegurando a efetividade de tais direitos constitucionalmente previstos.

Merece relevo que a expressão “epidemiologia” abarca o estudo interdisciplinar das situações que influenciam na perpetuação de enfermidades e sua disseminação na sociedade. Desta forma, a perícia médica, para estabelecer o NTE, deverá observar as características individuais do trabalhador (saúde e atividade profissional), em conjunto com os dados coletivos do seguimento laboral (DALLEGRAVE NETO, 2007, p.144).

Tem-se como consequência direta da tipificação do NTEP a inversão do ônus da prova, o que significa que caberá ao empregador comprovar que a enfermidade que acomete o trabalhador não decorre da atividade laboral. Como consequências indiretas, o empregado perceberá o auxílio doença acidentário, cabendo ao empregador o recolhimento de valores relativos ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) em conta vinculada do obreiro, durante o afastamento; além do obreiro ser detentor de garantia de emprego nos 12 meses subsequentes à cessação do benefício⁵⁴.

Também merece consideração que, embora o NTE seja dirigido à Previdência Social, a caracterização do acidente de trabalho pelo critério da presunção repercutirá na prova do acidente de trabalho para fins de reparação de dano pelo regime da reparação civil. Isto significa que, se for admitida pela Previdência Social que o desencadeamento da doença se deu pelas condições de risco a que o trabalhador foi exposto, no meio ambiente de trabalho, estes elementos servirão como prova da efetiva ocorrência do acidente de trabalho (nexo causal) e da culpa do empregador, fato que ganhou reforço com a redação do Art. 927, parágrafo único do Código Civil (CC) (MACHADO, 2007).

Destarte, merece consideração que a introdução da presunção na lei, pelo critério do NTEP, se constituiu num grande avanço, na medida em que cristalizou a obrigação legal dos peritos médicos no INSS em fazer uma ampla investigação das suspeitas das doenças ocupacionais a partir do ambiente de trabalho. A isso se pode agregar o fato de que, a literatura especializada tem apontado como principais causas das doenças ocupacionais, as condições ambientais de trabalho a que os trabalhadores são submetidos. Assim, é no ambiente de trabalho que melhor se retratam os riscos individuais e coletivos, que revelam a relação indissociável entre saúde-trabalho-doença. Diante disto, a presunção legal da doença

⁵⁴ Conforme previsão do Art. 118, da Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 19 jul. 2016.

ocupacional, nessa perspectiva, encontra ampla recepção das exigências para um ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado, tal como assegurado pelo Art. 225 da CRFB (MACHADO, 2007).

À guisa do exposto tem-se que os institutos acima abordados representam custos impostos ao empregador, em decorrência da exposição do trabalhador a condições nocivas a sua saúde e integridade física. Esse ônus poderia ser minimizado com a adoção de medidas preventivas, através de ações articuladas entre os empregados, empregadores, entes representativos da categoria e o Poder Público, bem como com mudanças legislativas, mediante criação de normas eficientes e equilibradas economicamente, hábeis a regular as relações laborais.

CAPÍTULO 3

MEDIDAS ADOTADAS PELO DIREITO COMPARADO

Não obstante Jhering, no início do século XVIII já houvesse demonstrado sua preocupação acerca da limitação da ciência, foi somente na virada do século XIX⁵⁵ para o século XX que se atribuiu o *status* de disciplina científica ao Direito Comparado. Ressalte-se que o autor nominado afirmava, ainda em 1924, que a ciência se degradava quando suas fronteiras científicas coincidiam com as fronteiras políticas, acreditando que, somente quando se ultrapassassem essas barreiras é que se poderia garantir o caráter de universalidade e a criação de um novo método, de um olhar diferenciado, de um juízo maduro, o que seria alcançado apenas com a análise do Direito Comparado (CURY, 2014, p. 177).

Ao longo do século XX, em especial após a Segunda Guerra Mundial e até os dias atuais, juristas voltam especial atenção para o importante papel hermenêutico desempenhado pelo Direito Comparado na Ciência do Direito, pois a pesquisa jurídica comparativa contribui de forma marcante para a evolução e o alargamento das fronteiras do conhecimento jurídico (ANCEL, 1980, p. 43).

Isso apresenta especial importância na atualidade, quando se vive num mundo onde o relacionamento entre os diversos países é marcante, seja no plano político, econômico, comercial e pessoal, com relações internacionais cada vez mais pragmáticas e a existência de blocos comerciais; com empresas transnacionais, que fazem com que a economia se torne global; com a crescente mobilidade pessoal, dentre tantos outros fatores. Nesse contexto, a interdependência das nações e as mostras da solidariedade que envolve o gênero humano acabaram por impor uma nova visão dos problemas políticos, econômicos e jurídicos (DAVID, 1986, p. 2-3). Aí aparece a comparação de direitos, como uma fonte de interrogação, de reflexão e de abertura, portadora de uma mensagem de interdisciplinaridade, capaz de liberar o raciocínio jurídico de certas opressões conceituais e de abrir outras possibilidades de leitura.

As vantagens que o Direito Comparado pode oferecer se alocam em três planos. O primeiro, diz respeito a sua utilidade nas investigações históricas e filosóficas referentes do direito. O segundo plano destaca o uso do Direito Comparado para o melhor conhecimento e

⁵⁵ Particularmente por ocasião do *Congrès International de Droit Comparé*, realizado em Paris em 1900, quando a comparação de ordenamentos jurídicos diversos passou a ser considerada sob uma perspectiva científica (CURY, 2014, p. 177).

aperfeiçoamento do direito nacional. Já o terceiro plano apresenta a vantagem de sua utilização para a compreensão dos povos estrangeiros e para o estabelecimento de um melhor regime para as relações da vida internacional (DAVID, 1986, p. 3).

Com relação à finalidade, o Direito Comparado confronta teorias e doutrinas jurídicas, promovendo o conhecimento da natureza e evolução histórica das instituições do Direito, e relacionando as notícias e tradições do passado com o presente. Também tem especial importância na descoberta e formulação dos princípios comuns, que regem as relações das nações civilizadas, bem como na determinação da possibilidade de enriquecimentos recíprocos entre normas jurídicas, fornecendo bases jurídicas e conclusões científicas, a partir da experiência nacional e internacional, com o objetivo de aperfeiçoar os diferentes sistemas (SERRANO, 2006, p. 35).

Nessa esteira, tem-se que o Direito Comparado pode ser utilizado como ferramenta de comparação e, talvez, aperfeiçoamento do direito nacional, sendo essa a tendência que se adota no presente trabalho, através da análise do Direito Argentino. O que se pretende com tal procedimento é responder a duas questões, quais sejam: como a legislação argentina trata o trabalho em ambientes nocivos à saúde e integridade do trabalhador; e se o modelo legal de referido país poderia embasar alterações no sistema de monetização do risco adotado no Brasil, o que será trabalhado especificamente no último capítulo. Para a contextualização do estudo, necessário o esclarecimento de questões relativas ao método, ou seja, como se procederá ao realizar a análise comparativa, bem como justificar a utilidade da dedicação do estudo ao Direito Comparado, em especial, do Direito Argentino.

Dessa maneira, ao se entender a hipótese como uma proposição declarada para responder a um problema, e que esta é um enunciado geral de relação entre variáveis (fatos e fenômenos) (MARCONI; LAKATOS, 2011, p. 139), o estudo parte de duas hipóteses básicas, sendo a primeira, que o sistema legal brasileiro de monetização do risco, ao permitir a opção pelo pagamento do adicional em detrimento de medidas de prevenção apresenta um alto custo social; que o modelo normatizado na Argentina tem na prevenção a sua maior premissa.

Com relação às variáveis, há que se considerar que, apesar de os processos de evolução do direito laboral brasileiro e argentino sejam bastante próximos, inclusive com relação aos conceitos básicos da relação de emprego, quando se trata de trabalho em condições insalubres, os ordenamentos se distanciam. Vale dizer que o sistema jurídico brasileiro opta pela política de monetização do risco, enquanto o modelo argentino prima pela prevenção, através da eliminação do agente insalubre.

Quanto ao método de procedimento, este entendido como a etapa mais concreta da investigação, com finalidade de explicação do fenômeno (MARCONI; LAKATOS, 2011, p. 110), utilizar-se-á o comparativo. O Direito Comparado, por se tratar de uma ciência que visa constituir, de modo sistemático e objetivo, através de resultados, uma nova matéria, pode-se utilizar da macrocomparação, ou da microcomparação (ALMEIDA, 1994, p. 7). A macrocomparação se realiza pela comparação entre sistemas jurídicos em sua globalidade. Já a microcomparação trabalha com institutos jurídicos⁵⁶ afins em ordens jurídicas diferentes (ALMEIDA, 1994, p. 7-8). No presente trabalho faz-se a opção pela microcomparação, pela delimitação das normas relativas ao trabalho em condições insalubres.

Diante da opção metodológica, há que se justificar a seleção do ordenamento jurídico a ser comparado. Dessa forma, destaca-se que a escolha do Direito Laboral Argentino foi feita em decorrência da proximidade de seus princípios e regras atinentes ao contrato individual de trabalho⁵⁷, com o ordenamento jurídico nacional. Com relação à justificativa da utilidade do direito comparado tem-se que, ao se analisar um direito estrangeiro, se está verificando institutos concretos e praticados naquele local, o que afasta o estudo de meras conjecturas e o foca em resultados de sua aplicação, sejam estes interessantes para serem apropriados, ou não.

Quando à natureza jurídica, o Direito Comparado é um objeto de conhecimento acadêmico e, por isso não tem como núcleo áreas temáticas e não se trata de um ramo do direito material, com regras próprias. Consiste numa atividade intelectual, tendo o direito como seu objeto e a comparação como seu processo, ou seja, estuda a relação entre sistemas judiciais ou regras, não tendo por objetivo uniformizar a individualidade de um sistema, mas aperfeiçoar a análise desses sistemas e regras, para que se possa enriquecê-los (CASTRO JÚNIOR, 2002, p. 68).

Diante do exposto, o direito comparado é uma ferramenta útil a ser utilizada para a análise crítica do sistema de monetização do risco adotado no Brasil, proposta no presente estudo. Através da aludida microcomparação poderão ser propostas alternativas, através da percepção dos institutos do direito argentino, com vistas à melhoria do sistema doméstico. Assim, o estudo do direito comparado conduz ao enriquecimento do conhecimento, proporciona maior entendimento e agilidade intelectual, além da possibilidade de mudanças positivas, tanto no direito material, quanto no direito processual.

⁵⁶ Instituto jurídico é o conjunto de normas, princípios e instituições de natureza jurídica que, numa dada ordem jurídica, possam ser tomados unitariamente sob certa perspectiva ou critério (ALMEIDA, 1994, p. 9).

⁵⁷ Esclareça-se que nesse trabalho, por se tratar da análise da exposição do trabalhador a agentes nocivos, fez-se o recorte para a abordagem de institutos do direito individual do trabalho, pelo que não serão tratados aqueles relativos ao direito coletivo do trabalho.

3.1 O DIREITO DO TRABALHO ARGENTINO: UMA ANÁLISE DO LABOR ENQUANTO INSTRUMENTO DE SATISFAÇÃO DO TRABALHADOR

O direito ao trabalho, independentemente da nacionalidade, se mostra como uma fonte de sobrevivência e promotora da dignidade humana, vinculando-se a própria existência do ser humano, pois através do labor, este pode usufruir de uma vida digna e proporcioná-la a seus familiares.

No Direito Argentino houve previsão expressa do direito ao trabalho na Constituição, denominada Constitución Nacional de 1853 (CN). O Art. 14 de referido diploma legal⁵⁸ estabelece, como direito dos habitantes da Nação, o trabalho e o exercício de qualquer atividade econômica lícita. Isso significa que o direito de trabalhar pressupõe, originalmente, a possibilidade de eleger uma atividade e desenvolvê-la, impondo, assim, ao Estado e aos demais indivíduos o impedimento de perturbar o exercício de tal direito.

Ressalte-se que a CN de 1853, fiel aos princípios liberais da época, garantiu o direito ao trabalho e ao exercício de qualquer atividade econômica lícita, mas não enunciou qualquer outro direito social. Isto significava a existência de plena autonomia da vontade entre os contratantes, não havendo qualquer proteção do trabalho e dos trabalhadores. Também, até o início do século XX o mundo do trabalho era regido por normas comuns do CC argentino (ARGENTINA, 2010, p. 5).

Ao longo do tempo e como resultado de lutas de trabalhadores, foram surgindo normas protetivas do labor, em especial quanto à jornada, proteção salarial, acidentes, dentre outras⁵⁹. Este movimento legislativo acabou por criar um novo ramo do direito, com características próprias e no qual o Estado aparecia como gestor do bem comum, devendo intervir na proteção de umas das partes da relação laboral, ou seja, aquela considerada mais fraca, através da fixação de limites mínimos e máximos a serem cumpridos pelas partes. Com isso, houve restrição ao exercício do princípio da autonomia da vontade, previsto no Art. 1.195, do CC argentino.

Ressalte-se que esses preceitos foram incorporados, pela primeira vez, ao Direito Constitucional Argentino, com a Constitución Nacional de 1949, que estabelecia direitos do menor, dos idosos, da família, do trabalho, pensões e associações, entre outros. Contudo, esta

⁵⁸ Constitución Nacional de 1853. Disponível em: <<http://www.constitution.org/cons/argentin.htm>> Acesso em: 22 jul. 2016.

⁵⁹ Ley nº 4.611, de 24 de julho de 1905; Ley nº 9.511 de 2 de outubro de 1914; Ley nº 9.688 de 29 de setembro de 1915, que vigorou até 1996.

reforma constitucional foi derogada em 27 de abril de 1956⁶⁰, voltando a vigorar o texto original de 1853, ao qual foi incorporado, no ano de 1957, o Art. 14 bis, que trouxe tendências do constitucionalismo social⁶¹. Destaque-se que esse artigo prevê proteção legal ao trabalho, através de normas que assegurem condições dignas e equitativas, jornada limitada, descansos e férias remuneradas, retribuição justa, salário mínimo reajustável, igual remuneração por igual tarefa, participação nos lucros das empresas, com controle da produção e colaboração na gestão; proteção contra despedida arbitrária; estabilidade do servidor público; organização sindical livre e democrática, reconhecida pela simples inscrição num registro especial.

Os contratos laborais são regidos, no direito argentino, pela Ley de Contrato de Trabajo (LCT), Ley n° 20.744, de 20 de setembro de 1974, que, prevê em seu Art. 4º⁶², se constituir trabalho toda a atividade lícita prestada a um empregador que a dirige e remunera. Ressalte-se que o direito argentino traz como principal objeto do contrato empregatício a atividade produtiva e criadora do homem em si, ao que dá grande ênfase, colocando em segundo plano a relação de intercâmbio entre a cessão da força de trabalho e o pagamento de salário, que considera como fim econômico do contrato (ACKERMAN, 2007, p. 54).

Isso porque considera que o trabalho é feito para o homem, porém este não foi criado exclusivamente para o trabalho. Primeiro, porque o trabalho não é um todo, mas uma parte de sua vida. Depois, porque não representa um fim em si mesmo, mas um meio que serve ao homem para obter outras coisas (GRISOLIA, 1999, p. 32).

Ainda, da análise do disposto no Art. 4º da LCT, tem-se como caracteres do contrato laboral a produtividade, porque serve tanto para quem se destina quanto ao próprio executor, tratando-se de um meio de prover a subsistência; a estranheza, porque realizado para outrem e, portanto, o trabalhador não usufrui dos frutos produzidos (que ficam em poder do empregador), tampouco participa da organização do trabalho ou assume os riscos; e a

⁶⁰ O ato foi realizado pelo general Pedro Eugenio Aramburu, durante a segunda etapa da ditadura militar, autodenominada Revolução Libertadora, que derrubou o Presidente Juan Domingo Perón, ocasião em que foi reestabelecida a Constituição de 1853 (SABATO, 1959, p. 57-58).

⁶¹ *Art. 14 bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.* (ARGENTINA, 1994).

⁶² *Art. 4º — Concepto de trabajo.*

Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley. Disponível em:

<<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>>. Acesso em: 25 jul. 2016.

liberdade quanto ao exercício da vontade do empregador para executá-lo (ACKERMAN, 2007, p. 55). Também, referido dispositivo legal prevê expressamente que, para que se caracterize uma relação de emprego, há necessidade de subordinação, ou seja, prestar serviços ao empregador (pessoa física ou jurídica), sob suas ordens, além da onerosidade, que representa o pagamento de salário (ACKERMAN, 2007, p. 56-59).

O Direito do Trabalho argentino se divide em quatro partes: direito individual do trabalho, direito coletivo do trabalho, direito internacional do trabalho e direito administrativo e processual do trabalho. O direito individual se ocupa das relações dos sujeitos individualmente considerados, estando, de um lado, o empregado (sempre pessoa física), e de outro, o empregador (pessoa física ou jurídica). Já o direito coletivo do trabalho trata das relações dos sujeitos coletivos, estando, de um lado, a associação profissional de trabalhadores (sindicato), e de outro, os grupos ou entidades representativas dos empregadores (câmaras empresariais), e também o Estado como órgão de aplicação e controle.

Com relação ao Direito Internacional do Trabalho, está constituído pelos tratados internacionais celebrados entre vários países e as organizações internacionais. O direito administrativo e processual do trabalho se ocupa do procedimento administrativo, essencialmente o Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), que atua como supervisor, mediador e árbitro nos conflitos individuais (serviços de conciliação obrigatória) e coletivos (conciliação e arbitragem). Também se refere ao procedimento na órbita judicial, perante os tribunais do trabalho, em conflitos individuais e coletivos (GRISOLIA, 1999, p. 37-38).

Assim, tem-se o direito laboral como um conjunto de princípios e normas jurídicas que regulam as relações pacíficas e conflituosas, decorrentes do trabalho dependente, e daquelas provenientes de sindicatos e associações profissionais. Enquanto direito social fundamental, tem como principal objeto a satisfação do trabalhador, através da sua proteção, participação digna no mercado e capacidade de prover a si mesmo e a sua família, constituindo-se, assim, como ferramenta útil a compensar as diferenças naturais preexistentes.

Como a proposta de análise no presente capítulo é do Direito Comparado, há que se ressaltar que, para que se cumpra o citado objetivo de proteção, esse ramo é dotado de princípios e institutos próprios, que em muito se assemelham àqueles estampados no direito nacional. Ainda, merece consideração que os dois países, cujos ordenamentos está se propondo a comparação, fazem parte de um bloco econômico em que existe a tendência de harmonização legislativa. Diante disso, parte-se para a análise dos principais princípios e

institutos do direito alienígena, em comparação com o direito nacional, e das normas internacionais de proteção à saúde do trabalhador ratificadas pela Argentina.

3.1.1 Análise principiológica

O Direito do Trabalho é uma disciplina dinâmica, que deve se adaptar às mudanças tecnológicas e às novas políticas socioeconômicas. Contudo, isso não implica afirmar que se possa ignorar seus princípios diretivos, que consistem na sua essência e fazem lembrar que o bem jurídico protegido é o trabalhador, ou seja, sua saúde psicofísica (condições e meio ambiente de trabalho), seu patrimônio e sua dignidade (GRISOLIA; SUDERA, 2001, p. 9). Esses princípios têm função informativa, ao inspirarem o surgimento das normas; função de individualização, ao determinarem a interpretação das mesmas; função de sistematização, quando estabelecem soluções não encontradas no sistema jurídico (PLÁ RODRÍGUEZ, 1995, p. 17); e função de harmonização da política legislativa e judicial, quando preservam a unidade sistêmica do direito, evitando que, tanto o legislador, ao sancionar a lei, quanto o juiz, ao interpretá-la, se apartem do sistema (GRISOLIA, 1999, p. 89).

É importante sopesar que a estrutura normativa do Direito do Trabalho está construída a partir da constatação fática de diferenciação social, econômica e política entre os sujeitos da relação de trabalho. De um lado está o empregador, considerado um agente socioeconômico e político, cujas ações impactam em toda a sociedade. Do outro lado se encontra o trabalhador, subordinado, hipossuficiente, cujas ações, de forma isolada, não são hábeis a produzir impacto comunitário. Diante dessa disparidade é que surge o Direito do Trabalho, de cunho amplamente protetivo, com metodologia, princípios e regras próprias que buscam equilibrar, juridicamente, a desigualdade presente na relação empregatícia.

Assim, passa-se à análise dos mais importantes princípios que formam o núcleo justralhista argentino basilar, não apenas por incorporarem a função teleológica do Direito do Trabalho, mas por atribuírem abrangência ampliada e generalizante ao conjunto desse ramo jurídico. São eles: o princípio da proteção, princípio da irrenunciabilidade, princípio da estabilidade (ou continuidade), princípio da não discriminação, princípio da primazia da realidade sobre a forma, princípio da razoabilidade, princípio da gratuidade, princípio da boa-fé, princípio da equidade e princípio da justiça social.

O primeiro a ser abordado é o **princípio da proteção**, considerado como pedra fundamental do Direito do Trabalho. Para tanto, merece consideração que a relação de trabalho se caracteriza por uma situação de desequilíbrio entre os sujeitos que a compõem,

estando o trabalhador no polo mais fraco desta vinculação. Nisso se encontra a justificativa de se compensar essa desigualdade, não só no momento da contratação, mas durante o desenvolvimento da relação de emprego e, inclusive, no seu término. (KESELMAN, 2007, p. 77).

Dessa forma, a fundamentação do princípio de proteção se confunde com a própria razão de ser do Direito do Trabalho, que surgiu pela necessidade de mitigar a exploração obreira. No direito argentino, este princípio tem vigência superior, se constituindo como fundamento de toda organização jurídica laboral, vez que consagrado constitucionalmente no Art. 14 bis, o qual prevê proteção legal ao trabalho, em todas as suas formas (ARGENTINA, 1994).

Na LCT, encontram-se consagradas várias hipóteses de aplicação do princípio em análise, a exemplo do disposto no Art. 9º, que prevê regras de interpretação e seleção normativa em favor do trabalhador; no Art. 12, que limita a autonomia da vontade, determinando a irrenunciabilidade de direitos conferidos por normas legais ou convencionais. Já os Art. 14 e Art. 29 protegem o trabalhador de fraudes à lei, e o Art. 15 impõe requisitos à validade de acordos celebrados entre empregador e empregado, não produzindo efeitos aqueles que não observarem os preceitos legais. O Art. 20 estabelece a gratuidade das reclamações administrativas e judiciais, feitas pelos trabalhadores, e o Art. 23 dispõe sobre a presunção, em favor do trabalhador da existência da relação de empregado, ante a só execução de tarefas. Nos Art. 29 bis, 30, 31 e 225 está contemplada a solidariedade passiva, como técnica jurídica de proteção, ampliando em favor do trabalhador o número de credores que garantam a percepção dos créditos trabalhistas. Também constam artigos que limitam o *jus variandi* do empregador, impondo limites a seu poder de direção (Art. 66, Art. 68 e Art. 70), bem como há dispositivos que contemplam diversos direitos dos trabalhadores, como tempo de trabalho e remuneração, ressarcimento de despesas, preservação de sua integridade, reparação de danos, descanso remunerado, entre outros (Arts. 74 a 81, 103 e 116, 124, 149, 150, 165 a 171, 196, 204). Os Art. 212, Art. 248, Art. 245, Art. 249 e Art. 254 preveem o direito a indenização pelo rompimento do contrato, ainda quando o empregador não haja dado motivo, havendo garantia de proteção contra a despedida arbitrária, e o Art. 241, *in fine*, regula com severidade as presunções de abandono de emprego (ARGENTINA, 1976).

Nas regras técnicas de aplicação, se admite que o princípio se materializa nas seguintes premissas: *in dubio pro operario*, ao estabelecer que, quando uma norma laboral seja suscetível de ser interpretada em vários sentidos, o intérprete deve optar por aquela que resulte mais benéfica ao trabalhador; norma mais favorável, a qual pressupõe que, quando a

mesma situação seja regulada por duas ou mais normas que não admitem aplicação conjunta, deve-se preferir aquela que seja mais vantajosa ao trabalhador⁶³; e condição mais benéfica, regra segundo a qual as situações anteriores mais benéficas devem ser respeitadas, sendo que as modificações introduzidas devem ser para ampliar e não para diminuir (KESELMAN, 2007, p 90- 117).

Assim, tem-se o princípio protetivo como consubstancial ao Direito do Trabalho, cujo nascimento se justifica pela necessidade de se compensar o desequilíbrio na relação laboral, que não se trata de um simples contrato obrigacional, mas é, em essência, um vínculo de poder, no qual o trabalhador se encontra em uma situação de inferioridade perante o empregador, sujeito, então, a abusos e explorações (KESELMAN, 2007, p. 80-81). Enfim, trata-se de uma forma de se compensar a desigualdade econômica existente em desfavor do empregado, com uma proteção jurídica favorável, ou seja, uma maneira da norma impor limites ao exercício da posição de supremacia do empregador.

Com relação ao **princípio da irrenunciabilidade**, o seu fundamento se encontra tanto no caráter imperativo das normas laborais⁶⁴, que dispõe serem nulas todas as convenções que suprimam ou reduzam direitos previstos em lei, nos estatutos profissionais ou convenções coletivas; quanto na noção de ordem pública e forma de limitação da autonomia da vontade (DÍAZ, 2007, p. 151).

Saliente-se que esses fundamentos teóricos apresentam um dado da realidade, qual seja, a desigualdade real de condições que está presente entre os sujeitos da relação laboral, cujos efeitos o legislador achou necessário controlar, através de ferramentas normativas. Então, a regulação protetora do Direito do Trabalho se assenta nessa desigualdade dos sujeitos da relação (DÍAZ, 2007, p. 151). Não se discutem questões relativas à maior ou menor formação intelectual ou mesmo inferioridade econômica. A sustentação reside no fato de que, com o tipo de vinculação que se forma na relação de trabalho, independentemente de tempo, lugar ou qualificação profissional do empregado, este nunca alcança o mesmo nível de

⁶³ No direito argentino, se utilizam as teorias da acumulação e do conglobamento. No sistema de acumulação se adotam as posições mais favoráveis de cada instrumento normativo, e na teoria do conglobamento se considera, no conjunto, as normas mais favoráveis ao trabalhador. No Art. 9º, parágrafo 1º, da LCT e no Art. 7º, da Lei nº 14.250, de 29 de setembro de 1953, está presente o conglobamento por instituições, ou seja, uma modalidade moderada do conglobamento simples, que admite a comparação dos regimes, mas por instituições, ou seja, pelo conjunto de normas referentes ao mesmo tema (KESELMAN, 2007, p. 116-117).

⁶⁴ Nesse sentido, está o disposto no Art. 12 da LCT: *Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción* (ARGENTINA, 1976). Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.ht>>. Acesso em: 26 jul. 2016.

liberdade que seu empregador, por isso a necessidade de se controlar suas tomadas de decisões no âmbito da relação laboral (ACKERMAN, 2001, p. 12-17).

Quanto ao **princípio da estabilidade**, existe uma crítica doutrinária acerca da terminologia, pois o termo faz alusão a um fenômeno sem perigo de ser modificado ou extinto, algo sólido, imutável. Os críticos asseveram que, na realidade, a denominação correta seria princípio da continuidade, dizendo respeito a algo que dure, que se prolongue e se mantenha no tempo, mas que seja passível de modificação. E essa é a ideia central que se pretende invocar com esse princípio, ou seja, expressar a tendência do Direito do Trabalho de atribuir à relação laboral a mais longa duração possível, sob todos os aspectos (PLÁ RODRIGUEZ, 1995, p. 218-219).

Outro princípio a ser abordado é o **princípio da não discriminação**. Há discriminação quando se faz, arbitrariamente, uma distinção, exclusão ou restrição que afeta o direito de igualdade, que é atribuído por lei a toda pessoa. Também há discriminação quando, injustificadamente, se restringe o exercício de alguma das liberdades fundamentais expressadas pela Constituição, por questões de raça, sexo, posição social ou econômica ou outra de qualquer natureza possível (VIVOT, 2000, p. 27).

O princípio da não discriminação tem recepção legal específica na Ley nº 23.592, promulgada em 23 de agosto de 1988⁶⁵, que trata de atos discriminatórios, e se fundamenta na necessidade de erradicação de qualquer forma de discriminação na relação entre pessoas, em qualquer âmbito que se vinculem (GRASSIS, 2007, p. 279).

Com relação ao **princípio da primazia da realidade**, este não se encontra definido expressamente na LCT, estando implícito em várias regras constantes desse instrumento normativo. Pode-se citar, a título de exemplo, o Art. 14, que trata de contratos de emprego dissimulados, em fraude à lei; o Art. 22, que outorga efeitos à relação de trabalho, sem prejuízo do ato de origem; o Art. 23, que dispõe sobre a presunção de existência de contrato de trabalho, se preenchidos seus requisitos, mesmo que se tenha pactuado apenas prestação de serviços; os Art. 29 e Art. 30, que tratam da responsabilização solidária de empregadores, em caso de trabalhos interpostos (terceirizados); o Art. 31, que trata do grupo econômico; o Art. 60, que se refere à assinatura de documento em branco; o Art. 103, que inclui na remuneração todos os pagamentos provenientes da relação laboral, independente de nomenclatura; os Art. 225 a 229, que tratam da sucessão de empregadores, entre outros (ARGENTINA, 1976).

⁶⁵ Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>>. Acesso em: 26 jun. 2016.

Dessa forma, esse princípio resulta aplicável a todas as situações em que se está diante de uma ficção, criada pela articulação de manobras para que não apareça a realidade ou a verdade, ou seja, aquelas nas quais se pretende encobrir ou modificar a realidade das condições de uma relação laboral. Isso significa que orienta a busca pela existência real de algo, ou seja, o que é efetivo em contraposição com o ilusório (ROLÓN, 2007, p. 285-286).

A realidade buscada pelo princípio em análise deve ser averiguada pelos juízes ou Tribunais do Trabalho que, no caso concreto, devem seguir em busca do que se tenta esconder ou fingir, para então aplicar o direito. Em outras palavras, esse princípio atua como uma norma jurídica aos aplicadores do direito, pois, apesar de não ter a mesma estrutura de norma, resolve conflitos (ROLÓN, 2007, p. 287). Assim, o princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que se apresenta em documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, ou seja, aquilo que se sucede no mundo dos fatos (PLÁ RODRIGUEZ, 1995, p. 243). Isso quer dizer que a realidade prevalece sobre a aparência (VIALARD, 2001, p. 143).

Os fundamentos do princípio da primazia da realidade estão na boa-fé, pois a realidade reflete a verdade e não uma ficção que porventura possa ter sido documentada; na dignidade da atividade humana, pois ao se admitir que a base da relação laboral está na atividade do indivíduo, esta deve prevalecer sobre elementos puramente formais, como contratos, documentos, entre outros; na desigualdade das partes existentes no contrato individual de trabalho, haja vista que foi justamente essa diferença que provocou o nascimento do Direito do Trabalho e esse princípio busca atenuá-la; na interpretação da vontade das partes, o que implica dizer que o que ocorre na realidade revela a vontade real das partes, e assim é o consentimento ou conduta que as partes deverão impor sobre qualquer documento (PLÁ RODRIGUEZ, 1995, p. 262).

Outro princípio a ser estudado é o **princípio da razoabilidade**, que se trata de um postulado geral do direito, que opera como filtro na interpretação de uma norma, ou de determinadas situações. Trata-se de um agir conforme a razão e determinadas pautas de conduta que resultam lógicas e habituais (GRISOLIA, 1999, p. 101).

No direito laboral, esse princípio se mostra como uma ferramenta a ser utilizada para valorar a conduta de uma das partes da relação jurídica. Através dele, analisam-se situações em que as partes exercem algum poder, a fim de determinar se esse exercício foi abusivo ou ilegal, ou seja, se excedeu a finalidade para a qual foi instituído (CONTERNO, 2007, p. 121). Consiste, pois, na afirmação de que o ser humano, em suas relações laborais, procede e deve proceder segundo a razão (PLÁ RODRIGUEZ 1995, p. 364).

O **princípio da gratuidade** implica em garantir a possibilidade de acesso à justiça aos trabalhadores, para a defesa de seus direitos. Seu propósito é impedir que a carência de meios econômicos impossibilite o trabalhador, ou seus sucessores, de recorrer à justiça para obter o reconhecimento de seus direitos (PÉCORA, 2007, p. 390). Assim, não basta que a lei consagre direitos, é necessário que oportunize ao trabalhador o acesso aos meios de concretização desses direitos. A legislação não pode estabelecer obstáculos de ordem econômica, tanto em nível administrativo quanto em nível judicial, para que o trabalhador possa fazer valer seus direitos. Não basta proteger, tem de garantir o acesso aos meios de reconhecimento desses direitos (PÉCORA, 2007, p. 391).

Com relação ao **princípio da boa-fé**, é considerado um dever de conduta recíproco das partes, não sendo apenas específico ao Direito do Trabalho. Tem especial relevância, já que os contratos não apenas contêm prestações de caráter patrimonial, mas também deveres de conduta. Esse princípio está consagrado no Art. 63, da LCT, que dispõe que as partes estão obrigadas, ao celebrar, executar ou extinguir o contrato de trabalho, a agir de boa-fé, ajustando sua conduta ao que é próprio de um bom empregador e de um bom empregado. Desta forma, compreende o dever de agir com fidelidade e adotar condutas adequadas no cumprimento de suas obrigações (GRISOLIA, 1999, p. 98)

O **princípio da equidade** pode ser definido como a justiça do caso concreto. Está consagrado no Art. 11, da LCT, que prevê a possibilidade do uso da equidade, quando uma questão não puder ser resolvida pela aplicação das normas que regem o contrato de trabalho. Trata-se de um princípio de fundamental importância, quando da aplicação da norma ao caso concreto resulte uma situação não desejada pelo legislador. Assim, ao se interpretar a norma usando como filtro o princípio da equidade, se humaniza sua aplicação e se corrigem seus resultados injustos (GRISOLIA, 1999, p. 100).

Por fim, o **princípio da justiça social** detém um conceito amplo e consiste em dar a cada um o que lhe corresponde, a fim de lograr o bem comum. Vincula-se à dignidade do trabalhador como pessoa humana, estando pautado essencialmente no princípio protetivo. Também se encontra consagrado no Art. 11, da LCT, que estabelece a possibilidade de se resolver uma questão conforme os princípios da justiça social, quando não puder ser resolvida pela aplicação das normas (GRISOLIA, 1999, p. 100).

Da análise dos princípios acima elencados, e ao cotejá-los com os mais importantes postulados que regem o direito laboral brasileiro, quais sejam: princípio da proteção, princípio da norma mais favorável, princípio da imperatividade das normas trabalhistas, princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, princípio da condição mais benéfica, princípio da

inalterabilidade contratual lesiva, princípio da intangibilidade salarial, princípio da primazia da realidade sobre a forma e princípio da continuidade da relação de emprego, pode-se denotar que há convergência entre os mesmos, o que aponta a viabilidade da proposta de apropriação de postulados alienígenas pelo Direito do Trabalho brasileiro.

Destarte, através da referida análise, se confirma o postulado de que o estudo do direito estrangeiro constitui fonte de inegável enriquecimento cultural (CARDOSO 2010, p. 471), com notória utilidade para o melhor conhecimento do direito nacional e para o seu aperfeiçoamento. Assim, a partir da verificação da convergência principiológica dos direitos comparados, buscar-se-á um ponto que possa equilibrar a diferença de tratamento dado à proteção da saúde e integridade do trabalhador, especialmente nos ambientes de trabalho onde se constatem condições nocivas. Isso se fará útil, para justificar a proposta de alteração do sistema de monetização do risco adotado no Brasil, a ser desenvolvida no capítulo subsequente.

3.1.2 Aproximação entre institutos do Direito Laboral argentino e do Direito do Trabalho brasileiro

Conforme tratado em item anterior, há uma harmonização entre os princípios juslaborais do direito pátrio e do direito argentino, utilizado como modelo de comparação. Na mesma esteira, seguem os principais institutos do direito laboral, tais como trabalho subordinado, remuneração, duração do trabalho e rompimento.

Por conseguinte, ao se considerar que a justificativa para utilização do direito argentino está pautada na proximidade entre os seus principais institutos, com o direito pátrio, passa-se a análise comparativa dos mesmos. A sistematização proposta centra-se nos principais institutos do contrato de emprego, desde os elementos de sua constituição, como o trabalho subordinado e o pagamento de salário, passando por sua duração, até os modos de extinção.

Tem-se como principais características do contrato de emprego a subordinação e a remuneração. O direito brasileiro as trata, de forma expressa, nos Art. 2º e 3º, da CLT quando, ao definir as figuras do empregador e empregado, respectivamente, considera aquele como a empresa individual e coletiva que assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço, e este como a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual, sob dependência de um empregador e mediante recebimento de salário.

O disposto nos Art. 4º e 5º, da LCT, ao abordar o conceito de trabalho e empresa-empresário, elucida o primeiro como a atividade lícita que se presta em favor de quem tenha a faculdade de dirigi-la, mediante uma remuneração, e o segundo como a organização com a qual se relacionam hierarquicamente os trabalhadores. Também, o Art. 21, da LCT, dispõe que haverá contrato de trabalho sempre que uma pessoa física se obrigue a prestar serviços em favor de outra, sob sua dependência e mediante pagamento de uma remuneração (ARGENTINA, 1976).

Assim, verifica-se que, em ambos os ordenamentos, a subordinação e a remuneração, ao lado de outros elementos como a condição do trabalhador como pessoa física, que presta serviços com pessoalidade a um empregador, aparecem como elementos-chaves do contrato de emprego. Dentre tais elementos, a subordinação figura entre os mais importantes, sendo tratada como um dos conceitos fundamentais do Direito do Trabalho e em torno do qual se constrói esse ramo especializado, além de delimitar as principais fronteiras de aplicação da legislação trabalhista (MALLET, 2012, p. 219). Trata-se da “chave mestra” que habilita a aplicação efetiva das normas de Direito do Trabalho às relações laborais concretas (GOLDÍN, 2001, p. 131).

Contudo, trata-se a subordinação de um dos mais complexos elementos do contrato de trabalho, pois está longe de ser algo evidente, mas, ao contrário, consiste num conceito enigmático. Não está atrelada à simples dependência econômica do trabalhador, decorrente de sua menor capacidade financeira ou negocial, tampouco da mera sujeição do prestador de serviço a algumas diretrizes ou, em termos gerais, a determinadas obrigações entabuladas por seu empregador.

Na verdade, a subordinação própria do contrato de trabalho compreende a prerrogativa de que se investe o tomador de serviço, em virtude da relação de emprego, de modular a atividade exercida pelo trabalhador, determinando o trabalho e a forma como deva ser feito, além do local e o momento de sua realização, observados os limites legais e contratuais próprios. Também se configura na possibilidade de fiscalização, durante a prestação de serviço, do cumprimento das ordens dadas pelo empregador ou seu representante e, quando pertinente, sancionar o seu descumprimento (MALLET, 2012, p. 221-226).

Com relação à natureza da subordinação, a doutrina nacional já se pacificou, classificando-a como um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços (DELGADO, 2011, p. 282; COUTINHO, 1999, p. 114). Já a doutrina argentina ainda não está consolidada nesse sentido, havendo entendimentos de uma divisão tripartite, referindo-se à subordinação jurídica como a direção e controle do trabalho;

à subordinação técnica como a faculdade de organização da empresa, que está a cargo do empregador e à subordinação econômica como recebimento de uma contraprestação remuneratória (Art. 65, Art. 64, Art. 21 e Art. 103 da LCT, respectivamente) (GRISOLIA, 1999, p. 110).

Noutro sentido, há a sustentação de que o conceito clássico de subordinação, caracterizado pelas dependências jurídica, técnica e econômica já está superado, prevalecendo um conceito objetivo, fundado na atuação do trabalhador na produção de um bem ou serviço, mas com a ausência de participação do mesmo no produto resultante (RODRIGUEZ MANCINI; FONTANA, 2001, p. 1074).

Mesmo diante dessa ausência de uniformização de entendimento em relação à natureza da subordinação, entre a doutrina nacional e a estrangeira, há que se sobrelevar que se trata de elemento de extrema relevância para a caracterização do contrato de labor, consistindo na integração da atividade do trabalhador, à organização do empregador.

Com relação à remuneração, tem-se a onerosidade como um dos elementos da relação empregatícia. Consiste no recebimento, pelo empregado, de parcelas econômicas retributivas de sua prestação laboral (DELGADO, 2011, p. 636). No direito brasileiro, o Art. 457, da CLT, estabelece que a remuneração é composta por parcelas contraprestativas pagas diretamente pelo empregador, que nominou de salário, bem como daquelas pagas por terceiros, chamadas de gorjetas. Também estão compreendidas na remuneração as utilidades fornecidas ao empregado, pelo serviço prestado. Desta forma, tem-se como remuneração o conjunto de prestações recebidas habitualmente pelo empregado, decorrente do contrato de trabalho, seja em dinheiro ou utilidade, pagas pelo empregador ou por terceiros, para satisfazer as suas necessidades básicas e de sua família (MARTINS, 2011, p. 212).

No direito argentino, a onerosidade está expressa no Art. 115 da LCT, onde consta que o trabalho não se presume como gratuito. Com relação à remuneração, esta encontra previsão no Art. 103 da LCT, que a define como a contraprestação que deve receber o trabalhador, como consequência do contrato de trabalho. Referida norma prevê ser devida a remuneração ao trabalhador pela mera circunstância da força de trabalho deste estar à disposição do empregador, podendo ser composta de várias parcelas, como comissões, pagamentos em utilidades, gorjetas, gratificações, indenizações (GRISOLIA, 1999, p. 243-245). Tanto no direito nacional, quando no estrangeiro, a remuneração está protegida quanto à situação de inadimplência do empregador, bem como não é passível de penhora, conforme Art. 833, IV, do CPC e Art. 120 da LCT, existindo, ainda, restrições à sua compensação (Art. 477, § 5º da CLT e Art. 131 da LCT).

Também, há previsão, nos dois ordenamentos comparados, de pagamento de 13º salário, tendo, em ambos, origem nos costumes (MANSUETTI, 1999, p. 231). No direito brasileiro, a benesse está regulamentada pela Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, bem como foi consagrada no rol de direitos elencados no Art. 7º, da CRFB, especificamente no inciso VIII, que prevê o pagamento de décimo terceiro salário com base na remuneração integral do trabalhador, ou no valor da aposentadoria. No ordenamento jurídico argentino, o benefício se constitui no pagamento de um doze avos sobre o total das remunerações recebidas pelo trabalhador, calculada a base de 50% da maior remuneração mensal auferida no semestre compreendido entre junho e dezembro de cada ano (Art. 1º, da Ley nº 23.041, promulgada em 2 de janeiro de 1984) (MANSUETTI, 1999, p. 231).

Saliente-se que, nas legislações comparadas, há previsão de um mínimo salarial a ser percebido pelos empregados. Assim, pode-se afirmar que ambos os conjuntos normativos estudados aplicam conceitos semelhantes à parcela remuneratória do contrato, colocando-a como elemento essencial deste. Nessa seara, há que se esclarecer que a ausência dos elementos abordados faz com que não se qualifique como contrato de emprego (ou contrato de trabalho, na tradução do direito argentino) a relação jurídica estabelecida.

Quanto à duração do trabalho, cujas normas têm por objetivo primordial tutelar a integridade física do obreiro, limitando a fadiga, aliada a fundamentos de ordem econômica e social (BARROS, 2016, p. 436), far-se-á um recorte para a abordagem dos principais temas, dentre os quais a jornada de trabalho, os intervalos, descansos semanais remunerados e as férias.

No direito brasileiro está consagrada como padrão a jornada de 8 horas, não podendo a duração do trabalho ultrapassar 44 horas semanais (Art. 7º, inciso XIII, da CRFB e Art. 58, da CLT). Com relação ao trabalho noturno, considerado como tal aquele realizado entre 22 horas de um dia às 5 horas do dia seguinte, para os trabalhadores urbanos; das 20 horas de um dia às 4 horas do dia seguinte, para os trabalhadores rurais na pecuária; e das 21 horas de um dia às 5 horas do dia seguinte, para os que prestam serviços na lavoura, conforme disposto nos Art. 73, da CLT e Art. 7º, da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, respectivamente. Em ambas as regras há previsão de pagamento de adicional, sendo de 20% para os trabalhadores urbanos e de 25% para os rurais.

Já no direito argentino, a previsão sobre a duração do trabalho consta de norma específica, a Ley nº 11.544, de 12 de setembro de 1929, a qual estabelece que a jornada não poderá exceder 8 horas, fixando, contudo, o limite semanal em 48 horas semanais (Art. 1º) (GRISOLIA, 1999, p. 306). Também a jornada noturna está estabelecida em 7 horas,

compreendida como tal aquela desenvolvida entre 21 horas de um dia até às 6 horas do dia seguinte (Art. 2º, da referida lei), não existindo estipulação de pagamento de qualquer adicional. Ainda, há previsão no mesmo artigo, de duração máxima de 6 horas por dia para os trabalhos que ponham em risco a saúde dos trabalhadores, conforme será abordado em item próprio.

Tanto o direito brasileiro, quanto o argentino preveem acréscimo de 50% para as horas extras trabalhadas de segunda a sábado, e de 100% para aquelas exercidas em domingos e feriados, podendo tais adicionais ser majorados mediante negociação coletiva (Art. 7º, inciso XVI, da CRFB e Art. 201, da LCT).

Quanto aos períodos de descanso, a norma nacional prevê, para qualquer trabalho contínuo que ultrapasse a 6 horas, a concessão de um intervalo para repouso e alimentação de, no mínimo, 1 hora e, no máximo, 2 horas, bem como estabelece que se a duração do labor for inferior a 6 horas, mas ultrapassar a 4 horas, esta pausa será de 15 minutos (Art. 71, da CLT). Também está estabelecido um descanso semanal de 24 horas consecutivas, que, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deve coincidir no todo em parte com o domingo (Art. 67, da CLT). E o Art. 66, da CLT dispõe sobre o intervalo entre duas jornadas, que deverá ser de, no mínimo, 11 horas consecutivas (BARROS, 2016, p. 446-447).

Já na legislação argentina, os intervalos durante a jornada de trabalho serão pactuados entre as partes, conforme o Art. 6, a, da Ley nº 11.544, de 12 de setembro de 1929. Especificamente, quanto às mulheres que trabalham pela manhã e à tarde, estas disporão de um descanso de 2 horas, ao meio-dia, exceto nos casos de impossibilidade de paralisação das tarefas, sem prejuízo à trabalhadora ou ao interesse geral, ocasião em que poderá haver prestação do trabalho de modo contínuo (Art. 174, da LCT) (GRISOLIA, 1999, p. 333). Referidas disposições também se aplicam ao trabalho do menor de 18 anos de idade e maior de 16 anos, conforme expresso no Art. 191, da LCT. Quanto ao intervalo entre jornadas, o Art. 197, da LCT prevê uma pausa de 12 horas e o descanso semanal está consolidado no Art. 204, da LCT, que estabelece a proibição de labor das 13 horas do dia de sábado até às 24 horas do dia seguinte, salvo nas hipóteses de exceção previstas no Art. 203, da LCT, quais sejam, casos de perigo, acidente ocorrido ou na iminência de ocorrer e força maior, por exigências da economia nacional ou da empresa (ZURETTI, 2007, p. 730-733). Nestas situações, o trabalhador deverá usufruir de um descanso compensatório com a mesma duração.

No que diz respeito às férias, que correspondem ao descanso anual, no direito brasileiro há previsão, nos Art. 129 e 130, da CLT, para os trabalhadores que laboram

cumprindo a jornada padrão acima descrita, de um período que varia entre 18 a 30 dias corridos, considerando-se para tanto o número de ausências injustificadas do trabalhador, a cada 12 meses de trabalho. A norma nacional também prevê que a remuneração deste período será acrescida de um terço (Art. 7º, inciso XVII, da CRFB).

Com relação a esse tema, a lei argentina estabelece mecanismos baseados na antiguidade e no tempo mínimo trabalhado em um ano, para fixar a quantidade de dias a serem usufruídos (GRISOLIA, 1999, p. 338). Desta forma, o principal requisito para a fruição do benefício é o tempo mínimo, que está previsto no Art. 151, da LCT, ao dispor que, para ter direito às férias anuais completas, o trabalhador deve ter prestado serviços, no mínimo, durante metade dos dias hábeis do ano calendário ou aniversário respectivo, à eleição do trabalhador. Em caso de ausência de totalização do tempo mínimo de trabalho exigido pela norma, terá direito a 1 dia de férias para cada 20 de trabalho efetivo. Saliente-se que a legislação argentina, diversa da brasileira, utiliza-se como critério para concessão de férias o ano calendário. Desta forma, aqueles trabalhadores que ingressaram no primeiro semestre terão direito a férias integrais e os que iniciaram no segundo, na proporção acima descrita (GRISOLIA, 1999, p. 338-339). Destaque-se que o Art. 151, da LCT, faz referência a dias úteis, o que abrange os dias normais de trabalho na empresa, bem como sábados, domingos e feriados, se trabalhados. Também se consideram as faltas justificadas e injustificadas, para fins de concessão do benefício (Art. 152, da LCT).

Outro importante requisito para a concessão e gozo de férias no direito argentino é a antiguidade (tempo de trabalho para o mesmo empregador), adotando-se, para tanto, o ano calendário, conforme já mencionado. Portanto, a antiguidade do trabalhador se computa no dia 31 de dezembro do ano que correspondam as férias (GRISOLIA, 1999, p. 340). Assim, de acordo com o disposto no Art. 150 da LCT, o trabalhador gozará de um período mínimo e continuado de descanso anual remunerado de 14 dias, quando o tempo de serviço não exceda 5 anos; de 21 dias corridos, quando ultrapassar 5 anos de trabalho, mas não atingir 10 anos; de 28 dias, quando o tempo de serviço for maior que 10 anos e menor de 20; e 35 dias quando o lapso temporal referido exceder a 20 anos.

A remuneração das férias se encontra prevista no Art. 155, da LCT, que dispõe que, em se tratando de trabalhadores que recebam salário mensal, o valor será equivalente à divisão do salário recebido no momento da outorga das férias, por 25. Ao se tratar de remuneração paga por dia ou por hora, receberá, para cada dia de férias, o importe que recebeu na jornada anterior à data de concessão do benefício. Neste caso, se a jornada do dia anterior tenha sido inferior à habitualmente cumprida pelo empregado, se considera a disposta

em lei, bem como na hipótese de o trabalhador ter recebido horas extras ou outros adicionais, salário por peça ou comissões, será feita a média dos últimos 6 meses de serviço.

O direito brasileiro e o argentino se harmonizam na questão relativa às verbas que integram a remuneração para efeito de cálculo de férias, tais como as horas extras trabalhadas, adicional por antiguidade e outras remunerações acessórias.

Quanto à duração do contrato, tanto no direito brasileiro, quando no argentino, a regra é que sejam celebrados por tempo determinado, podendo ser rompidos pelo direito potestativo do empregador, pela vontade do empregado, sua aposentadoria ou morte, e pela falta grave das partes. A previsão nas normas pátrias está elencada nos Art. 477 a 483 da CLT, e no direito estrangeiro, nos Art. 231 a 246 da CLT.

Quando o rompimento decorrer de vontade de umas das partes, esta deverá pré-avisar a outra de seu ato. No Brasil, a Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011, prevê o período mínimo de 30 dias, acrescido de 3 dias por ano completo trabalhado na empresa, até o limite de 90 dias. Já a LCT estabelece prazo de 15 dias para o trabalhador; e para o empregador, de 15 dias quando aquele se encontrar em período de experiência, de 1 mês quando o empregado tiver menos de 5 anos de serviço e de 2 meses quando o tempo for superior a este (Art. 231).

O direito nacional elenca, de forma detalhada, nos Art. 482 e Art. 483, da CLT, os justos motivos ensejadores da despedida do empregado e da rescisão indireta (falta grave do empregador), respectivamente. Já a norma argentina é aberta, limitando-se a prever, no Art. 242 da LCT, que uma das partes poderá denunciar o contrato de trabalho em caso de inobservância pela outra das obrigações resultantes do mesmo, que configurem injúria e que, por sua gravidade, não permita a continuidade da relação. Ainda, o referido diploma legal prevê como falta grave ensejadora da ruptura do vínculo, o abandono de emprego (Art. 244, LCT).

Diante da análise de alguns institutos peculiares à relação de emprego, denota-se uma grande convergência entre os ordenamentos jurídicos laborais brasileiro e argentino. Neste âmbito, merece ser citada a expectativa criada pelo Tratado de Assunção, ao instituir o Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), de harmonização da legislação social. Com relação ao tema, deve-se considerar que, no mundo globalizado, em que há possibilidade de comunicação em tempo real, de um lado a outro do planeta, não se concebe mais a possibilidade da adoção de ações isoladas por partes dos membros da sociedade. À luz da realidade que se vivencia, as palavras de ordem são: interação e integração, pois o indivíduo não é mais cidadão de seu lar, de sua família, de seu bairro, cidade ou país; ele o é do restante do planeta (VIDAL, 2015, p. 137). Tendo como objetivo principal a integração dos Estados-

partes, por meio da livre circulação de bens, serviços, fatores produtivos e do estabelecimento de uma tarifa externa comum, da adição de uma política comercial comum, da coordenação de políticas macroeconômicas e sociais e da harmonização de legislações nas áreas pertinentes, foi assinado, em 26 de março de 1991, o Tratado de Assunção pelo Brasil, Argentina, Paraguai e Uruguai, com vistas a criar o MERCOSUL.

A configuração atual do MERCOSUL tem como marco institucional o Protocolo de Ouro Preto, firmado em dezembro de 1994, que reconhece a personalidade jurídica de direito internacional do bloco e lhe atribui competência para negociar, em nome próprio, acordos com terceiros países, grupos de países ou organismos internacionais (MAZZUOLI, 2010, p. 598-599).

É importante sobrelevar que os processos de integração regional surgem da necessidade de congregação dos países de uma mesma região, para proteção das suas economias e dos efeitos da mundialização, como reação necessária ao contexto econômico internacional. Para tanto, buscam a reunião de capitais, tecnologias, recursos humanos e a promoção de medidas conjuntas nos vários campos de atividade, a fim de dinamizar o progresso material e social de seus povos e, por esse meio, lograr o desenvolvimento econômico com justiça social, que implica a melhoria de suas condições de vida (SOARES FILHO, 2009, p. 21).

Para a concretização da integração referida, o Tratado de Assunção previu, dentre os objetivos do MERCOSUL, a harmonização das legislações dos países que compõem o bloco (Art. 1º, *in fine*, do Tratado). Neste sentido, é pertinente denotar que, muito embora as relações no bloco econômico tenham um predominante enfoque mercantilista, a problemática dos direitos sociais, em especial daqueles afetos ao trabalho, se insere no contexto de seus dispositivos. Isso porque o fator trabalho é um dos componentes do custo do produto, tratando-se de elemento objetivo que balizará as condições de competitividade deste no mercado comum, frente a um similar fabricado em qualquer dos Estados-membros (TEIXEIRA FILHO, 1996, p. 457).

Diante disso, com o ajuste assumido no Art. 1º, do Tratado de Assunção, houve o comprometimento dos Estados-membros de realizar, em seus ordenamentos jurídicos, as tarefas de harmonização e compatibilização necessárias, para tornar efetivo o processo de integração (MANSUETTI, 1999, p. 83), o que se torna possível especialmente pela matriz principiológica comum das distintas legislações nacionais. Saliente-se que a harmonização proposta não significa unificação, mas um processo dinâmico que leva a uma aproximação dos sistemas nacionais, ou a aceitação de normas e princípios comuns a todos os países

envolvidos (ACKERMAN, 1995, p. 65) e a compatibilização das assimetrias que possam trazer obstáculos à integração proposta. Esse método se faz útil para a coordenação da vontade supraestatal, com a vontade dos Estados-membros e, com isso, possibilitar a efetividade do processo de integração (PAU PREDRÓN, 1998, p. 118).

A ideia central que norteia a proposta é de que as nações, assim reunidas, compartilhem experiências, ações conjuntas e compromissos em prol de objetivos canalizados para a melhor qualidade de vida a seus cidadãos. Como consequência, haverá maiores facilidades interativas (VIDAL, 2015, p. 138).

Contudo, até o presente momento não houve aprovação de qualquer documento com uma declaração formal de princípios de proteção ao trabalhador, tampouco existem quaisquer diretivas, no MERCOSUL, sobre direitos trabalhistas, limitando-se a matéria a questões doutrinárias. Nesse sentido, há proposições de diretrizes que poderiam ser fixadas, em dois níveis: em primeiro lugar, estaria o principiológico, através de uma Carta Social do MERCOSUL, declarada em um Protocolo adicional, contendo preceitos gerais sobre direitos subjetivos dos trabalhadores e de suas organizações profissionais. Em segundo lugar, estaria o normativo, através da harmonização das leis trabalhistas dos países que integram o MERCOSUL, com base nos princípios declarados pela Carta Social e pelas Convenções da OIT, ratificadas pela Argentina, Brasil, Uruguai e Paraguai (MAGALHÃES, 2000, p. 59-60).

A doutrina também aponta alternativas metodológicas para o processo de harmonização, dentre as quais está a edição de normas supraleais (tratados); a delegação de faculdades em organismos supranacionais, de composição intergovernamental ou representativa da população; o compromisso dos Estados-membros de implementar ajustes ou modificações em sua legislação interna, de modo a evitar assimetrias e a negociação coletiva regional ou extranacional (MANSUETI, p. 88). Independentemente das metodologias que possam vir a ser adotadas, a harmonização legislativa proposta pelo Tratado de Assunção se mostraria útil a aparar as arestas legislativas existentes nos Estados-membros e, com isso, melhorar a competitividade entre os mesmos, através de ajustes de aspectos discordantes nos respectivos ordenamentos, e corrigir situações de *dumping* social⁶⁶ ou concorrência desleal.

Diante do exposto, considera-se que há uma grande convergência entre as normas juslaborais previstas nos ordenamentos jurídicos brasileiro e argentino, o que facilita e justifica a aproximação proposta, bem como a tendência de harmonização legislativa,

⁶⁶ A expressão *dumping* social se refere ao procedimento de empresas que deixam de quitar direitos trabalhistas aos seus empregados, causando, com isso, dano social a estes. O objetivo de tal procedimento é auferir mais lucro, angariando recursos para enfrentar as empresas concorrentes e, assim, oferecer os seus produtos, no mercado, por um preço menor (MASSI; VILLATORE, 2014, p. 92).

entabulada no Tratado de Assunção. Para dar sequência ao estudo comprado, passa-se à análise da normativa internacional vigente na Argentina, especialmente das Convenções da OIT, partindo-se do processo de formação dos tratados, para que se possa compreender os modos de ratificação e internalização de referidos documentos, utilizados naquele Estado.

3.1.3 O processo de formação dos tratados na Argentina e as convenções internacionais de proteção à saúde e segurança do trabalhador

A celebração de tratados constitui uma ferramenta fundamental da política externa dos Estados. As negociações, as trocas de ideias e opiniões, a expressão de interesses próprios e a atenção aos alheios, que norteiam as relações internacionais devem se concretizar, em certo momento, de maneira formal, pois somente assim os compromissos internacionais se manterão firmes. E a maneira de realização de tais atos deve obedecer um ritual preestabelecido, que se constitui como peculiaridade do direito interno de cada país.

Na Argentina, o processo de formação dos tratados formais, onde se classificam as Convenções da OIT em análise, se caracteriza pela intervenção de vontade do Estado, através dos Poderes Executivo e Legislativo.

Como primeiros passos, têm-se as tratativas com outros Estados ou organismos internacionais, conclusão e assinatura, atos que estão a cargo do Poder Executivo Nacional, geralmente através de seus Chanceleres. Ressalte-se que a assinatura do documento se trata de um aceite precário, pelo qual se estabelece como autêntico e definitivo o texto de um tratado, mas que ainda não vincula o Estado ao seu cumprimento (GONZALEZ, 1995, p. 132).

Após tais atos, a lei prevê a necessidade de submissão do documento ao Poder Legislativo, por intermédio das Câmaras de Deputados e Senadores, para sua aprovação ou recusa (Art. 75, inciso 22 da CN). Ocorrendo a aprovação do tratado pelo Poder Legislativo, este é submetido ao Poder Executivo Nacional, para ratificação, através de um ato federal de autoridade nacional. Em caso de recusa, este ato paralisa ou extingue todo o processo de negociação e formação da vontade do Estado (GONZALEZ, 1995, p. 132).

Assim, as etapas de formação dos tratados no Direito Argentino são: a negociação, a conclusão do texto e assinatura, realizadas pelo Poder Executivo Nacional, através de sua Chancelaria; a aprovação do tratado pelo Congresso através de lei; a ratificação e troca ou depósito dos instrumentos, a cargo do Poder Executivo Nacional (GONZALEZ, 1995, p. 132).

Destaque-se que, tal qual no direito nacional, o Congresso argentino não ratifica um tratado, estando limitado à aprovação ou recusa do seu texto. Assim, a aprovação de um tratado pelo Poder Legislativo não tem outro significado jurídico senão de uma autorização para que o Poder Executivo Nacional prossiga com o processo de formação do consentimento do Estado, ou seja, para obrigar-se no âmbito internacional. O ato realizado pelo Congresso se materializa através da edição de uma lei, que deverá ser promulgada e publicada pelo Poder Executivo Nacional (EKMEKDIJAN, 1994, p. 765), ao passo que, antes disso, o tratado não vigora no direito interno (WILLIAMS, 1995, p. 305).

Com relação à hierarquia das normas, no direito argentino adotava-se a concepção de que o disposto em tratados internacionais ratificados tinha a mesma hierarquia das normas nacionais. Contudo, esta posição foi modificada a partir de julgados da Corte Suprema de Justiça Nacional (CSJN) Argentina, que provocaram a constitucionalização da jurisprudência na reforma constitucional de 1994. A partir de então, o Estado argentino passou a considerar que os tratados concluídos com outras nações, ou com as organizações internacionais têm hierarquia superior às leis (Art. 75, inciso 22, da CN). Desta forma, quando estes tratados incluem matérias que regulam aspectos vinculados ao contrato ou relação de trabalho, às associações sindicais de trabalhadores, à negociação coletiva ou conflitos coletivos de trabalho, entre outras, constituem-se como fonte do Direito do Trabalho, mas agora com hierarquia superior às leis aprovadas pelo Congresso Nacional, desde que respeitada a supremacia da CN (VON POTOBOSKY, 1997, p. 457).

Também há tratados que a CN outorga o *status* de norma constitucional, conforme previsto no Art. 75, inciso 22, do referido diploma legal, e que são aqueles que versam sobre direitos humanos. São assim considerados porque entendidos como complementares à CN (WILLIAMS, 1995, p. 305).

Pode-se questionar a possibilidade de referidos tratados, que alçam a condição de norma constitucional, conflitarem com a Carta Maior. Nesse caso, quando de sua aprovação e posterior ratificação pelos Poderes Legislativo e Executivo Nacional, há necessidade de se levar a cabo o controle de concordância com as normas constitucionais, dado que, uma vez em vigor, nenhum Estado pode invocar a sua normativa interna para deixar de cumpri-lo (Art. 27, da Convenção de Viena) (WILLIAMS, 1995, p. 305).

Dentre os tratados de direitos humanos, cujo *status* é de norma constitucional conforme já abordado alhures, estão as convenções da OIT de proteção à saúde e integridade do trabalhador, que representam um dos meios de ação dessa Organização, ao serviço da justiça social. Nessa seara, ficar-se-á restrito às Convenções de nº 148, nº 155, nº 161, nº 167

e nº 187, da OIT, já abordadas no item 1.2.3, em atenção à comparação proposta, destacando-se que a Argentina ratificou os Convênios de nº 155 e 187, da OIT⁶⁷.

A Convenção nº 155, da OIT, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, estabelece os princípios básicos e a metodologia para se obter melhorias nesse assunto, ou seja, procura delinear as medidas que devem ser tomadas para se prevenirem os riscos no meio ambiente de trabalho (GAETA, 2015, p. 1556). Esta Convenção foi aprovada pela Ley nº 26.693, promulgada em 24 de agosto de 2011, tendo entrado em vigor em 13 de janeiro de 2015, em virtude da exigência do disposto no Art. 1º, da Ley nº 24.080, de 20 de maio de 1992, uma vez que a ratificação do protocolo foi publicada em 13 de janeiro de 2014 (GAETA, 2015).

Ressalte-se que a Convenção nº 155, da OIT, aborda questões de suma importância no âmbito da saúde e segurança no trabalho, exigindo que tanto as empresas como os organismos representativos de empregadores e trabalhadores, bem como aos próprios trabalhadores, cumpram medidas para que se resguarde a sua integridade no desempenho das atividades e no meio ambiente de trabalho. Trata-se, pois, de uma política tendente a prevenir os acidentes e danos para a saúde, que sejam consequência do trabalho, que guardem relação com a atividade laboral ou que sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho (GAETA, 2015, p. 1553).

Outra Convenção adotada pela Argentina, a ser analisada, é a de nº 187, da OIT, sobre o marco da promoção da segurança e saúde no trabalho. Referido documento foi ratificado pela Ley nº 23.694, promulgada em 24 de agosto de 2011. Também, conforme exigência do já citado Art. 1º, da Ley nº 24.080, de 20 de maio de 1992, a ratificação do protocolo foi publicada em 13 de janeiro de 2014 e entrou em vigor em 13 de janeiro de 2015. O texto normativo enfatiza a necessidade de promoção de um meio ambiente de trabalho seguro e saudável. Também especifica a natureza cíclica do processo político nacional e a maneira em que essas políticas, através de programas nacionais, contribuem para que se estabeleça e mantenha uma cultura de prevenção em matéria de segurança e saúde (GAETA, 2015, p. 1559).

Concretamente, o referido convênio tem por finalidade a prevenção, através da adoção de políticas públicas que impulsionem, em todos os sentidos, a busca por um meio ambiente de trabalho saudável.

⁶⁷ Disponível em:
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102536>.
Acesso em: 3 ago. 2016.

Conforme já asseverado, esta Convenção ainda não foi ratificada no Brasil, tendo sido apenas criada, em 2008, uma CTPP. Na Argentina, porém, o documento se implementou através da aprovação que consta em ata celebrada pelos representantes do setor empresarial e pelo setor dos trabalhadores (Confederación General del Trabajo de La Republica Argentina – CGT e Central de Trabajadores Argentinos - CTA). A sessão foi presidida pela Secretaria de Trabalho do MTESS, através dos integrantes da Comissão Técnica do Conselho Consultivo Permanente da Ley de Riesgos del Trabajo (LRT), da Política Nacional de Segurança dos Trabalhadores e do Meio Ambiente de Trabalho (GAETA, 2015, p. 1560).

Com a entrada em vigor desse marco legislativo, a Argentina deverá cumprir com as obrigações estabelecidas nesse convênio, bem como apresentar uma memória anual das medidas que haja adotado para colocá-lo em execução, e no ano de 2016 apresentará a primeira memória regular de aplicação da legislação⁶⁸ (GAETA, 2015, p. 1560).

Com relação à Convenção nº 148, da OIT, que trata sobre a proteção dos trabalhadores contra a contaminação do ar, do ruído e das vibrações, através de adoção de medidas técnicas adequadas; à Convenção nº 161, da OIT, relativa aos serviços de saúde no trabalho e à Convenção nº 167, da OIT, sobre a segurança e saúde na construção, as mesmas ainda não foram ratificadas na Argentina.

Quando se questiona acerca da importância dessas Convenções, tem-se que, na economia globalizada em que se vive, contar com um marco jurídico internacional sobre direitos sociais se apresenta como um requisito imprescindível para se estabelecer condições de igualdade. Representaria um grande perigo a ser considerado que a dita globalização econômica viesse a incitar os governos a reduzir a proteção social, com a finalidade de alcançar vantagens competitivas. Sem embargo, esta posição não beneficiaria quaisquer das partes da relação laboral, pois o pagamento de baixos salários, aliado à deficiência na formação, rotatividade no emprego e degradação da saúde, resultaria em trabalhadores com menor poder aquisitivo e mais suscetíveis a doenças e acidentes, ou seja, ônus para a todas as partes envolvidas (RODRÍGUEZ, 2009, p. 20-21).

Diante do exposto, as referidas normas internacionais do trabalho são ferramentas para que os governos, articulados com as organizações representativas dos trabalhadores e empregadores, possam orientar sua legislação em matéria laboral e sua política social. Também, contribuem para o crescimento econômico, através da busca de um trabalho

⁶⁸ Conforme disposto no Art. 22 da Constituição da OIT. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 09 ago. 2016.

decente, pois o desenvolvimento não é um fim em si mesmo, mas um meio para que as pessoas alcancem condições de trabalho adequadas, com justa retribuição, com segurança, dignidade e respeito pela vida e pela saúde.

3.2 O ENFRENTAMENTO DO RISCO SOB A PERSPECTIVA DA PREVENÇÃO

Os fatores que abarcam a imprescindibilidade do trabalho culminam na manutenção de uma vida saudável, mas, para tanto, passam pela retribuição econômica, a realização pessoal e o progresso da comunidade. Aliados a esses aspectos positivos, aparecem-se outros de cunho negativo, a exemplo das alterações de saúde derivadas das condições e do meio ambiente de trabalho em que é desenvolvido.

A partir da definição de saúde pela OMS, como a capacidade de o indivíduo relacionar-se, harmoniosamente, em todos os espaços que compõem a sua vida, tem-se que tal conceito não a limita à simples ausência de doença, mas considera também os múltiplos ambientes em que se desenvolve a atividade humana. Entre eles, destaca-se no presente estudo o ambiente de trabalho, enquanto coordenação entre o espaço específico em que os processos de trabalho, gestão técnica e relações sociais são desenvolvidos.

Nesse sentido, preocupar-se com a manutenção de um ambiente de trabalho equilibrado significa centrar a atenção na figura do trabalhador, como elemento nuclear desse entorno, pois é neste local que, normalmente, passa grande parte de sua vida, em busca da sobrevivência. Assim, a qualidade de vida do trabalhador está intimamente ligada à proteção do local onde desenvolve suas atividades, a fim de que se preserve a sua saúde e integridade.

A saúde é um acervo pessoal, hábil a possibilitar que cada ser humano desenvolva seu potencial físico e cognitivo, ao longo de sua existência (PIÑEIRO, 2009, p. 319). Além desse valor, que lhe é intrínseco – porque estar sadio é uma das principais fontes de bem-estar do indivíduo –, o direito à saúde possui valoração instrumental, por ser um dos determinantes essenciais do crescimento econômico, pois o adoecimento dos trabalhadores apresenta um alto custo para as partes envolvidas no mundo do trabalho (empregadores e trabalhadores), bem como ao Estado e à sociedade como um todo.

As concepções modernas de Direito do Trabalho acordam que o que deve ser tutelado é a defesa da saúde dos trabalhadores, através da adequação dos ambientes em que se trabalha e a utilização de elementos que preservem sua integridade físico-psíquica (PIÑEIRO, 2009, p. 320). Neste sentido, segue a concepção construída pelo direito argentino quanto à insalubridade laboral. Utiliza-se essa expressão porque há uma crítica com relação aos termos

“tarefa ou trabalho insalubre”, ou “jornada insalubre”, apesar de serem expressões frequentemente utilizadas, tanto na doutrina, jurisprudência, quanto em textos legais⁶⁹.

A avaliação que se faz em relação às denominações “tarefa ou trabalho insalubre” está no fato que não existe uma “tarefa ou um trabalho” que por si só seja atentatório contra a saúde psicofísica do trabalhador. Será, no entanto, o ambiente ou as condições técnicas que esta tarefa se presta que a qualificará como insalubre. Quanto à terminologia “jornada insalubre”, esta tampouco se ajusta à realidade que representa, pois com este termo se faz referência a um tipo reduzido de duração do trabalho, que busca, com a diminuição do tempo de exposição, converter os efeitos nocivos presentes no ambiente, em inofensivos (DIEGO, 1980, p. 684)

Destarte, diante do asseverado, a insalubridade laboral pode ser denominada como a qualificação baseada em determinações técnicas de um ambiente ou lugar de trabalho, onde estão presentes elementos contaminantes ou agentes nocivos à saúde dos trabalhadores (DIEGO, 1980, p. 685). Atualmente, as instituições nacionais e internacionais que tratam da saúde e segurança do trabalhador contemplam que os problemas de saúde relacionados com o trabalho são passíveis de prevenção, dado que os fatores determinantes se encontram presentes nas condições de trabalho.

No direito argentino, tal preocupação é pujante, uma vez que o sistema está pautado na prevenção dos riscos laborais. Neste sentido, nas últimas décadas se fortaleceram ações envolvendo o governo, empresários e sindicatos, orientadas à promoção e proteção do bem-estar dos trabalhadores, mediante a prevenção e controle dos acidentes de trabalho e enfermidades profissionais, assim como a eliminação dos fatores e condições que põem em perigo a saúde e segurança do trabalho. Esta série de estratégias procura gerar e promover o trabalho seguro e sadio, assim como bons ambientes e organizações de trabalho, para preservar o bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores, melhorando a capacidade de trabalho.

Nessa perspectiva, abordar-se-á a insalubridade e a forma de declaração desta condição no direito argentino, bem como as estratégias de implementação de medidas protetivas, para que se possa utilizar esse modelo como ferramenta para a proposta de análise crítica da política de monetização do risco adotada no Brasil.

⁶⁹ O Art. 2º da Ley nº 11.544, de 12 de setembro de 1929 utiliza a expressão “lugares insalubres” Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63368/texact.htm>>. Acesso em: 15 ago. 2016.

3.2.1 Evolução do direito à saúde e segurança do trabalhador e a insalubridade laboral no sistema normativo argentino

Tendo como premissas que o indivíduo tem no trabalho a sua fonte de sustento, bem como a busca – como já referido – de melhor qualidade de vida e realização pessoal, é necessário focar quais seriam os meios hábeis para a concretização de aludidos preceitos. Neste sentido, não há como se conceber isso sem que a prestação laboral se viabilize num meio ambiente saudável. Assim, faz-se necessária a análise de como o aparato jurídico argentino se posiciona a esse respeito, buscando proporcionar condições de trabalho que protejam a integridade física do trabalhador, bem como os seus direitos de viver e exercer suas atividades num meio apropriado.

Na Argentina, a saúde e a segurança dos trabalhadores são temas protegidos pela CN, no Art. 14 bis, que prevê que os trabalhadores têm direito a uma proteção eficaz em matéria de segurança e saúde no trabalho. Trata-se de um direito fundamental que, para a sua concretização, há necessidade de um dever correlato por parte dos empregadores, que se traduz na proteção ante aos riscos laborais. A concretização desse sistema de proteção deriva de estudos e avaliações dos ambientes de trabalho, que no direito argentino passou por uma larga evolução (ARGENTINA, 1994).

Destaque-se, como ponto de partida, a Ley nº 9.688, publicada no Boletín Oficial de 21 de outubro de 1915, cujo sistema era reparatório, tratando do amparo ao trabalhador vitimado⁷⁰ (DIEGO, 1980, p. 688). A lei atribuía aos empregadores a responsabilidade pelos acidentes que os empregados viessem a sofrer, mas somente quando do desenvolvimento das atividades que elencava no seu Art. 2º⁷¹. Também, havia limitações salariais e temporais para

⁷⁰ Art. 1o. - *Todo patrón, sea natural ou jurídica, que en las industrias o empresas a que se refiere el artículo siguiente tenga a su cargo la realización de trabajos, será responsable de los accidentes ocurridos durante el tiempo de la prestación de servicios, ya con motivo y en ejercicio de la ocupación en que se les emplea, o por caso fortuito o fuerza mayor inherente al trabajo.* Disponível em: <<http://www1.hcdn.gov.ar/dependencias/dip/wdebates/Ley.09688.Debate.Accidentes.de.Trabajo.pdf>>. Acesso em: 02 ago. 2016.

⁷¹ Art. 2o. - *Quedan únicamente comprendidos bajo el régimen de la presente ley, los obreros o empleados cuyo salario anual no exceda de tres mil pesos y presten sus servicios en las siguientes industrias o empresas: 1) Fábricas, talleres y establecimientos industriales en general donde se emplea para el trabajo una fuerza distinta a la del hombre; 2) Construcción, conservación y reparación de edificios, vías férreas, puentes, diques, canales y trabajos análogos; 3) Minas y canteras; 4) Empresas de transporte, carga y descarga; 5) Fabricación o uso de explosivos o materias inflamables y de electricidad; 6) Industrias forestal y agrícola tan sólo para las personas ocupadas en el transporte o servicio de motores inanimados; 7) Trabajos de colaboración, reparaciones o desmontes de instalaciones telegráficas, telefónicas o pararrayos; 8) Toda industria o empresa similar peligrosa para los obreros no comprendida en la enumeración anterior, y que hubiera sido declarada tal por el poder ejecutivo previo informe del departamento de trabajo, con treinta días al menos de anterioridad a la fecha del accidente.* Disponível em: <<http://www1.hcdn.gov.ar/dependencias/dip/wdebates/Ley.09688.Debate.Accidentes.de.Trabajo.pdf>>. Acesso em: 02 ago 2016.

tal previsão, quais sejam: o trabalhador não poderia receber mais que 3 mil pesos anuais, bem como o afastamento ao trabalho deveria ser superior a 6 dias úteis (Art. 3º). Como motivos excludentes da responsabilização patronal, estavam a responsabilidade exclusiva da vítima e os motivos de força maior (Art. 4º).

Esse sistema reparatório foi, em seguida, substituído pela proteção preventiva, centrada nas consequências malignas dos agentes e que fazem parte de um importante complexo de normas denominado “higiene e segurança no trabalho” (DIEGO, 1980, p. 683-684). Saliente-se que o Decreto Regulamentador s/n, de 14 de janeiro de 1916⁷², instrumento normativo que regulamentou a Ley nº 9.688, publicada no Boletín Oficial de 21 de outubro de 1915, dispunha, em seu Art. 62, acerca da prevenção, segurança e saúde, impondo como obrigação ao empregador o emprego de medidas preventivas contra acidentes de trabalho, o que se aplicava integralmente a empresas que desenvolvessem atividades perigosas e insalubres. Contudo, há que se destacar que a referida norma somente se aplicava às atividades que expressamente previa (tal qual o disposto na lei que regulamentou).

Após, agregou-se ao sistema preventivo a diminuição do tempo de exposição do trabalhador ao agente nocivo, e por consequência seus efeitos, através da redução da duração do trabalho (DIEGO, 1980, p. 683-684) prevista na Ley nº 11.544, de 12 de setembro de 1929⁷³, que regula a jornada de trabalho. Esse diploma legal, ao prever, em seu Art. 2º, as consequências das tarefas insalubres, fixa o limite de tempo trabalhado em tais condições, em 6 horas diárias ou 36 horas semanais (FOGLIA, 2002, p. 817).

A referida norma foi regulamentada pelo Decreto Regulamentador s/n, de 11 de março de 1930⁷⁴, o qual previu, no Art. 6º⁷⁵, quais locais seriam tidos como insalubres, estando,

⁷² Disponível em: <<http://www.saij.gob.ar/11400-nacional-decreto-reglamentario-ley-9688-sobre-accidentes-trabajo-dn19160011400-1916-01-14/123456789-0abc-004-1100-6191soterced>>. Acesso em: 8 ago. 2016.

⁷³ Disponível em: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63368/texact.htm>

⁷⁴ Disponível em: <<http://www.saij.gob.ar/300311-nacional-decreto-reglamentario-ley-11544-sobre-jornada-laboral-trabajo-insalubre-dn19300031100-1930-03-11/123456789-0abc-001-1300-0391soterced>>. Acesso em: 10 ago. 2016.

⁷⁵ Art. 6 (2) - *La jornada de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales, sólo tiene aplicación cuando el obrero o empleado trabaja constantemente su jornada en los lugares considerados en este decreto como insalubres.*

Se considerarán "lugares insalubres" aquellos en que se realicen los siguientes trabajos:

1) Fabricación de albayalde, minio y cualquiera otra materia colorante tóxica, así como la manipulación de pinturas, esmaltes o barnices que contengan sales de plomo o arsénico.

2) Talla y pulimento de vidrio, pulimento de metales con esmeril y el trabajo en cualquier local o sitio en que ocurra habitualmente desprendimiento de polvo o vapores irritantes o tóxicos.

3) Fabricación, fundición y laminado del plomo y fabricación de litargirio, minio, massicot, cerusa y óxido de plomo. 4) Talleres que empleen máquinas de componer, linotipos, tipograph, fundidores de mototipo, fundidores de tipo, máquinas de estereotipia, manipulación de plomo, antimonio, estaño, rotograbado y aerografía.

5) Fabricación de barnices grasos, de sulfuro de carbono, de éter sulfuroso y acético, colodión y sus aplicaciones, de telas impermeables, de ácido sulfúrico, de ácido pícrico, oxálico, salicílico, murecida o

entre eles, aqueles onde se faziam presentes diversas substâncias químicas, bem como mineração, ambiente hospitalar, entre outros. Nesse caso, todas tarefas desenvolvidas nestes sítios eram consideradas insalubres. Apesar de ditas previsões, o Art. 14 do referido Decreto deixava a critério das autoridades sanitárias ou técnicas as tarefas de análise da existência ou não de condições insalubres. A amplitude desta norma começou a dar lugar a declarações judiciais de insalubridade em distintos tribunais do país (FOGLIA, 2002, p. 819).

Diante da problemática apontada, em 1933, o Decreto nº 16.115, de 28 de janeiro do mesmo ano⁷⁶, que regulamentou a Ley nº 11.544, de 12 de setembro de 1929 (lei da jornada de trabalho), especificamente em relação às tarefas insalubres, foi elucidativo em alguns aspectos: determinou que a declaração de insalubridade deveria ser feita por meio de regulamentações especiais do Poder Executivo Nacional, para cada indústria, comércio ou outra atividade com características profissionais, observando normas específicas que contemplassem suas modalidades técnicas e os preceitos legais aplicáveis (Art. 5º). Além disso, no último parágrafo do Art. 5º, expressou que estas regulamentações somente poderiam ser modificadas quando as modalidades variassem de tal forma que se tornassem praticamente inaplicáveis. Foi isso que ocorreu, paulatinamente, com os avanços tecnológicos e novas formas e métodos de produção (FOGLIA, 2002, p. 819).

Também determinou, no seu Art. 8º, que a jornada reduzida de 6 horas somente seria aplicável quando se trabalhasse toda ou a maior parte dessa jornada em lugares que se

purpurante de amonio, cloro, cloruro de cal o hipoclorito de cal, ácido nítrico y azótico, cromatos. 6) Fabricación de mercurio y sus compuestos, destilación de mercurio, sublimato corrosivo y calomel, fulminato de mercurio.

7) Fabricación de perfumes con derivados nítricos.

8) Fabricación de blanco de zinc, fabricación y trituración de los componentes del cobre y tratamiento del mismo por los ácidos.

9) Dorado y plateado.

10) Fabricación de combinaciones arsenicales, fabricación de sales de soda, de prusiato de potasio y sus sales, de potasa y de sus sales, de celuloide.

11) Destilería de materias alquitranosas (parafina, creosota, ácido fénico).

12) Trabajos de hilandería de lana, de curtiembre, trituración de trapos, cardado en fábricas de tejidos, calderas de tintorería y drogas y otros lugares de la industria textil de temperatura muy elevada.

13) Trabajos debajo del agua, reparación de buques, descenso de buzos.

14) Trabajos de construcción, perforación o excavamiento de subterráneos o sótanos que a juicio de las autoridades sanitarias o técnicas representen lugares insalubres por viciación del aire o su compresión o emanación de polvos tóxicos permanentes. 15) Trabajos de sanatorios y hospitales especialmente destinados o con secciones destinadas a enfermos de tuberculosis o tareas de radiocopias.

La enumeración que antecede podrá ser ampliada a pedido de los interesados o directamente por el P.E., con intervención de las oficinas técnicas respectivas.

16) Trabajos en industrias ruidosas que a juicio de la autoridad nacional competente representen lugares insalubres por existir niveles sonoros que su intensidad y frecuencia pongan en peligro la salud de los trabajadores.

La autoridad nacional de aplicación dictará las normas que permitan la adecuada vigencia de lo determinado precedentemente y fijará y fiscalizará los valores permisibles de nivel de presión sonora, en relación a la duración máxima de exposición en horas por día.

⁷⁶ Disponível em: <<http://www.legislaw.com.ar/legis/dto16115-33.htm>>. Acesso em: 12 ago. 2016.

considerassem insalubres. O § 2º do mencionado dispositivo estabeleceu que, quando se alternasse trabalho salubre com insalubre, cada hora de trabalho insalubre seria considerada como 1 hora e 33 minutos. Neste caso, o trabalhador não deveria permanecer trabalhando em lugares insalubres por mais de 3 horas, podendo estender a jornada normal até completar o máximo de 8 horas.

Finalmente, foi previsto no Art. 23 que estava mantida a vigência do Decreto Regulamentador s/n, de 11 de março de 1930, enquanto o Poder Executivo não ditasse os regulamentos especiais para cada atividade insalubre (conforme acima mencionado), desde que não houvesse oposição ao conteúdo do Decreto nº 16.115, publicado no Boletín Oficial de 28 de janeiro de 1933 (FOGLIA, 2002, p. 819). Nesse mister, cumpre informar que os referidos regulamentos do Poder Executivo Nacional somente foram editados a partir de 1936, através de documentos nominados *Decisiones Nacionales* (Decisões Nacionais) (FOGLIA, p. 820).

Contudo, há que se ressaltar que várias Decisões Nacionais do Poder Executivo eram de duvidosa constitucionalidade, o que acarretou a exclusão de diversas atividades do regime de insalubridade. Com tais exclusões, os termos do Decreto Regulamentador s/n, de 11 de março de 1930, passaram a ter novamente extrema amplitude quanto às tarefas e locais insalubres, o que trouxe novamente como consequências declarações judiciais de insalubridade (FOGLIA, 2002, p. 820).

Em seguida, foi publicado o Decreto nº 29.757, de 1947, que atribui competência, única e exclusivamente, à Secretaria de Trabalho da Nação para determinar a insalubridade do ambiente laboral. Este documento foi revogado pelo Decreto nº 9.250, de 1967.

No ano de 1972, foi editada a Ley nº 19.587, de 21 de abril⁷⁷, sobre a higiene e segurança do trabalho, a qual previa a institucionalização gradual de um sistema de regulamentação (geral ou particular), mas que fosse setorizado em função dos ramos de atividade, das especialidades profissionais e dimensões das empresas (Art. 5º) (PIÑEIRO, 2009, p. 321).

Em 1974, entrou em vigor a Ley nº 20.744, de 20 de setembro de 1974 (LCT), mantendo os critérios da Ley nº 11.544, de 12 de setembro de 1929, quanto à jornada de 6 horas para as atividades laborais realizadas em ambientes insalubres. Dois anos mais tarde, a

⁷⁷ Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/17612/norma.htm>>. Acesso em: 12 ago. 2016.

Ley n° 21.297, de 23 de abril de 1976⁷⁸ modificou alguns dispositivos da LCT, inclusive o disposto no Art. 200, que trata do tema insalubridade. Referido dispositivo normativo ratifica a duração do trabalho em 6 horas diárias e 36 horas semanais, com manutenção salarial. Também prevê que não existirá insalubridade sem declaração prévia da autoridade de aplicação, com fundamento em ditamos médicos de rigor científico, a qual somente poderá ser deixada sem efeito pela mesma autoridade, se desaparecerem as circunstâncias determinantes da sua declaração.

Com base na evolução legislativa apresentada e nos sistemas de prevenção – através da proteção à saúde do trabalhador pela eliminação do agente nocivo, e de diminuição do tempo de exposição – adotados no direito argentino, para a compreensão da insalubridade em referido ordenamento, far-se-á a análise do que é a declaração de insalubridade e quais são as medidas passíveis de adoção pelo empregador. Denote-se que, no direito argentino, não há previsão de pagamento de qualquer adicional.

As alterações trazidas pela Ley n° 21.297, de 23 de abril de 1976⁷⁹ eliminaram as declarações de insalubridade por setor, ou genérica, que eram feitas quando se utilizava o mesmo produto ou pelo mesmo local de trabalho (conforme constava do Decreto Regulamentador s/n, de 11 de março de 1930). Em seu lugar, foi adotado um mecanismo particular, em que se avaliam as condições ambientais de cada local de trabalho e das atribuições desenvolvidas, o que representa um conceito mais moderno, centrado na ideia de condições de insalubridade de cada ambiente ou de cada tarefa, o que porventura pode favorecer o cumprimento espontâneo da norma, pois as declarações gerais não se apresentavam com um incentivo para adequação do ambiente (FOGLIA, 2002, p. 821).

Também, a referida norma foi específica ao prever, como ponto de partida do mecanismo para declaração da insalubridade, a utilização, pela autoridade, de aplicação de ditames médicos de rigor científico. Somente ancorado em tais documentos é que se pode expedir o laudo de condições insalubres (o que diverge do disposto na Ley n° 11.544, de 12 de setembro de 1929, que no seu Art. 2° se refere a um informe de repartições públicas) (PIÑEIRO, 2009, p. 321).

Ainda estabelece que, quando a autoridade de aplicação constatar o desempenho de atividade em condições insalubres, deverá intimar previamente o empregador, para que adeque as condições no prazo determinado, o que caracteriza o forte traço do sistema

⁷⁸ Disponível em: < <ftp://ftp.justiciachaco.gov.ar/.../LEY%2021297%20-%20CONTRATODETRABAJ>>. Acesso em: 12 ago. 2016.

⁷⁹ Disponível em: < [ftp://ftp.justiciachaco.gov.ar/.../LEY%2021297%20-%20CONTRATODE TRABAJO](ftp://ftp.justiciachaco.gov.ar/.../LEY%2021297%20-%20CONTRATODE%20TRABAJO)>. Acesso em: 12 ago. 2016.

preventivo, adotado pelo ordenamento jurídico argentino. Nesse caso, se o empregador proceder o ajuste determinado, o procedimento será finalizado e não se declara a insalubridade. Em caso de ausência de adequação, a autoridade qualificará as condições ambientais como insalubres, e a partir daí começa a vigorar a jornada reduzida de 6 horas (FOGLIA, 2002, p. 822).

Assim, é importante frisar que, na legislação argentina em vigor, de caráter notoriamente preventivo, a declaração de insalubridade é a última alternativa a ser adotada. Isso quer dizer que o empregador deve, como primeira medida, ser intimado a adequar as condições de trabalho e, somente se assim não proceder, haverá a declaração. Portanto, configuram-se como requisitos para a consideração das condições de trabalho como insalubres: em primeiro lugar, a falta de adequação do ambiente de trabalho; após, os ditames médicos de rigor científico que deem conta desta situação; e, por último, a declaração por parte da autoridade de aplicação, a partir de quando passa a vigorar a jornada reduzida de 6 horas (FOGLIA, 2002, p. 822).

Mesmo após terem sido consideradas insalubres determinadas tarefas ou condições de trabalho, o empregador atingido por tal declaração poderá solicitar sua reabilitação, para a mesma autoridade que a declarou, desde que tenha adotado medidas que tenham feito desaparecer as circunstâncias determinantes da insalubridade (FERREIRA, 1981, p. 241). Nesse caso, a duração do trabalho volta a ser de 8 horas por dia e 48 horas por semana (FOGLIA, 2002, p. 822). E esse retorno ao tempo normal de trabalho não merece ser criticado, como condição prejudicial ao trabalhador, pois a jornada é determinada em benefício da saúde do trabalhador e não teria mais sentido a redução, se o empregador tivesse corrigido os efeitos que contaminam o ambiente de trabalho. Também, a manutenção de um ambiente de trabalho saudável se mostra muito compensatória à saúde e segurança do trabalhador.

No caso de o trabalhador exercer somente parte da jornada em ambiente insalubre, o que se denomina de jornada mista, há limitação máxima de 3 horas para o trabalho em condições nocivas (Decreto Regulamentador s/n, de 11 de março de 1930). Em caso de se ultrapassar esse lapso temporal, deve ser aplicada a jornada de 6 horas, com o conseqüente pagamento das horas que excedem tal lapso temporal, como extras (GRISOLIA, 1999, p. 177).

Também, é absolutamente proibido o cumprimento de horas extras na jornada insalubre, nem mesmo existindo autorização administrativa para tanto, pois o fundamento da limitação da extensão da jornada é a proteção da saúde do trabalhador. Em caso de violação

desta proibição, configura-se uma hipótese de trabalho de objeto proibido, prevista no Art. 40 da LCT⁸⁰, e o empregador será obrigado a quitar as horas excedentes, como extras, além de suportar as sanções inerentes à infração legal. Por outro lado, é possível a realização de horas extras em jornadas tidas como mistas. Os menores de 18 anos não podem desempenhar tarefas declaradas como insalubres, existindo a mesma proibição para as tarefas consideradas penosas, perigosas ou de risco (Art. 176 e 196, da LCT) (GRISOLIA; SUDERA, 2001, p. 177-178).

Diante do exposto, constata-se que as alterações trazidas ao longo do tempo, em especial a redação do Art. 200, da LCT, com as alterações da Ley nº 21.297, de 23 de abril de 1976, constituíram-se em um importante avanço (PERET; FOGLIA, 2000, p. 487), principalmente em relação à implementação do sistema preventivo, com a proteção da saúde do trabalhador, através da eliminação das condições insalubres como primeira alternativa. É indubitável que a redução da jornada, como segunda medida, não elimina o impacto das condições insalubres sobre a saúde do trabalhador, sendo somente útil, em alguns casos, para retardar os processos nocivos, uma vez que reduz o tempo de exposição do trabalhador àquelas condições.

Contudo, mesmo que a passos mais lentos, a enfermidade continua em progresso, por isso a importância de buscar sempre a adoção, como primeiro passo, da eliminação das condições nocivas.

3.2.2 A declaração de insalubridade no direito argentino

Conforme expressamente previsto no Art. 200, da LCT, e Art. 217 da Ley nº 21.297, de 23 de abril de 1976, para que as condições de trabalho sejam qualificadas como insalubres, há necessidade de declaração da autoridade de aplicação. Desta forma, tem-se de elucidar como se procede tal declaração e quem se configura como autoridade de aplicação (ARGENTINA, 1976).

Para análise do tema, há que se considerar que, no ano de 1995, foi editada a LRT, Ley nº 24.557, promulgada em 3 de outubro, como um subsistema de seguridade social (PERET; FOGLIA, 2000, p. 494). Essa norma criou um organismo federal denominado

⁸⁰ Art. 40. – *Trabajo prohibido. Se considerará prohibido el objeto cuando las normas legales o reglamentarias hubieren vedado el empleo de determinadas personas o en determinadas tareas, épocas o condiciones. La prohibición del objeto del contrato está siempre dirigida al empleador.*
Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>>. Acesso em: 5 ago. 2016.

Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), vinculado ao atual MTESS⁸¹ (PIÑEIRO, p. 323). Ressalte-se que a SRT foi criada com o intuito de absorver as funções que desempenhava, à época, a Dirección Nacional de Saúde e Seguridad do Trabalho. Assim, a SRT, ente de regulação e supervisão do sistema de prevenção e reparação dos infortúnios do trabalho, passou a ser a autoridade com competência para declarar as tarefas em condições de insalubridade⁸² (FOGLIA, 2002, p. 824).

A atribuição dessas funções à SRT resultou vantajosa, já que se centralizou em dito organismo um mecanismo apto (não o único, mas efetivo) para prevenir os infortúnios do trabalho e melhorar a qualidade dos ambientes laborais. Com isso, se contribuiu para o cumprimento de um dos fins primários da LRT e, talvez, o mais importante, que é o da redução de sinistros laborais através da prevenção (Art. 1º, inciso 2, letra a, da LRT⁸³).

Ressalte-se que foram editadas duas resoluções, pelo então Ministério do Trabalho, Empleo e Formación de Recursos Humanos, sendo a primeira a Resolución MTESS 695, de 27 de setembro de 1999, que estabeleceu a SRT como o organismo competente para qualificar as tarefas ou ambientes laborais como normais ou de risco (Art. 1º). Contudo, conforme previsto expressamente no Art. 200, da LCT, a qualificação das tarefas de risco dependia de lei nacional, o que não havia. Desta forma, foi editada a segunda norma, a Resolución MTESS nº 344, de 3 de julho de 2001, que substituiu a expressão “normais ou risco” para “normais ou insalubres”. Mesmo diante de tal correção, essa Resolución carecia de efeito prático, configurando-se como mera repetição do disposto no Art. 35 da LRT (FOGLIA, 2002, p. 824).

Assim, em 20 de junho de 2002, o MTESS editou a Resolución nº 434, de 20 de junho de 2002⁸⁴, modificada pela Resolución 860, de 31 de dezembro de 2002, que derogou as anteriormente citadas (nº 695, de 27 de setembro de 1999 e nº 344, de 3 de julho de 2001) e

⁸¹ *Artículo 35. — Creación. Créase la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT), como entidad autárquica en jurisdicción del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. La SRT absorberá las funciones y atribuciones que actualmente desempeña la Dirección Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo.* Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/texact.htm>>. Acesso em: 05 ago. 2016.

⁸² *Artículo 36. — Funciones. 1. La SRT tendrá las funciones que esta ley I asigna y, en especial, las siguientes: a) Controlar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo pudiendo dictar las disposiciones complementarias que resulten de delegaciones de esta ley o de lo Decretos reglamentarios.* Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/texact.htm>>. Acesso em: 05 ago. 2016.

⁸³ *Artículo 1º — Normativa aplicable y objetivos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT). 2. Son objetivos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT): a) Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo;* Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/texact.htm>>. Acesso em: 05 ago. 2016.

⁸⁴ Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/75000-79999/75332/texact.htm>>. Acesso em: 6 ago. 2016.

estabeleceu, no seu Art. 1º, que a declaração de insalubridade do ambiente de trabalho resulta de competência exclusiva da Administração Laboral Provincial ou da Cidade Autônoma de Buenos Aires⁸⁵, conforme o domicílio do estabelecimento laboral. Já o Art. 2º do mesmo documento facultava às Administrações Laborais de cada província requerer, à SRT, a colaboração e assistência técnica para a declaração de insalubridade (FOGLIA, 2002, p. 824).

A atribuição da competência prevista na Resolução acima mencionada fundamenta-se no fato de que, na legislação argentina, a declaração de insalubridade de um estabelecimento corresponde ao exercício próprio do poder de polícia do trabalho⁸⁶, conforme previsto no Art. 23, da Ley n. 22.520, de 12 de março de 1992.

O poder de polícia do trabalho pode ser definido como uma faculdade administrativa de controle de cumprimento de normas e a penalização dos infratores, representando uma função preventiva, educativa e repreensiva própria da polícia, devendo ser exercido dentro da legalidade e dos alcances que o Poder Legislativo lhe atribui (VIALARD; NAVARRO, 1990, p. 21). Com isso, a competência atribuída pela LRT à SRT, para qualificação das tarefas e ambientes como normais ou insalubres, estava em colisão com a indelegabilidade do aludido poder de polícia (PIÑEIRO, 2003, p. 323).

Ressalte-se que o Art. 3º, da Resolução MTESS n° 434, de 20 de junho de 2002, com as alterações da Resolução MTESS n° 860, de 31 de dezembro de 2002, estabelece dois requisitos que as declarações de insalubridade das administrações laborais provinciais ou da cidade de Buenos Aires deverão cumprir. O primeiro determina que o documento deve estar fundamentado em procedimentos e avaliações técnicas. O segundo prevê que a declaração deve se referir a um estabelecimento que se encontre em atividade na data que foi realizada a primeira inspeção (PIÑEIRO, 2003, p. 323).

Também, a Resolução MTESS n° 212, de 29 de abril de 2003⁸⁷, traz o procedimento para que se qualifiquem lugares, tarefas ou ambientes como normais ou insalubres. Dito documento trata da inspeção inicial, que deverá ser efetuada na seção ou posto de trabalho

⁸⁵ A Constituição Nacional permite às Províncias a criação de regras próprias para o desenvolvimento econômico e social, bem como o estabelecimento de órgãos para o cumprimento de seus fins. Também há previsão de que a cidade de Buenos Aires terá um regime de governo autônomo, com faculdades próprias de legislação e jurisdição (Art.s 121 a 129, da CN). Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>>. Acesso em: 05 ago. 2016.

⁸⁶ O poder de polícia do trabalho é um serviço de inspeção que existe em cada uma das 23 províncias e na cidade autônoma de Buenos Aires e que conta com um corpo pertencente à Secretaria de Trabalho do MTEYSS. Sua atuação se dá na forma de inspeção do trabalho, como uma ferramenta de proteção aos trabalhadores e mecanismos de punição aos empregadores (ARGENTINA, MINISTÉRIO DO TRABALHO EMPREGO E SEGURIDADE SOCIAL). Disponível em: <http://www.trabajo.gov.ar/cooditua/fiscalizaciones/?id_seccion=328>. Acesso em: 6 ago. 2016.

⁸⁷ Disponível em: <<http://www.trabajo.gba.gov.ar/cft/legislacion.html>>. Acesso em: 6 ago. 2016.

onde se requeira a emissão da qualificação ambiental. No documento a ser elaborado, em consonância com os requisitos dispostos na normativa mencionada, além de outros elementos, devem constar quais as medidas preventivas que foram adotadas pelo empregador, tais como a capacitação pessoal em matéria de higiene e segurança; a avaliação dos agentes contaminantes que tenha sido realizada; a entrega de equipamentos de proteção, entre outras. Também, a normativa prevê que, em caso de a avaliação constatar condições inadequadas de trabalho, procederá a intimação do empregador, para que, dentro de um prazo estabelecido, conforme as características e as circunstâncias verificadas, realize a adequação. Após o referido prazo será feita nova avaliação, em que se constará se as medidas foram eficientes ou se permanecem as condições nocivas. Em caso de permanência de condições adversas, a jornada de trabalho dos empregados do local onde assim foi constatado será reduzida para 6 horas.

Assim, pode-se afirmar que as declarações de insalubridade no Direito Argentino estão regulamentadas pela Resolução MTESS n° 434, de 20 de junho de 2002 e as alterações trazidas pela Resolução MTESS n° 860, de 31 de dezembro de 2002, devendo ser expedidas pelas administrações laborais provinciais ou da cidade de Buenos Aires, conforme o domicílio do estabelecimento laboral, mediante laudo técnico fundamentado, sendo expedida para cada caso, especificamente.

Há contestações acerca da constitucionalidade da referida Resolução e respectiva alteração, sob o fundamento de que contrariam o disposto na LCT e na LRT, que se encontram em plena vigência (FOGLIA, 2002, p. 825; HUMBLE, 2002, p. 832, 833).

Contudo, cumpre informar que as resoluções do MTESS têm força normativa, por expressa disposição do Art. 23, inciso 12, da Ley n° 22.520, de 12 de março de 1992⁸⁸, denominada Ley de los Ministerios, que prevê, dentre as atribuições de referido Ministério, tratar da elaboração e da fiscalização das normas gerais e particulares referentes à higiene, saúde, segurança e aos lugares ou ambientes onde se desenvolvem as tarefas no território da Nação.

Neste sentido, destaquem-se outras resoluções do referido Ministério que se referem ao tema saúde e segurança do trabalhador, como a Resolução n° 295, de 21 de novembro de 2003, que arrazoas as especificações técnicas sobre ergonomia, levantamento manual de cargas e radiações; Resolução n° 592, de 6 de julho de 2004, que aborda a execução de trabalhos com

⁸⁸ Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/48853/texact.htm>>. Acesso em: 6 ago. 2016.

eletricidade; a Resolução nº 84, de 30 de janeiro de 2012, que trata da iluminação no ambiente de trabalho; a Resolução nº 85, de 30 de janeiro de 2012, que aborda o ruído, dentre outras.

A partir da elucidação acerca da declaração de insalubridade de lugares, tarefas ou ambientes de trabalho, cabe a análise da possibilidade de insurgência quanto a tal documento. Ressalte-se que esse direito é atribuído tanto ao empregador, em caso de constatação das condições adversas, quanto ao empregado, no entendimento em contrário e ao Estado (FOGLIA, 2002, p. 822). Com relação ao tema, o MTESS, através da Resolução nº 473, da Secretaria de Trabalho, publicada no Boletín Oficial de 6 de maio de 2008⁸⁹, regulamentou o procedimento ante o Consejo Federal del Trabajo (CFT), dos recursos de apelação interpostos contra as resoluções das autoridades laborais das províncias ou da cidade de Buenos Aires, que declararam lugares, tarefas ou ambientes insalubres, ou que denegaram tais pedidos (PICO, 2008, p. 400).

Saliente-se que a referida Resolução preenche uma lacuna existente desde a edição da Resolução MTESS nº 434, de 20 de junho de 2002, que estabeleceu a competência exclusiva para a declaração de insalubridade de lugares, tarefas ou ambientes de trabalho a favor das autoridades de trabalho locais, correspondente ao domicílio do estabelecimento. Nesse sentido, denote-se que a Resolução MTESS nº 860, de 31 de dezembro de 2002, que alterou a Resolução MTESS nº 434, de 20 de junho de 2002, com a finalidade de aplicar critérios homogêneos à matéria, estabeleceu uma instância comum de apelação a todas as autoridades locais, em um organismo integrado por cada uma das Autoridades do Trabalho locais e pela Autoridade Nacional, o CFT (COMADIRA; PICO, 2002, p. 808).

O CFT é um organismo que foi criado pelo Pacto Federal del Trabajo, assinado em 29 de julho de 1998 e ratificado pela Ley nº 25.212, promulgada em 23 de dezembro de 1999. É integrado pelo MTESS, as Administrações de Trabalho de cada uma das províncias e da Cidade Autônoma de Buenos Aires. Conforme disposto na Lei referida, que ratificou o Pacto Federal do Trabalho, o CFT é composto pelos seguintes órgãos: a Assembleia Federal, que é órgão superior do conselho, presidida pelo Ministro do Trabalho, Emprego e Seguridade Social, devendo manter ao menos uma reunião ordinária a cada três meses, cujas resoluções se adotam pelo voto de dois terços dos membros presentes (Anexo I, Art. 3º, inciso a); a Secretaria Permanente, cuja função é secretariar a Assembleia Federal e o Comitê Executivo (Anexo I, Art. 3º, inciso c); o Comitê Executivo, cujos membros são designados pela Assembleia Federal, com mandado de um ano (Anexo I, Art. 3º, inciso b); as Comissões

⁸⁹ Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/140254/norma.htm>>. Acesso em: 8 mai. 2016.

Técnicas Permanentes ou Transitórias (Anexo I, Art. 3º, último parágrafo) (PICO, 2008, p. 401).

O recurso cabível, conforme adaptação da norma à legislação processual vigente, é o de apelação, que deverá ser interposto dentro do prazo de 20 dias úteis da data da expedição da declaração de insalubridade pelas autoridades locais ou da Cidade Autônoma de Buenos Aires (Art. 1º da Resolução MTESS nº 473, de 6 de maio de 2008). O referido remédio processual deverá estar fundamentado, apontando as razões pelas quais merece ser revista a declaração e instruído com documentação de data posterior à última avaliação técnica efetuada, em caso de reconhecimento de insalubridade, ou anterior, em caso contrário. Ainda, pedir e fundamentar, por via de exceção, a produção de prova que possa ter sido denegada ou insuficientemente produzida, ou ainda vinculada a fatos novos ocorridos posteriormente à resolução questionada (PICO, 2008, p. 401).

Por sua vez, impõe-se às autoridades locais a obrigação de remeter, dentro do prazo de 20 dias úteis da interposição do recurso, o expediente a CFT, sem realizar qualquer processamento após a emissão da declaração. Ressalte-se que não se encontra estabelecida qual seria a consequência para a autoridade local que não cumpra com esta obrigação, ou que tenha atuado após a interposição do recurso de apelação. Sobre este último ponto, entende-se que, em caso de se concretizarem atuações em violação da disposição, as mesmas resultariam nulas pela atuação em excesso da competência do organismo.

Recebidas as razões do recurso, a Secretaria Permanente do CFT analisará a procedência formal do recurso, continuando a tramitação se verificado o cumprimento ou, em caso contrário, remetendo as razões à Assembleia do CFT, para que se resolva, em definitivo, sobre a admissibilidade do mesmo (Art. 1º da Resolução MTESS nº 473, de 6 de maio de 2008, *in fine*) (PICO, 2008).

O trâmite continua com vistas do recurso às partes envolvidas (empresa, trabalhador, representante do sindicato e a autoridade laboral que ditou a resolução questionada), pelo prazo de 20 dias úteis. Esta última inclusão resulta questionável, pois converte a administração encarregada do trâmite em parte (PICO, 2008, p. 401). Em caso de serem produzidas provas, se estabeleceu um prazo de 90 dias úteis. Após a instrução probatória, ou em caso de vencimento do lapso temporal estabelecido para tanto, a Secretaria determinará a sua juntada ao recurso. Após, as razões poderão ser remetidas à SRT, para a realização de laudo técnico-médico, no prazo de 30 dias úteis, a partir do recebimento das razões. Esta decisão será notificada às partes, que, por sua vez, terão o prazo de 20 dias úteis para manifestação (Art. 5º e 6º, da Resolução MTESS nº 473, de 6 de maio de 2008). Após, a

Secretaria deverá apresentar um relatório, no lapso temporal de 30 dias úteis, ao comitê executivo do CFT, sobre o estado do caso e eventual necessidade de realização de um relatório técnico complementar, o que vai ser decidido após prévia consulta à Comissão Técnica de Polícia de Trabalho, no prazo de 10 dias úteis. Em caso afirmativo, fixará a modalidade e o prazo de realização (PICO, 2008, p. 400).

Uma vez cumpridos os passos anteriores, o expediente encontrar-se-á em condições de ser resolvido pelo plenário do CFT, que deverá incluí-lo na pauta da reunião plenária imediatamente posterior (Art. 8º, da Resolução MTESS nº 473, de 6 de maio de 2008). A decisão do CFT será emitida por maioria simples dos membros presentes. Nesse caso, a norma se afasta da regra geral, que dispõe que as decisões da Assembleia são tomadas pelo voto de dois terços dos membros presentes (PICO, 2008, p. 400).

O procedimento administrativo se conclui com a Resolução do MTESS que receba a decisão do CFT. Esgotada a via administrativa, tanto a resolução que declare a insalubridade, quanto a que a denegue, poderá ser objeto de recurso a Câmara Nacional de Apelação do Trabalho, mesmo quando se tratem de casos que não sejam suscitados na Capital Federal (PIROLO, 2000, p. 316)

Da análise do exposto, denota-se que o sistema de declaração de insalubridade no direito argentino se processa em instância administrativa, por meio das Administrações Laborais Provinciais ou da Cidade Autônoma de Buenos Aires, inclusive com probabilidade de recurso na própria esfera administrativa, a órgão colegiado. Isso permite que tal matéria somente seja submetida à esfera judicial como último recurso, e já devidamente instruída com o laudo técnico de inspeção do local do trabalho que reconheça ou não as condições insalubres, alternativas que certamente reduzem o número de casos a serem apreciados pelo referido Poder, e o custo com perícias judiciais, além de facilitar a tramitação do feito.

3.2.3 Sistema de prevenção: as estratégias argentinas de saúde e segurança no trabalho

A partir da consideração do meio ambiente de trabalho como o entorno prioritário para a promoção da saúde no século XXI, o MTESS, através da SRT, consolidou um documento denominado Estratégia Argentina de Segurança e Saúde do Trabalho 2011-2015, como um instrumento de planejamento e atuação em matéria de riscos laborais (ARGENTINA, 2011, p. 2).

Trata-se de um planejamento de extrema importância, dado que a manutenção de um ambiente de trabalho saudável é essencial, não só para que se preserve a saúde dos

trabalhadores, mas também como um aporte positivo tanto à produtividade, quanto à motivação e satisfação laboral e, enfim, à qualidade de vida em geral. Em que pese tal relevância, um local de trabalho saudável não é uma realidade para grande parte dos trabalhadores. Daí a necessidade da implementação de programas preventivos, por parte das autoridades em matéria do trabalho, balizando a atuação dos empregadores e trabalhadores e aumentando o controle sobre a saúde. Com isso, se favorecem a produtividade e a competitividade das empresas, o que contribui para o desenvolvimento econômico e social dos países.

A Estratégia Argentina de Segurança e Saúde do Trabalho 2011-2015 baseou-se em outros modelos de documentos, que tinham a prevenção como lema, tal qual a II Estratégia Europeia sobre Saúde e Seguridade no Trabalho, a Estratégia Espanhola de Saúde e Segurança no Trabalho 2007-2012; a Estratégia Global em matéria de Segurança e Saúde proposta, no ano de 2003, pela OIT; o Plano Regional de Saúde dos Trabalhadores, da Organização Panamericana de Saúde (OPAS), do ano de 2001, a Estratégia Ibero-americana de Saúde e Segurança no Trabalho 2010-2013, referendada pela Argentina em abril de 2010 (ARGENTINA, 2011, p. 2).

A Estratégia Argentina de Saúde e Segurança no Trabalho 2011-2015 buscou a formalização dos termos das Convenções nº 155 e 187, da OIT, incorporadas à legislação argentina pela Ley nº 26.693 e Ley nº 26.694, ambas promulgadas em 24 de agosto de 2011, como já referido anteriormente, no sentido de ampliar e fortalecer os diferentes regimes de proteção social dos trabalhadores, convertendo-se a saúde e a segurança no trabalho em prioridades. O objetivo geral era a implementação da política nacional de saúde e segurança no trabalho, para a melhoria das condições de trabalho, proteção da vida e preservação da integridade psicofísica dos trabalhadores. Isso se daria mediante a edição de normas regulamentadoras e de ações de formação e inspeção, de maneira coordenada com as autoridades administrativas do trabalho, nas suas respectivas consequências.

A meta prevista na política analisada era, durante o período de 2011 a 2015, incrementar em 20% a cobertura da proteção social e reduzir em 25%, o índice de incidência de acidente de trabalho e enfermidades profissionais.

Ainda que os dados de referida estratégia ainda não tenham sido divulgados na sua totalidade, tem-se que, durante o período de 2011-2014, foi promovida a inclusão de uma média de 9,5 milhões de trabalhadores, sem contar o ano de 2015, o que já registra o cumprimento da meta proposta, de 20% da cobertura da proteção social. Com relação à redução de acidentes de trabalho e doenças profissionais, houve uma queda de 24% até o ano

de 2014, sendo que a partir do levantamento dos dados do ano de 2015, estima-se o alcance do percentual de 28% (ARGENTINA, 2015)⁹⁰.

Também, em referido lapso temporal e em atenção ao Plano de Ação da Estratégia Argentina de Saúde e Segurança do Trabalho 2011-2015, foram editadas diversas Resoluções pela SRT, dentre as quais estão: a Resolução SRT nº 770, de 24 de abril de 2013, que cria o ProNaPre, que será tratado no capítulo subsequente; a Resolução SRT nº 887, de 22 de abril de 2015⁹¹, que cria a “ata digital única” para ser usada na execução de inspeções para o cumprimento das normas de prevenção dos riscos do trabalho; a Resolução SRT nº 1934, publicada no Boletín Oficial de 3 de agosto de 2015, que cria o Programa Nacional de Trabajadores Saludables (PNTS), o qual também será abordado posteriormente, entre outras.

Dando continuidade a Estratégia Argentina de Saúde e Seguridad no Trabalho 2011-2015 e seguindo o pressuposto de que as estratégias são uma decisão política, e que a vontade política instalou a prevenção como uma prioridade na agenda pública, foi concebida a II Estratégia, para os anos de 2015-2019.

O propósito central do documento é fortalecer e impulsionar a melhoria contínua do sistema de riscos do trabalho. Neste sentido, a SRT mantém, desde 2008, como pilares básicos de um enfoque do sistema nacional de saúde e segurança no trabalho, três ações concretas, sendo a primeira a ação formativa, para gerar consciência de que é bom para a sociedade a preservação da saúde dos trabalhadores; a segunda, a ação normativa, para fixar as “regras do jogo”; e a terceira, a ação de inspeção, para controlar que se cumpram tais regras, estando todas essas articuladas entre si (ARGENTINA, 2015, p. 3).

Dentro deste enfoque de melhoria contínua, a II Estratégia Argentina de Saúde e Seguridad no Trabalho 2015-2019 apresenta algumas ações já alcançadas, como a baixa sustentada da acidentalidade; a prevenção como prioridade; a inclusão de novos grupos de trabalhadores; novas ferramentas digitais para otimizar o diagnóstico, o planejamento e controle; o incremento da capacidade e da qualidade de inspeção; maior controle sobre as Seguradoras de Risco do trabalho, com o aumento de ações preventivas por parte destas e a redução do custo de comercialização e administração do sistema de risco do trabalho.

⁹⁰ Fonte: *Ministerio del Empleo, Trabajo y Seguridad Social*. Disponível em: <http://www.trabajo.gob.ar/ampliado.asp?id_nvd=2401>. Acesso em: 20 ago. 2016.

⁹¹ A resolução cria a ata digital única, a ser usada nas inspeções de cumprimento das normas de prevenção dos riscos do trabalho, e que estará disponível no sítio da SRT, bem como determina que todas as comunicações passam a ser de modo eletrônico, o que certamente veio a facilitar o acesso de todos os interessados a referidos papéis. Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/245000-249999/246306/norma.htm>>. Acesso em: 20 ago. 2016.

A II Estratégia Argentina para Saúde e Segurança no Trabalho 2015-2019 também atribui à SRT a promoção de um enfoque integrado para a abordagem das problemáticas de saúde e o trabalho centrado na saúde preventiva integral para os trabalhadores argentinos, ante o entendimento de que as enfermidades que afetam a população economicamente ativa são, na maioria, as enfermidades não transmissíveis (60%, podendo chegar a 75% em 2020). (ARGENTINA, 2015, p. 4).

Da análise dos resultados preliminares apresentados pelas aludidas Estratégias se concebe a prevenção como uma medida antecipada para se evitar o dano. Essa ação também pode ser utilizada para orientar a adoção de condutas, em todas as fases da atividade laboral, com a finalidade de se furtar dos eventos danosos dela oriundos. Aí estão incluídas as medidas com relação à insalubridade laboral.

Nessa esteira, a prevenção de riscos no ambiente de trabalho é uma questão prioritária, sendo necessária a adoção de medidas pelo Estado, aliada ao fomento de uma autêntica cultura preventiva, por parte dos atores da relação de emprego e de toda a sociedade, para que seja possível a sua materialização (CONFLITTI, 1996, p. 65).

As normas internacionais também se apresentam como fortes aliadas a assegurar aos trabalhadores um ambiente de trabalho equilibrado. Da análise das Convenções da OIT, tem-se fortemente firmada a concepção preventiva, em detrimento da indenizatória. Trata-se de uma tendência que dá especial ênfase aos bens jurídicos tutelados, que é a vida, a saúde, e que estarão resguardados em um ambiente laboral saudável (GIALDINO, 1992, p. 14).

Também, há necessidade de enraizar na consciência coletiva os postulados dessa concepção preventiva, em detrimento da reparação, pois dinheiro algum poderá devolver a vida, a saúde e a integridade do trabalhador. Não se volta ao estado anterior à ocorrência do dano. Assim, a cultura da prevenção deve ser tomada como um compromisso coletivo, que envolva todos os sujeitos do sistema, através da adoção de medidas em matéria de saúde e segurança no trabalho.

CAPÍTULO 4

INSALUBRIDADE: A PREVENÇÃO COMO SALVAGUARDA DO TRABALHADOR

Ao se considerar que o local e as condições em que o trabalho é desenvolvido influem sobre o estado de saúde das pessoas, pode-se afirmar que quando estes não são saudáveis e seguros, se convertem em fatores negativos, aumentando a probabilidade de enfermidades e acidentes. Também merece atenção o fato de que as condições de trabalho inadequadas podem afetar o entorno e causar danos tanto ao próprio trabalhador, quanto à comunidade vizinha e ao meio ambiente.

Assim, é necessária a implementação da cultura preventiva, através de normas e programas que tenham como objetivo evitar os acidentes e as doenças ocupacionais, reconhecendo, ao mesmo tempo, a relação que existe entre a saúde, a segurança dos trabalhadores, o meio ambiente de trabalho e o entorno.

Nesse sentido, é importante destacar que a Convenção nº 187, da OIT, ainda que não ratificada pelo Brasil, faz referência à cultura da prevenção, assinalando que esta expressão se refere ao direito de gozar de um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, em todos os níveis. Menciona ainda que cabe ao governo, empregadores e trabalhadores participarem ativamente, em iniciativas destinadas a assegurar um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, mediante um sistema de direitos e responsabilidades bem definidos, e no qual se conceda máxima prioridade ao princípio da prevenção.

Portanto, a cultura preventiva pode ser entendida como produto de valores, atitudes e padrões de comportamento coletivos ou individuais, que determinam o compromisso, o estilo e a competência dos programas de saúde e segurança da organização e da sociedade. Para que se possa viabilizar a busca pela prevenção, há necessidade de se implantarem bons canais de informação e mecanismos de discussão para se lograr o melhor tratamento, tanto no ambiente laboral, quando na sociedade como um todo, porque assim poderão ser entendidos os riscos que se enfrenta e a identificação de caminhos práticos para colocá-los sob controle poderá ser priorizada.

Dessa forma, a cultura de prevenção se caracteriza por um alto grau de comunicação entre os níveis organizacionais; por condições de trabalho confortáveis; pela alta satisfação no trabalho, com percepções favoráveis dos trabalhadores com respeito à promoção, benefícios e formas de realização das tarefas; pela capacitação sistemática dos trabalhadores; pelo compromisso gerencial e diretivo.

Ao se trazer o tema para o presente estudo, a cultura da prevenção torna-se uma luta travada no combate aos agentes nocivos, através da sua eliminação ou da substituição por outros isentos de risco; da priorização de medidas de proteção coletiva; da estruturação dos sistemas de gestão e programas de melhoria das práticas de trabalho, o que somente poderá ser viabilizado pela substituição do modelo compensatório do risco adotado no Brasil.

Com isso, se aposta no capital humano, nas capacidades, no potencial de todos os envolvidos na relação de emprego e do Estado, para que se busque uma maneira de eliminação dos riscos laborais, a fim de que todos os trabalhadores possam exercer suas atividades de forma segura e, assim, se efetive a prevenção como cultura.

4.1 A HIGIENE DO TRABALHO COMO MEDIDA DE MINIMIZAÇÃO E DE ELIMINAÇÃO DA INSALUBRIDADE LABORAL

Não há dúvidas de que o desenvolvimento tecnológico proporcionou enormes benefícios e conforto para o homem. Contudo, a par de tais vantagens, o progresso também expôs os trabalhadores a diversos agentes potencialmente nocivos que, sob certas condições, podem provocar doenças ocupacionais ou desajustes no organismo. Aqui desponta a higiene ocupacional, disciplina de caráter prevencionista cujo objetivo fundamental é atuar nos ambientes de trabalho (e em ambientes afetados), aplicando princípios de engenharia e de medicina do trabalho no controle e na prevenção das doenças ocupacionais.

Assim, a higiene ocupacional ou higiene do trabalho é conceituada como a ciência e a arte dedicadas à antecipação, ao reconhecimento, à avaliação e ao controle dos fatores e riscos ambientais oriundos e presentes nos locais de trabalho, e que podem causar prejuízos para a saúde e bem-estar dos trabalhadores, bem como impactar comunidades vizinhas e o meio ambiente em geral (SALIBA et al., 1997, p. 11). Através da identificação de riscos químicos, físicos e biológicos, no local de trabalho, a disciplina tem sua atenção voltada aos danos que esses agentes podem provocar nos trabalhadores e até mesmo em indivíduos da comunidade. Dentre os efeitos nocivos podem ser citados as doenças, os prejuízos à saúde ou ao bem-estar, o desconforto significativo e a ineficiência.

A propósito, a higiene ocupacional tem por objeto o estudo do meio ambiente de trabalho e a prevenção de doenças nele originadas. Ressalte-se que o termo higiene ocupacional foi utilizado internacionalmente para definir o campo de atuação desse ramo da ciência, após conclusões extraídas durante a realização da Conferência Internacional de Luxemburgo, datada de 16 a 21 de junho de 1986, que contou com a participação de

representantes da Comunidade Econômica Europeia, da OMS, da Comissão Internacional de Saúde Ocupacional e da *American Conference of Governmental Industrial Hygienists* (SALIBA, 2010, p. 22).

Ao se abordar o relacionamento da higiene ocupacional com outras disciplinas, aduz-se que a mesma, por se tratar de uma ciência que se dedica à relação entre o homem e o meio ambiente de trabalho, necessita para o seu desenvolvimento de ações multidisciplinares. Desta forma, intercambia seus conceitos e métodos com diversos ramos profissionais. Na seara do Direito, a relação mantida se consubstancia no fornecimento de subsídios técnicos para a solução de conflitos trabalhistas envolvendo insalubridade, indenizações por incapacidade e/ou doença ocupacional. Também é utilizada em questões previdenciárias, através da avaliação de dados de exposição a riscos ambientais para a concessão de aposentaria especial (SALIBA et al., 1997, p. 12).

A disciplina também se relaciona com a Engenharia, estando presente em todas as etapas de formulações de programas de prevenção; com a Ergonomia, quando da preocupação com a melhoria das condições do trabalho; com o Saneamento e meio ambiente, pois ao avaliar e controlar os riscos ocupacionais, ultrapassa os limites da esfera laboral, reduzindo, assim, o impacto negativo no meio ambiente como um todo. Quanto à relação da higiene ocupacional com a Medicina do Trabalho, o controle realizado por meio de exames médicos é um dos parâmetros utilizados para verificar a eficiência e subsidiar programas de monitoramento de riscos laborais.

Nesse mesmo viés, a Toxicologia fornece dados técnicos sobre contaminantes ambientais, facilitando o reconhecimento dos agentes nocivos presentes no contexto laboral. Também, referindo-se à segurança do trabalho, a higiene ocupacional, mediante análise dos agentes nocivos nos postos de trabalho, diversas vezes previne riscos operacionais capazes de desencadear acidentes e doenças laborais (SALIBA et al., 1997, p. 12).

Com relação aos objetivos de um programa de higiene ocupacional, estes consistem em reconhecer, avaliar e controlar os riscos presentes no ambiente de trabalho.

O reconhecimento se traduz na etapa que se baseia na identificação dos agentes ambientais que afetam a saúde dos trabalhadores. Isso implica na necessidade de conhecimento profundo dos produtos envolvidos no processo, método e fluxo de trabalho, *layout* das instalações, número de trabalhadores expostos, dentre outras informações. Essa etapa também compreende o planejamento da abordagem do ambiente a ser estudado, seleção de métodos de coleta e equipamentos de avaliação (SALIBA, 2010, p. 11).

Nessa etapa podem ser tomadas medidas de antecipação, que consistem em ações realizadas antes da concepção e instalação de qualquer novo local de trabalho, envolvendo a análise do seu projeto, do impacto ambiental, dos equipamentos, das ferramentas, dos métodos e processos de trabalho, das matérias-primas, entre outros aspectos. A medida em análise também pode ser utilizada quando da modificação de um ambiente de trabalho e objetiva, em ambos os casos, identificar os riscos potenciais, procurando alternativas de eliminação e/ou neutralização (SPINELLI, 2006, p. 15).

A avaliação dos riscos se consubstancia numa fase em que se realiza a aferição quantitativa e/ou qualitativa dos agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos postos de trabalho. Para tanto, há exigência de conhecimentos da metodologia avaliativa, que consistem na calibração dos equipamentos, tempo de coleta e tipo de análise química a ser feita. Esta etapa se ramifica em: higiene de campo, encarregada de realizar o estudo da situação higiênica do ambiente de trabalho, através da análise de postos de trabalho, da detecção de contaminantes, do estudo e recomendação de medidas de controle para redução da intensidade dos agentes a níveis aceitáveis; e a higiene analítica, que realiza as análises químicas das amostras coletadas, cálculos e interpretações dos dados levantados no campo, através dos métodos apropriados (SALIBA, 2010, p. 11-12).

Aliadas as etapas apresentadas se tem o controle como objetivo da higiene do trabalho, que, a partir de dados obtidos nas fases de reconhecimento e avaliação, se atém a propor e adotar medidas que visem à eliminação ou minimização do risco presente no ambiente. Tal etapa funda-se na adoção de providências relativas tanto ao meio ambiente, quanto ao homem. No que diz respeito ao meio ambiente, são ações aplicadas na fonte ou trajetória, a exemplo da substituição do produto tóxico, isolamento das partes poluentes, ventilação, limpeza dos locais de trabalho, equipamentos de proteção coletiva, etc. Quanto ao homem, as medidas compreendem a limitação do tempo de exposição, equipamentos de proteção individual, educação, treinamento, exames médicos, entre outras (SALIBA, 2010, p. 11-12).

Desta forma, os procedimentos acima elencados visam, através da identificação do risco, a adoção de medidas de controle eficazes e sustentáveis para a sua eliminação ou redução. Essas providências apresentam relevância para a manutenção da saúde e integridade do trabalhador, refletindo diretamente na sua qualidade de vida e no meio ambiente como um todo.

A partir de tais asserções, passa-se à análise dos sistemas de gestão e programas de melhorias das práticas de trabalho adotados no Brasil e na Argentina para a antecipação, o

reconhecimento, a avaliação e o controle do risco, dando-se especial ênfase àqueles que buscam a eliminação dos elementos nocivos, para que se possa identificar uma alternativa ao sistema de monetização do risco adotado.

4.1.1 A gestão de segurança do trabalho

A evolução do trabalho sempre esteve alicerçada na busca de inovações pelo homem, através do desenvolvimento de novos produtos, utilizando-se de métodos e técnicas diferenciadas que permitam uma melhor produção de bens e serviços necessários à sua satisfação. Também tem nos seus interesses o aprimoramento daquilo que já está em prática, com foco no aumento da produtividade e na redução de custos. Com isso, o produtor de bens e serviços, muitas vezes, relega para um segundo plano a preocupação com a saúde e segurança de seus colaboradores, o que culmina na ocorrência de acidentes de trabalho, este entendido em sentido amplo.

Contudo, há que se considerar que os acidentes e enfermidades que acometem os trabalhadores resultam em elevado ônus para toda a sociedade, pois além da questão econômica, existe a relevância social gerada pelo adoecimento, morte e mutilação anual de milhares de trabalhadores, o que culmina na redução das forças produtivas do país.

Destaque-se que, segundo a última estatística publicada a partir dos dados do MPS, no ano de 2014 foram registrados no Brasil 704.316 acidentes de trabalho (BRASIL, 2014), estando aí incluídas as doenças ocupacionais decorrentes da exposição a agentes insalubres. Desta forma, deve representar um anseio de todos (governo, empresários, trabalhadores e sociedade) a redução desses males⁹².

No ordenamento jurídico brasileiro, há previsão de sistemas de gestão para atuar em matéria de acidente de trabalho *lato sensu*, com medidas de antecipação, reconhecimento, avaliação e controle dos riscos, a fim de tornar o ambiente laboral saudável e prazeroso para os trabalhadores. A obrigação de estabelecer tais premissas é transferida ao empregador, que responderá por omissão em caso de ocorrência de acidente laboral em virtude de inexistência ou má operação desses mecanismos (OLIVEIRA, 2011b, p. 193-194).

Dentre esses sistemas de gestão, pode-se abordar o SESMET, de caráter obrigatório nas empresas privadas, públicas, nos órgãos públicos da administração direta e indireta e dos

⁹² No cenário nacional, entre os anos de 2012 e 2013 houve um acréscimo no número de acidentes, passando de 713.984, em 2012, para 725.664, em 2013. Já no ano de 2014, houve um decréscimo neste número, atingindo a cifra já citada de 704.316 (número inferior inclusive àqueles registrados em 2012). Contudo, mesmo diante desse decréscimo o montante de trabalhadores acidentados ainda é alto, o que justifica a preocupação desse estudo. Fonte: BRASIL (2014).

poderes legislativo e judiciário que possuam empregados regidos pela CLT, conforme previsto na NR nº 4, do MT (ARAÚJO, 2005, p. 144). Esse serviço foi instituído como medida preventiva para controle dos agentes prejudiciais, atuando no combate às agressões à saúde, porque de nada adiantaria medicar o trabalhador e deixá-lo exposto à causa geradora da doença (OLIVEIRA, 2011b, p. 441).

A fonte inspiradora do SESMET foi a Recomendação nº 112, da OIT, que trata dos serviços de medicina nos locais de trabalho, e sua previsão legal está no Art. 162, da CLT, com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. O SESMT tem como finalidade a promoção da saúde e proteção da integridade do trabalhador no local de trabalho, através da aplicação de conhecimentos técnicos. Os seus serviços são executados por uma equipe de profissionais habilitados, composta por engenheiro de segurança do trabalho, médico do trabalho, técnico de segurança do trabalho, enfermeiro e auxiliar de enfermagem do trabalho, sendo, como regra geral, a todos empregados da empresa. Ressalte-se que o número de profissionais que compõe a equipe varia conforme o grau de risco e o número de empregados do estabelecimento (SALIBA, 2010, p. 24).

É importante ressaltar que esse serviço especializado abrange um universo reduzido de empregadores, porque somente é obrigatório para as empresas de grau de risco quatro⁹³, a partir de 50 empregados; para as empresas de grau de risco três, a partir de 100 empregados, e para as empresas de grau de risco um e dois, a partir de 500 empregados⁹⁴. Também, em muitas empresas o SESMT fica restrito ao papel de medicalização, tratando-se dos sintomas, sem a eliminação dos agentes agressivos provenientes da atividade exercida (OLIVEIRA, 2011b, p. 443), conquanto haja previsão de seu caráter prevencionista na NR nº 4, do MT, com atuação nas atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. Devido a isso, os membros do SESMT estão proibidos de exercer outras atividades na empresa (item 4.10, da NR nº 4, do MT).

Para as empresas de pequeno porte, onde haveria inviabilização de manutenção desse serviço especializado, está previsto no Art. 50, da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, denominada Estatuto Nacional da Microempresa e das Empresas de

⁹³ A relação da CNAE, com correspondente Grau de Risco - GR para fins de dimensionamento do SESMT está prevista no Quadro I, da NR nº 4, do MT. Disponível em:

< <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR4.pdf>>. Acesso em: 7 set. 2016.

⁹⁴ A composição de cada SESMT consta do Quadro II da NR nº 4, do MT. Disponível em:

< <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR4.pdf>>. Acesso em: 7 set. 2016.

Pequeno Porte⁹⁵, a possibilidade de formação de consórcios para acesso a serviços especializados em segurança e medicina do trabalho (SESMT COMUM). A Portaria nº 17, de 01 de agosto de 2007, da SIT-MTE condicionou a validade desse serviço ao prévio ajuste em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho (GONÇALVES, 2015, p. 91). Dessa forma, tem-se a instituição do SESMT COMUM como um dispositivo que visa garantir a promoção da saúde e segurança no trabalho, com redução de custos e estruturas.

Outro sistema de gestão a ser citado é a CIPA, prevista na NR nº 5, do MT e que tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador, através da observação e relato das condições de risco. A referida comissão é obrigatória nas empresas privadas, públicas, nas sociedades de economia mista, nos órgãos da administração direta e indireta, nas instituições beneficentes, em cooperativas, bem como em outras instituições que admitam trabalhadores como empregados, sendo que sua composição dependerá de número de empregados no estabelecimento e do ramo de atividade (SALIBA, 2010, p. 23-24).

A CIPA está disciplinada nos Art. 163 a 165, da CLT, tendo ganhado importância e maior atenção no período de 1977 a 1978, quando o Brasil foi considerado o campeão mundial em acidentes de trabalho⁹⁶. A grande repercussão nacional e internacional de tais números desencadeou uma série de providências para alteração do quadro, dentre as quais, a instalação da CIPA para o maior número de empresas, com dimensionamento de acordo com a quantidade de empregados e grau de risco, além da obrigatoriedade de realização de uma semana Anual de Prevenção de Acidentes de Trabalho e garantia de emprego para os representantes dos empregados na CIPA (OLIVEIRA, 2011b, p. 438).

O atual dimensionamento da CIPA está previsto no quadro I da NR nº 5, do MT, não mais prevalecendo a previsão anterior, que considerava o simples grau de risco. A regra vigente estabelece sua a estruturação conforme as determinações constantes dos quadros II e

⁹⁵ Conforme previsto no Art. 3º, consideram-se microempresas ou empresas de pequeno porte a sociedade empresária, a sociedade simples, a empresa individual de responsabilidade limitada e o empresário que exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços e que, no caso da microempresa, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais); e no caso da empresa de pequeno porte, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais).

Nesse sentido, está tramitando o Projeto de Lei Complementar nº 125/2015, que eleva para R\$ 900 mil o teto da receita bruta anual da microempresa, e para R\$ 14,4 milhões o da empresa de pequeno porte. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/123060>>. Acesso em: 3 out. 2016.

⁹⁶ No ano de 1977, dos 16.589.605 empregados registrados, 1.614.750 sofreram acidentes do trabalho, com 4.445 óbitos (OLIVEIRA, 2011b, p. 438).

III da mesma NR, os quais contemplam a reunião de setores econômicos pela CNAE e a relação da CNAE com correspondente agrupamento⁹⁷. Quanto à organização, a CIPA é composta de representantes do empregador e dos empregados, de acordo com o dimensionamento do quadro I citado, sendo que estes detêm garantia de emprego, desde o registro de sua candidatura até um ano após o término do mandato, conforme disposto na alínea a, do inciso II, do Art. 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da CRFB (MELO JÚNIOR, 2011, p.102-103).

Dentre as ações preventivas da CIPA decorrem programas de melhoria das práticas de trabalho, em especial o PCMSO, o PPRA e o controle sobre a utilização obrigatória do Equipamento de Proteção Individual do empregado (EPI), realizadas em conjunto com os profissionais que compõem o SESMT, que são os responsáveis técnicos pelas medidas, dada a formação específica dos seus membros (GONÇALVES, 2015, p. 167).

Tendo em vista que os programas acima citados serão tratados em item subsequente, far-se-á o recorte para a abordagem dos EPIs. O Art. 166 da CLT impõe ao empregador a obrigação de fornecer gratuitamente aos seus empregados equipamentos de proteção adequados ao exercício de suas atribuições, e o Art. 167 do mesmo diploma legal exige o certificado de aprovação dos mesmos, pelo MT. Saliente-se que esses dispositivos legais foram regulamentados pela NR nº 6, do MT, com a redação dada pela Portaria SIT-MTE nº 25, de 23 de fevereiro de 1999, atualizada até a publicação da Portaria MTE-GM nº 505, de 16 de abril de 2015 e que define e estabelece os tipos de EPIs que as empresas estão obrigadas a fornecer a seus empregados, a fim de resguardar a sua saúde e integridade física (GONÇALVES, 2015).

A citada regulamentação prevê que tal fornecimento é exigido sempre que as medidas de proteção coletiva estiverem em fase de implementação, forem tecnicamente inviáveis ou não oferecerem completa proteção contra o risco de acidentes ou doenças do trabalho. Também há previsão de sua utilização para atender a situações de emergência, conforme item 6.3, da NR nº 6, do MT.

Da análise do dispositivo normativo mencionado, denota-se que a preferência é a proteção coletiva, através da adoção de medidas, utilização de equipamentos e tomadas de decisões gerenciais com o objetivo de proteger a saúde e integridade física dos trabalhadores. Ressalte-se que os Equipamentos de Proteção Coletiva (EPCs) correspondem a dispositivos,

⁹⁷ Isso vale dizer que, para o dimensionamento da CIPA de um estabelecimento, se deve consultar o Quadro III, da NR nº 5, do MTE, para seu encaixe ao código específico da CNAE. Em seguida, enquadrar essa atividade na classificação do setor econômico constante do quadro II, da mesma norma e, a partir dessa qualificação, verificar o seu dimensionamento previsto no quadro I da NR (GONÇALVES, 2015, p. 129).

sistemas ou meios, fixos ou móveis, de abrangência coletiva e destinados a preservar a saúde e integridade física dos trabalhadores, usuários e terceiros (GONÇALVES, 2015, p. 166). Não obstante as campanhas preventivas de acidentes de trabalho tenham seu foco no uso de EPIs, como medida de prevenção da ocorrência de infortúnios laborais, a rigor, esses equipamentos não previnem acidentes, apenas atenuando, quando bem utilizados, a gravidade da lesão. Daí a justificativa pela proteção coletiva como primeira hipótese, que se apresenta como mais eficaz na eliminação ou neutralização dos riscos ambientais em sua origem ou fonte produtora, com a vantagem dessa modalidade preventiva não ficar dependente da vontade do obreiro quanto a sua efetiva utilização ou não (GONÇALVES, 2015, p. 166).

Em que pese a importância dos EPCs, a NR nº 6, do MT, está inteiramente dedicada aos EPIs, inexistindo norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho que contenha disposição específica sobre a proteção coletiva, o que se configura como flagrante omissão normativa, pois, conforme já mencionado, esta proteção revela-se, via de regra, mais eficaz que a individual.

Para que o amplo campo de atuação da higiene e segurança do trabalho possa atingir seu objetivo, foram moldados programas a serem geridos pelos profissionais que compõem o SESMT, que, em conjunto com a CIPA, realizam esforços conjuntos na prevenção de acidentes, no controle da saúde nas empresas e em campanhas de conscientização. Dentre as anunciadas medidas se destacam o PCMSO, o PPRA e o Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção (PCMAT), que serão tratados no item subsequente. Saliente-se que far-se-á um recorte para os dois primeiros, dado que o PCMAT é específico para os empregadores e as instituições da indústria da construção civil.

4.1.2 Os Programas de Melhoria das Práticas de Trabalho no Brasil e o modelo adotado no direito argentino

A legislação brasileira, adotando como paradigma a Convenção nº 161 da OIT, cujo foco é a prevenção, através de medidas de identificação, avaliação e vigilância dos riscos e do desenvolvimento de programas para a melhoria das práticas de trabalho, passou a atribuir novo enfoque ao tema saúde e segurança no trabalho, estabelecendo a obrigatoriedade de as empresas implementarem medidas neste sentido. Dentre estas, estão o PPRA, de cunho ambiental, e o PCMSO, de caráter médico, ambos adotados a partir de 1994. Com isso, passou-se a considerar questões incidentes não somente sobre o indivíduo, mas também sobre

a coletividade de trabalhadores, promovendo, assim, uma ampliação do conceito de medicina do trabalho.

Ressalte-se que até 1994 as Normas Regulamentadoras estavam caracterizadas por um enfoque individualista, tanto que a NR nº 7 e a NR nº 9, ambas do MT, intitulavam-se, respectivamente, Exames Médicos e Riscos Ambientais, o que significa o tratamento voltado para o trabalhador e a avaliação quantitativa de certo risco ambiental. A partir da implementação do PPRA e do PCMSO, introduziu-se um olhar coletivo, pois a preocupação passou a ser com a saúde do conjunto dos trabalhadores, privilegiando o instrumental clínico e epidemiológico na abordagem da relação saúde e trabalho e introduzindo a questão da valorização da participação dos trabalhadores e do controle social (MIRANDA; DIAS, 2004, p. 224-225). Também foram adotadas medidas de proteção dos trabalhadores contra os riscos ambientais, normatizando-se conceitos, etapas e procedimentos a serem utilizados em programas de higiene ocupacional.

O PPRA foi inovação trazida com a reformulação da NR nº 09, do MT, publicada no Diário Oficial de 15 de fevereiro de 1995. A medida estabeleceu parâmetros mínimos e diretrizes a serem observados na execução do referido Programa, além de prever a obrigatoriedade de sua elaboração e implementação por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados.

A criação do PPRA deslocou o foco da atuação em saúde e segurança do trabalho, que antes estava centrado nos riscos operacionais e atuação do trabalhador, e então se volta ao incentivo da prevenção, passando a ser o elo condutor das diversas iniciativas da empresa na área de segurança e saúde no trabalho. Por este prisma, o Programa deve ser visto como uma política gerencial no campo da preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, devendo estar articulado com as demais normas regulamentadoras e, especialmente, com o PCMSO (SALIBA et al., 1997, p. 171).

Desta forma, o PPRA é considerado um programa de higiene ocupacional que deve ser implementado em todas as empresas, independentemente do número de empregados ou do grau de risco e de forma articulada com um programa médico (PCMSO). O objetivo é a prevenção e o controle da exposição ocupacional aos riscos ambientais, ou seja, aos agentes químicos, físicos e biológicos presentes nos locais de trabalho, conforme disposto no item 9.1.5, da NR nº 9, do MT. Destaque-se que a norma foi omissa no que respeita os riscos ergonômicos, pela existência de uma regulamentação mais específica na NR nº 17, do MT, que trata com especificidade da ergonomia (GONÇALVES, 2015, p. 212).

A NR nº 9, do MT, elucida as etapas a serem cumpridas no desenvolvimento do Programa, bem como os itens que compõem a fase do reconhecimento dos riscos, os limites de tolerância adotados na avaliação e os conceitos que envolvem as medidas de controle. Também estabelece a obrigatoriedade da existência de um cronograma que indique os prazos para o desenvolvimento das diversas etapas e para o cumprimento das metas estabelecidas.

Um importante aspecto a ser considerado no PPRA é que pode ser elaborado dentro dos mais modernos conceitos de gerenciamento e gestão, pois é conferida autonomia suficiente ao empregador para que, com responsabilidade, adote o conjunto de medidas e ações que considere necessárias para garantir a saúde e integridade física dos seus trabalhadores (MIRANDA; DIAS, 2004, p. 225). Há previsão, na NR nº 9, do MT, que o empregador designe a pessoa ou equipe de pessoas que serão responsáveis pela elaboração, implementação e avaliação do PPRA. Também, cabe à própria empresa estabelecer as estratégias e metodologias que serão utilizadas para o desenvolvimento das ações, além da forma de registro, manutenção e divulgação dos dados gerados. Isso demonstra a preocupação da norma com a efetiva implementação e cumprimento do mesmo, dado que o empregador deve planejar ações que efetivamente possam ser colocadas em prática, sendo que a sua abrangência e profundidade dependerão das características dos riscos existentes no local de trabalho e das respectivas necessidades de controle.

Muito embora as diretrizes e os parâmetros mínimos a serem observados na execução do Programa estejam estabelecidos na NR nº 9, do MT, estes podem ser ampliados mediante negociação coletiva, conforme previsão no item 9.1.4 da referida norma.

Para que se garanta a efetiva implementação do PPRA, estão estabelecidas diretrizes nos itens 9.3.1 e 9.2.1.1, da NR nº 9, do MT, quais sejam: que a empresa deve adotar mecanismos de avaliação que permitam verificar o cumprimento das etapas e metas previstas, bem como a necessidade de que seja realizada, sempre que necessário e pelo menos uma vez ao ano, uma análise do Programa para avaliação do seu desenvolvimento e dos ajustes necessários, além do estabelecimento de novas metas e prioridades.

Também, a NR nº 9, do MT, prevê um controle social, garantindo aos trabalhadores o direito à informação e à participação no planejamento e no acompanhamento da execução do Programa (MIRANDA; DIAS, 2004, p. 225). A empresa que não elaborar o PPRA estará sujeita à penalidade de multa, a ser aplicada pela auditoria fiscal do MT, conforme previsto na NR nº 28, do MT.

Diante disso, tem-se o PPRA como um importante instrumento não só para a manutenção da qualidade do meio ambiente de trabalho, através da previsão de ações para a

eliminação ou neutralização dos riscos, mas também para a redução dos custos gerados com afastamentos de empregados, indenizações, multas administrativas, além de servir de suporte para documentos preventivistas específicos para determinadas atividades, ou para fins eminentemente previdenciários, como por exemplo, o Programa de Gerenciamento de Risco na Indústria de Mineração, Programa de Conservação Auditiva, Programa de Proteção Respiratória, Programa de Condição e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção Civil, Perfil Profissiográfico Previdenciário e Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho (GONÇALVES, 2015, p. 213-214).

Ao lado do PPRA está o PCMSO, estabelecido pela NR nº 7, do MT, como um programa médico com caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho. Esse Programa é parte integrante do conjunto mais amplo de iniciativas da empresa, no campo da saúde dos trabalhadores, devendo considerar as questões incidentes sobre o indivíduo e a coletividade de trabalhadores, privilegiando o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e o trabalho. Deverá ser planejado e implantado com base nos riscos à saúde dos trabalhadores, utilizando, para tanto, os dados constantes do PPRA.

A função do PCMSO é rastrear precocemente os agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, ou seja, quando acontece sem a manifestação de sintomas. Além disso, visa constatar a existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores, através de exames médico-ocupacionais, que consistem em avaliações clínicas, abrangendo a anamnese ocupacional, o exame físico mental e os exames complementares para trabalhadores cujas atividades envolvam exposição a riscos físicos, químicos e biológicos (GONÇALVES, 2015, p. 179).

Quando se refere a diagnóstico precoce, o PCMSO, seguindo o conceito adotado pela OMS, se refere à detecção de distúrbios dos mecanismos compensatórios e homeostáticos, responsáveis pela manutenção das condições estáveis no meio interno, a fim de que haja equilíbrio funcional, enquanto as alterações bioquímicas, morfológicas e funcionais ainda permanecem reversíveis (MIRANDA; DIAS, 2004, p. 225). Isso significa que o Programa busca o diagnóstico precoce de males que poderão acometer o trabalhador, para que possam ser tratados enquanto ainda houver possibilidade de sua reversão.

Conforme previsto na NR nº 7, do MT, independentemente do número de empregados ou do grau de risco da atividade, toda empresa está obrigada a elaborar e implementar o PCMSO, cujo planejamento e implantação devem ser feitos com base nos riscos à saúde dos trabalhadores, especialmente aqueles identificado nas avaliações previstas no PPRA (itens

7.1.1 e 7.1.3). Além disso, cabe ao empregador zelar pela sua eficácia e custear, sem ônus para o empregado, todos os procedimentos relacionados ao PCMSO (SALIBA, 2010, p. 441).

Também estão estabelecidos na norma em análise o prazo e a periodicidade para a realização das avaliações clínicas, além dos critérios para a execução e interpretação dos exames médicos complementares (itens 7.4.1, 7.4.2 e 7.4.3, da NR nº 7, do MTE). Isso significa que, na elaboração do PCMSO, deve ser realizado um estudo prévio para o reconhecimento dos riscos ocupacionais existentes na empresa, por intermédio de visitas ao local de trabalho, baseando-se nas informações contidas no PPRA. Com base nisso, deve ser previsto um conjunto de exames clínicos e complementares específicos para cada grupo de trabalhadores da empresa. Daí se pode afirmar que o nível de complexidade do PCMSO depende dos riscos existentes em cada empresa, das exigências das atividades e das características biopsicofisiológicas de cada população trabalhadora (MIRANDA; DIAS, 2004, p. 225).

Para a execução do Programa, a norma estabelece parâmetros mínimos, que podem ser ampliados por negociação coletiva (item 7.1.2, da NR nº 7, do MT). O Programa deve ser coordenado por um médico do trabalho, indicado pela empresa, que ficará responsável pela realização dos exames médicos e exames complementares⁹⁸ (item 7.3.1, c, da NR nº 7, do MT). Ficam desobrigadas dessa indicação as empresas de grau de risco um e dois, segundo quadro 1 da NR nº 4, do MT (CNAE), que possuam até 25 empregados, bem como as empresas de grau de risco três e quatro, com até 10 empregados. A norma ainda prevê a dispensa da referida indicação mediante negociação coletiva (item 7.3.1.1, da NR nº 7, do MT).

Com relação aos exames médico-ocupacionais a que devem ser submetidos os trabalhadores, está previsto na NR nº 7, do MT, que o PCMSO deve incluir a realização de cinco modalidades, quais sejam: exame admissional, exame periódico, exame de retorno ao trabalho, exame de mudança de função e exame demissional (GONÇALVES, 2015, p. 183). Para cada exame realizado, o médico emitirá o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO).

Para a garantia da implementação do PCMSO, a NR nº 7, do MT, determina que o Programa deverá obedecer a um planejamento, no qual estejam previstas as ações a serem executadas durante o ano, e que constarão de relatório anual, onde deverá estar discriminado o número e a natureza dos exames médicos, estatísticas de resultados considerados anormais,

⁹⁸ Há possibilidade de o médico coordenador encarregar a realização de aludidos exames a outro profissional familiarizado com os princípios da patologia ocupacional e suas causas, bem como com o ambiente, as condições de trabalho e os riscos a que está exposto cada trabalhador da empresa a ser examinado (GOLÇALVES, 2015, p. 183).

assim como o planejamento para o ano seguinte (MIRANDA; DIAS, 2004, p. 225). O referido relatório deverá ser apresentado e discutido na CIPA, quando existente na empresa (SALIBA, 2010, p. 445).

Assim como ocorre em relação ao PPRA, o empregador que deixar de implantar o PCMSO estará sujeito às penalidades constantes da NR nº 28, do MTE. Diante de tais asserções, tem-se que a implantação do PCMSO permite ao empregador agir de forma antecipada em relação às doenças e aos riscos que acometem seus empregados, o que traz vantagens a ambas as partes, através da possibilidade de encaminhamento para diagnóstico e tratamento.

Também se configura como uma salvaguarda ao empregador, que pode acompanhar a saúde de seus empregados, desde o momento da contratação, até findar a relação empregatícia, podendo os atestados serem utilizados como meio de prova, a fim de descaracterizar a relação de determinada enfermidade com as atividades desenvolvidas pelo obreiro.

Como elemento de comparação, far-se-á análise de programas preventivos em vigor na Argentina, iniciando-se pelo ProNaPre. O referido mecanismo foi instituído pela Resolução SRT nº 770, de 24 de abril de 2013, e tem como propósito desenvolver políticas públicas ativas de prevenção, em conjunto com os empresários e os sindicatos e que abranjam todos os ramos de produção e serviços.

O ProNaPre visa concretizar preceitos estabelecidos na Estratégia Argentina de Saúde e Segurança no Trabalho 2011-2015 e no seu respectivo plano de ação, sendo um importante instrumento para consolidar o planejamento e a atuação em matéria de prevenção de riscos laborais. Conforme já exposto, a referida estratégia vem a referendar o compromisso de colocar em prática e reexaminar, de forma periódica, uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho. Também visa promover a melhora contínua da saúde e segurança no emprego, prevista nas Convenções nº 155 e 187 da OIT, ratificadas na Argentina (ARGENTINA, 2014).

Ressalte-se que o citado plano de ação da Estratégia Argentina de Saúde e Segurança no Trabalho está fundamentado na premissa de que a política nacional de saúde e segurança do trabalho 2011-2015 deve ter por objeto promover a melhora das condições de trabalho, através da proteção da vida e da manutenção da integridade psicofísica dos trabalhadores. As vias de implementação de tais pressupostos devem ser as normas regulamentadoras e as ações de formação e inspeção, de maneira coordenada com as autoridades administrativas do trabalho nas suas respectivas competências. Há também previsão da participação das

organizações representativas dos trabalhadores e empregadores na implementação das políticas de saúde (conforme Resolução nº 770, de 24 de abril de 2013⁹⁹).

Em cumprimento ao disposto no referido plano, a SRT criou o ProNaPre com o objetivo principal de programar e desenvolver políticas ativas de prevenção laboral, de maneira conjunta com as organizações empresarias, sindicais, as administrações de trabalho locais e as seguradoras de risco do trabalho. O Programa é executado por comissões de trabalho para cada uma das atividades, com a participação ativa dos atores sociais, que intervêm em cada um dos ramos de produção e serviços, com objetivo de reduzir os acidentes de trabalho e as enfermidades profissionais, e melhorar as condições de saúde e segurança no trabalho. A justificativa da divisão de referida política por ramos de atividade está na variedade e complexidade de cada um destes, o que demonstra a necessidade de se criarem políticas de prevenção que abarquem os riscos específicos e diferentes de cada uma delas (conforme Resolução nº 770, de 24 de abril de 2013).

As citadas comissões de trabalho serão formadas por quatro integrantes de cada uma das entidades que compõem o Programa, quais sejam: a SRT, representando o Estado; os Grêmios relacionados à atividade, pelo Setor Sindical; a Câmara Industrial, que corresponde ao setor empresarial; e a União de Seguradoras de Riscos de Trabalho, pelas seguradoras de risco de trabalho (ARGENTINA, 2016). Conforme previsto no Art. 6º, da Resolução nº 770, de 24 de abril de 2013, cada comissão terá um estatuto que estabelecerá as respectivas regras, para cumprimento dos objetivos previstos na norma, que deverá ser aprovado por consenso.

Dentre as funções das referidas comissões de trabalho estão os levantamentos dos riscos, custos e exigências dos problemas específicos do setor que se está observando; a elaboração de mapas de risco, cujas informações serão detalhadas por jurisdição, por província e nacionalmente; levantamentos dos perfis de alteração da saúde; investigação dos dados resultantes de exames admissionais e periódicos do setor; a participação na elaboração e execução de políticas de prevenção; desenvolvimento de programas de vigilância epidemiológica em saúde e segurança no trabalho; monitoramento das políticas preventivas e elaboração de manuais de boas práticas do setor (ARGENTINA, 2013).

Segundo dados da SRT, no ano de 2015 há 13 ProNaRes nacionais em curso. Dentre eles estão os da indústria metalmeccânica, da indústria automotiva, da indústria frigorífica, do transporte de passageiros, do transporte de trens, do transporte de cargas, da indústria do

⁹⁹ Disponível em: < <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/213397/norma.htm>>. Acesso em: 5 set. 2016.

couro, da indústria petrolífera, da indústria madeireira, das indústrias lácteas, da indústria mineira, da indústria elétrica e do setor de educação (ARGENTINA, 2016).

Outro programa argentino a ser mencionado é o PNTS, instituído pela Resolución SRT nº 1.934, de 28 de julho de 2015¹⁰⁰, que atende a prioridade máxima que deve ser dada à prevenção, conforme estabelecido na Convenção nº 187, da OIT. A sua criação é justificada pela necessidade de se assegurar o direito fundamental à saúde, previsto na CN, bem como porque dentre os males que acometem a população economicamente ativa estão, na sua maioria, as enfermidades não transmissíveis (conforme Resolución SRT nº 1.934, de 28 de julho de 2015).

O PNTS será administrado e executado pela SRT, podendo dele participarem os empregadores, as Câmaras de Empregadores, os Sindicatos e outras entidades interessadas que assim solicitem (Art. 1º e 2º da Resolución SRT nº 1.934, de 28 de julho de 2015). Tem como objetivos desenvolver e oferecer assistência técnica em planos para a prevenção de doenças, que representam a maior prevalência na morbidade e mortalidade da população economicamente ativa, assim como em planos de promoção da saúde e conscientização de hábitos saudáveis. Para alcançar os objetivos propostos está previsto o estabelecimento ações de estímulos à implementação e ao fortalecimento de serviços de medicina do trabalho e de higiene e segurança, nos estabelecimentos laborais; a realização de reuniões, jornadas, foros para a troca e geração de novos conhecimentos sobre o tema; a detecção e a difusão de boas práticas e iniciativas que tratem do funcionamento dos serviços de saúde e segurança no trabalho, com vistas à prevenção (Art. 3º e 4º da Resolución SRT nº 1.934, de 28 de julho de 2015).

Quanto ao estabelecimento do Programa, a Resolução prevê, no seu Art. 5º, que as ações estabelecidas no instrumento serão implementadas por convênios específicos, a serem celebrados pela SRT com as entidades que participem do mesmo.

Diante do exposto, tem-se que os programas argentinos mencionados apresentam algumas semelhanças com os sistemas de gestão nacionais (SESMET e CIPA), especialmente em relação ao caráter eminentemente preventivo e tomada de ações neste sentido. Contudo, o que se denota é que, na Argentina, são sempre geridos com a participação do MTESS, através da SRT, não existindo qualquer previsão para a implementação de medidas em nível empresarial, como no Brasil, apesar de haver a preocupação com as particularidades de cada ramo de atividade, especialmente no ProNaPre.

¹⁰⁰ Disponível em: < <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/245000-249999/249954/norma.htm>>. Acesso em: 7 set. 2016.

Contudo, mesmo diante de tal nacionalização, ou regionalização, um ponto positivo a ser observado é o espaço conferido à participação das entidades representativas das categorias nos aludidos programas, o que certamente representará a força da associação em defesa dos direitos dos representados e cujos parâmetros poderão ser utilizados em futuras negociações coletivas, alcançando um número mais razoável de trabalhadores que aqueles afetos a determinada empresa.

Destarte, pode-se asseverar que acidentes e enfermidades laborais representam um alto custo para todas as partes envolvidas na relação de emprego, para o Estado e toda a sociedade, o que demonstra a importância de implementação e fomento dos sistemas e programas de prevenção de infortúnios laborais. Referidas medidas devem sempre primar pela prevenção e manutenção da saúde do trabalhador e de todos os envolvidos no sistema produtivo, diretamente ou indiretamente. Contudo, no Brasil, há um entrave a ser ultrapassado, que é a possibilidade de monetização do risco, opção que pode colocar em xeque todo o ideal preventivo abordado nos mecanismos ora apresentados e que merece ser revista, conforme será tratado a seguir.

4.1.3 A análise da inspeção prévia no Brasil e a comparação com o modelo argentino

A inseparabilidade entre o trabalho e o indivíduo que o realiza determina uma exigência de tutela de sua liberdade e integridade física, seja pelos sujeitos da relação de emprego ou por suas entidades de classe, bem como pela intervenção do Estado, ao regulamentar as relações laborais. Dentro dessa normatização do trabalho encontra espaço a inspeção, como forma de verificação de cumprimento de preceitos normativos, para torná-los efetivos.

A inspeção do trabalho tem como fonte normativa principal a Convenção nº 81, da OIT, ratificada pelo Brasil em 1957, denunciada em 1971, devido às cobranças de cumprimento de algumas disposições por peritos da OIT, e revigorada a ratificação pelo Decreto nº 95.461, de 11 de dezembro de 1987 (SÜSSEKIND, 1987, p. 322-323). A aludida Convenção trata do sistema de inspeção do trabalho como responsável por assegurar o cumprimento das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício de sua profissão, estando aí incluídas medidas que dizem respeito à duração do trabalho, aos salários, à segurança, à higiene e ao bem-estar, ao emprego das

crianças e dos adolescentes e a outras matérias conexas (Art. 3º, da Convenção nº 81, da OIT¹⁰¹).

A regulamentação legal da inspeção do trabalho está prevista no Art. 21, XXIV, da CRFB, que atribui à União competência para organizar, manter e executar a inspeção do trabalho. A CLT trata, nos Art. 154 a 201, das normas de segurança e medicina do trabalho, bem como da possibilidade de imposição de multa por descumprimento de tais preceitos, nos Art. 626 a 642. Já o Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002, aprovou o Regulamento da Inspeção do Trabalho, detalhando a estrutura, a organização e o funcionamento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, ao qual compete a verificação do cumprimento das disposições legais, regulamentares e normativas no âmbito das relações de trabalho. Saliente-se que, dentre as atribuições conferidas ao Auditor Fiscal por referido regulamento está prevista, no Art. 18, I, a verificação do cumprimento de disposições legais e regulamentares relacionadas à segurança e à saúde no trabalho, estando a disciplina e a forma de atuação da inspeção disciplinadas na Portaria MT nº 546, de 11 de março de 2010.

Desta forma, o instituto da Inspeção do Trabalho é um órgão da Administração do Trabalho, que tem por finalidade exercer as funções de vigilância e fiscalização do cumprimento das normas de proteção, aplicando penalidade aos infratores, a fim de que se alcance a melhoria da condição social dos trabalhadores (MANNRICH, 1991, p. 71-72).

Nessa seara, o presente estudo abordará a inspeção prévia, prevista na NR nº 2, do MT, aprovada pela Portaria nº 6, de 9 de março de 1983, caracterizando-se como um procedimento de fiscalização trabalhista. Trata-se da norma que melhor incorpora o caráter preventivo da segurança e saúde no trabalho, pois tem como objetivo principal garantir que os novos estabelecimentos somente iniciem as atividades se oferecerem um ambiente de trabalho seguro a seus empregados (CAMISASSA, 2014). Saliente-se que se trata de medida de caráter especial, pois se inicia pelo requerimento do próprio empregador à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), do MT, objetivando a designação de Auditor Fiscal do Trabalho para a realização de uma inspeção técnica de segurança e saúde no trabalho, antes do início das atividades produtivas (GONÇALVES, 2015, p. 64).

A norma tem sua existência jurídica assegurada, no plano da legislação ordinária, pelo disposto no Art. 160, da CLT, onde consta expressamente que nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional em matéria de segurança e medicina do trabalho. Desta forma, é

¹⁰¹ Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/457>>. Acesso em: 25 set. 2016.

dever das empresas brasileiras e demais instituições que possuam trabalhadores regidos pela CLT solicitar a SRTE-MT a realização de prévia inspeção em seu estabelecimento, antes do início das atividades.

Também a norma faculta ao empregador a solicitação prévia de aprovação dos projetos de construção e respectivas instalações (GONÇALVES, 2015, p. 64). Após a realização de tal ato e se este for referendado, o MT emitirá o Certificado de Aprovação de Instalações (CAI), conforme disposto no item 2.2, da NR nº 2, do MT. Caso a empresa tenha mais de um estabelecimento, a inspeção prévia deverá ser realizada em cada um deles, antes do início das atividades, sendo, nesse caso, emitido um CAI para cada estabelecimento (CAMISASSA, 2014).

A NR nº 2, do MT, sofreu alteração pela Portaria nº 35, de 28 de dezembro de 1983, da Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho, do MT (SSMT-MT), que, buscando a sua adaptação à realidade brasileira, criou a Declaração de Instalações do estabelecimento novo, a ser encaminhada pela empresa ao órgão regional do MT e que poderá ser aceita pelo referido órgão, para fins de fiscalização, quando não for possível a realização da inspeção prévia antes do estabelecimento iniciar suas atividades (item 2.3 da NR nº 2, do MT).

Essa alteração fundamentou-se no disposto na Instrução Normativa nº 001, de 17 de maio de 1983, da SSMT-MT, que justificou ser a inspeção prévia de instalações para expedição do CAI um ato de realização cada vez mais difícil, devido à multiplicação de estabelecimentos, bem como a expansão geográfica dos diferentes setores de atividade, acompanhando a própria urbanização acelerada. Esses fatores impediam uma adequada disponibilidade de recursos humanos e materiais capazes de manter atualizada e plena a inspeção prévia (CAMISASSA, 2014). Dessa forma, foi instituída a Declaração de Instalações da empresa, que é um documento a ser elaborado pelo empregador e entregue a Delegacia Regional do Trabalho, onde permanecerá arquivado.

Na Declaração de Instalações, conforme determinação da Instrução Normativa nº 001, de 17 de maio de 1983, da SSMT-MT, constará, além dos dados cadastrais da empresa, o número de empregados, sexo e faixa etária, a descrição das instalações e dos equipamentos, que deverá ser feita com observância no disposto nas NRs nº 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 19, 20, 23, 24, 25 e 26, do MT, que tratam, respectivamente, de requisitos técnicos em edificações; segurança em instalações e serviços em eletricidade; transporte, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais; segurança no trabalho em máquinas e equipamentos; integridade estrutural de caldeiras e vasos de pressão; instalação e funcionamento de fornos; atividades e operações insalubres; ergonomia; segurança e saúde nas indústrias e comércio de

fogos de artifício e outros artefatos pirotécnicos; segurança e saúde nos trabalhos com inflamáveis e combustíveis; proteção contra incêndios; condições sanitárias e de conforto no local de trabalho; resíduos industriais e sinalização de segurança.

Também, há determinação na NR nº 2, do MT, que sempre que ocorrerem modificações substanciais nas instalações e/ou nos equipamentos de quaisquer de seus estabelecimentos a empresa deverá comunicar tais alterações ao órgão regional e solicitar a aprovação dessas modificações. A justificativa de tal procedimento é de que, em virtude das alterações, novos riscos antes inexistentes podem ter surgido, sendo necessária a aprovação de tais modificações no tocante às condições e saúde e segurança para os trabalhadores, com a emissão de novo CAI (CAMISASSA, 2014).

Assim, a inspeção prévia e a Declaração de Instalações constituem elementos capazes de assegurar que o novo estabelecimento inicie suas atividades livre de riscos de acidentes e/ou de doenças do trabalho. No caso de o estabelecimento não atender aos requisitos impostos na norma, ficará sujeito ao impedimento de seu funcionamento, conforme estabelece o Art. 160 da CLT, até que seja cumprida a exigência deste artigo.

Na hipótese de não apresentação da Declaração de Instalações, a empresa deveria estar sujeita à penalidade de multa. Contudo, a lei não estabelece os parâmetros para a punição, estando tal atribuição a cargo da NR nº 28, do MT, que dispõe sobre a gradação das multas a serem aplicadas, nos seus quadros anexos. Porém, referida NR, apesar de dispor sobre medidas de fiscalização e penalidades, inclusive com relação às disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador, não faz menção específica ao descumprimento da NR nº 2, do MT, o que inviabiliza a sua aplicação. Para fins de esclarecimento, o Anexo II, ao se referir às penalidades oponíveis às normas regulamentadoras, trata da NR nº 1, do MT e, sequencialmente, da NR nº 3, do MT não explicitando qualquer punição à NR nº 2, do MT (MORAES, 2009, p. 120).

Desta forma, cabe ao auditor fiscal do trabalho, nos termos do Art. 630, § 3º, da CLT, proceder a verificação e, em caso de não atendimento da exigência normativa, fica impedido de aplicação de qualquer penalidade, pela ausência de previsão legal ou normativa. Ressalte-se que a empresa que resistir ou causar embaraço à fiscalização poderá ser multada em valores que variam entre meio a cinco salários mínimos regionais, nos termos do § 6º, do Art. 630, da CLT.

Esclareça-se que a estrutura regimental do MT está prevista no Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004, onde lhe foram conferidas como atribuições, dentre outras, a segurança e saúde no trabalho (Art. 1º, inciso VI, do Anexo I), a ser implementada precipuamente pelo

Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho (DSST), órgão vinculado à SIT (Art. 2º, II, b, 2, do Anexo I, do Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004). Ressalte-se que a área de segurança e saúde no trabalho visa proteger e prevenir riscos e danos à vida e à saúde dos trabalhadores, através de políticas públicas e ações de fiscalização. As ações de fiscalização dos ambientes e condições de trabalho são planejadas e coordenadas nacionalmente pelo DSST, por seus auditores fiscais do trabalho, através da inspeção dos ambientes, condições e processos do trabalho (Art. 16, do Anexo I, do Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004) (BRASIL, 2015).

Com relação às políticas públicas afetas ao MT na sua área de jurisdição, cabe às SRTEs (nova denominação atribuída às Delegacias Regionais do Trabalho, pelo Decreto nº 6.341, de 03 de janeiro de 2008), que são unidades descentralizadas subordinadas diretamente ao Ministro de Estado, a sua execução, supervisão e monitoramento, estando aí incluídas as políticas de fiscalização e melhoria contínua nas relações do trabalho (Art. 21, do Anexo I, do Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004).

Desta forma, no Brasil há um DSST para o planejamento e coordenação das questões relativas à saúde e segurança do trabalho, a serem efetivadas, de forma regionalizada, pelas SRTs, através das Gerências Regionais do Trabalho e Emprego, por seus fiscais, a realização da inspeção prévia e análise das declarações previstas na NR nº 2, do MT.

No direito argentino, utilizado como elemento de comparação para a proposta de uma alternativa ao sistema de monetização do risco, o MTESS é um órgão nacional, subordinado ao Poder Executivo e que tem a função de servir aos cidadãos nas suas áreas de competência. Faz parte da estrutura administrativa governamental para a criação e execução de políticas públicas de trabalho e seguridade social, propondo, planejando, administrando e fiscalizando as políticas para todas as áreas de trabalho, emprego e seguridade social (ARGENTINA, 2016).

Dentro do organograma do MTESS está a SRT, um organismo criado pela Ley nº 24.557, subordinado à Secretaria de Seguridade Social do MTESS, com objetivo primordial de garantir o efetivo cumprimento do direito a saúde e segurança dos trabalhadores. Essa Superintendência tem, dentre outras, as funções de promover a prevenção, para conseguir ambientes de trabalhos saudáveis e seguros; controlar o cumprimento das normas vigentes em matéria de saúde e segurança do trabalho nos territórios de jurisdição federal (ARGENTINA, 2016), e que tinha competência para inspecionar os locais de trabalho e qualificar as tarefas ou ambientes como normais ou de risco, conforme previsão do Art. 1º, da Resolución MTESS nº 695, de 27 de setembro de 1999.

Contudo, a referida Resolução foi revogada e a atribuição de inspeção e declaração das condições ambientais ficaram a encargo da Administração Laboral Provincial ou da Cidade Autônoma de Buenos Aires (Resolución n° 434, de 20 de junho de 2002¹⁰², modificada pela Resolución n° 860, de 31 de dezembro de 2002), à qual era facultado requerer a colaboração e assistência técnica da SRT, para a declaração de insalubridade (FOGLIA, 2002, p. 824). O fundamento de tal atribuição de competência está no exercício do poder de polícia do trabalho, previsto no Art. 23, da Ley n. 22.520, de 12 de março de 1992.

Assim, tem-se no sistema argentino órgãos descentralizados de inspeção das condições de trabalho, que se assemelham às Superintendências Regionais do Trabalho existentes no Brasil e que realizam a inspeção prévia em locais de trabalho, conforme determinação do Art. 200, da LCT. Contudo, aqueles entes administrativos detêm poder para, ao inspecionar um local de trabalho, declarar a insalubridade de condições de trabalho, aplicando como medida punitiva ao trabalhador a redução da jornada de trabalho daqueles que assim laboram. E a discussão dessa questão é feita, primordialmente, em sede administrativa, somente se discutindo judicialmente a resolução que declare a insalubridade, via recurso à Câmara Nacional de Apelação do Trabalho (PIROLO, 2000, p. 316).

Já no Brasil, o que se detecta na prática laboral é a inaplicabilidade do disposto na NR n° 2, do MT, principalmente pela inexistência de imposição de penalidade àqueles que descumprem a normativa, o que acaba viabilizando o funcionamento de empresas que expõem seus empregados a condições nocivas à sua saúde e integridade física. Nesse compasso, constata-se que apenas os estabelecimentos que pretendem alçar uma certificação internacional, como aquelas conferidas pela ISO, cumprem a normativa. Desta forma, a NR n° 2, do MT, representa importante instrumento de prevenção de riscos laborais, mas que se encontra em desuso.

Ainda, a existência ou não de condições insalubres no ambiente de trabalho é discutida, já em primeiro momento, na esfera judicial, através da propositura de reclamações trabalhistas que visam exclusivamente a regulamentação do pagamento do adicional previsto no Art. 192, da CLT, não se atendo a medidas de prevenção e eliminação dos agentes nocivos à saúde e integridade do trabalhador.

Desta forma, há necessidade de revisão da NR n° 2, do MT, que trata da inspeção prévia, assim como da NR n° 28, do MT, que dispõe sobre penalidades, e, ainda, da própria

¹⁰² Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/75000-79999/75332/texact.htm>>. Acesso em: 6 ago. 2016.

estrutura do MT, cuja atuação é de extrema importância nas questões relativas à saúde e segurança no trabalho.

4.2 A SUPERACÃO DO SISTEMA DE MONETIZAÇÃO DO RISCO

O debate trazido neste estudo sobre a forma de enfrentamento da relação saúde-trabalho-doença assumiu um enfoque principal, qual seja, a adoção de medidas de prevenção em detrimento daquelas de cunho monetário. De um lado, se tem um arcabouço teórico e normativo, em que se prima pela preservação da saúde do trabalhador, como primeira medida. De outro, existe a previsão constitucional e infraconstitucional de pagamento de um adicional pela exposição do trabalhador ao risco, sem a necessidade de comprovação que tenham sido tomadas quaisquer medidas preventivas de forma antecipada.

Em face disso, o já designado sistema de monetização do risco, que se refere à compensação pecuniária do trabalhador pelos possíveis danos a que estará sujeito, em decorrência da sua exposição a agentes nocivos a sua saúde, possibilita ao empregador optar pela prevenção, ou pelo pagamento de um adicional salarial. Assim, o que se abordará a seguir é a proposta de medidas que reformulem os critérios normativos de controle da exposição dos trabalhadores a agentes nocivos, a fim de que a saúde do trabalhador seja respeitada enquanto um direito fundamental, garantido pela CRFB e por tratados internacionais ratificados pelo Brasil.

Nessa esteira, não há dúvidas de que o maior objetivo a ser perseguido em termos de higiene e segurança no trabalho é a prevenção. E isso pode ser atestado através dos já abordados sistemas de gestão do risco previstos em normas, dos programas de melhoria das práticas do trabalho, bem como dos altos encargos decorrentes de negligência da empresa no evento infelizmente, tais como as indenizações acidentárias, multas administrativas, incidência de contribuições previdenciárias mais elevadas (SAT/FAT) e ações regressivas previdenciárias.

Ao se somarem todos esses custos que são arcados pelos empregadores, está evidenciado que a melhor solução é o investimento em prevenção acidentária, através da contratação de pessoal qualificado e manutenção dos serviços especializados de saúde e segurança previstos em normas. Com tais medidas, as estruturas internas preventivas se manterão saudáveis e ativas, evitando danos à saúde e integridade dos empregados, bem como ao próprio patrimônio do empregador.

Contudo, mesmo diante de tais previsões, há uma grande dificuldade na proteção da saúde e integridade física do trabalhador e manutenção de um meio ambiente de trabalho, devido à aludida política de monetização do risco adotada. Diante disso, o que se busca é a criação de condições para que, de forma permanente, o ideal de prevenção dos riscos ocupacionais se aproxime da prática cotidiana dos empregados, dos empregadores, do Estado e de toda a sociedade, o que efetivará o trabalho como fonte de prazer e equilíbrio (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994, p. 127).

Esta proposta luta para substituir a forma de pensar e praticar saúde no meio ambiente de trabalho, transformando o tradicional sistema de monetização, ressarcitório, em um modelo que tem o trabalhador como centro de toda a preocupação. O desafio que se coloca é, então, a transformação da atenção voltada ao tratamento após o evento danoso e a indenização pecuniária, em uma atenção centrada no trabalhador. Para tanto, será proposto um modelo substitutivo à política adotada no Brasil, analisando-se medidas preventivas passíveis de adoção para tratar cada um dos agentes (químicos, físicos e biológicos) e a necessidade de buscar a eficiência dos sistemas de gestão, como sustentação da proposição.

4.2.1 A proposta de um modelo substitutivo a política de monetização do risco

Ao se partir do pressuposto de que o trabalho deve revelar o homem em sua dimensão maior de ser humano (DELGADO, 2015, p. 178), o eixo a guiá-lo está pautado na sua consideração enquanto direito universal fundamental, tendo como referencial axiológico a dignidade da pessoa humana, entendida como a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada indivíduo e que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade. Dessa forma, reconhecer a dignidade enquanto direito fundamental significa assegurar a pessoa contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, garantindo-lhe condições mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (SARLET, 2006, p. 59-60).

O referido direito está previsto em três grandes eixos jurídicos: o primeiro, de amplitude universal, refere-se aos direitos trabalhistas estabelecidos nas normas de tratados e convenções internacionais ratificadas pelo Brasil; o segundo eixo está previsto na CRFB; e o terceiro, nas normas infraconstitucionais (Art. 442, da CLT) (DELGADO, 2015, p. 187-189), conforme já tratado no primeiro capítulo.

A partir de tais considerações preliminares e ao se considerar que um dos pressupostos da dignidade é a garantia das condições mínimas para uma vida saudável, o que se busca no presente trabalho é o enfrentamento do embate que se forma entre o direito a um trabalho digno e a política de monetização do risco, adotada no Brasil. Por conseguinte, merece consideração que a busca das condições adequadas de trabalho, a fim de preservar a saúde e integridade do trabalhador, é uma meta a ser perseguida, como prática diária pelos atores da relação laboral, pelo Estado e por toda a sociedade. Mesmo porque a saúde é direito de todos e dever do Estado, devendo ser garantido mediante políticas econômicas e sociais que visem à redução do risco de doença e outros agravos, conforme previsto no Art. 196, da CRFB.

Assim, o que se busca é a apresentação de um modelo substitutivo à política da monetização do risco, através da adoção de medidas fundamentadas em mecanismos utilizados pelo direito comparado e aquelas já validadas por lei e instrumentos normativos em vigor no direito brasileiro. Em seguida – e como meio de sustentação da proposta –, far-se-á o estudo de medidas passíveis de adoção para a eliminação dos riscos químicos, biológicos e físicos, bem como da importância dos mecanismos de prevenção existentes e as dificuldades de sua implementação.

A partir da análise do direito argentino, denotou-se que, ao tratar da insalubridade no ambiente de trabalho, utiliza-se da prevenção como alternativa, cuja hipótese já estava prevista no Decreto Regulamentador s/n, de 14 de janeiro de 1916. A esse sistema preventivo foi agregada a diminuição do tempo de exposição ao agente nocivo, através da redução da duração do trabalho, conforme disposto na Ley nº 11.544, de 12 de setembro de 1929. Essa medida, além do viés preventivo, pela redução do tempo de exposição do trabalhador ao agente, também se apresenta como um meio de punição ao empregador que mantiver o labor de seus empregados em condições nocivas (DIEGO, 1980, p. 683-684).

O procedimento para aferição da insalubridade adotado na Argentina é de cunho administrativo, partindo de uma inspeção do local de trabalho e se concretizando com a declaração de insalubridade (FOGLIA, 2002, p. 824). A partir da aludida declaração, a jornada de trabalho deverá ser reduzida para 6 horas. No aspecto procedimental, o empregador pode se insurgir acerca do reconhecimento da insalubridade, através de apelação ao CFT, órgão de cunho administrativo, e somente após o atendimento da via administrativa, poderá recorrer à Câmara Nacional de Apelação do Trabalho, órgão do Poder Judiciário.

A partir do modelo argentino, passa-se à análise da proposta de introdução de um sistema que modifique a política de monetização do risco. Para tanto, inicia-se com a análise de um referencial normativo nacional, que se aproxime ao paradigma. Neste sentido, está em

vigor a NR nº 2, do MT, que trata da Inspeção Prévia, com as alterações das Portarias nº 6, de 09 de março de 1983 e Portaria nº 35, de 29 de dezembro de 1983 (REIS, 2013, p. 101-103). Contudo, no cotidiano laboral esse instrumento está em desuso, tendo como principal motivo a inexistência de imposição de penalidade àqueles que descumprem a norma.

Desta forma, o que se propõe é a revisão da NR nº 2, do MT, e das Portarias nº 6, de 09 de março de 1983, e nº 35, de 29 de dezembro de 1983, que tratam, respectivamente, da Inspeção Prévia e da Declaração de Instalações como procedimentos especiais. Diante disso, o modelo que se apresenta é a exigência do CAI para o início do funcionamento de toda e qualquer empresa. Nesse compasso, antes de começar a suas atividades, deve o empregador requerer à SRT a designação de Auditor-fiscal do Trabalho, especializado em engenharia de segurança ou em medicina do trabalho, para a realização de uma inspeção técnico-preventiva de segurança e saúde no trabalho nos domínios da empresa, conforme disposto na NR nº 2, do MT, e, somente a partir do resultado de tal ato, será emitido o CAI nos estabelecimentos que cumprirem as normas de saúde e segurança no trabalho.

Em caso de início das atividades sem a devida expedição do CAI, deverá haver previsão de multa administrativa a ser suportada pela empresa, revisando-se, para tanto, o disposto na NR nº 28, do MT, bem como se alterando o disposto no Art. 18, do Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002, para conferir ao auditor-fiscal do trabalho a competência punitiva. Ressalte-se que a penalidade a ser imposta terá que ser proporcional ao risco a que os trabalhadores estão expostos, ou seja, considerar o número de trabalhadores sujeitos a condições adversas e à nocividade dos agentes, utilizando-se, para tanto, o disposto na classificação do grau de risco constante da NR nº 4, do MT (quadros I, II e III), combinado com os dados constantes dos anexos da NR nº 15, que preveem o limite de tolerância e intensidade dos agentes nocivos.

Tal proposta encontra amparo legal no Art. 21, XXIV, da CRFB, e Art. 627, da CLT, que dispõem sobre a inspeção do trabalho, assim como no Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002, que aprovou o Regulamento da Inspeção do Trabalho. O questionamento a ser feito poderá estar baseado na ausência de profissionais disponíveis para tal prática. Nesse aspecto, há que se ressaltar que o Art. 1º, VI, do Anexo I, do Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004, prevê como atribuição do MT tratar de assuntos referentes à segurança e saúde no trabalho, através da SIT, que é composta pelo Departamento de Fiscalização do Trabalho e pelo DSST (Art. 2º, II, b, 2, do anexo I do citado Decreto).

Ao se analisar as competências da SIT, denota-se que, entre elas, consta a formulação e proposição de diretrizes da inspeção do trabalho, priorizando, dentre outras medidas, o

combate ao trabalho degradante (Art. 14, I, do anexo I, do Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004). Tais medidas devem ser levadas a cabo pelo DSST, a quem compete o planejamento, a supervisão, a orientação, a coordenação e o controle da execução das atividades relacionadas com a inspeção dos ambientes e condições do trabalho, etc., medidas a serem implementadas pelas SRTE, através dos auditores-fiscais do trabalho (Art. 16, II e Art. 21, do Anexo I, do Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004, e Art. 11, da Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002).

Nesse sentido, pode-se interpelar pelo vasto rol de outras incumbências destinadas a tais órgãos do MT que, aliado ao número expressivo de novos empreendimentos e modificações, tornaria inviável o cumprimento da medida obrigatória proposta pelos mesmos. Por óbvio que a medida de mais fácil implementação seria o cumprimento do disposto na NR nº 2, pelo Departamento mencionado. Mas na sua impossibilidade, a resposta teria amparo no direito argentino, ao se propor a alteração da Estrutura Regimental do MT e se criar um departamento específico para a inspeção prévia e de modificações de estabelecimentos e expedição do CAI, que conte com profissionais especializados nas áreas de engenharia de segurança do trabalho e medicina do trabalho.

Outro ponto a ser suscitado seria o custo da manutenção desse expediente proposto. Contudo, este certamente seria menor que os valores despendidos com benefícios por incapacidade, uma vez que, segundo os últimos dados divulgados pelo MPS, no período de 2000 a 2011 a Previdência Social pagou R\$ 1.886.287.106,19 a título de auxílio-doença acidentário e R\$ 89.006.718,40, sob a rubrica aposentadoria por invalidez¹⁰³. Isso sem contar os gastos com remédios, consultas, exames e demais emolumentos suportados pelo SUS, bem como a perda da mão de obra e o dano moral suportado pelo trabalhador, que ficará privado do seu sustento através da sua força de trabalho.

Diante dos dados expostos, denotam-se valores vultosos envolvendo questões alusivas à exposição dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos, o que justifica a presente proposição. Assim, a alternativa que se está propondo representaria uma redução do custo do aparelhamento estatal para enfrentar as questões referentes ao trabalho em condições insalubres, além da manutenção do equilíbrio e da saúde na organização do trabalho, que passará a representar uma fonte de prazer e equilíbrio para o trabalhador.

¹⁰³ Dentre tais benefícios acidentários estão incluídos aqueles decorrentes da exposição do trabalhador a agentes insalubres, deixando de se especificar o *quantum* relativo a estes por ausência de dados específicos. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2014/04/I-Boletim-Quadrimestral-de-Benef%C3%ADcios-por-Incapacidade1.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2016.

Dando-se sequência à medida de enfrentamento apresentada, em caso de constatação da existência de agentes químicos, físicos ou biológicos acima dos limites de tolerância estabelecidos em norma regulamentadora, quando da realização da inspeção técnico-preventiva, o auditor fiscal deverá intimar a empresa, para que num prazo viável e previamente estabelecido, faça as devidas adequações no ambiente de trabalho, a fim de eliminar o risco. O fundamento legal de tal medida encontra amparo no disposto no Art. 627-A, da CLT, que dispõe sobre ações que objetivam a orientação sobre o cumprimento das leis de proteção ao trabalho. Acaso o empregador assim proceda, será emitido o CAI e poderá iniciar suas atividades.

Tais premissas também seriam adotadas quando das modificações substanciais ocorridas nas instalações e equipamento dos estabelecimentos, previstas no item 2.4, da NR nº 2, do MT, por isso a proposta também de alteração da nomenclatura de inspeção prévia para inspeção técnico-preventiva.

Em caso de não atendimento da determinação de adequação das condições ambientais, deverá haver previsão normativa de redução da jornada de trabalho dos empregados do setor em que foi detectada a presença de agentes insalubres acima dos limites de tolerância, dentro de critérios técnicos bem definidos e a serem previstos em norma regulamentadora. Essa deliberação será tomada pelo ente administrativo que realizou a inspeção técnico-preventiva, mediante fundamentação técnica. A justificativa de tal previsão normativa e penalização está na redução do tempo de exposição do empregado a condições nocivas à sua saúde e integridade física, tratando-se de importante medida quando outras forem impraticáveis ou insuficientes no controle de um agente (SALIBA, 2010, p. 279).

Assim, a redução da jornada se mostra como uma saída ética para o enfrentamento da questão. Ao invés de se reparar com dinheiro a perda da saúde, se compensaria o desgaste com maior período de descanso, transformando o adicional monetário em repouso adicional. A menor exposição diária, aliada a um período de repouso mais dilatado, permitiria ao organismo humano recompor-se da agressão, mantendo a higidez (OLIVEIRA, 2011b, p. 157).

Ressalte-se que esse parâmetro de redução do tempo de exposição a agentes insalubres como meio de preservação da saúde do trabalhador já tem sido usado há tempo na legislação brasileira, para determinadas atividades, tais como os trabalhadores em minas de subsolo, cuja jornada reduzida está prevista no Art. 293, da CLT; para radiologistas, conforme determinação do Art. 30, do Decreto nº 92.790, de 17 de junho de 1986; para cabineiros de

elevador, de acordo com o disposto no Art. 1º, da Lei nº 3.270, de 30 de setembro de 1957, entre outros, o que valida a proposta apresentada.

Também merece consideração que, no direito argentino, utilizado como comparação, no Art. 200, da LCT, há expressa previsão da redução do horário de trabalho em ambientes insalubres, estando este limitado a 6 horas diárias e 36 horas semanais. Com a adoção desse parâmetro, há diminuição de 2 horas de trabalho por dia e 12 horas por semana, considerando-se que a duração semanal naquele Estado é de 48 horas.

Nesse aspecto, é importante considerar que, aliada à redução da jornada, deverá haver a previsão de impossibilidade de o trabalhador exercer atividades em outro local tido como insalubre, sob pena de, ao invés de se estar cuidando da sua saúde, através da limitação da exposição ao risco, se estará aumentando esta sujeição. O fundamento legal pode tomar por base o disposto no Art. 69, parágrafo único, do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, que prevê a cessação do benefício da aposentadoria especial caso o segurado retorne ao exercício de atividade ou operação que o sujeito a agentes nocivos.

Outro ponto a ser considerado é a questão da legitimidade para requerer, a qualquer momento, a inspeção técnico-preventiva do local de trabalho. O modelo que se defende é que, tanto o empregador, quando os empregados e órgãos representativos das categorias deverão deter essa legitimidade, para que se efetive a premissa de proteção da saúde do trabalhador.

Também, há que se considerar que a avaliação ambiental e declaração de insalubridade seriam levadas a cabo na esfera administrativa, o que resultaria numa redução do número de demandas envolvendo tal matéria na seara judicial e, por consequência, haveria redução de custos suportados pelo Estado, inclusive no custeio de depósitos prévios para a realização de perícias judiciais, para os beneficiários da justiça gratuita.

Nessa seara, ao se tratar da jurimetria como a aplicação de métodos de investigação científica à problemática jurídica, concentrando as pesquisas nos dados armazenados, na análise comportamental das decisões e no uso da lógica simbólica métrica do Poder Judiciário (NOBILE, 2014, p. 164), e sob o propósito de mensurar os fatos sociais que deram origem aos conflitos – e, desta forma, antecipar hipóteses e projetar condutas na elaboração das leis, no estabelecimento de políticas públicas, nas estratégias de administração dos acervos judiciais e na racionalização das decisões em busca de uma maior eficácia –, merece consideração o número expressivo de demandas judiciais envolvendo o tema, segundo dados estatísticos recentes do TST.

Ressalte-se que, no período compreendido entre janeiro a agosto de 2016, foram ajuizadas em 1º grau 327.240 ações envolvendo adicional de insalubridade¹⁰⁴, 46.262 processos foram distribuídos nos Tribunais Regionais¹⁰⁵, e 5.718 casos novos foram remetidos ao TST¹⁰⁶.

Além disso, há que se considerar que a inspeção técnico-preventiva representará uma atividade fundamental do Estado, porque implementará a aplicação das normas de proteção de ofício, podendo realizar o Direito amplamente, inclusive com a imposição de penalidade aos infratores. Isso significa que, enquanto o Poder Judiciário atua estritamente nos limites das ações ajuizadas, com a observância do devido processo legal, a aludida inspeção disporá de ampla liberdade e autonomia para exigir o cumprimento das normas, contando com uma poderosa e eficaz arma, que é a penalização dos infratores (OLIVEIRA, 2011b, p. 165).

No contexto em análise, haveria delegação normativa da função de inspecionar, avaliar as condições de trabalho, mediante laudo técnico fundamentado, e aplicar a penalidade, quando cabível, o que encontra fundamento no inciso II, do Art. 155, da CLT, combinado com o Art. 7º, da CRFB, conforme já tratado no item 1.2.2 deste estudo.

Por outro lado, saliente-se que a pretensão não é afrontar o disposto no Art. 5º, XXXV, da CRFB, pois, após esgotamento da via administrativa, poderá o interessado submeter a demanda a esfera judicial. A justificativa de tal proposta está no disposto nos Art. 17 e Art. 485, IV, do CPC¹⁰⁷, que preveem que, para postular em juízo, é necessário ter interesse e legitimidade, e que haverá resolução de mérito quando se verificar a ausência desses requisitos. Assim, não obstante a ação se configure como um direito subjetivo abstrato de provocar a prestação do Estado (CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO, 2010, p. 275), esse direito, em função da necessidade da seletividade de acesso ao Judiciário, está condicionado ao cumprimento de condições necessárias para o exercício do direito constitucional de ação (TEIXEIRA FILHO, 2015, p. 50).

No caso, a preocupação é acerca do interesse processual ou do interesse de agir, que se configura quando presente o binômio necessidade-utilidade. Isso significa que existe interesse processual quando a parte tem necessidade de ir a juízo para alcançar a tutela pretendida e,

¹⁰⁴ Fonte: TST. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/2ac40bb8-c47c-4471-8823-6f22759caa8c>>. Acesso em: 2 out. 2016.

¹⁰⁵ Fonte: TST. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/documents/10157/eb418c44-e9a9-46d8-a75f-12066b1db13a>>. Acesso em: 2 out. 2016.

¹⁰⁶ Fonte: TST. Disponível em: < 2016<http://www.tst.jus.br/documents/10157/e4a4c0c0-bd71-4232-970d-e1319a04f3b8>>. Acesso em: 2 out. 2016.

¹⁰⁷ Aplicável ao processo do trabalho por força do disposto no parágrafo único, do Art. 8º, da CLT.

ainda, quando esta tutela jurisdicional pode trazer-lhes alguma utilidade do ponto de vista prático (NERY JUNIOR; NERY, 2007, p. 594).

Assim, nesse contexto normativo e doutrinário, pode-se concluir que a necessidade de submissão ao procedimento administrativo proposto não conflitaria com a norma constitucional invocada e se mostraria como imprescindível para a propositura da respectiva ação judicial. Isso porque a sua falta impede a caracterização de violação à normativa regulamentar vigente, pelo MT, e impossibilitaria a demonstração do caráter necessário do provimento jurisdicional para o exercício do direito, o que resulta na ausência de interesse de agir.

Diante do exposto, tem-se que a inspeção técnico-preventiva proposta pode, de fato, contribuir na proteção da saúde dos trabalhadores sob diversas perspectivas. Num primeiro plano, haveria a redução do custo suportado pelos atores da relação laboral, pelo Estado e toda a sociedade, alcançando-se a eficiência do ponto de vista econômico. Também, serviria de incremento para a luta de trabalhadores por melhoria nas condições de trabalho, pois o adicional de insalubridade tem servido para atenuar a busca por um ambiente laboral saudável e seguro, atuando como anestésico para embaçar a percepção dos malefícios, uma vez que o trabalhador adota pensamento imediatista e até mesmo, inconscientemente, tem receio de que o agente agressivo seja eliminado, trazendo a perda da vantagem financeira e a possibilidade de aposentar-se precocemente.

Assim, ao se proibir a monetização do risco, os trabalhadores terão mais ânimo de lutar por melhores condições de trabalho, sem o fascínio enganoso dos adicionais. A solução preventiva proposta também servirá de estímulo para que o empregador invista na melhoria do ambiente, porquanto o pagamento do salário integral para a jornada reduzida terá peso considerável no custo operacional. Perceberá que vale a pena afastar o agente agressivo e voltar para a jornada normal de 8 horas, pagando o mesmo salário (OLIVEIRA, 2011b, p. 157).

A partir de tal abordagem, será feito um estudo de medidas passíveis de serem utilizadas para o tratamento dos riscos laborais que decorrem da exposição do trabalhador a agentes químicos, físicos ou biológicos, sempre tendo a prevenção como hipótese primária, o que valida a proposta de substituição da política de monetização do risco tratada.

4.2.2 O tratamento dos riscos ocupacionais decorrentes da exposição a agentes insalubres

Ao se abordar o risco ocupacional como a possibilidade de algum elemento ou circunstância existente num dado processo ou ambiente de trabalho causar dano à saúde, seja

por meio de acidentes, de doenças ou sofrimento dos trabalhadores, ou ainda por poluição ambiental (PORTO, 2000, p. 8-9), a exposição de trabalhadores a tal condição representa uma forma de agressão à sua saúde. Dessa forma, há necessidade de se focar a atenção em medidas de combate a ditos agentes agressivos, dando-se ênfase às estratégias de defesa para impedir danos à saúde do trabalhador.

No Brasil, a intensidade das reações às agressões ainda é tímida, porque a preocupação preponderante ainda está na indenização às vítimas, através do pagamento de adicionais, ao invés de se buscar a prevenção. Contudo, não se deve aceitar de forma passiva tais nocividades, pois a perda da saúde não pode ser encarada como uma questão que faz parte do mundo do trabalho e que é inevitável.

Assim, a proposta que se faz para o enfrentamento da política de monetização do risco é travar uma luta contra as agressões à saúde do trabalhador, que pode ser desenvolvida em várias frentes, em especial, no âmbito da própria empresa, com medidas de higiene e segurança do trabalho, o que será abordado inicialmente no presente tópico.

Em seguida, a atenção deve ser remetida aos agentes de risco, fazendo-se o recorte para os agentes químicos, físicos e biológicos, dado o estudo focar na insalubridade. Neste ponto, serão abordadas medidas de avaliação e controle desses agentes, de modo a demonstrar a viabilidade da substituição da política de monetização do risco.

Com relação às reações institucionais, a OIT expõe quatro modalidades de prevenção contra os agentes nocivos à saúde do trabalho, quais sejam: a eliminação do risco; a eliminação da exposição do trabalhador ao risco; o isolamento do risco; e a proteção do trabalhador (OLIVEIRA, 2011b, p. 423). A primeira opção – eliminação do risco – é a mais eficaz, porque elimina o problema na sua fonte e trajetória (SALIBA; CORRÊA, 2011, p. 19-20). Conforme disposto no Art. 166, da CLT, é medida que deve ser adotada com prioridade, sempre que possível, o que pode ser detectado mediante inspeção técnica realizada por profissional da área de engenharia de segurança, ou medicina do trabalho. Com relação à segunda hipótese indicada pela OIT, quando não da impossibilidade de se acabar com o risco, há previsão da eliminação da exposição do trabalhador ao risco. Essa medida pode ser consubstanciada pelo deslocamento dos empregados expostos, fracionado as operações em diversos estabelecimentos ou setores, de modo que o agente nocivo fique restrito aos trabalhadores diretamente envolvidos (OLIVEIRA, 2011b, p. 423).

A terceira determinação é o isolamento da atividade de risco, através do estabelecimento de barreiras absorventes que vedam a propagação do agente, providenciando o confinamento da área de propagação do agente; o enclausuramento de máquinas

barulhentas; a aquisição de equipamentos modernos com recursos de proteção ao trabalhador, dentre outras medidas (OLIVEIRA, 2011b, p. 423).

Como quarta hipótese e a ser utilizada quando nenhuma das alternativas anteriores for possível, está a neutralização do agente, por intermédio de EPIs. Essa afirmação encontra fundamento no Art. 166, da CLT, ao determinar que nos casos em que houver impossibilidade de eliminação do risco, há a obrigação de fornecimento de EPIs adequados. Neste âmbito, segue o estabelecido no item 4.12, b, da NR nº 4, do MT (GONÇALVES, 2015, p. 100), ao dispor que a utilização de EPI pelo trabalhador só deverá ocorrer quando esgotados todos os meios conhecidos para a eliminação do risco e este ainda persistir, assim como o disposto no Art. 4º, da Convenção nº 148, da OIT, e o item 2, da Convenção nº 155, da OIT.

Destaque-se que só haverá neutralização por meio de utilização de EPI quando a intensidade do agente agressivo for reduzida para limites toleráveis, considerando-se como tal a concentração ou intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano à saúde do trabalhador durante sua vida laboral, conforme disposto no item 15.1.5, da NR nº 15, do MT (OLIVEIRA, 2011b, p. 424).

A despeito de haver expressa previsão legal e normativa da utilização sucessiva das medidas apresentadas, no Brasil, a maioria das empresas brasileiras ignora essa ordem, utilizando o fornecimento de EPIs como primeira opção, devido ao baixo custo e fácil aplicação, o que dispensa planejamentos mais elaborados. Isso sem contar que grande parte dos trabalhadores sequer recebem tais equipamentos, estando expostos ao risco e percebendo, como contrapartida, um adicional salarial. Diante desse cenário, mais uma vez está justificada a proposta que centra o presente estudo, da necessidade de se adotar um modelo substitutivo ao sistema de monetização do risco.

Assim, dando sequência ao estudo, se passa a averiguar medidas de avaliação e controle dos agentes químicos, físicos e biológicos. Essa análise corrobora com a validação da proposta de alteração da política de monetização do risco apresentada, fazendo com que a primeira opção a ser efetivada seja a de eliminação do risco.

É importante ressaltar que a avaliação do risco constitui um procedimento em que se afere a exposição do trabalhador a agentes nocivos, de forma quantitativa ou qualitativa. A avaliação será quantitativa quando o agente possui um limite de exposição definido nas normas de higiene ocupacional, através de equipamentos específicos (SALIBA, 2015, p. 256). Essa modalidade será utilizada se necessário para comprovar o controle da exposição ou inexistência de riscos identificados na fase de reconhecimento; dimensionar a exposição dos trabalhadores e subsidiar o equacionamento da medida de controle (item 9.3.4, da NR nº 9,

DO MT). Já a avaliação qualitativa é utilizada quando não há limites estabelecidos, pelo que se deve observar a natureza do agente, a forma de contato e o tempo de exposição (SALIBA, 2015, p. 257).

Nesse compasso, se inicia a abordagem pelos agentes químicos, que são produtos presentes de forma bastante extensa na sociedade atual, uma vez que poucas são as atividades desenvolvidas que não utilizam componentes que foram sintetizados pela indústria. A discussão sobre risco e segurança química pode ser feita a partir de diferentes perspectivas, como a do ambiente, a do consumidor, a da gestão pelas empresas e a saúde dos trabalhadores (PORTO; MILANEZ, 2011, p. 185). Devido ao objetivo proposto nesse estudo, far-se-á o recorte para as duas últimas, sobrelevando que nessa modalidade a avaliação tanto pode ser quantitativa, como qualitativa.

Os **riscos químicos** estão alinhados a substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo por exposição crônica ou acidental, e o contato com os mesmos poderá gerar diversos efeitos, dentre os quais as doenças sistêmicas, o câncer, as mutações. Tais riscos evoluem em ciclos dinâmicos de geração-exposição-efeitos, que podem ser divididos em três fases. Na primeira fase, os riscos químicos só existem potencialmente, como no desenvolvimento de novos processos ou produtos, assim como as plantas industriais em instalação ou fase de projeto. Nesse caso, há a possibilidade de se avaliar precocemente se tais atividades podem gerar riscos importantes, o que deveria culminar na sua rejeição, ou aceitação e em que condições (PORTO; MILANEZ, 2011, p. 185-186). Aí entraria a inspeção técnico-preventiva como uma medida extremamente eficaz, pois não permitiria o início atividades que, no decurso do tempo, causariam prejuízo à saúde e integridade física dos trabalhadores.

Numa segunda fase de exposição, os agentes de risco já se encontram presentes num dado território, mas os seus efeitos à saúde ainda não se manifestaram de forma clara e visível, seja porque os acidentes ainda não ocorreram, ou não houve tempo e volume de exposição suficientes para desencadear efeitos nocivos perceptivos à saúde do trabalhador. Essa fase envolve o que se chama de situação de risco, o que implica a análise do processo e da organização do trabalho para que se entendam suas repercussões sobre a saúde dos trabalhadores. A prevenção, nessa hipótese, possui um caráter de gerenciamento operacional de riscos, voltado à implementação de medidas de segurança no dia a dia que mantenham sob controle os riscos existentes antes que eles produzam efeitos negativos (PORTO; MILANEZ, 2011, p. 187).

Em tal contexto, entraria a atuação pungente do PPRA, como um programa que visa à prevenção da saúde e integridade do trabalhador, a partir da antecipação, do reconhecimento, da avaliação e do controle dos riscos ambientais. Ressalte-se que, nesse momento, as medidas de controle podem ser mais eficazes e econômicas, pois ainda não há o estabelecimento do dano. E estas podem se consubstanciar, por exemplo, na alteração do *layout* de determinada instalação, distanciamento de fontes de agentes nocivos, substituição de determinados agentes, dentre outras medidas (SALIBA, 2015, p. 248-252). Quanto à realização de inspeção técnico-preventiva nessa fase, também apresentaria resultados satisfatórios, podendo atuar em conjunto com os profissionais técnicos em segurança responsáveis pela elaboração do PPRA, apontando os riscos e indicando medidas de eliminação dos mesmos.

Já a terceira e última fase é a dos efeitos e inclui os eventos de risco, onde há a presença de processos com claras repercussões adversas à saúde humana, como doenças, acidentes e mortes. Quando se trata dos acidentes, a definição com precisão do momento que dá origem a tais efeitos é de mais fácil constatação, pois configuram eventos que ocorrem com a dispersão abrupta de energia ou produtos. Ao se abordar as exposições com efeitos crônicos, as repercussões podem ocorrer a longo prazo, o que torna mais difícil tanto o diagnóstico, quanto a associação com determinados riscos químicos.

Assim, nessa fase, a prevenção assume, de um lado, um aspecto mitigador, através da implementação de medidas com caráter iminente reparador (PORTO; MILANEZ, 2011, p. 187), tais como tratamentos médicos específicos; afastamentos previdenciários; indenizações e até mesmo saneamento ambiental, como planos de emergência voltados a evacuar as populações que moram próximas a área de risco e trabalhos de descontaminação e remediação de áreas afetadas por resíduos industriais perigosos (FREITAS; PORTO; MACHADO, 2000, p. 28-29).

Um aspecto que se mostra relevante é que essa sequência é cíclica, uma vez que os progressos na prevenção de riscos decorrem de processos coletivos de aprendizado, tanto nas organizações, quanto na sociedade, envolvendo, na maioria das vezes, choques de interesse e situações de conflito. É através desses processos que a sociedade pode reconhecer os problemas e os erros cometidos nas fases anteriores e, com isso, propiciar mudanças tanto nas bases de conhecimento e nas tecnologias, quanto nos critérios de regulação e gerenciamento de riscos (PORTO; MILANEZ, 2011, p. 187).

A partir de tais ações, a mudança mais importante implica na alteração das bases dos modelos geradores do risco, ou seja, há necessidade de que o desenvolvimento, a produção e o uso de produtos nocivos à saúde sejam guiados não somente pelas informações sobre

eficácia e custos econômicos, mas também pelos dados sobre os efeitos para a saúde e o meio ambiente. Nessa esteira, o gerenciamento de riscos, que consiste na seleção e implementação de estratégias apropriadas para o controle e prevenção dos riscos, seria a medida mais apropriada para se evitar danos à saúde e segurança do trabalhador e de terceiros indiretamente atingidos.

Com isso, é necessária a adoção de medidas de controle relativas ao ambiente de trabalho e ao homem. Com relação às primeiras medidas, estas poderiam se concretizar na substituição do produto tóxico ou nocivo¹⁰⁸; nas mudanças ou alteração do processo ou operação¹⁰⁹; no encerramento ou enclausuramento da operação¹¹⁰; na segregação da operação ou do processo¹¹¹; na umidificação, na ventilação geral diluidora, na ventilação geral exaustora e na ordem e limpeza¹¹².

Quanto às medidas relativas ao homem, estas se consolidam na limitação do tempo de exposição¹¹³, na educação e treinamento¹¹⁴, nos equipamentos de proteção individual e no controle médico¹¹⁵.

Diante do exposto, a opção mais acertada é sem dúvida a prevenção. E para que essa medida seja a primeira hipótese do empregador, há necessidade da edição de normas que obriguem os geradores do risco a procurar novas opções de produtos, equipamentos e serviços que não causem a perda da saúde do trabalhador. Isso poderá ser viabilizado através da realização de inspeções técnico-preventivas, em conjunto com os programas de prevenção de risco já apresentados, aliados à punição aplicável ao empregador que descumprir tais normas, seja através da redução da jornada dos empregados que laboram nessas condições, bem como da imposição de multa. Tais procedimentos poderão fazer com que os geradores do risco

¹⁰⁸ Como exemplo, na manipulação de tintas, a substituição do chumbo por sais de zinco; no processo de jateamento de peças, a troca da areia contendo sílica livre por granalha de aço, dentre outras medidas (SALIBA, 2010, p. 277).

¹⁰⁹ A título de ilustração da medida, sugere-se a troca da pintura com pistola, pela de imersão; mecanização e automatização de processos que envolvem ensacamento de substâncias que liberam poeira, etc. (SALIBA, 2010, p. 277).

¹¹⁰ Isso para impedir a dispersão do contaminante por todo o ambiente de trabalho (SALIBA, 2010, p. 277). Quando for impossível a mudança no processo produtivo, pode-se isolar a operação, para que outros trabalhadores não venham a ser atingidos pelos agentes nocivos. Pode ser espacial ou temporal (SALIBA, 2010, p. 278).

¹¹² Medidas respectivamente utilizadas para o controle da poeira, redução de concentração de poluentes nocivos através da insuflação e exaustão de ar, captação dos poluentes de uma fonte antes que se dispersem no ar e atinjam a zona de respiração do trabalhador, controle da exposição à poeira através de restos de matérias acumulados em máquinas, bancada, piso (BREVIGLIERO; POSSEBON; SPINELLI, 2009, p. 121-124).

¹¹³ Significa a redução do período de trabalho, conforme tratado em item anterior.

¹¹⁴ A conscientização do trabalhador quanto aos riscos inerentes às operações, aos riscos ambientais e às formas operacionais adequadas que garantam a efetividade das medidas de controle, além do treinamento em procedimentos de emergência e primeiros socorros (SALIBA, 2010, p. 279-280).

¹¹⁵ Refere-se aos exames pré-admissionais e periódicos (SALIBA, 2010, p. 280).

percebam que medidas de prevenção apresentam um custo menor do que o benefício que apresentam.

Sobre os **riscos biológicos**, a avaliação dos agentes é feita pelo método qualitativo, estabelecendo-se a existência e os graus de insalubridade de acordo com a natureza da exposição.

Quanto às medidas de controle, há que se considerar, de forma preliminar, que a exposição a agentes biológicos é inerente às atividades, o que faz com que as medidas de controle nem sempre sejam totalmente eficientes. Contudo, não se pode deixar de considerar que a adoção de medidas pode minimizar os riscos. Assim, será necessária a adoção de determinados procedimentos, que se iniciam com a identificação do contaminante, seguida da coleta de amostra da forma mais representativa possível, para que se possa avaliar o problema de higiene exposto (BREVIGLIERO; POSSEBON; SPINELLI, 2009, p. 35).

A partir de tais identificações, as medidas de controle devem obedecer a uma hierarquia, adotando-se primeiramente as mais eficientes, que são aquelas referentes à fonte, seguidas das medidas em relação ao percurso, caso as primeiras sejam ineficientes. Por fim, se ambos os modelos forem insuficientes, devem ser tomadas medidas relativas aos trabalhadores (BREVIGLIERO; POSSEBON; SPINELLI, 2009, p. 36).

Quando se trata de medidas preventivas adotadas na fonte se está referido àquelas que têm por objetivo evitar a presença de microrganismos, ou ao menos evitar que passem para o meio ambiente. Traduzem-se na seleção de equipamentos de trabalho, substituição de microrganismos, modificação do processo e encerramento do processo. Já as medidas preventivas adotadas no percurso objetivam conter a proliferação dos contaminantes no meio ambiente e são representadas pela limpeza e desinfecção, ventilação, controle de vetores (como roedores, insetos, etc.) e sinalização (BREVIGLIERO; POSSEBON; SPINELLI, 2009, p. 36-39).

Por fim, em relação às medidas adotadas para o trabalhador, complementam as medidas anteriores, estando representadas pela informação sobre os riscos, treinamentos nos métodos de trabalho aplicáveis, diminuição do número de pessoas expostas, roupa de trabalho feita de modo que não acumule resíduos (sem bolsos, sem dobras e costuras, etc.), uso de luvas, botas, máscaras, higiene das mãos, acompanhamento médico, dentre outras (SALIBA, 2010, p. 281).

Diante da aludida dificuldade em se eliminar os agentes biológicos, a medida que se apresenta como mais adequada seria a redução da jornada, ante a justificativa de diminuição do tempo de exposição do trabalhador a tal nocividade.

Quanto aos **agentes físicos**, a sua presença nos ambientes de trabalho está diretamente ligada ao processo de produção e a proteção também será abordada através da análise de medidas de controle em relação ao ambiente, à trajetória e ao trabalhador. Assim, inicia-se o estudo pelos ruídos e vibrações, que são elementos bastante presentes no cotidiano laboral, tanto nos ambientes de produção, quanto nos de prestação de serviços. No que concerne ao controle na fonte, dentre as medidas que podem ser adotadas estão a substituição do equipamento por outro mais silencioso; o balanceamento e equilíbrio das partes móveis; lubrificação eficaz dos rolamentos; redução dos impactos; alteração do processo; programação das operações de modo que permaneça o menor número de máquinas funcionando simultaneamente; aplicação do material no sentido de atenuar as vibrações; regulação dos motores; reapertamento das estruturas; substituição das engrenagens metálicas por outras de plástico ou celeron (BREVIGLIERO; POSSEBON; SPINELLI, 2009, p. 263-264).

Já o controle na trajetória, utilizado quando da impossibilidade do controle na fonte, diz respeito à verificação de possíveis medidas que podem ser aplicadas no meio. Dentre essas medidas, deve-se primeiramente tentar impedir a propagação do ruído, por meio de isolamento, que pode ser feito ao se evitar que o som se propague a partir da fonte (isolamento da fonte), através da construção de barreira que separe a causa do ruído do meio que o rodeia; ou evitando que o som chegue ao receptor (isolamento do receptor), edificando-se barreira que separe a causa e o meio do indivíduo exposto ao ruído (VIDAL, 2011, p. 251).

Como último recurso, o controle no homem pode ser feito a partir de medidas de controle no próprio trabalhador, que podem ser adotadas como complemento àquelas anteriores, ou quando forem insuficientes para corrigir o problema. Dentre tais medidas podem ser citadas a limitação do tempo de exposição e o uso de protetores auriculares¹¹⁶ (BREVIGLIERO; POSSEBON; SPINELLI, 2009, p. 265).

Quanto ao calor, as medidas de proteção relativas ao meio ambiente e a trajetória visam diminuir a quantidade de calor que o organismo produz ou recebe e aumentar a possibilidade de dissipá-lo. Em muitas situações, a automatização das operações eliminará o problema. Contudo, ao se primar pela manutenção dos postos de emprego, a busca da redução da temperatura pode ser feita por meio de insuflação de ar fresco, com velocidade adequada e, em certos casos, com exaustão do ar quente, ou ainda, por meio da circulação do ar através de

¹¹⁶ É importante esclarecer que o referido EPI, para ser eficaz, deve ser usado de forma correta e obedecer a requisitos de qualidade. Também se referencia que o uso constante do mesmo é importante para garantir a eficácia da proteção, sendo que o tempo de uso é diretamente proporcional ao percentual de atenuação (BREVIGLIERO; POSSEBON; SPINELLI, 2009, p. 265-266).

ventiladores (SALIBA, 2010, p. 232). Há opções ainda de utilização de barreiras refletoras ou absorventes¹¹⁷ da radiação infravermelha, colocadas entre a fonte e o trabalhador.

Já quanto às medidas de controle relativas ao homem, pode-se destacar os exames periódicos, a aclimatização, a ingestão de água e sal¹¹⁸, a limitação do tempo de exposição, o uso de EPI, educação e treinamento (BREVIGLIERO; POSSEBON; SPINELLI, 2009, p. 304-305).

Quanto ao frio, as medidas de controle consistem em aclimatização, uso de vestimentas de trabalho adequadas, limitação do tempo de trabalho, alternando com tempos de descanso, exames médicos, educação e treinamento (SALIBA, 2010, p. 237-238).

No que diz respeito à iluminação, há necessidade de aferição de sua intensidade, através de um equipamento denominado luxímetro. Contudo, com a revogação do Anexo IV, da NR nº 15, do MT, pela Portaria nº 3.751, de 23 de novembro de 1990, do MT, este agente deixou de ser considerado para fins de caracterização da insalubridade das condições de trabalho, conforme previsto na OJ nº 57, da SBDI-I Transitória. Mesmo assim, a medida de controle é a de mais fácil solução, atentando o empregador para o correto posicionamento do empregado e do seu maquinário, equipamento ou instrumento no local de trabalho, e a utilização da iluminação adequada, seja ela natural ou artificial (BREVIGLIERO; POSSEBON; SPINELLI, 2009, p. 319-333).

Quanto à pressão, há necessidade de se controlar a elevação ou redução de sua taxa, nos níveis definidos no Anexo 6, da NR nº 15, do MT, bem como monitorar o trabalhador durante os processos de compressão e descompressão, inclusive mantendo-o em períodos determinados de tempo em cada nível, conforme previsto em norma. Quanto às medidas de controle das pressões anormais, no que diz respeito ao meio e ao trajeto, estas se traduzem na ventilação contínua e manutenção da temperatura, nos níveis estabelecidos na norma mencionada; disponibilizar um sistema de telefonia ou similar para comunicação com o meio ambiente, a manutenção da pureza do ar e do nível de pressão nos parâmetros estabelecidos na normativa (BREVIGLIERO; POSSEBON; SPINELLI, 2009, p. 343-347).

Com relação a medidas relativas ao trabalhador, estas se consubstanciam numa compressão a cada 24 horas, devendo estar contar com, no mínimo, 18, e, no máximo, 45 anos de idade; realização de exames médicos; uso de plaqueta de identificação; inspeção médica antes da jornada de trabalho; não se permitir o uso de bebidas alcoólicas; manutenção

¹¹⁷ São exemplos, respectivamente, o alumínio polido ou o aço inoxidável; o ferro e o aço oxidado (BREVIGLIERO; POSSEBON; SPINELLI, 2009, p. 303)

¹¹⁸ A reposição salina é usada para compensar a sudorese, quando há significativa perda de tais elementos e que pode implicar na desidratação (BREVIGLIERO; POSSEBON; SPINELLI, 2009, p. 305).

de instalações para assistência médica, recuperação, alimentação e higiene; atestado de aptidão ao trabalho com validade de seis meses; e, após descompressão, a permanência de, no mínimo, 2 horas no canteiro de obras sob observação médica (BREVIGLIERO; POSSEBON; SPINELLI, 2009, p. 346).

As medidas de controle das radiações quanto ao meio e ao trajeto se definem como a blindagem das fontes; o uso de barreiras ou paredes revestidas de chumbo; o controle da distância entre o trabalhador e a fonte, com isolamento e sinalização das áreas. Quanto ao trabalhador, há necessidade de limitação do tempo de exposição em área controlada; monitoramento e controle médico individual de todos os trabalhadores expostos à radiação, principalmente as mulheres, as quais devem, em caso de gravidez, fazer a comunicação imediata ao empregador (SALIBA, 2015, p. 130-131).

Da análise do exposto, demonstrou-se a existência de inúmeras medidas de controle do risco e a viabilidade da prevenção, através da eliminação do risco como primeira opção, sendo esta inclusive a determinação constante do Art. 160, da CLT. Como medida sucessiva e somente na impossibilidade da eliminação do risco, se adotar a hipótese de neutralização do agente. Também, importa destacar que, dentre as formas de controle, a limitação do tempo de exposição é medida sempre presente. Isso valida a proposta apresentada no item anterior, da alternativa de redução da jornada para o trabalho em condições insalubres, de modo a se promover um reestudo dos procedimentos de trabalho, no sentido de determinar um regime de trabalho-descanso que preserve a saúde do trabalhador.

E para que se possa atingir o ideal de eliminação do risco, ou a sua neutralização, como segunda hipótese, há necessidade de se tornarem efetivos os sistemas de gestão e programas para a melhoria das práticas de trabalho vigentes, conforme será tratado a seguir.

4.2.3 A sustentação do modelo substitutivo da política da monetização do risco, através da efetividade dos sistemas de gestão e programas para a melhoria das práticas de trabalho

A partir da proposta da adoção de um modelo preventivo para a eliminação dos agentes insalubres no ambiente de trabalho, há necessidade de sistematização dos modelos de gestão e programas de melhorias das práticas de trabalho já existentes. Essa medida se faz necessária para que se alcance a efetividade da proposição substitutiva do sistema de monetização do risco apresentada, pois não ficará restrita a eventos episódicos, mas estará presente na realidade cotidiana vivenciada pelos trabalhadores.

O SESMT tem como função precípua centralizar o planejamento de uma política de segurança no trabalho, com o apoio do empregador, a fim de propiciar aos trabalhadores o direito ao exercício de suas funções de forma segura e digna, evitando a exposição dos mesmos a condições que prejudiquem a sua integridade física, moral e psicológica (MORAES, 2002, p. 20).

Os profissionais que integram esse serviço têm como atribuição a aplicação de seus conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente laboral e todos os seus componentes, de modo a eliminar ou reduzir o risco existente, inclusive através da determinação de utilização de EPIs, quando necessário. Esses profissionais trabalham em conjunto com CIPA, valendo-se de suas observações, apoiando, atendendo e treinando seus componentes, estando responsáveis tecnicamente pela orientação quanto ao cumprimento das normas regulamentadoras aplicáveis às atividades executadas pela empresa e/ou seus estabelecimentos (item 4.12, da NR nº 4, do MT).

Mesmo diante de tão ampla competência destinada ao SESMT, a sua regulamentação não acompanhou as inovações ocorridas, tampouco abrange todas as previsões da Convenção nº 161, da OIT, em vigor no Brasil desde 18 de maio de 1991. Essas asserções podem ser constatadas quando se verifica a atribuição constante do item 4.12, g, da NR nº 4, do MT, de esclarecimento e conscientização dos empregados sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. Nesse mister, há que se ressaltar que, a partir do disposto no Art. 19, § 3º, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1991), foi atribuído a empresa um ônus que ultrapassa os conceitos narrados na referida NR, ou seja, esta tem o dever de prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular. O disposto no Art. 13, da Convenção nº 161, da OIT, vai ao encontro do comando legal, ao prever que todos os trabalhadores devem ser informados dos riscos para a saúde inerentes ao seu trabalho.

Desta forma, não se trata de mera faculdade do SESMT a informação detalhada dos riscos ao trabalhador, como indica a citada NR, mas é sua obrigação, em reforço do que prevê o Art. 157, II, da CLT, pois os membros do aludido serviço, como especialistas que devem ser, são as pessoas habilitadas a prestar informações seguras sobre o assunto (OLIVEIRA, 2011b, p. 444-445).

Também, o Art. 1º, da Convenção nº 161, da OIT, prevê a necessidade de adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, objetivo que deveria ser perseguido pelo SESMT, haja vista a necessária especialização de seus componentes. Porém, da análise do disposto na NR nº 4, do MT, denota-se que esta função não está elencada no rol de atribuições

do SESMT. Destaque-se que o preceito citado é de fundamental importância na vivência prática das relações laborais, pois o alvo passa a ser a valorização do trabalhador, já que os instrumentos e os métodos operacionais passariam a ser adaptados a este, e não o contrário (OLIVEIRA, 2011b, p. 445).

Com relação aos membros do SESMT, o atual cenário é patológico, dado que os mesmos não têm independência funcional de seus empregadores. Isso provoca prejuízos aos trabalhadores, que não podem contar com uma equipe de saúde e segurança do trabalho com isenção, pois são subordinados administrativamente a seu empregador, tampouco detêm garantia de emprego.

Nesse diapasão, tem-se que a legislação brasileira não incorporou o disposto no Art. 10, da Convenção nº 161, da OIT, que prevê expressamente que os prestadores de serviços de saúde no trabalho deverão gozar de independência profissional completa em relação ao empregador, aos trabalhadores e aos seus representantes (SOARES, 2015, p. 35). Ora, a plena independência profissional dos membros do SESMT não será realizada enquanto o empregador puder dispensá-lo a qualquer momento e sem qualquer justificativa. Como podem alcançar a independência profissional se dependem do emprego para sobreviver? Se o profissional do SESMT não tiver o respaldo da segurança no emprego, as recomendações éticas podem ceder lugar à luta pela sobrevivência. A lógica da garantia está na mesma lógica e importância da conferida à CIPA e aos dirigentes sindicais (OLIVEIRA, 2011b, p. 445)

Nessa esteira, merece consideração que a previsão de garantia de emprego aos membros do SESMT não constituirá vantagem pessoal a seus componentes, mas sim uma garantia para as atividades do serviço, com desassombro para o exercício das respectivas funções e com fundamento no Art. 10, da Convenção nº 161, da OIT.

Outro entrave enfrentado pelo SESMT para o cumprimento de seu objetivo preventivista está em seu sistema organizacional, que vai desde a compra de equipamentos para a correção do problema, substituição de ferramentas, realização de obras, modificação de *layouts* do estabelecimento, até a hierarquia funcional da empresa. Pode-se afirmar que, muitas vezes, as demandas feitas pelos profissionais que o compõem não são atendidas pelo empregador, o que reflete diretamente neles, que poderão ser responsabilizados pelos infortúnios. Diante disso, é prudente que os profissionais que solicitaram a aquisição de qualquer material, equipamento, substância, entre outros elementos, ou a tomada de medidas, o realizem por escrito e com a confirmação de recebimento pelo empregador ou seu representante, pois somente assim terá prova documental de que não teve culpa no evento,

passando a culpa por omissão a ser atribuída integralmente à empresa (OLIVEIRA, 2011b, p. 444).

Quanto à hierarquia, em alguns estabelecimentos o SESMT encontra-se vinculado à diretoria; em outros, ao setor de relações industriais ou de recursos humanos. Contudo, o ideal seria que fosse atrelado a quem tem poderes efetivos de gestão no empreendimento, porque a subordinação a setores de menor hierarquia acaba por diminuir a importância das suas atividades (OLIVEIRA, 2011b, p. 444).

Outra abordagem que merece ser feita é em relação à CIPA, que também tem como escopo a prevenção de infortúnios laborais. Essa Comissão, como órgão interno da empresa, deve ser um divulgador das normas de segurança, através identificação dos riscos e elaboração dos respectivos mapas, inclusive com assessoria do SESMT, onde houver; discussão dos acidentes ocorridos; convocações de reuniões; realização de verificações ambientais; colaboração no desenvolvimento e implantação de programas relacionados à segurança e saúde no trabalho, como PCMSO e PPRA; e execução de ações que visem sempre a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores.

A CIPA atua em conjunto com o SESMT, nas empresas que contarem com esse serviço, nas discussões relativas à avaliação do meio ambiente de trabalho e eventuais alterações, em questões envolvendo maquinários ou setores que ofereçam risco grave à saúde e segurança dos trabalhadores, na análise de causas das doenças e acidentes de trabalho, inclusive com a propositura de medidas de solução e a promoção anual da Semana Interna de Prevenção de Acidente de Trabalho (item 5.16, da NR nº 5, do MT).

Portanto, a CIPA se apresenta como uma das mais importantes figuras no tema, dada a possibilidade de multiplicação do conhecimento obtido por seus gestores com os demais colegas de trabalho. Trata-se de um organismo de composição paritária, com representação dos empregados e empregadores, o que se deveria se apresentar como uma vantagem na discussão e implementação das medidas de sua competência. Contudo, os membros da CIPA representantes do empregador são, na realidade, eleitos sem mandato, porque não têm qualquer poder de mando, apenas opinando, sugerindo, discutindo, requerendo e representando os interesses patronais. Por não possuírem qualquer garantia de permanência no vínculo, ficam desencorajados a levantar quaisquer problemas que venham a divergir do interesse dos empregadores, mesmo que estes impeçam o cumprimento dos preceitos de saúde e segurança no trabalho. Já os trabalhadores eleitos, apesar de serem detentores de garantia de emprego, são cientes da provisoriedade e, muitas vezes, ficam com receio de agir com real

independência, temendo futuras retaliações por parte do empregador (OLIVEIRA, 2011b, p. 439).

Também, a efetiva contribuição da CIPA na melhoria das condições de trabalho, como regra geral, ainda é tímida, pois as medidas a serem implementadas para tal fim ainda dependem, em boa parte, da atitude simpática, ou não, do empregador, em face das questões cuja solução não está ao alcance dos empregados. Vale ainda citar que, na maioria das pequenas e médias empresas, a CIPA só existe formalmente, isto é, no papel, porque não encontra espaço para atuar (SAAD, 2006, p. 197).

Quanto ao Mapa de Riscos, conforme previsto na Portaria SST-MTE nº 25, de 29 de dezembro de 1994, trata-se de um documento que identifica os agentes prejudiciais à saúde no ambiente de trabalho, relacionando os riscos físicos, químicos, biológicos e de acidentes. A representação da intensidade do risco é feita através de círculos proporcionalmente diferentes, de acordo com a percepção dos trabalhadores, e submetida à aprovação. Após, o documento deve ser afixado em cada local analisado, de forma claramente visível e de fácil acesso para os trabalhadores.

Não obstante o Mapa de Riscos se tratar de um documento eminentemente técnico, foi atribuída à CIPA a responsabilidade pela sua elaboração, com assessoria do SESMT. Contudo, os membros de referida Comissão, via de regra, não têm formação e conhecimentos técnicos para a elaboração de tão relevante papel, podendo até esvaziar a sua importância. Na verdade, o colaborador SESMT tem muito mais preparo para assim proceder, havendo claramente uma inversão de papéis no disposto no item 5.16, a, da NR nº 5, do MT (OLIVEIRA, 2011b, p. 441).

Dessa forma, o ideal seria atribuir ao SESMT a elaboração do Mapa de risco, com a colaboração da CIPA. Até porque, conforme já mencionado, os integrantes daquele serviço são tecnicamente responsáveis pelo que executam, o que não ocorre com os membros da CIPA (item 4.12, d, da NR nº 4, do MT).

Destarte, há necessidade de conscientização dos trabalhadores a respeito deste tema, pois muitos veem no pagamento dos adicionais meios de incremento da renda. Assim, cabe aos profissionais dos referidos sistemas de gestão, em conjunto com os entes representativos das categorias, informar constantemente os empregados acerca da preocupação que devem ter com a manutenção de condições de trabalho saudáveis, cobrando tal busca dos responsáveis.

Portanto, o SESMT e a CIPA representam um importante serviço e ferramenta, engendrados em prol da prevenção de infortúnios no ambiente laboral. Esses mecanismos devem ser geridos de forma responsável e em parceria com os empregadores, buscando a

promoção de ações de segurança, no meio ambiente de trabalho, e com isso, evitar os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais, pois não basta proteger o trabalho como atividade, há necessidade de se implementarem medidas eficazes para preservar e conservar aquele que produz todo o trabalho: o ser humano.

CONCLUSÃO

Na gênese da sociabilidade humana, o trabalho se apresenta como um fator de construção de relações sociais. Configura-se como uma força motriz que impulsiona o desenvolvimento das forças produtivas, distinguindo o homem dos outros animais, pela capacidade teleológica, ou seja, na projeção de suas ações no processo de transformação entre indivíduo e natureza. Também não está apenas vinculado ao local ou momento de sua execução, precedendo e ultrapassando tais circunstâncias e atrelando o trabalhador (e todos os seus dependentes) a um grupo social.

Devido a tais fatores, o trabalho é uma categoria fundante do ser social, através do qual se viabilizam as transformações nas relações materiais de produção e reprodução humana. A partir do desenvolvimento dessas forças produtivas, tem-se o ponto de partida para a criação de novas necessidades, modificando o homem nas dimensões objetiva e subjetiva, determinando a relação complexa entre existência e consciência.

No sistema capitalista, as transformações no mundo do trabalho ganham contorno diferenciado, dado que as relações naturais e tradicionais são dissolvidas e convertidas em relações mercantis. Isso significa que, devido ao modo de apropriação do trabalho, no qual o homem se apresenta alienado dos frutos por ele produzidos, os meios de vida e o trabalho são transformados em mercadorias. A própria venda da força de trabalho por um pagamento em dinheiro (salário) transforma o operário em uma mercadoria e, nessa lógica exploratória, o que se valorizam são as coisas. Essa forma de gestão do trabalho implica na complexificação e fragmentação, estando de um lado a maior intelectualização do labor de uma parcela dos trabalhadores e, de outro, a precarização das condições da grande maioria.

Mesmo nessa lógica exploratória, o trabalho permanece como elemento estruturador da sociedade, pois é fonte de subsistência do indivíduo e de seus dependentes. Contudo, o que se prega é que, além do sustento, o labor precisa ser fonte de satisfação pessoal e não pode se constituir numa forma de destruição pessoal, daí a necessidade de sua proteção.

Dessa forma, considerando o importante papel do labor na vida humana e que a organização do trabalho representa o insumo básico para se discutir o prazer e o sofrimento, ao se concretizar a possibilidade de o trabalho se apresentar como fadiga, alienação ou fonte de equilíbrio e realização para o trabalhador, na presente tese se primou por um debate acerca do meio e das condições de prestação laboral.

Nessa seara, merece consideração que os impactos da organização do trabalho sobre os indivíduos derivam de como as tarefas são realizadas e das condições do meio ambiente laboral, fatores que determinam o tipo e o montante de desgaste causado ao trabalhador. Isso impactará diretamente sobre a produtividade e todo o contexto socioeconômico. Portanto, os efeitos negativos de uma tarefa repetitiva ou executada em condições ambientais de risco geram reflexos na saúde do trabalhador e, por consequência, sobre todo o sistema produtivo, o que justifica a importância atribuída no presente estudo ao fator humano e suas implicações.

Ao se considerar que o meio ambiente do trabalho está centrado na pessoa do trabalhador, pois é o local onde este desempenha as suas atividades laborais, o seu equilíbrio está baseado na salubridade, o que significa a ausência de agentes que comprometam a sua incolumidade físico-psíquica, independentemente de condição que ostente (homem ou mulher, maior ou menor de idade, celetista, servidor público, autônomo etc.). O que se procura salvaguardar é o homem das formas de degradação e poluição do ambiente onde exerce o seu labor. Além disso, um meio ambiente laboral saudável e equilibrado é um direito fundamental e está ligado intrinsecamente à dignidade da pessoa humana, o que justifica a indispensabilidade da garantia de um patamar mínimo de qualidade ambiental, para a concretização da vida humana em níveis decentes.

Concebendo-se a saúde como um estado completo de bem-estar físico, mental e social e não somente ausência da enfermidade, se abre um vasto campo de progresso, pois se visualiza o ser humano numa dimensão biopsicossocial. Os Art. 196, 7º, XXII e Art. 225, da CRFB, estão alinhados a esse entendimento, pois ao estabelecerem a saúde com um direito de todos e dever do Estado, a necessidade de redução dos riscos inerentes ao trabalho e o direito ao meio ambiente equilibrado demonstram a preocupação com o meio ambiente vital e a qualidade de vida no sentido amplo, estando aí incluída a qualidade de vida no trabalho. Daí a justificativa da dimensão acima exposta, dado que o respeito à saúde do trabalhador não pode estar restrito ao local e às condições da prestação laboral, mas engloba também fatores do ambiente externo, tais como a moradia, a alimentação, o transporte, a educação, o repouso e o lazer.

No mesmo compasso, as Convenções da OIT a respeito da saúde do trabalhador revelam posturas bem definidas no aspecto protetor, pois contemplam a dignificação do trabalho e do respeito à pessoa humana do trabalhador, levando em conta o seu desejo de realização profissional. O Brasil, ao ratificar as Convenções nº 148, 155, 161 e 167 da OIT, assumiu importantes compromissos, dentre os quais pôr em prática e reexaminar periodicamente políticas de proteção da saúde, da segurança e do meio ambiente de trabalho,

bem como de incluir tais matérias em todos os níveis de ensino e treinamento. Também, ressalte-se a importância de se buscar a ratificação da Convenção nº 187, da OIT, que representará um importante impulso para consolidar a proposta preventiva tratada neste estudo, pois, ao se abordar a questão do risco, tem-se que este se encontra cada vez mais presente no ambiente de trabalho. Esse fato pode ser tido como uma das consequências da rápida, acentuada e imprevisível evolução da ciência e da tecnologia, o que coloca em xeque a saúde e a qualidade de vida do trabalhador.

Dentre os mencionados riscos, fez-se o recorte, no presente trabalho, para aqueles causados pela exposição a agentes químicos, físicos e biológicos acima dos limites de tolerância, o que torna as condições laborais insalubres, representando uma modalidade de agressão à saúde do trabalhador. Isso importa em consequências e custos, que são arcados pelo empregador, pelos próprios trabalhadores e pelo Estado, precipuamente pela opção adotada pela legislação brasileira, de monetização do risco.

Nessa esteira e diante do referido sistema de monetização do risco, o empregador pode fazer a opção entre eliminar o risco, fornecer equipamentos de proteção individual ou coletiva, ou pagar o adicional previsto no Art. 192 da CLT, sem que tome os cuidados necessários com a proteção. Ressalte-se que, com a adoção de tal política, o trabalho em condições nocivas à saúde e à integridade física do trabalhador está autorizado por lei, uma vez que não existem impedimentos à prestação de serviços em tais situações adversas. Também, a imposição de pagamento de adicionais, como meio de onerar o empregador e obrigá-lo à eliminação do risco, não cumpre seu papel pedagógico, pois em muitas hipóteses ele prefere pagá-lo aos seus empregados a eliminar o risco.

Porém, a opção do pagamento de um adicional salarial ao trabalhador exposto a condições adversas, que, por vezes, se apresenta como menos dispendiosa em curto prazo, se transforma em um custo muito alto aos empregadores, em longo prazo, além de onerar o empregado, o Estado e, por consequência, toda a sociedade.

No presente estudo, essa questão foi enfrentada a partir da convergência de fundamentos do Direito e da Economia, abordando-se os custos de transação e os custos sociais decorrentes da exposição do trabalhador a condições nocivas à sua saúde e integridade física. Em vista disso, a solução que se apresentou como acertada foi a substituição da política de monetização do risco por regras que obriguem o empregador a promover a melhoria no ambiente de trabalho, eliminando ou neutralizando o risco através da utilização de medidas de prevenção, equipamentos de proteção individual e coletiva, dentre outras.

Essas ações teriam por fundamento e justificativa uma estimativa de custos, elaborada a partir da consideração e comparação da prevenção *versus* a monetização, ou seja, a adoção de medidas preventivas em face de consequências como indenizações, afastamentos, diminuição da produtividade, redução da qualidade. Com isso, atestou-se que medidas preventivas, muito embora se apresentem como um investimento em curto prazo, conduzirão à lucratividade em longo prazo para o empregador, além de atender aos interesses sociais, reduzindo os custos sociais arcados pelo Estado e toda a sociedade, bem como proporcionarão ao trabalhador um ambiente de trabalho saudável, onde a atividade laboral não represente uma forma de degradação compulsória de sua saúde, mas uma fonte de plena realização pessoal e profissional.

A aludida análise foi feita a partir das considerações dos mencionados custos, que se relacionam aos custos preventivos, como despesas de negociação e estabelecimentos de salvaguarda e aos custos posteriores, que dizem respeito ao monitoramento do contrato e reparação de eventuais danos. Contudo, a dificuldade enfrentada foi em razão de tais custos não poderem ter sido considerados de forma sequencial, o que facilitaria o trabalho. Mas a realidade que se apresentou foi que representam fatores interdependentes, o que resultou na necessidade de serem tratados simultaneamente, bem como que são fatores de difícil quantificação, em virtude de que não se tem como prever os eventos futuros que poderão ocorrer em decorrência da exposição do trabalhador ao risco.

Diante disso, apresentou-se como a opção favorável ao empregador a análise minuciosa dos custos *ex ante*, ou seja, estabelecer as tratativas quanto à relação empregatícia e propiciar ao empregado a prestação laboral em ambiente saudável, fornecendo, quando necessário, todos os equipamentos de proteção individual e coletiva para que o mesmo não fique sujeito à risco. A par disso, monitorar a prestação laboral através da cobrança de utilização de equipamentos e de outras medidas de segurança que se fizerem necessárias, bem como se utilizar de modelos de gestão comparados, como forma de subtrair os fatores negativos e de se adicionar os elementos que apresentem resultados positivos.

Mesmo que isto possa representar uma diminuição da lucratividade num primeiro momento, em longo prazo representará um ganho ao empregador, pois estará menos sujeito ao afastamento de seus empregados por motivos de saúde, bem como a indenizações decorrentes de acidentes em sentido estrito e doenças ocupacionais, além de desfrutar de maiores taxas de retenção de seus funcionários.

Portanto, ao se analisar o custo da prevenção em face do custo da monetização do risco, constatou-se que o empregador deve considerar os custos de prevenção *versus* os custos

de reparação do dano, as consequências financeiras e jurídicas de tal prática (estando aí incluídos os mecanismos punitivos instituídos na norma, quais sejam, o FAP e o NTE) e, acima de tudo, a saúde dos trabalhadores como patrimônio importante da empresa.

A atenção a tais premissas evitaria afastamentos e incapacidades para o trabalho, além de minimizar os custos com saúde e aqueles associados à alta rotatividade (como exemplo, treinamentos, rescisões contratuais), o que aumentaria a produtividade e a qualidade dos produtos e serviços, pois o incremento qualidade de vida no trabalho interfere no desempenho dos trabalhadores e, por consequência, afeta a lucratividade das empresas

Um grande desafio apresentado ao empregador foi a abordagem da adoção de práticas capazes de minimizar esses efeitos e tornar o ambiente de trabalho um local saudável, para que o trabalhador tenha, na sua atividade laboral, uma fonte de realização profissional. Com isso, os atores da relação de emprego, o Estado e toda a sociedade deixariam de ser onerados pelas consequências do trabalho em condições adversas.

Neste âmbito, buscou-se o direito comparado como ferramenta de aperfeiçoamento do direito nacional, o que possibilitou a abertura de novos caminhos a serem seguidos quando se trata da exposição dos trabalhadores a agentes nocivos à saúde e integridade física. Através da análise e comparação das normas trabalhistas brasileiras e argentinas, foi possível não só encontrar os seus pontos comuns e evidenciar as suas particularidades, como, também, captar as características próprias do tratamento dado ao trabalho em condições insalubres e buscar a implementação de algumas dessas propostas no direito pátrio, para fins de cumprir a proposta de alteração da política de monetização do risco. Esse conhecimento das normas argentinas que tratam do tema favoreceram a criação de bases mais sólidas, amplas e autênticas, que foram utilizadas para a fundamentação da proposta.

Dessa forma, a pretensão era responder como o direito argentino tratava a questão alusiva à insalubridade no meio ambiente de trabalho e se o modelo adotado naquele país poderia embasar alterações no sistema nacional. Diante do estudo feito, denotou-se que a legislação argentina, quando aborda o trabalho em condições nocivas, é de caráter notoriamente preventivo, estando a declaração de insalubridade posicionada como a última alternativa a ser adotada. Portanto, é dever do empregador, como primeira medida, promover as adequações necessárias para que se elimine o agente, sob pena de ser punido com a redução da jornada de trabalho de todos aqueles que laborarem na presença de tal nocividade, com manutenção do salário.

Esse referencial foi utilizado para a proposta de alteração de normas que tratam da insalubridade no Brasil, em especial da NR nº 2, do MT, sobre a inspeção prévia. Nesse

sentido, o modelo apresentado centrou-se na exigência de expedição de CAI, para o início de funcionamento de qualquer empresa, bem como quando de modificações substanciais, ou seja, quando da alteração de seu modo de produção, das substâncias utilizadas, do maquinário ou mesmo de alterações na edificação ou ambientais. Referido documento seria de atribuição do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, da SIT, do MT, após uma inspeção técnico-preventiva, e em caso de descumprimento da norma, a empresa seria penalizada administrativamente.

Também houve proposta de, em caso de impossibilidade de referido órgão absorver essa atribuição, a criação de um departamento específico no MT, para a realização da referida inspeção técnico-preventiva, alternativa também embasada no direito argentino.

Após o resultado da mencionada inspeção, o empregador teria um prazo para eliminar o agente, sob pena de ser punido com a redução da jornada dos trabalhadores expostos aos agentes nocivos, inexistindo previsão de pagamento de adicional em caso de manutenção do risco. Também, há que se ressaltar que, segundo o modelo proposto, todo esse procedimento seria viabilizado em instância administrativa, o que certamente desafogaria o poder judiciário com relação à matéria. Com a adoção de tais mudanças normativas, aliada à necessária ratificação da Convenção nº 187, da OIT, estar-se-ia buscando a redução dos custos arcados pelos atores da relação de emprego e pelo Estado.

Contudo, a alteração proposta somente se viabilizaria através de mudanças normativas, elaboradas em conformidade com regras econômicas, de modo que os novos regramentos se constituíssem como reguladores das atividades dos homens e suas relações sociais, bem como se apresentassem como um meio de solucionar a questão que envolve a preservação da saúde do trabalhador, a manutenção da atividade lucrativa e a redução de custos sociais. Isso cumpriria a proposta relativa à eficiência do direito, tanto na sua repercussão na prática cotidiana, quanto na maximização do bem-estar.

Diante disso, tem-se como a opção mais ajustada a prevenção do risco, por intermédio da substituição da política de monetização do risco e a adoção de regras que obriguem o empregador à promoção de melhorias no meio ambiente laboral, com atenção prioritária à eliminação do agente agressor naqueles trabalhos onde o risco for passível de ser eliminado, e a neutralização onde isto não for possível, com o do fornecimento de equipamentos de proteção individual e coletiva, aliada à redução da jornada.

Isso representará um custo imediato ao empregador, mas lucratividade em longo prazo, com a redução dos acidentes de trabalho em sentido amplo e todo o custo gerado em função disso. Também se prestará a reduzir os custos para o Estado, com a diminuição de

afastamentos previdenciários e aposentarias por invalidez e especial, a perda da mão de obra de trabalhadores, além do custo de processamento de ações reivindicando pagamentos de adicionais, dado que a matéria terá tramitação administrativa, somente sendo passível de recurso ao Poder Judiciário após ter-se utilizado aquela via. Ademais, não se pode deixar de considerar que trabalhadores saudáveis são mais produtivos, além da qualidade de seus serviços ser superior, bem como que um menor índice de acidentes do trabalho significa menos ausências ao trabalho e, conseqüentemente, menores paradas no ciclo de produção.

Assim, com a elaboração de uma estimativa dos custos de acidentes que serão suportados pelo empregador de um lado, e a análise da relação custo/benefício de medidas preventivas, por outro, estas certamente se mostrarão satisfatórias. Com tais medidas, o mercado estará favorecendo, além dos interesses econômicos, os interesses sociais, funcionando a economia como um meio de realização e alcance de objetivos sociais.

Também na proposta apresentada haveria maior participação das entidades representativas das categorias, no tocante a ações preventivas e fiscalizatórias, seja através de provocação da fiscalização, mediante denúncias ao MT, como acompanhamento de inspeções e inclusive negociações coletivas que tivessem por escopo resolver as questões da saúde do trabalhador, considerando as peculiaridades de cada categoria, ou até mesmo de cada empresa. Essas convenções e esses acordos coletivos firmados permitiriam um processo normativo mais veloz, cujas regras seriam incorporadas rapidamente aos direitos dos trabalhadores, pois estariam livres das amarras de uma norma genérica para aplicação em todo território nacional e se estaria atendendo à tendência moderna de valorização da autonomia privada coletiva.

Por óbvio que tais alterações impactariam na renda dos empregados sujeitos a condições insalubres, os quais deixariam de receber o adicional referente a tal exposição. Quanto a esse tema, seriam necessárias medidas de educação, de modo a promover maior conhecimento entre os trabalhadores acerca das conseqüências da sua exposição ao trabalho insalubre, além da elaboração de um plano de conscientização de que a melhoria das condições de trabalho impactará diretamente na sua saúde e satisfação no trabalho, atos que devem contar com a participação dos empregadores e de representantes das respectivas categorias, além do Estado, via MT e SUS.

Outro ponto suscitado foi em relação às providências que poderiam ser tomadas pelo empregador para a eliminação do risco gerado pela exposição dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos. A partir da análise feita, validou-se a proposta de que existem meios de se adotar a eliminação do risco, como primeira opção, mediante a adoção de

procedimentos de avaliação precoce, desenvolvimento de novos processos ou produtos, revisão de instalações, dentre outras medidas. Também se justificou que, na impossibilidade de cumprimento dessa opção, seria possível a eliminação da exposição do trabalhador ao risco ou o isolamento do risco, com a utilização de equipamentos de proteção individual e coletiva, ou por meio de outras medidas hábeis a cumprir tal função.

O fundamento para que se viabilizassem as medidas acima elencadas e se tornasse o ambiente de trabalho um local saudável, pautou-se na necessidade do incremento dos modelos de gestão e programas de melhorias das práticas de trabalho já existentes, a partir da sistematização de sua atuação, com comprometimento e investimento, por parte do empregador, de modo a assegurar o funcionamento de tais sistemas, além da garantia de direitos aos seus membros que permitam uma atuação isenta e independente.

Destarte, através dos argumentos expostos, constatou-se a possibilidade da adoção de um mecanismo de enfrentamento da exposição dos trabalhadores a agentes nocivos, que substitua a política de monetização do risco e que esteja pautado na prevenção como primeira medida a ser adotada. Nessa seara, a preservação da dignidade humana e o valor social do trabalho foram validados em torno da indispensabilidade de manutenção de um meio ambiente de trabalho equilibrado, para a preservação da saúde e segurança dos trabalhadores, do que se pode conceber a imprescindibilidade de um patamar mínimo de qualidade ambiental para a concretização da vida humana em níveis dignos. Assim, a prevenção deve ser, sem dúvida, o princípio inspirador de todas as normas de tutela à saúde, precipuamente quando se trata do ambiente laboral.

Portanto, tem-se que o combate às agressões à saúde do trabalhador pode ser travado em várias frentes. Contudo, o seu êxito está condicionado à implementação de uma nova mentalidade, priorizando-se a luta pelo ambiente de trabalho saudável, em detrimento da canalização de esforços para o socorro e indenização das vítimas. Nesse mister, urge a necessidade de reunião de esforços dos trabalhadores, dos empregadores, dos órgãos representativos da categoria, do Estado e de toda a sociedade para que se consolide a alteração da política de monetização do risco proposta e, com isso – e se adotando a concepção Dejouriana – o trabalho possa proporcionar ao indivíduo uma maneira de traçar a sua história.

REFERÊNCIAS

ACKERMAN, Mario E. Seguridad Social e integración regional: ¿arraigo o circulación de trabajadores? **Revista Relasur OIT**, Montevideo, n. 8, p. 61-70, 1995.

_____. (Dir.). **Tratado de derecho del trabajo**. Tomo I. Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni, 2001.

_____. El trabajo, los trabajadores y el derecho del trabajo. **Revista de Trabajo**, ano 3, n. 4, p. 53-69, jan./nov. 2007. Disponível em: <http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2007n04_revistaDeTrabajo/2007n04_a04_meAckerman.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2016.

ADAMS, Jonh. **Risco**. Trad. Lenita Rimole Esteves. São Paulo: SENAC, 2009.

ALEXY, Robert. **Teoría de los Derechos Fundamentales**. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2002.

_____. **Constitucionalismo Discursivo**. Trad. Luís Afonso Heck. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador**. Curitiba: Juruá, 2008.

ALMEIDA, Carlos Ferreira de; CARVALHO, Jorge Morais. **Introdução do Direito Comparado**. Portugal: Almedina, 1994.

ALVARENGA, Rúbia Zanutelli de. Meio Ambiente do Trabalho Saudável e Equilibrado: Proteção à Saúde do Trabalhador. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Meio ambiente do trabalho, Curitiba. v.2, n.23, p. 42-66, out. 2013.

ANCEL, Marc. **Utilidade e Métodos do Direito Comparado**. Trad. Sérgio José Porto. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1980.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?:** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 11. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

ARAÚJO, Giovanni Moraes de. **Normas Regulamentadoras Comentadas**. 5. ed. v. 1. Rio de Janeiro: Gerenciamento Verde, 2005.

ARAÚJO JÚNIOR. Francisco Milton. Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP) e Fator Acidentário: objetivo apenas prevencionista, apenas arrecadatório ou prevencionista e arrecadatório? **Repertório IOB Trabalhista e Previdenciário**, São Paulo, IOB, n. 249, p. 49-60, mar. 2010.

ARGENTINA. Centro de Estudios para el Desarrollo de Políticas Regionales – CEDPRE. **Desarrollo de Políticas Sindicales**. Bahía Blanca, Diciembre de 2010. Documento de trabajo n. 1. Disponível em:

<www.trabajo.gov.ar/downloads/formacionSindical/Manual%20de%20Legislacion%20Laboral.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2016.

ARGENTINA. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. 2013. Disponível em: <<http://www.trabajo.gov.ar>>. Acesso em: 5 set. 2016.

ARGENTINA. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. **Entornos saludables de trabajo**. 2016. Disponível em: <http://www.srt.gob.ar/images/12_semana/274c7dc9b121eec0e9b9934ab481f4a6.pdf>. Acesso em: 10 set 2016.

ARGENTINA. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. **Estrategia Argentina de salud y seguridad em El trabajo 2011-2015**. 2011. Disponível em: <www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:503...NO:503>. Acesso em: 10 ago. 2016.

ARGENTINA. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. **II Estrategia Argentina de salud y seguridad en el trabajo 2015-2019**. 2015. Disponível em: <http://www.srt.gob.ar/images/pdf/IIESTRATEGIA_ARGENTINA_SST_2015-2019.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2016.

BALERA, Wagner. O Valor Social do Trabalho. **Revista LTr**, n. 10, p. 1167-1178, out. 1994.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed atual. por Jessé Cláudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2016.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de direito constitucional**. 22. ed. rev. e atual. por Samantha Meyer Peflug. São Paulo: Malheiros, 2010.

BITTAR, Eduardo Carlos Bianca. **Metodologia da Pesquisa Jurídica**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 5. ed. rev. ampl. São Paulo: Malheiros, 1994.

BRASIL. ANAMT. Associação Nacional de Medicina do Trabalho. **O que é a medicina do trabalho**. 2016. Disponível em: <http://www.anamt.org.br/site/pagina_geral.aspx?psmid=59&sumid=6>. Acesso em: 15 mar. 2016.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 41. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. **Constituição de 1934**. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm. Acesso em: 18 mai. 2015.

BRASIL. **Constituição de 1937**. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm> Acesso em: 18 mai. 2015.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>.

BRASIL. DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **A saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva Estudos e pesquisas**. n. 76, mai. 2015. Disponível em:
<<http://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2015/estpesq76saudeTrabalhador.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Saúde e segurança no trabalho**. 2015. Disponível em:
<<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho>>. Acesso em: 14 set. 2015.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capitalismo monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.

BREVIGLIERO, Ezio; POSSEBON, José. GOMES, Robson Spinelli. **Higiene ocupacional: agentes biológicos, químicos e físicos**. 4. ed. São Paulo: Senac, 2009.

CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

CAMISASSA, Mara Queiroga. **Segurança e saúde no trabalho: NRs 1 a 36 comentadas e descomplicadas**. Rio de Janeiro: Método 2014.

CARDOSO, Gustavo Vitorino. O Direito Comparado na jurisdição constitucional. **Revista Direito GV**, São Paulo, v. 6, n. 2, p 469-492, jul./dez. 2010.

CASTRO JÚNIOR, Osvaldo Agripino de. **Teoria e prática do Direito Comparado e Desenvolvimento: Estados Unidos x Brasil**. Florianópolis: Fundação Boiteux, Unigranrio, Ibradd, 2002.

CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. **Higiene e segurança do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 1992.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração: teoria, processo e prática**. 2. ed. São Paulo: Makron Books, 1994.

_____. **Gestão de Pessoas e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 26. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

CLÈVE, Clèmerson Merlin. **A fiscalização abstrata da constitucionalidade no direito brasileiro**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

COASE, Ronald H. The problem of social cost. **Journal of Law and Economics**, Chicago, v. 3, n. 1, p. 1-44, 1960.

_____. O problema do custo social. **The Latin American and Caribbean Journal of Legal Studies**, v. 3, article 9, issue 1, 2008.

COMADIRA, Guillermo L.; PICO, Jorge. Declaración de insalubridad de lugares o ambientes de trabajo. **Trabajo y Seguridad Social – Revista de Doctrina, Jurisprudencia e Legislación**, Buenos Aires, Tomo XXIX, 2002.

CONFLITTI, Mario C. **Riesgos del trabajo, Ley 24.557, comentada y anotada**. Buenos Aires: Universidad, 1996.

COOTER, Robert; ULLEN, Thomas. **Law and Economics**. 6th ed. New York: Prentice Hall, 2011.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder Punitivo Trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999.

CURY, Paula Maria Nasser. Métodos de Direito Comparado: desenvolvimento ao longo do século XX e perspectivas contemporâneas. **Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito**, Unisinos, v. 6, n. 2, p. 176-185, jul./set. 2014. Disponível em: <<http://revistas.unisinos.br/index.php/RECHTD/article/view/rechtd.2014.62.06/4303>>. Acesso em: 10 mar. 2016.

DALLARI, Pedro. **Constituição e Relações Exteriores**. São Paulo: Saraiva, 1994.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Nexo Técnico Epidemiológico e seus efeitos sobre a ação trabalhista indenizatória. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v.46, n.76, p.143-153, jul./dez. 2007. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Jose_Neto.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2016.

DAVID, René. **Os grandes sistemas do direito contemporâneo**. São Paulo: Martins Fontes, 1989.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Trad. Luiz Alberto Monjardim. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

_____. A carga psíquica do trabalho. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do Trabalho**: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. Trad. e Coord. Maria Irene Stocco Betiol. São Paulo: Atlas, 1994a, p. 21-31.

_____. **A loucura do trabalho**: estudo da psicopatologia do trabalho. Trad. Ana Isabel Paraguay e Leticia Leal Ferreira. 3. ed. ampl. São Paulo: Cortez, 1992.

_____. **O fator humano**. Trad. Maria Irene Stocco Betiol e Maria José Tonelli. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1997.

_____. Trabalho e saúde mental: da pesquisa à ação. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do Trabalho**: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. Trad. e Coord. Maria Irene Stocco Betiol. São Paulo: Atlas, 1994b, p. 45-66.

_____. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, Jean-François (Coord.). **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. Org. ed. brasileira Ofélia de Lanna Sette Tôrres. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p.151-160.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do Trabalho**: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. Trad. e Coord. Maria Irene Stocco Betiol. São Paulo: Atlas, 1994, p. 119-144.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DIEGO, Julián Arturo de. La protección del trabajador frente a la insalubridad laboral. **Legislación del trabajo**, Buenos Aires, año 28, n. 332, p. 683-693, ago. 1980.

EKMEKDJIAN, Miguel Angel. Tratado de Derecho Constitucional. Tomo II. Buenos Aires: Depalma, 1994.

FACHIN, Odilia. **Fundamentos de Metodologia**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

FARIAS, Talden Queiroz. Meio ambiente do trabalho. **Revista Direito e Liberdade**, Mossoró, v. 6, n. 2, p. 443-462, jan./jun. 2007.

FERREIRA, Ignacio Gastón. **La ley de contrato de trabajo comentada, anotada y concordada**. Coord. por Raul e Altamira Gigena. Tomo 2. Buenos Aires: Astrea, 1981.

FIANI, Ronaldo. Teoria dos Custos de Transação. In: KUPFER, David; HASENCLEVER, Lia. **Economia Industrial**: fundamentos teóricos e práticos no Brasil. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

FIGUEIRÊDO, Guilherme José Purvin de. O bem-estar do trabalhador rural como função socioambiental da propriedade. In: LIMA, André (Org.). **O direito para o Brasil socioambiental**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 2002.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

FOGLIA, Ricardo Arturo. La resolución 434/02 del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Su incidencia en la declaración y efectos de la insalubridad. Objeciones constitucionales y de conveniencia. **Trabajo y seguridad Social – Revista de Doctrina, Jurisprudencia e Legislación**, Buenos Aires, tomo XXIX, p. 817-827, 2002.

FORRESTER, Viviane. **O horror econômico**. Trad. Álvaro Lorencini. 4 reimp. São Paulo: UNESP, 1997.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista de medicina psicossomática**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-83, abr./mai./jun. 1997.

FREITAS, Carlos Machado de; PORTO, Marcelo Firpo de Souza; MACHADO, Jorge Mesquita Huet. Perspectivas para uma análise interdisciplinar e participativa de acidentes (AIPA) no contexto da Indústria de processo. In: FREITAS, Carlos Machado de; 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

GAETA, Patrícia C. Los convenios de la OIT y la necesidad de redefinir medio ambiente de trabajo. **Revista Derecho Del Trabajo**, Buenos Aires, ano LXXV, n. 8, p. 1544-1561, ago. 2015.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil**. v. 3. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2004.

GIALDINO, Irene Vasilachis de. **Enfermedades y accidentes laborales**: un análisis sociológico y jurídico. Buenos Aires: Abeledo Perrot, 1992.

GICO JÚNIOR, Ivo Teixeira. Metodologia e epistemologia da Análise Econômica do Direito. **Economic Analysis of Law Review**, Brasília, v. 1, n. 1, p. 7-32, jan./jun. 2010. Disponível em: <<https://portalrevistas.ucb.br/index.php/EALR/article/view/1460>>. Acesso em: 25 jun. 2016.

GIDDENS, Anthony. **Modernidade e identidade pessoal**. Trad. P. Dentzien. Rio de Janeiro: Joge Zahar, 1994.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GÓIS JUNIOR, Edivaldo. Movimento Higienista na história da vida privada no Brasil: do homogêneo ao heterogêneo. **Conscientiae Saúde**, Uninove, São Paulo, v. 1, p. 47-52, 2002.

GOLDÍN, Adrian O. El concepto de dependencia laboral y las transformaciones productivas. **Relaciones Laborales**, año II, n.14, p. 129-140, 2001.

GONÇALVES, Danielle Carvalho; GONÇALVES, Isabelle Carvalho; GONÇALVES, Edwar Abreu. **Manual de segurança e saúde no trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2015.

GONZALEZ, Silvia S. Napolitano. Las relaciones entre el derecho internacional y el derecho interno argentino. **Revista Prudentia Iuris**, Buenos Aires, n. 37, p. 132-145, abr. 1995.

GRAMSCI, Antonio. **Obras escolhidas**. Trad. Manuel Cruz. São Paulo: Martins Fontes, 1978.

GRASSIS, Pablo M. El principio de no discriminación. In: TOSTO, Gabriel (Org.). **Principios y reglas en el contrato de trabajo y en el derecho colectivo del trabajo**. Córdoba: Nuevo Enfoque Jurídico, 2007, p. 214-282.

GRISOLIA, Julio Armando. **Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. Buenos Aires: Depalma, 1999.

GRISOLIA, Julio Armando; SUDERA, José Alejandro. **Leyes Del Trabalho Comentadas**. 2. ed. Buenos Aires: David Grinberg, 2001.

GUNTHER, Luiz Eduardo; ANDRADE, Luiz Gustavo de. O meio ambiente de trabalho e a tutela dos direitos da personalidade: análise da tragédia de Santa Maria. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli (Coord.). **Direitos Humanos e o Meio Ambiente de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

HUMBLE, Juan C. Fernández. Resolución 434/02. Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social. **Trabajo y seguridad Social – Revista de Doctrina, Jurisprudencia e Legislación**, Buenos Aires, Tomo XXIX, p. 830-833, 2002.

KESELMAN, Sofía Andrea. Princípio de proteção. In: TOSTO, Gabriel (Org.). **Principios y reglas en el contrato de trabajo y en el derecho colectivo del trabajo**. Córdoba: Nuevo Enfoque Jurídico, 2007, p. 75-134.

LARAIA, Regis Ricardo. **A dupla face do princípio da legalidade**. 172f. 2008. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo PUC, São Paulo, 2008.

LIPIETZ, Alain. **Audácia**: Uma alternativa para o século 21. Trad. Estela dos Santos. São Paulo: Nobel, 1991.

LOPES NETTO, Andre. Risco e perigo. **Revista CIPA**, São Paulo, v. XXVI, n. 311, p. 100-112, out. 2005.

LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza; BERTANI, Íris Fenner. Saúde do trabalhador no SUS: desafios e perspectivas frente à precarização do trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, n. 32, p. 121-134, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v32n115/11.pdf>>. Acesso em: 2 dez. 2015.

LUDWIG, Antonio Carlos Will. **Fundamentos e Prática de Metodologia Científica**. Rio de Janeiro: Vozes, 2009.

LUKÁCS, Georg. **Ontologia do ser social**: os princípios ontológicos fundamentais de Marx. Trad. de Carlos Nelson Coutinho. São Paulo: Livraria Ciências Humanas, 1979.

MACHADO, Paulo Afonso Leme. **Direito ambiental brasileiro**. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 1999.

MACHADO, Sidnei. Prova de acidente de trabalho: presunção legal faz prova de doença ocupacional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, a. 32, n. 58, jan./jun. 2007.

MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso de. A harmonização dos direitos sociais e o Mercosul. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 32, n. 32, p. 51-65, jul./dez. 2000.

MALAGUTI, Manoel Luiz. A ideologia do modelo japonês de gestão. **Ensaio FEE**, Porto Alegre, n. 17, p. 43-73, 1996.

MALLET, Estevão. A subordinação como elemento do contrato de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, São Paulo. v. 107, p. 217-245, jan./dez. 2012. Disponível em: <file:///C:/Users/Ciro/Downloads/67944-89376-1-PB.pdf>. Acesso em: 01 ago. 2016.

MANNRICH, Nelson. **Inspeção do trabalho**. São Paulo: LTr, 1991.

MANSUETI, Hugo Roberto. **Derecho del trabajo em el Mercosur** – aspectos laborales de la integración – normas del trabajo comparadas – asimetrías – armonización. Buenos Aires: Editorial de Ciencia y Cultura, 1999.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

_____; _____. **Metodologia científica**. 6. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2011.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDEIRO, Daniel. **Novo Código de Processo Civil Comentado**. São Paulo: RT, 2015.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Tutela Inibitória: individual e coletiva**. 5. ed. São Paulo: RT, 2012.

MARINS, Paulo César. Habitação e vizinhança. In: SEVCENKO, Nicolau (Org.). **História da Vida Privada no Brasil**. v. 3. São Paulo: Cia das Letras, 1998.

MARQUES, Rafael da Silva. **Valor social do trabalho, na ordem econômica, na Constituição Brasileira de 1988**. São Paulo: LTr, 2007.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. Trad. Rubens Enderle Nélio Schneider Luciano Cavini Martorano. 6. ed. São Paulo: Hucitec, 1987.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Trad. Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2004.

_____. **O capital: crítica da economia política**. Trad. Rubens Enderle. Livro I. 23. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.

MASSI, Juliana Machado; GONÇALVES, Oksandro. Algumas reflexões sobre a aplicação da Análise Econômica do Direito ao Direito do Trabalho. **Revista Opinião Jurídica**, Fortaleza, n. 14, p.212-213, 2012. Disponível em:<file:///C:/Users/Ciro/Google%20Drive/ADRI%20-%20ARTIGOS%20EM%20GERAL/artigo%20oksandro.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2016.

MASSI, Juliana Machado; VILLATORE, Marco Antônio César. O *dumping* social e a total possibilidade de tutela das minorias na atividade empresarial. In: MEZZARROBA, Orides; FEITOSA, Raymundo Juliano Rego; SILVEIRA, Vladimir Oliveira da; SÉLLOS-KNOERR, Viviane Coêlho de (Org.). **Direitos especiais e tutela das minorias na atividade empresarial**. Curitiba: Clássica, 2014. Disponível em: < <http://www.editoraclassica.com.br/novo/ebooksconteudo/Dir%20Especiais%20e%20Tutela%20da%20Min%20na%20Ativ%20Empresarial.pdf> >. Acesso em: 10 ago. 2016.

MATTOS, Ubirajara Aluizio de Oliveira; MÁSCULO, Francisco Soares. **Higiene e segurança do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 4. ed. São Paulo: RT, 2010.

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. **Dano Moral Coletivo**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

MELA, Alfredo; BELLONI, Maria Carmen; DAVICO, Luca. **A sociologia do ambiente**. Lisboa: Estampa, 2001.

MELEIRO, José Gomes. **Riscos do trabalho**. Lisboa: Dinalivro, 1985.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2013.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo; LAPIS, Naira Lima. A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho. **Psicologia & Sociedade**, n. 19, p. 61-68, jan./abr. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19n1/a09v19n1.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2015.

MINARDI, Fábio Freitas. Direito ambiental do trabalho: origem, autonomia e princípios. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli (Coord.). **Direitos Humanos e o Meio Ambiente do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2016.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 7. ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

MIRANDA, Carlos Roberto; DIAS, Carlos Roberto. PPR/PCMSO: auditoria, inspeção do trabalho e controle social. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 20, n.1, p. 224-232, jan./fev. 2004. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/csp/v20n1/39.pdf>>. Acesso em: 30 set 2016.

MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGINI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais: conceito, processos de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

- MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- MORAES, Monica Maria Lauzid de. **O Direito à Saúde e Segurança no Meio Ambiente do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.
- MORIN, Estelle. Os sentidos do trabalho. In: WOOD JUNIOR, Thomaz (Ed.). **Gestão empresarial: o fator humano**. São Paulo: Atlas, 2002.
- NERY JÚNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria Andrade. **Código de Processo Civil Comentado e Legislação Processual Extravagante em Vigor**. 6. ed. São Paulo: RT, 2007.
- NEVES, Vítor. Custos sociais: onde para o mercado? **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, n. 95, p. 55-68, dez. 2011 . Disponível em: <<http://www.ces.uc.pt/rccs/>>. Acesso em: 12 dez. 2015.
- NOBILE, Marieta Giannico de Coppio Siqueira. A jurimetria da conciliação trabalhista no Brasil: análise dos meios de coleta e divulgação dos números da conciliação pelo Conselho Nacional de Justiça e pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho tendo como pano de fundo a experiência especializada no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, a. 39, n.71, p. 157-209, jan./dez. 2014.
- NOGUEIRA. Diogo Pupo. A insalubridade na empresa e o médico do trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 12, n. 45, jan./mar. 1984.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.45, n.75, p.107-130, jan./jun. 2007.
- _____. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. São Paulo: LTr, 2011a.
- _____. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011b.
- PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.
- PAU PEDRÓN, Antonio. **El proceso formativo del derecho comunitário derivado**. Madrid: Tecnos, 1988.
- PÉCORRA, Rosalía; PEREDA, Diego. Principio de gratuidad. In: TOSTO, Gabriel (Org.). **Principios y reglas en el contrato de trabajo y en el derecho colectivo del trabajo**. Córdoba: Nuevo Enfoque Jurídico, 2007, p. 387-431.
- PERET, José Brito; FOGLIA, Ricardo Arturo. Riesgos del trabajo: cultura de la prevención y marco legal. **Trabajo y seguridad Social – Revista de Doctrina, Jurisprudencia e Legislación**, Buenos Aires, n. 487, p. 485-499, 2000.
- PICO, Jorge. Declaración de insalubridad de lugares, tareas o ambiente de trabajo: comentarios preliminares a la reglamentación del procedimiento ante El Consejo Federal del

Trabajo. **Trabajo y Seguridad Social – Revista de Doctrina, Jurisprudencia y Legislación**, Buenos Aires, v. XXXV, supl. 5, p. 400-402, may 2008.

PINTO, Antonio Luiz de Toledo; WINDT, Maria Cristina Vaz dos Santos; CÉSPEDES, Livia (Col.). **Segurança e Medicina do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PIÑEIRO, Viviana Patricia. Las dos caras de La insalubridad. **Revista de jubilaciones y pensiones**, Buenos Aires, v. XIX, n. 111, p. 319-325, jul./ago. 2009.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 4. ed. São Paulo: Max Limonad, 2000.

_____. Direitos Humano: o princípio da dignidade da pessoa humana e a Constituição de 1988. **Revista do Instituto – (Neo) Constitucionalismo**, Instituto de Hermenêutica Jurídica, Porto Alegre, p. 79, 2004.

PIROLO, Miguel A. **Curso del derecho del trabajo y de la seguridad social**. Dirigido por Jorge Rodríguez Mancini. Buenos Aires: Astrea, 2000.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Los principios del Derecho del Trabajo**. 3. ed. Buenos Aires: Depalma. 3 ed. 1998.

PONZETTO, Gilberto. **Mapa de riscos ambientais – aplicado à engenharia e segurança do trabalho – CIPA NR-05**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2010.

PORTO, Marcelo Firpo de Souza. **Análise de riscos nos locais de trabalho**. São Paulo: Fundacentro, 2000. Disponível em: <<http://www.faculdadesjt.com.br/tecnico/gestao/arquivosportal/file/AN%C3%81LISE%20DE%20RISCOS%20EM%20LOCAIS%20DE%20TRABALHO.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2016.

PORTO, Marcelo Firpo de Souza; MILANEZ, Bruno. Proteção contra riscos químicos. In: MATTOS, Ubirajara Aluizio de Oliveira; MÁSCULO, Francisco Soares (Org). **Higiene e segurança do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011, p. 185-207.

POSNER, Richard A. **Economic analysis of law**. 7 th ed. New York: Aspen, 2007

REIS, Roberto Salvador. **Segurança e Saúde no Trabalho**. 11. ed. São Caetano do Sul: Yendis, 2013.

RIBEIRO, Herval Pina. **A violência oculta do trabalho: as lesões por esforços repetitivos**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 1999.

_____. **O juiz sem a toga: um estudo da percepção dos juízes sobre trabalho, saúde e democracia no judiciário**. Florianópolis: Lagoa, 2005.

RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; GALESKI, Irineu. **Teoria Geral dos Contratos: contratos empresariais e análise econômica**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

ROBAZZI, Maria Lúcia do Carmo Cruz; PARACCHINI, Sueli Aparecida; GIR, Elucir; Santos, WELSON Donizeti Florentino dos; MORIYA, Tokico Murakawa. Serviço de

enfermagem: um estudo sobre os absenteísmos. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 69, p. 65-70, jan./mar. 1990.

ROCHA, Júlio César de Sá. **Direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

RODRÍGUEZ, Carlos Aníbal. **Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo**: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo. Buenos Aires: Oficina de la OIT, 2009. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2016.

RODRIGUEZ MANCINI, Jorge; FONTANA, Beatriz. **Sobre el objeto del derecho del trabajo**. Buenos Aires: Astrea, 2001.

ROLÓN, Enrique. El principio de primacía de la realidad. In: TOSTO, Gabriel (Org.). **Principios y reglas en el contrato de trabajo y en el derecho colectivo del trabajo**. Córdoba: Nuevo Enfoque Jurídico, 2007, p. 283-316.

ROSEN, George. A evolução da medicina social. In: NUNES, E. (Org.). **Medicina social: aspectos teóricos e históricos**. São Paulo: Global, 1983. p. 25-82.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das leis do trabalho comentada**. 37. ed. São Paulo: LTR, 2006.

SALAMA, Bruno M. Pesquisa em Direito e Economia. **Cadernos de Direito GV**. São Paulo, v. 5, n. 2, mar. 2008. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/2811>> . Acesso em: 15 jul.2016.

SALIBA, Tuffi Messias. **Curso Básico de Segurança e Higiene Ocupacional**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2010.

_____. **Manual Prático de Higiene Ocupacional e PPRA**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2015.

SALIBA, Tuffi Messias; CORRÊA, Márcia Angelim C.; AMARAL, Lênio Sérgio; RIANI, Rubensmidt Ramos. **Higiene do trabalho e programa de prevenção de riscos ambientais**. São Paulo: LTr, 1997.

SALIBA, Tuffi Messias; CORRÊA, Márcia Angelim Chaves. **Insalubridade e periculosidade – aspectos técnicos e práticos**. São Paulo: LTr, 2011

SALOMÃO, Karina Novah. **A responsabilidade do empregador nas atividades de risco: incidência do parágrafo único do art. 927 do Código Civil nas Relações de Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2013.

SANDERS, Mark S.; MCCORMIK, Ernest. J. Human error, accidents and safety. In: SANDERS, M. S.; MCCORMIK, Ernest J. **Human factor in engineering design**. 7. ed. New York: McGraw-Hill, 1993.

SANFORD, Fonda L.; FAWCETT, Stephen. B. Consequence analysis: its effects on verbal statements about an environmental project. **Journal of Applied Behavior Analysis**, Kansas, n. 13, p. 57-64, 1980. Disponível em: <http://www.pubmedcentral.nih.gov/picrender.fcgi?artid=1308106&blobtype=pdf>. Acesso em: 4 abr 2016.

SANTOS, Antônio Raimundo dos. **Metodologia Científica: a Construção do Conhecimento**. 4. ed. Rio de Janeiro: DP&A editora, 2001.

SANTOS, Marisa Ferreira dos. **Direito Previdenciário**. São Paulo: Saraiva, 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos Direitos Fundamentais**. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

_____. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SATO, Leny. Conceito de trabalho penoso. **Revista CIPA**, São Paulo, v. 15, n. 179, p. 39-47, 1994.

SELIGMANN-SILVA, Edith. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho: marcos de um percurso. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. Trad. e Coord. Maria Irene Stocco Betiol. São Paulo: Atlas, 1994, p. 13-20.

SERRANO, Pablo Jiménez. **Como utilizar o direito comparado**. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

SHORT, James. The social fabric at risk: toward the social transformations of risk analysis. **American Sociological Review**, n. 49, p. 711-725, Dec. 1984. Disponível em: http://www.jstor.org/stable/2095526?seq=1#page_scan_tab_contents. Acesso em: 23 fev. 2016.

SOARES FILHO, José. Mercosul: surgimento, estrutura, direitos sociais, relação com a Unasul, perspectivas de sua evolução. **Revista CEJ**, Brasília, Ano XIII, n. 46, p. 21-38, jul./set. 2009.

SOUTO, Daphnis Ferreira. **Saúde no trabalho: uma revolução em andamento**. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2003.

SOUZA, Zoraide Amaral de. A Organização Internacional do Trabalho – OIT. **Revista da Faculdade de Direito de Campos**, São Paulo, ano VII, n. 9, p. 30-42, 2006.

SPINELLI, Robson. **Higiene ocupacional: agentes biológicos, físicos e químicos**. 5. ed. São Paulo: SENAC, 2006.

SPITZER, Matthew L.; HOFFMAN, Elizabeth. The Coase theorem: some experimental tests. **Journal of Law and Economics**, Chicago, v. 25, n.1, p. 73-93, 1982.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1987.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. O fator trabalho no Mercado Comum do Sul. In: MALLET, Estevão; ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim (Org.) **Direito e Processo do Trabalho**: Estudos em Homenagem a Octavio Bueno Magano. São Paulo: LTr, 1996.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **Comentários ao novo Código de Processo Civil sob a perspectiva do Processo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VASCONCELLOS, Marco Antonio Sandoval de. GARCIA, Manuel Enriquez. **Fundamentos de economia**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2012

VENTURA, Magda; MACIEIRA, Silvio. **Curso de Metodologia Científica**. 3. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2004.

VIALARD, Antônio Vázquez. **Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. Tomo I. 9. ed. Buenos Aires: Astrea, 2001.

VIALARD, Antônio Vázquez; NAVARRO, Marcelo Julio. **Polícia del trabajo**. Buenos Aires: Astrea, 1990.

VIDAL, Márcio. América latina: integração e direito aos direitos comuns. In: MAZZUOLI, Valério de Oliveira; GOMES, Eduardo Biacchi (Org.). **Direito da integração regional**: diálogo entre jurisdições na América Latina. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 137-152.

VIDAL, Mário César. Proteção contra ruídos. In: MATTOS, Ubirajara Aluizio de Oliveira; MÁSCULO, Francisco Soares. **Higiene e segurança do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011, p. 232-259.

VIVOT, Julio J Martínez. **La discriminación laboral**: despido discriminatorio. Buenos Aires: Universidad del Salvador, 2000.

VON POTOBOSKY, Geraldo W. Los convenios de la Organización Internacional del trabajo ¿una nueva dimensión en el orden jurídico interno? **Revista Derecho del Trabajo**, Buenos Aires, n. A-457, 1997.

WILLIAMSON, Oliver E. **As Instituições Econômicas do Capitalismo**. São Paulo: Pezco, 2011.

WILLIAMS, Sylvia Maureen. El derecho de los tratados y la reforma constitucional. In: CAMPOS, Bidart (Coord.). Estudios sobre la reforma constitucional. Buenos Aires: Depalma, Buenos Aires, 1995.

ZAMBITTE, Fábio Ibrahim. **Curso de Direito Previdenciário**. 15. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2010.

ZURETTI, Mario E. **Ley de Contrato de Trabajo**. TIII. Buenos Aires: La Ley, 2007.
ZYLBERSZTAJN, Décio; SZTAJN, Raquel. **Direito e Economia**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES

ACKERMAN, Mario E. Seguridad Social e integración regional: ¿arraigo o circulación de trabajadores? **Revista Relasur OIT**, Montevideo, n. 8, p. 61-70, 1995.

_____. (Dir.). **Tratado de derecho del trabajo**. Tomo I. Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni, 2001.

_____. El trabajo, los trabajadores y el derecho del trabajo. **Revista de Trabajo**, ano 3, n. 4, p. 53-69, jan./nov. 2007. Disponível em: <http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2007n04_revistaDeTrabajo/2007n04_a04_meAckerman.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2016.

ARENDT, Hannah. **Eichmann em Jerusalém**: um relato sobre a banalidade do mal. Trad. José Rubens Siqueira. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.

ARGENTINA. **Ley n.º. 20.744**. Texto ordenado por Decreto 390/1976. Buenos Aires, 1976. Disponível em: <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>. Acesso em: 15 fev. 2015.

ARGENTINA. **Ley n.º. 25.212**. Pacto Federal del Trabajo. Buenos Aires, 1999. Disponível em: <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/61876/norma.htm>. Acesso em: 30 mar. 2016.

ARGENTINA. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. **Jornada Binacional Brasil-Argentina**: Condiciones y medio ambiente de trabajo. 2014. Disponível em: http://www.trabajo.gob.ar/descargar.asp?id_nv=2279&id_lang=1. Acesso em: 10 set. 2016.

BARROSO, Luís Roberto. Princípios Constitucionais Brasileiros. **Revista Trimestral de Direito Público**, São Paulo, Malheiros, n. 1, p. 168-185, 1993.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Tradução de Fernando Tomaz. Lisboa: Difel, 1989.

_____. **O senso prático**. Tradução de Maria Ferreira, Revisão de Odaci Luiz Coradini. Petrópolis: Vozes, 2009.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Anuário Estatístico da Previdência Social 2013 [do] MPAS**. Brasília. 2013. Anual. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2015/03/AEPS-2013-v.-26.02.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2015.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho 2014**. Disponível em: < <ftp://ftp.mtps.gov.br/portal/aceso-a-informacao/AEAT201418.05.pdf>>. Acesso em: 07 set. 2016.

BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde/Brasil - doenças relacionadas ao trabalho. **Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde**. Normas e Manuais Técnicos. Brasília, n. 114, 2001. Disponível em:

<http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf>. Acesso em: 20 set. 2015.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/>. Acesso em: 14 set. 2016.

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. **A proteção internacional dos direitos humanos e o Brasil**. Salvador: Humanidades, 2000.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da Constituição**. 5. ed. Coimbra: Almedina, 2002.

COASE, Ronald H. **The Nature of the firm**. 1937. Disponível em: <<http://www.colorado.edu/ibs/eb/alston/econ4504/readings/The%20Nature%20of%20the%20Firm%20by%20Coase.pdf>>. Acesso em: 25 jun. 2015.

CONTERNO, Hugo Fernando. El principio de razonabilidad. In: TOSTO, Gabriel (Org.). **Principios y reglas en el contrato de trabajo y en el derecho colectivo del trabajo**. Córdoba: Nuevo Enfoque Jurídico, 2007, p. 317-353.

COSTA, Lúgia Maura. Os tribunais supranacionais e a aplicação do direito comunitário: aspectos positivos e negativos. In: VENTURA, Deisy de F. L. (Org.). **Direito Comunitário do Mercosul**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997, p. 177-187.

DAVIS, Louis E. Mejoramiento de la calidad de la vida laboral em los Estados Unidos. **Revista Internacional del Trabajo**, Ginebra, v. 96, n. 1, jul./ago. 1977.

DERANI, Cristiane. **Direito Ambiental Econômico**. São Paulo: Saraiva, 2009.

DÍAZ, Silvia. Principio de irrenunciabilidad: um debate inconcluso, uma problemática insoluble. In: TOSTO, Gabriel (Org.). **Principios y reglas en el contrato de trabajo y en el derecho colectivo del trabajo**. Córdoba: Nuevo Enfoque Jurídico, 2007, p. 135-213.

DINIZ, Ana Paola Machado. **Saúde no trabalho: prevenção, dano e reparação**. São Paulo: LTr, 2003.

FERREIRA, Marina Cláudia Caixeta. **Dignidade da pessoa humana: a influência cristã e seu reconhecimento no sistema constitucional brasileiro**. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Rerum Novarum: estudos em homenagem aos 120 anos de Encíclica Papal**. Curitiba: Juruá, 2011, p. 209-224.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito Ambiental e a saúde dos trabalhadores**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FURUBOTN, E. G.; RICHTER, R. **Institutions and economic theory: the contribution of the new institutional economics**. Michigan: Michigan University Press, 2000.

GICO JUNIOR, Ivo Teixeira. Introdução à Análise Econômica do Direito. In: RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; KLEIN, Vinícius (Coord.). **O que é análise econômica do Direito: uma introdução**. Belo Horizonte: Fórum, 2011.

GROTT, João Manoel. **Meio ambiente do trabalho: prevenção - a salvaguarda do trabalhador**. Curitiba: Juruá, 2003.

GUSTAVEN, Bjorn. Mejora del medio ambiente de trabajo: una nueva estratégia? **Revista Intervencional del Trabajo**, Ginebra, v. 99, n. 2, abr./jun. 1980.

INTERNATIONAL Organization for Standardization. ISO 2631. **Guia para medição e avaliação da exposição humana a vibrações transmitida de corpo inteiro**. Tradução de João Cândido Fernandes e Marly Rodrigues Mendes Fernandes. Disponível em: <<http://wwwwp.feb.unesp.br/jcandido/vib/iso2631.doc>>. Acesso em: 02 mar. 2016.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de direito administrativo**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.
KAPP, K. William. Social Economics and Social Welfare Minima. In: UNNITHAN, T. K. Narayanan *et al.* (Orgs.). **Towards a Sociology of Culture in India: Essays in Honor of Dr. D. P. Mukerji**. New Delhi: Prentice Hall of India, 1965.p. 297-309. Disponível em: <http://www.kwilliam-kapp.de/documents/INDIAPDF.pdf>. Acesso em: 06 jun. 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A legitimação do Ministério Público do Trabalho na defesa dos interesses individuais homogêneos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 67, n. 3, p. 69-77, jul./set. 2001.

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

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho – direito tutelar do trabalho**. v. IV. 2. ed. São Paulo: LTr, 1992.

MALLET, Estevão; ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim (Coords.). **Direito e processo do trabalho: estudos em homenagem ao prof. Octávio Bueno Magano**. São Paulo: LTr, 1996.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio B. **Direito do Trabalho**. 17.ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1996.

MARÍN QUIJADA, Enrique. Limitaciones de La acción normativa en el mejoramiento del ambiente e condiciones de trabajo. **Revista Internacional del Trabajo**, Ginebra, v. 97, n. 4, out./dez. 1978.

MELO JÚNIOR, Abelardo da Silva de. Organização de serviços de segurança e saúde do trabalho. In: MATTOS, Ubirajara Aluizio de Oliveira; MÁSCULO, Francisco Soares (Org.). **Higiene e segurança do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

MELO, Raimundo Simão de. Meio ambiente do trabalho e atividades de risco: prevenção e responsabilidades. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Coord.); BUSNARDO, Juliana Cristina; BACELLAR, Regina Maria Bueno (Org.). **Direitos Humanos e meio ambiente do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 145-152.

MENDES, René; DIAS, Elizabeth Costa. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v.25, n.5, out. 1991. Disponível em: <http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89101991000500003&lng=pt>. Acesso em: 18 jun. 2016.

MERCADO COMUM DO SUL – MERCOSUL. Disponível em: <<http://www.mercosul.gov.br/>>. Acesso em: 01 ago 2016.

MEZZARROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MIGUEL, Alberto Sérgio S. R. **Manual de higiene e segurança do trabalho**. 12. ed. Portugal/Porto: Porto Editora, 2012.

MORAES, Giovanni. **Normas Regulamentadoras comentadas e ilustradas: legislação de segurança e saúde no trabalho**. v. 2. Rio de Janeiro: Gerenciamento Verde, 2009.

MOREIRA, Adriano Jannuzzi; MAGALHÃES, Aline Carneiro. A prevenção como forma de combater os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais e de promover a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 76, n. 12, p. 1442-1451, dez. 2012.

NETTO, André Lopes. **Radiações ionizantes – aspectos de periculosidade e insalubridade**. 2009. Disponível em: <<http://sobes.org.br/s/wp-content/uploads/2009/08/radioion1.pdf>>. Acesso em: 2 mar. 2016.

NORTH, Douglas. C. **Structure and change in economic history**. New York: W. W. Norton & Company, 1981.

NUNES, Rizzatto. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana: doutrina e jurisprudência**. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **História**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>. Acesso em: 10 mar. 2016.

OSMO, Alan. Lilia Blima Schraiber. O campo da Saúde Coletiva no Brasil: definições e debates em sua constituição. **Saúde Soc.**, São Paulo, v.24, supl.1, p.205-218, 2015. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/sausoc/v24s1/0104-1290-sausoc-24-s1-00205.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2016.

PINHEIRO, Armando Castelar; SADDI, Jairo. **Uma introdução teórica: Direito, Economia e Mercados**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo ¿constituyen una fuente del derecho?** In: Treinta y seis estudios sobre las fuentes del derecho del trabajo. Grupo de los miércoles. Uruguay: Fundación de la Cultura Universitaria, 1995.

RABINBACH, Anson. **The Human Motor**. Los Angeles: University of California Press, 1992.

REA, Louis M.; PARKER, Richard A. **Metodologia de Pesquisa: do Planejamento à Execução**. Trad. Nivaldo Montingelli Jr. São Paulo: Pioneira, Thomson, 2002.

ROSEN, George. A evolução da medicina social. In: NUNES, E. (Org.). **Medicina social: aspectos teóricos e históricos**. São Paulo: Global, 1983. p. 25-82.

SÁBATO, Ernesto. **El otro rostro del peronismo: carta abierta a Mario Amadeo**. 2. ed. Buenos Aires: Imprenta Lopez, 1956.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 35. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 6. ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2007.

SIMONIN, Camille et al. **Médecine du Travail**. Paris: Maloine, 1956.

SIQUEIRA, Peter Vieira de. O conflito entre o recebimento do adicional de insalubridade e a melhoria nas condições laborais. **Revista Científica A Palavra**, Faculdade de Fortaleza, Fortaleza, ano 3, n. 3, p. 15-26, 2012.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

VASCONCELOS, Fernando D. Uma visão crítica do uso de padrões de exposição na Vigilância da Saúde no Trabalho. **Revista de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, out./dez. 1995. Disponível em:
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X1995000400007>.
Acesso em: 18 abr. 2016.