



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

SÍLVIA GABRIELE CORRÊA TAVARES

MONETIZAÇÃO DOS RISCOS NO MEIO AMBIENTE
DO TRABALHO
UMA LEITURA A PARTIR DO LIBERALISMO IGUALITÁRIO

Belém – PA

2014

SÍLVIA GABRIELE CORRÊA TAVARES

MONETIZAÇÃO DOS RISCOS NO MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO
UMA LEITURA A PARTIR DO LIBERALISMO IGUALITÁRIO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará, como requisito para obtenção do grau de Mestre.

Professora Orientadora: Dra. Rosita de Nazaré Sidrim Nassar.

Belém – PA

2014

SÍLVIA GABRIELE CORRÊA TAVARES

MONETIZAÇÃO DOS RISCOS NO MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO

UMA LEITURA A PARTIR DO LIBERALISMO IGUALITÁRIO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará, sob a orientação da Profa. Dra. Rosita de Nazaré Sidrim Nassar, como requisito para obtenção do grau de Mestre.

Aprovado em: ____/____/____

Orientador: Profa. Dra. Rosita de Nazaré Sidrim Nassar (PPGD/UFPA)

Banca Examinadora:

1.º Avaliador: Profa. Dra. Pastora do Socorro Teixeira Leal (PPGD/UFPA)

2.º Avaliador: Prof. Dr. José Cláudio Monteiro de Brito Filho (PPGD/UFPA)

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)

Tavares, Sílvia Gabriele Corrêa

Meio Ambiente do Trabalho: Monetização dos Riscos; Liberalismo Igualitário; Análise Econômica do Direito. Tavares, Sílvia Gabriele Corrêa, orientador; Rosita de Nazaré Sidrim Nassar, Belém 2014.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Pará. Instituto de Ciências Jurídicas. Belém, 2014.

1. Meio Ambiente do Trabalho – 2. Monetização dos Riscos – 3. Liberalismo Igualitário – 4. Análise Econômica do Direito. – I - Rosita de Nazaré Sidrim Nassar – II. - Universidade Federal do Pará. Instituto de Ciências Jurídicas. III. – Título.

CDD 363.7009815

AGRADECIMENTOS

Não há como iniciar qualquer agradecimento que não seja primeiro a Deus. Suas bênçãos me mantem firme nos meus caminhos, mesmo diante de todas as dificuldades em percorrê-los. Sou grata a tudo, sem reservas. A Vós, Deus Pai todo poderoso, na unidade do Espírito Santo, toda honra e toda glória, agora e para sempre.

Aos meus pais Sílvia e José e ao meu irmão Cássio, minha família amada. Por todo o amor e suporte, por todo o esforço, por todas as noites mal dormidas, por tudo que sacrificaram para me fazer feliz. Sem eles, eu talvez tivesse conseguido muito menos do que desejava. Amo vocês incondicionalmente.

Ao grande amor da minha vida, Adalberto Sá. Meu parceiro de felicidades, de tristezas, de discussões teóricas, de conversas intermináveis, de cansaços e de tudo mais, para sempre. É um grande presente de Deus tê-lo ao meu lado a todo momento, inclusive durante todos os últimos minutos de finalização desta dissertação.

Às minhas amigas Mylena, Luisa, Carolina e Camila. Sempre nos acompanhamos e estivemos juntas, desde os difíceis dias de preparação para o vestibular e mesmo que cada uma tenha seguido um caminho profissional diferente. Meus sonhos jurídicos pareciam distantes naquela época, mas vocês me deram força e me incentivaram a continuar. Todas vocês moram no meu coração, sem direito de mudança.

À Professora Rosita de Nazaré Sidrim Nassar, da qual tenho a honra de ter como orientadora. Muito obrigada pela confiança e pelos lindos ensinamentos, principalmente sobre Direito do Trabalho, permitindo-me ter mais sensibilidade com o sofrimento alheio.

Ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará, a qual já por sete anos me ensina a ver o Direito com olhos muito mais cuidadosos. Lembro com carinho dos Professores José Cláudio Monteiro, Antônio Maués e Pastora Leal, que contribuíram especialmente para o desenvolvimento desta dissertação. Para os amigos Hirohito Arakawa, Ricardo Evandro e Valena Mesquita, registro a enorme felicidade de ter convivido nesses dois anos do curso de mestrado, os quais não seriam tão maravilhosos sem a presença deles.

À CAPES/CNPQ, pela bolsa concedida.

“Não é justo nem humano exigir do homem tanto trabalho a ponto de fazer pelo excesso da fadiga embrutecer o espírito e enfraquecer o corpo.

[...]

O trabalho do corpo [...], longe de ser um objecto de vergonha, honra o homem, porque lhe fornece um nobre meio de sustentar a sua vida. O que é vergonhoso e desumano é usar dos homens como de vis instrumentos de lucro, e não os estimar senão na proporção do vigor dos seus braços”.

(Papa Leão XIII – Encíclica *Rerum Novarum*)

RESUMO

Esta dissertação trata da Monetização dos Riscos no Meio Ambiente do Trabalho – fenômeno que autoriza a compensação financeira para o trabalhador em razão de sua exposição a riscos existentes no local de trabalho –, sob a ótica do Liberalismo Igualitário de John Rawls e Ronald Dworkin. O primeiro capítulo analisa e compara as teorias liberais igualitárias apresentadas por John Rawls e Ronald e Dworkin com a teoria da Análise Econômica do Direito de Richard Posner. O segundo capítulo demonstra quais são as práticas do ordenamento jurídico brasileiro com relação à monetização dos riscos. O terceiro capítulo realiza uma análise normativa e principiológica para responder se há necessidade de reformular tais práticas, analisando, ainda, quais são os óbices à efetivação da proteção aos trabalhadores.

Palavras-Chave: Meio Ambiente do Trabalho; Monetização dos Riscos; Liberalismo Igualitário; Análise Econômica do Direito.

ABSTRACT

This thesis analyses the Risks Monetization in the Work Environment – phenomenon that authorizes the financial compensation for the worker due to his exposure to risks existing in the place of work –, which is done by the optics of the Egalitarian Liberalism of John Rawls and Ronald Dworkin. The first chapter analyses and compares the liberal egalitarian theories presented by John Rawls and Ronald Dworkin with the Economic Analysis of the Law theory of Richard Posner. The second chapter demonstrates which are the Brazilian juridical practices related to the risks monetization. The third chapter makes a norm and principles based analysis in order to answer if it is necessary to reform those practices, analyzing, yet, which are the obstacles for the effective workers protection.

Keywords: Work Environment; Risks Monetization; Egalitarian Liberalism; Economic Analysis of Law.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
2 ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO E LIBERALISMO IGUALITÁRIO.....	17
2.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS	17
2.2 A ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO DE RICHARD POSNER	17
2.3 A JUSTIÇA COMO EQUIDADE DE JOHN RAWLS	25
2.4 O PRINCÍPIO IGUALITÁRIO ABSTRATO DE RONALD DWORKIN	39
2.5 CONSIDERAÇÕES CRÍTICAS	53
3 A MONETIZAÇÃO DOS RISCOS DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO VERSUS A PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHADOR: IDENTIFICAÇÃO DAS PRÁTICAS JURÍDICAS BRASILEIRAS.....	61
3.1 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A MONETIZAÇÃO DOS RISCOS.	61
3.1.1 Considerações Iniciais	61
3.1.2 Direito Ambiental e Direito do Trabalho	64
3.1.3 Monetização dos Riscos do Meio Ambiente do Trabalho	69
3.2 A PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHADOR	74
3.2.1 O Direito e a Proteção ao Meio Ambiente do Trabalho	74
3.2.2 Noções sobre a Saúde do Trabalhador	81
3.2.3 Agressões à Saúde do Trabalhador	83
3.2.3.1 Trabalho em Horas Extraordinárias	84
3.2.3.2 Trabalho Noturno	87
3.2.3.3 Trabalho Insalubre	89
3.2.3.4 Trabalho Perigoso	96
3.2.3.5 Trabalho Estressante	98
3.2.3.6 Acidentes, doenças e mortes em função do trabalho	100
4 A PRESERVAÇÃO DA VIDA E DA INTEGRIDADE FÍSICA DO TRABALHADOR: A REFORMULAÇÃO DE NOSSAS PRÁTICAS JURÍDICAS	118
4.1 O QUE NOSSOS PRINCÍPIOS EXIGEM PARA A PROTEÇÃO DA VIDA E DA INTEGRIDADE FÍSICA DOS TRABALHADORES?	118
4.1.1 Disposições Normativas e Jurisprudenciais	118
4.1.1.1 Normas Brasileiras	118
4.1.1.2 Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil	128
4.1.1.2.1 Convenção nº 42	129
4.1.1.2.2 Convenção nº 81	129
4.1.1.2.3 Convenção nº 115	130

4.1.1.2.4 Convenção nº 119	131
4.1.1.2.5 Convenção nº 120	132
4.1.1.2.6 Convenção nº 134	132
4.1.1.2.7 Convenção nº 136	133
4.1.1.2.8 Convenção nº 148	134
4.1.1.2.9 Convenção nº 155	136
4.1.1.2.10 Convenção nº 161	138
4.1.1.2.11 Convenção nº 167	139
4.1.1.2.12 Convenção nº 170	140
4.1.1.2.13 Convenção nº 174	141
4.1.1.2.14 Convenção nº 176	142
4.1.1.3 Posicionamentos Jurisprudenciais	143
4.1.2 Princípios da Prevenção e da Precaução	149
4.1.3 Eliminação dos Riscos na Origem	152
4.1.4 Redução dos Riscos Característicos do Trabalho	153
4.2 O PROBLEMA DA EFETIVIDADE DAS NORMAS PROTETORAS	155
4.2.1 Condenação Judicial à Indenização por Danos	155
4.2.2 Deficiência de Formação Técnica	158
4.2.3 Falta de Conscientização	159
4.2.4 Preferência pela Neutralização do Risco	161
4.2.5 Tendência de Flexibilização dos Direitos Trabalhistas	162
4.3 REAÇÃO ÀS AGRESSÕES À SAÚDE	163
4.4 A PRIORIDADE DA MONETIZAÇÃO DOS RISCOS: INCOMPATIBILIDADE DE PRINCÍPIOS E REFORMULAÇÃO DE PRÁTICAS.....	172
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	179
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	182

LISTA DE SIGLAS

CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CONAMA	Conselho Nacional do Meio Ambiente
CR	Constituição da República
EPC	Equipamento de Proteção Coletiva
EPI	Equipamento de Proteção Individual
FUNDACENTRO	Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LER/DORT	Lesão por Esforço Repetitivo/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
MMA	Ministério do Meio Ambiente
MS	Ministério da Saúde
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NR	Norma Regulamentadora
OIT/ILO	Organização Internacional do Trabalho/International Labour Organization
OMS/WHO	Organização Mundial da Saúde/World Health Organization
ONU	Organização das Nações Unidas
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
SESMT	Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho
SRTE	Superintendência Regional do Trabalho e Emprego
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

1 INTRODUÇÃO

Esta dissertação objetiva analisar a Monetização dos Riscos no Meio Ambiente do Trabalho, fenômeno que autoriza a compensação financeira para o trabalhador em razão de sua exposição a riscos existentes no local da prestação de serviços. Questionamos se a prioridade desta prática, em detrimento da efetiva eliminação e redução desses riscos, é compatível com os princípios de nosso ordenamento jurídico.

A pesquisa foi feita sob a ótica do Liberalismo Igualitário de John Rawls e Ronald Dworkin em comparação com a Análise Econômica do Direito de Richard Posner, autores que possibilitarão encontrar a argumentação adequada para justificar se nossos princípios autorizam ou não que as liberdades fundamentais individuais garantidas aos cidadãos sejam violadas sob a justificativa de maiores vantagens sociais e econômicas.

Adotamos, como pressuposto desta pesquisa, a teoria do Direito como Integridade de Ronald Dworkin, a qual também orienta a metodologia que utilizamos. Para Dworkin, o argumento jurídico é típica e completamente moral e, por isso, o intérprete não pode se colocar em uma posição passiva, neutra, como se não pudesse mudar nada no Direito.

Para Dworkin (2010), o Direito é uma prática social argumentativa, que sofre renovações constantes e se baseia em argumentos morais. Principalmente no que tange aos Direitos Humanos, que são ampliados cada vez mais, a necessidade de uma argumentação muito bem construída e fundamentada é algo que se faz imprescindível.

Assim, o Direito, como um conceito interpretativo – e não puramente empírico, descritivo –, só pode ser construído intersubjetivamente, no meio da sociedade, diante do que ela decidiu criar como Direito. Ele se dá, a partir da integridade, por uma interpretação criativa que é construtiva, e não conversacional com a intenção dos autores do passado. Ocorre uma interação entre a intenção do intérprete e o objeto, ambos inseridos num contexto histórico e numa tradição interpretativa.

Esta atitude interpretativa requer que saibamos os valores de nossas práticas, que servem a interesses, propósitos e reforçam algum princípio. Também, ela requer que saibamos que essas práticas não são simplesmente fixas, imutáveis, mas

sujeitas a esses valores, podendo ser estendidas, modificadas, limitadas sob esse viés. Essa atitude nos faz perder a concepção das práticas como algo mecânico, pois passamos a impor sentido à instituição – para vê-la sob sua melhor luz – e, assim, reestruturá-la. Isto ocorre mediante os três estágios interpretativos que Dworkin nos apresenta, que adiante desenvolveremos e referem-se diretamente à metodologia utilizada nesta dissertação.

Ao utilizar a expressão “interpretação construtiva”, Dworkin quer acentuar o papel ativo do intérprete. Para o autor, a argumentação legal é um exercício de interpretação construtiva, no qual o Direito consiste na melhor justificação de nossas práticas jurídicas como um todo e é a história narrativa que torna tais práticas o melhor que podem ser (*melhor luz*).

Contudo, é importante ressaltar que o intérprete não pode interpretar a prática diante do que ele pretende que ela seja: as interpretações da prática estão vinculadas à sua forma, à história, à tradição. Os conteúdos mentais do intérprete não são isolados, mas estão sempre sendo compartilhados com os outros, principalmente mediante a linguagem: ela permite a interpretação e, por isso, a refutação deve ser argumentativa e não empírica.

É que não se compreende um texto fora de seu contexto, sendo importante que conheçamos as interpretações anteriores sobre ele, a fim de buscarmos sua melhor interpretação possível, vendo-o, assim, sob sua melhor luz. Jamais isso ocorre de maneira acrítica, mesmo porque temos sempre que nos fazer perguntas, refletir se nossas intenções, nossas pré-compreensões são adequadas ao objeto de interpretação. Inclusive, esse é o grande mérito do juiz Hércules, o personagem fictício criado por Dworkin para explicar a aplicação de sua teoria: permitir e exigir que sempre possamos fazer perguntas. É importante que façamos a pergunta correta, já que partir de uma pré-compreensão inadequada não permite que uma boa interpretação seja realizada.

Para que o intérprete tenha condições de realizar isso, Dworkin desenvolve o ideal da Integridade, constituída por dois princípios: i) princípio legislativo, que faz parte de nossa prática política e orienta os legisladores a manterem o conjunto de leis moralmente coerentes; ii) princípio jurisdicional, que demanda que o Direito seja visto como um todo coerente.

Ela exige que a interpretação ocorra com respeito a uma coerência dos princípios de moralidade política da comunidade. Dworkin utiliza o esquema dos

círculos concêntricos de princípios para demonstrar que a integridade não se relaciona com eles de modo hierárquico, mas orgânico. Não há princípios superiores, mas sim integrantes de um todo orgânico, onde apenas se entende um princípio individualizado dentro do conjunto de princípios no qual ele se inscreve. Assim, a integridade é um princípio sobre princípios e, para que ela exista num ordenamento jurídico, precisa da existência deles. Ela é, desse modo, uma maneira de tratar os princípios, fazendo-os funcionar coerentemente.

Esta concepção orgânica nos permite perceber que Dworkin não aceita que haja contradição entre princípios (caso contrário, não teríamos como escapar da ponderação e, portanto, da discricionariedade e da relatividade de uma resposta). Hércules parte da concorrência entre os princípios, pois todos eles são relevantes e se ajudam entre si em suas próprias compreensões, mesmo que um tenha mais peso que o outro em determinado caso.

Assim, a integridade não deriva de princípios abstratos, mas de princípios de moralidade política. Compreendê-la requer que entendamos a comunidade como um agente moral distinto e, portanto, aceitá-la acarreta a promoção da autoridade moral da comunidade. As pessoas são governadas por regras explícitas oriundas de decisões políticas passadas, bem como pelos princípios que essas decisões pressupõem. Ela decorre da noção de fraternidade¹ ou comunidade, promovendo uma união da vida moral e política dos cidadãos (vida pública e privada), pelo que o cidadão sente uma noção de fidelidade a um sistema de princípios. Esta é a ideia da Comunidade de Princípios.

Dworkin adota o modelo de princípios como seu modelo de comunidade, porque ele requer uma compreensão compartilhada na comunidade de que os destinos dos cidadãos são ligados por princípios comuns, não apenas por regras firmadas em compromissos políticos. Com isso, justifica-se a razão de todos merecerem ser tratados com igual consideração e respeito, conforme veremos adiante. Isto nos permite apoiar a legitimidade de nossas instituições – e as obrigações políticas que elas assumem – numa questão de fraternidade.

Dworkin compara o Direito com a Literatura e cria a metáfora do romance em cadeia para explicar como procede o juiz Hércules. Da mesma maneira como acontece na escrita de um romance, o Direito deve observar e se estruturar com

¹ “Sorority” (no sentido de “irmandade”), conforme idioma original da obra (DWORKIN, 1986, p. 437).

base em uma história já construída. E existem sérias responsabilidades nessa continuidade. O intérprete acaba sendo, ao mesmo tempo, autor e crítico de um romance que começou antes dele e que vai continuar depois dele. O direito como integridade exige, portanto, que comecemos no presente e voltemo-nos ao passado sob um foco contemporâneo.

Para isso, deve o intérprete se submeter a dois testes. O primeiro é o da Adequação, que pretende detectar se a interpretação está adequada à história que já vem sendo contada. Isso demonstra um dever de Hércules: conhecer o passado do Direito exaustivamente (leis, interpretações doutrinárias e, principalmente, precedentes, pois é neles que veremos como o Direito vem sendo interpretado e aplicado pelos juízes).

O segundo teste é o da Justificativa, que pretende analisar que interpretação torna o romance melhor, vendo-o sob sua melhor luz. Aqui se fazem presentes os julgamentos mais substantivos de Hércules. A questão mais importante aqui é justificar o uso da coerção, que só pode ser autorizado pelo Direito de maneira justificada (e com base nos direitos fundamentais). Essa justificativa sempre será de moralidade política.

Ambos os testes não se separam. Na verdade, eles se processam no mesmo momento. Inclusive, deve-se tomar cuidado para que a justificação não se imponha à adequação. Conseguimos isto ao refletirmos de maneira exaustiva em torno do teste da adequação, e sempre devemos desconfiar quando nossas escolhas estão de acordo com o resultado de nossas decisões. É possível que cheguemos à resposta correta, mesmo que não concordemos com ela.

Hércules olha para os princípios de moralidade política, buscando seu conteúdo (e não é isto o que normalmente um jurista faz). Existem convicções políticas, morais sobre o Direito, que devem entrar em cena quando o juiz for decidir, principalmente nos casos mais complexos, não podendo ele se contentar em estabelecer a moldura kelseniana.

A integridade é uma questão de oferecer as perguntas que orientam a busca pela resposta correta e devemos saber que princípios estão na base da resposta. Ainda, mesmo ao encontrarmos a resposta certa, devemos nos abrir à refutação. Inclusive, ela pode ir se modificando com o tempo: as mudanças no direito são pontuais (e não bruscas), mesmo porque, para decidir de uma maneira (relativamente) nova, utiliza-se precedentes que já vinham estabelecendo

interpretações para o direito. Uma pequena mudança vai causando outras pequenas mudanças e assim é que a resposta certa vai se modificando, a partir de um acúmulo de casos concretos, questões e decisões particulares.

Isto se justifica porque Dworkin não permite que coloquemos a história como submissa e alheia aos indivíduos: ela é constitutiva, ontológica. Isso significa que sempre devemos fazer perguntas, pois podem surgir outros argumentos de princípios, no futuro, que nos façam mudar a resposta correta.

Dworkin, ao tratar da interpretação construtiva, nos mostra o caminho metodológico que seguiremos na dissertação, tanto para a organização dos capítulos como da própria pesquisa. Utilizaremos, assim, os três estágios interpretativos que ele apresenta como integrantes dela.

O primeiro ele chama de “estágio pré-interpretativo”, no qual fazemos a identificação de nossas práticas, com suas regras e padrões. O segundo chama-se “estágio interpretativo”, onde o intérprete busca a justificação dos elementos principais da prática. Este será um argumento sobre por que a prática vale a pena (ou por que não vale). E o terceiro chama-se “estágio pós-interpretativo” ou “reformador”, no qual o intérprete ajusta seu senso do que a prática “realmente”² requer para melhor servir a justificação que ele aceita no segundo estágio.

Dworkin resume os três estágios observando que a interpretação procura estabelecer um equilíbrio entre a descrição da prática feita no estágio pré-interpretativo e uma justificativa apropriada de tal prática. A interpretação dessa prática social procura equilíbrio entre a justificativa da prática e suas exigências pós-interpretativas.

O autor afirma que esses estágios constituem uma distinção analítica necessária para que se refine a interpretação construtiva, transformando-a em um instrumento adequado ao estudo do direito como uma prática social (DWORKIN, 1986, p. 65). Apenas consideramos importante destacar que essa divisão é apenas didática, pois os três estágios não integram um método fixo de interpretação, ocorrendo um após o outro, de maneira segmentada, subsequencialmente. Ainda, destacamos que todos esses estágios são interpretativos, e não apenas o segundo estágio, como aparenta ser diante dessa divisão.

² O autor coloca a palavra entre aspas (DWORKIN, 1986, p. 66).

Sendo assim, este é o caminho que nossa pesquisa seguirá. Observaremos nossas práticas com relação ao tratamento do trabalhador e dos riscos existentes no meio ambiente do trabalho. Procuraremos justificativas, em nossos princípios, para que a monetização dos riscos seja ou não manejada com prioridade sobre a efetiva eliminação ou redução deles. Por fim, analisaremos se nossas práticas precisam ou não ser reformuladas, com base nos princípios que encontramos.

Cada capítulo não busca seguir perfeitamente a ordem dos estágios interpretativos, mas a pesquisa, em seu todo, sim. Isto comprova mesmo que os estágios não se moldam por um método fixo. No primeiro capítulo, analisaremos três teorias que nos remetem ao segundo estágio: a de Richard Posner, defensor da Análise Econômica do Direito; a de John Rawls, teórico do liberalismo igualitário e defensor da prioridade das liberdades fundamentais sobre quaisquer pleitos por maiores vantagens sociais e econômicas; e a de Ronald Dworkin, outro teórico do liberalismo igualitário que defende a igual consideração e respeito dentre todos os cidadãos.

O segundo capítulo nos mostra o primeiro e o segundo estágio caminhando juntos. Analisaremos nossas práticas sobre a monetização dos riscos e a proteção aos trabalhadores, observando de que modo o trabalhador vem sendo tratado em nosso ordenamento jurídico.

Por fim, o terceiro capítulo corresponde ao terceiro estágio. Diante da avaliação de nossas práticas e dos princípios que as justificam ou não, analisaremos se uma reformulação delas é necessária. Buscaremos os princípios que emergem de nossa legislação e de nossa jurisprudência e tentaremos, portanto, encontrar qual a melhor justificativa de nossas práticas jurídicas e dos princípios que possam vê-las sob sua melhor luz, tornando-as o melhor que podem ser.

2 ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO E LIBERALISMO IGUALITÁRIO

2.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Partindo da teoria do direito como integridade de Ronald Dworkin, que, como já explicado, é nosso pressuposto e nosso caminho metodológico, pergunta-se se é moral e se é coerente com o nosso sistema jurídico – fortemente caracterizado pela valorização à dignidade da pessoa humana – a Monetização dos Riscos, ou seja, trocar a saúde, a integridade física e até a vida de um trabalhador por valores pagos a título de indenizações ou adicionais pela exposição à insalubridade e à periculosidade. Ou, então, se é devido, prioritariamente, que se tente eliminar ou reduzir quaisquer riscos do Meio Ambiente do Trabalho, resguardando-se a pessoa do trabalhador e realizando-se a justiça social em seu mais alto patamar.

Nessa mesma linha de pensamento, nossa interpretação nesta dissertação partirá da teoria de Richard Posner, com sua Análise Econômica do Direito, confrontada pelas teorias de John Rawls e de Ronald Dworkin, ambos com escritos particulares sobre o liberalismo igualitário. Nossa leitura dos autores nos faz crer que ambos os lados representam *o que é* e *o que deve ser* com relação à abordagem da monetização dos riscos existentes no meio ambiente do trabalho, e analisaremos as três para que consigamos identificar qual mais se adapta aos princípios do ordenamento jurídico brasileiro, especialmente com relação ao que exige a dignidade da pessoa humana para o tratamento dos trabalhadores.

2.2 A ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO DE RICHARD POSNER

Richard Allen Posner é um dos principais autores integrantes da corrente de pensamento chamada de “Law and Economics” ou Análise Econômica do Direito. Em sua obra, é muito claro quanto a seu objetivo de transformar o Direito em algo mais prático e mais eficiente. À primeira vista, parece uma proposta muito benéfica, mas, a partir das ideias deste autor, demonstraremos que uma concepção utilitarista não é capaz de tratar as pessoas com igualdade.

Ele observa que o Direito vem se tornando mais interdisciplinar e, apesar disso, não acredita que esse fenômeno seja totalmente positivo. Afirma que “boa parte da produção teórica em matéria de direito é vazia de conteúdo” (2011, p. VIII), e defende que haja maior ênfase na economia e em um estudo mais empírico do direito.

Posner usou, como base de sua teoria econômica do Direito, um artigo de Ronald Coase chamado “The Problem of Social Cost”, que sustenta que, quando o custo das transações é igual a zero, a atribuição inicial de direitos não influencia em nada a eficiência. Se a atribuição for ineficiente, as partes vão retificá-la por meio de uma transação corretiva.

Ele denomina essa explicação de “Teorema de Coase” e ressalta que dela derivam dois corolários importantes. O primeiro é o de que o Direito, estando interessado na eficiência econômica, deve tentar minimizar os custos de transação. O segundo afirma que quando os custos das transações de mercado continuam altos, mesmo com todos os esforços jurídicos, o direito deve simular a alocação de recursos do mercado mediante a concessão de direitos de propriedade aos usuários de mais alto valor.

O autor afirma que Jeremy Bentham e Gary Becker são os mais ilustres progenitores da teoria econômica do Direito, ambos unidos por uma concepção comum de alcance do modelo econômico do comportamento humano. Mas é sobre Bentham que ele fala mais. Explica que, contudo, apenas em 1961 foi possível afirmar que existia uma teoria econômica do Direito, a partir do supracitado artigo de Ronald Coase e do de Guido Calabresi, chamado “Some Thoughts on Risk Distribution and the Law of Torts”. A participação de Becker se dá em 1968, com a publicação do artigo “Crime and Punishment: An Economic Approach”.

Posner procede a uma análise do Direito diante de uma perspectiva externa. Sua “teoria do Direito” (conforme ele mesmo coloca entre aspas) exclui tanto a filosofia do Direito – que se ocupa da análise de abstrações de alto nível –, quanto a análise da doutrina jurídica (ou raciocínio jurídico). Com isso, pretende focar nos problemas práticos do Direito, abordando-os de uma perspectiva externa a partir do uso de ferramentas de outras disciplinas, sem considerar a perspectiva interna do profissional do Direito.

É que ele pensa que a crescente complexidade do Direito e da sociedade expôs a pobreza da análise doutrinal como ferramenta para a solução dos

problemas do sistema jurídico. Acredita que as técnicas analíticas convencionais do jurista ou do professor de Direito não oferecem o conhecimento sobre o sistema, mas apenas a habilidade de manobrar no interior do sistema. Por isso, salienta que “as únicas abordagens de uma concepção genuinamente científica do direito são aquelas que vem de outras disciplinas, como a economia, a sociologia e a psicologia” (POSNER, 2011, p. IX).

Expõe que a análise econômica do Direito não abrange somente campos mercadológicos e que possui três aspectos: i) heurístico, procurando apresentar a unidade subjacente às doutrinas e instituições jurídicas; ii) descritivo, procurando identificar a lógica e as consequências econômicas das doutrinas e instituições, bem como as causas econômicas das transformações jurídicas; iii) e normativo, orientando os juízes e outros defensores do interesse público quanto aos métodos mais eficientes de regulamentação da conduta através do Direito. Procura aperfeiçoar o Direito, ao assinalar as consequências voluntárias ou indesejáveis das leis vigentes ou dos projetos de lei e propor reformas práticas.

Ele enfatiza que o aspecto teórico mais ambicioso da abordagem econômica do Direito é propor uma teoria econômica unificada do Direito, considerando que sua função é facilitar a operação do livre-mercado. E, nas áreas em que os custos das transações mercadológicas sejam proibitivos, propõe que o Direito mimetize o mercado, com decisões judiciais que determinem os desfechos que seriam mais prováveis caso as transações de mercado fossem viáveis.

Posner opõe-se ao pensamento de que a economia seja associada a dinheiro, capitalismo e egoísmo, que não se resume em um aparato matemático, tendente a conclusões cínicas, pessimistas e conservadoras. Para ele, esta é uma concepção redutivista e irrealista das motivações e do comportamento do homem, e defende que a economia é algo mais simples, apesar de complexo.

Diz que “a maioria das análises econômicas consiste em delinear as consequências do pressuposto de que as pessoas são racionais em suas interações sociais” (POSNER, 2011, p. 9). Segundo o autor, essa concepção da economia como a teoria das escolhas racionais provem de uma corrente que existe desde a publicação das obras de Bentham no século XVIII. Por muito tempo a teoria das escolhas racionais ficou ignorada, mas ressurgiu com a ciência econômica da Escola de Chicago.

A ciência econômica serve como uma ferramenta que pressupõe que o indivíduo maximize racionalmente sua satisfação. Essa ideia da busca pelo máximo de satisfação também provem de Bentham, segundo Posner, e ocorre não somente na esfera econômica, mas em todas as esferas da vida (2010, p. 51). Utilitaristas como Bentham querem promover a máxima felicidade para o maior número de pessoas. Segundo Tim Mulgan, Bentham acredita que “o trabalho do legislador é utilizar o seu conhecimento da natureza humana para criar leis que maximizem a felicidade do seu povo” (2012, p. 17). Juntamente a essa concepção, endossa o hedonismo, para o qual “o prazer e a dor são a base da moralidade” (MULGAN, 2012, p. 18).

A concepção racional analisa como os homens moldam seu comportamento em face dos incentivos e restrições – que nem sempre tem dimensão monetária – com os quais se defrontam. Por exemplo, o homem criminoso pondera a utilidade³ do crime em relação à “desutilidade” da punição. Ou seja, essa ação racional resulta na tomada de decisões, mas, muitas vezes, isso ocorre sob condições de profunda incerteza.

Analisando delitos civis e culposos com base na análise econômica, Posner sustenta que a imprudência e a negligência são concebidas como a não tomada de precauções cujo custo seria justificado, podendo evitar o acidente a um custo muito menor que o custo imposto pelo próprio acidente.

Posner defende que a abordagem econômica do Direito possui duas vantagens. Em primeiro lugar, oferece um ponto de vista imparcial sobre temas jurídicos politicamente controversos, favorecendo apenas a eficiência. Para ele, a eficiência é um conceito tanto ético como científico, caracterizada como um conceito de justiça adequado e imputável aos juízes. Em segundo lugar, frequentemente desfaz antinomias que podem suscitar disputas.

O trabalho do economista, para ele, no que se refere às políticas e práticas acerca do interesse público, consiste essencialmente em perceber consequências que os não-economistas tendem a negligenciar. Acredita que isso é importante para

³ Tim Mulgan explica que Bentham frequentemente utiliza o termo “utilidade” e que várias acepções podem ser extraídas da palavra. Mas afirma que “a sua conotação é aproximadamente equivalente a ‘instrumental para a felicidade’” (2012, p. 17). Para Rawls, “no sentido tradicional, ela é entendida como a satisfação do desejo; e admite comparações interpessoais que, no mínimo, podem ser somadas na margem (RAWLS, 2008, p. 195-196), mas ressalta que “hoje em dia, a utilidade é entendida como meio de representar as escolhas dos agentes econômicos, e não como medida de satisfação” (RAWLS, 2008, p. 201).

descobrir quais as consequências reais das doutrinas e instituições jurídicas, mesmo as consideradas como intocáveis pelos profissionais do Direito.

Comparando a teoria de Jeremy Bentham com a análise econômica do Direito, Posner chega à conclusão de que este autor defendia argumentos que estão na base da economia do comportamento não mercadológico. Bentham defendia a universalidade dos cálculos de utilidade nas decisões humanas, as quais ele vê sob o governo de dois mestres soberanos, a *dor* e o *prazer*, que nos governam em tudo aquilo que fazemos, dizemos e pensamos.

Posner afirma que um outro nome possível para a dor é custo e, para o prazer, lucro. Entende que Bentham declara que todas as pessoas, o tempo todo e em todas as suas atividades, baseiam suas ações (além de suas palavras e pensamentos) em análises de custos e benefícios.

Relacionando sua teoria com as assertivas de Bentham, declara que a análise econômica do Direito é, em grande medida, uma aplicação da economia do comportamento não mercadológico, porque o direito é fundamentalmente uma instituição não mercadológica, mas que regula tanto o comportamento mercadológico como o não mercadológico.

Destaca que, assim, a economia foi aceita pelo pensamento jurídico, porque ambos possuem um viés normativo. Para Posner, Bentham apontou o caminho para o uso normativo do pensamento econômico. Esclarece, portanto, que a base da economia como disciplina normativa está na ideia de que a maximização da utilidade é o que as pessoas e os governos deveriam fazer (e não o que efetivamente fazem). Ou seja, “a utilidade conjunta das pessoas [...], de alguma forma calculada, deveria ser o paradigma do dever moral e jurídico” (POSNER, 2011, p. 41).

Sobre Becker, afirma que é o grande economista da economia não mercadológica, a qual é fundamental para a análise econômica do Direito. Becker abriu o Direito do Trabalho à análise econômica e estimulou outros estudiosos a fazerem o mesmo, expandindo quase que completamente os domínios da economia não mercadológica.

Posner considera que a economia é a ciência das consequências do comportamento humano. Ao tratar da questão da cláusula da liberdade de expressão da Primeira Emenda norte-americana, mostra que defende haver dois tipos de abordagens para sabermos sobre essas consequências: i) a instrumental, a partir da qual a liberdade de expressão só é valorizada na medida em que promove

objetivos específicos; ii) e a moral, pela qual a liberdade de expressão é valorizada como consequência ou implicação de uma concepção moral legítima da pessoa, atribuindo valor intrínseco ao discurso.

Acreditamos que sua opinião sobre ambas as abordagens apenas nos reforça os caminhos pragmáticos que sua teoria, de um modo geral, segue: para ele, a abordagem instrumental (pragmática e econômica) contorna as questões morais e ideológicas controversas, permitindo uma análise proveitosa da liberdade de expressão. Defende que:

[...] é muito mais fácil raciocinar sobre os meios relativos a um fim determinado, do que sobre os fins em si mesmos. [...] a concepção jurídica de liberdade de expressão é mutável e contestável. Tende, portanto, a formar-se a partir das considerações práticas derivadas de uma abordagem instrumental e pode mudar na medida em que essas considerações se modifiquem (POSNER, 2011, p. 49).

Ainda analisando a liberdade de expressão, Posner faz referência ao posicionamento do juiz Oliver Wendell Holmes no caso *Schenck vs. Estados Unidos*. O juiz afirmou que o caráter de todo ato depende das circunstâncias em que é praticado e que a liberdade de expressão pode ser suprimida quando as palavras proferidas criarem um perigo certo e iminente, capazes de produzir males substantivos.

Posner vê, nessa manifestação, que Holmes faz uma certa análise dos custos do discurso ao fazer exigências para que a liberdade de expressão seja suprimida: exige que a probabilidade do “perigo certo e iminente” deve ser alta. Ainda, acrescenta que um economista, preocupado com as consequências, consideraria importante observar, nesses casos, a *magnitude* do dano possível, pois ela representa o fator de multiplicação que determina o dano esperado.

A partir dos posicionamentos de Holmes, Posner defende que a abordagem instrumental deve ser formalizada, analisando custos e benefícios da proibição da veiculação do discurso. Para ele, esta deve ser permitida apenas se trouxer benefícios que igualem ou excedam seus custos, subtraindo-se a probabilidade de materialização desses custos e o tempo que provavelmente transcorrerá até que esta ocorra, bem como os custos administrativos de uma proibição. Objetiva, assim, uma economia destes últimos.

Posner, apesar de apresentar várias fórmulas, chega a reconhecer a insuficiência de sempre se utilizar de cálculos, afirmando que não pretende que eles

sejam um algoritmo para uso dos juízes. Inclusive, afirma que esse tipo de abordagem torna-se vulnerável a críticas se os custos e benefícios forem altamente incertos. Não obstante, não nos traz outra proposta além desta, procurando sempre realizar uma análise de custos e benefícios.

Demonstrando um pensamento consequencialista, afirma que essa análise “não precisa ‘fundar-se’ em nada mais profundo ou rigoroso do que uma demonstração de que ela tem consequências que nós apreciamos” (POSNER, 2011, p. 151). Para Tim Mulgan, “o ponto básico do consequencialismo consiste em que a resposta apropriada ao valor é promovê-lo. Se você acha que x é bom, então você deve tentar aumentar a quantidade de x no mundo” (2012, p. 184).

Tratando de situações que possam ser ultrajantes às pessoas, Posner é claro em aceitar justamente o que nos interessa nesta dissertação: defende que o pagamento de dinheiro às pessoas é capaz de compensar sua exposição a situações de risco. Para ele, os salários refletem tanto as vantagens e as desvantagens de um emprego quanto a produtividade do trabalhador. E declara que “[...] quanto mais perigoso, sujo, insalubre, extenuante, desconfortável, desagradável ou degradante for o local de trabalho, mais alto será o salário” (POSNER, 2011, p. 72).

Ainda, defende que não deve ser penalizada a recusa em tomar precauções cujo custo não se justifique: “[...] um acidente é algo que acontece com pouca frequência; e, quanto menor a probabilidade de ocorrência de um evento danoso, tanto menos deve ser gasto em precauções que o previnam” (POSNER, 2010, p. XIII). E afirma: “Atividades perigosas são habitualmente permitidas com base na avaliação de que os custos de se evitar o perigo excedem os prejuízos causados às vítimas” (POSNER, 2010, p. 100), claramente aceitando a transação de vidas e dinheiro.

Posner sustenta ser comum, na Análise Econômica do Direito, surgirem críticas à eficiência ou à maximização do valor. Isso ocorre quando os economistas adentram áreas que não são tradicionalmente econômicas, onde há uma tendência de conflito quando os valores econômicos são vistos como princípios norteadores.

Nesse sentido, Posner começa a defender que a economia moderna raramente é utilitarista, apesar de ter sido empurrada para dentro dessa filosofia – por utilizar terminologias como “utilidade esperada”, “utilidade marginal” e

“maximização da utilidade”. Sustenta que ela deixou de tentar calcular a utilidade e por isso teria rompido com o utilitarismo⁴.

A partir da economia moderna, o significado prático da utilidade passou a ser restrito a atitudes perante o risco e a utilidade foi substituída pela riqueza como a variável a ser maximizada. Conceitua que maximização da riqueza é a “doutrina que usa a análise de custo-benefício para orientar a decisão judicial” (POSNER, 2010, p. XIII-XIV), produzindo resultados que evitem o desperdício social, em casos situados em um campo aberto onde os juízes podem exercer sua discricionariedade (POSNER, 2010, p. XV).

Ressalta que a riqueza não deve ser entendida estritamente como uma função do dinheiro, mas como a soma de todos os objetos (tangíveis ou não) aos quais uma sociedade atribui valor. Essa soma é ponderada pelo preços que cada objeto teria se fossem negociados no mercado. “A transação de mercado é considerada o paradigma da ação moralmente adequada” (POSNER, 2011, p. 101), concepção que, segundo ele, pode ser defendida com base em noções de consentimento.

O autor acredita que os problemas do utilitarismo são atenuados com o critério da maximização da riqueza, ao invés do da utilidade, porque é mais fácil mensurar valor que utilidade. Ainda, sustenta que isso supera o problema de saber o que as pessoas querem ou não, já que o direito de agir segundo os próprios desejos fica limitado pela disposição para pagar.

A essência da maximização da riqueza, segundo o autor, “está em insistir que todos os custos e benefícios, inclusive os não pecuniários, sejam levados em conta para decidir o que é uma norma ou prática eficiente” (POSNER, 2010, p. XIV). Defende, ainda, que custos e benefícios sejam convertidos em pecúnia, para que seja possível uma comparação entre eles, diante de uma unidade comum: o dinheiro. Os economistas dispõem de técnicas para isso, e a análise econômica recomenda que elas sejam usadas para analisar as condutas regulamentadas pelas leis.

⁴ O autor, na verdade, realiza um debate muito maior sobre isso e tenta situar sua teoria em algo além do utilitarismo – para que as críticas a este não se apliquem à sua teoria –, chegando a citar a expressão “utilitarismo esclarecido” (POSNER, 2010, p. 128). Faremos uma análise maior dessa questão adiante, no decorrer da pesquisa. Nossa hipótese é que o autor, além de se encaixar no pragmatismo da teoria do direito, ainda se encaixa, sim, na filosofia utilitarista, no que tange à teoria política.

Vemos muitos problemas na teoria de Richard Posner e aprofundaremos nossas críticas na seção final, onde constarão nossas conclusões acerca dos autores abordados. A questão da eficiência que deve orientar os juízes, da maximização da riqueza, da constante análise de custos e benefícios, bem como da tentativa recorrente de estipular valores numéricos a tudo – mesmo a coisas que não tem como ser valoradas assim – são apenas alguns deles. Questionamos por que a perspectiva da justiça precisa ser aumentar as riquezas das pessoas – ou a utilidade, como adiante veremos –, ao invés de protegê-las contra tantos outros problemas além da questão financeira.

Antes de tecermos maiores críticas, orientamos nossa pesquisa a dois outros autores que utilizaremos para rebater as ideias de Richard Posner: John Rawls e Ronald Dworkin, dois liberais igualitários, que, apesar de desenvolverem teorias diferentes em certas peculiaridades, permitem que cheguemos à melhor e à mesma interpretação de nossas práticas jurídicas.

2.3 A JUSTIÇA COMO EQUIDADE DE JOHN RAWLS

John Rawls possui uma importância indiscutível dentre as teorias de justiça mais atuais. Sua teoria da “Justiça como Equidade” veio, sobretudo, oferecer uma alternativa ao utilitarismo, com uma visão pluralista sobre os valores e com a rejeição do princípio de utilidade, o qual procurava consenso sobre os fins e discutia os meios mais eficazes para alcançá-los.

Sua teoria é a primeira do liberalismo igualitário que explicaremos para tratar das questões que envolvam trabalhadores e os riscos existentes em seus locais de trabalho. Inclusive, vale ressaltar que os estudos desenvolvidos por John Rawls são a base para que Ronald Dworkin desenvolva sua própria teoria política. Como bem citou Will Kymlicka, a teoria de Rawls passou a ser o parâmetro das discussões sobre justiça: “[...] os teóricos posteriores se definiram em oposição a Rawls [...]. Não conseguiremos compreender o trabalho posterior sobre justiça se não compreendermos Rawls” (KYMLICKA, 2006, p. 66). Álvaro de Vita, por sua vez, elenca Rawls como personalidade central do liberalismo igualitário (VITA, 2011, p. 573).

O autor se opõe ao pensamento utilitarista, o qual, sendo uma teoria teleológica⁵, define o bem independentemente do justo e entendendo por “justo” aquilo que eleva o bem ao máximo. Ou seja, “o ato ou procedimento moralmente correto” (KYMLICKA, 2006, p. 11) busca a maior satisfação total, a maior felicidade para o maior número de pessoas, independentemente dos meios que para isso serão empregados.

O utilitarismo clássico considera que a sociedade é justa quando suas principais instituições estão organizadas para que se alcance o maior saldo líquido de satisfação. Este saldo é calculado com base na soma da satisfação de todos os indivíduos integrantes da sociedade.

Will Kymlicka observa que, nessas condições, algumas pessoas não terão suas preferências satisfeitas caso estejam em conflito com o que maximiza a utilidade de maneira geral. E declara: “Isso é infeliz” (2006, p. 25). O autor explica que, para o utilitarista, a utilidade em quantidades iguais tem importância igual, não importando quem é beneficiado por ela. Tenta-se proporcionar consequências que satisfaçam o maior número de preferências entre as pessoas da sociedade. “Esse compromisso de examinar as consequências para o bem-estar humano é uma das atrações do utilitarismo” (KYMLICKA, 2006, p. 25).

Consequencialista, o utilitarismo “requer que verifiquemos se o ato ou procedimento em questão realmente faz algum bem identificável ou não” (KYMLICKA, 2006, p. 13). Ou seja, o utilitarismo espera que as regras morais se comprovem úteis para o bem-estar humano. Por isso, “o melhor ato em termos morais é aquele que maximiza o bem-estar humano, dando igual peso ao bem-estar de cada pessoa” (KYMLICKA, 2006, p. 14).

Isso acaba excluindo as preferências especiais que pessoas específicas possuem e, entretanto, incluindo preferências que não deveriam ser consideradas, que não deveriam ter peso moral. Kymlicka cria um exemplo: em uma sociedade predominantemente branca, uma política de assistência médica governamental pode planejar construir um hospital para cada 100 mil pessoas, independentemente de sua raça. Mas alguns brancos preferem que os negros não tenham assistência médica igual e, feitos os cálculos de utilidade, conclui-se pela maximização da utilidade ao se proceder à privação do acesso aos negros. Evidentemente, estas são

⁵ Rawls é claro em situar sua teoria como deontológica, no sentido de não-teleológica, porque não especifica o bem independente do justo, nem interpreta o justo como aquilo que maximiza o bem.

preferências morais que não podemos considerar válidas. “Nossa moralidade cotidiana nos diz que tais preferências são injustas e não devem ser consideradas” (KYMLICKA, 2006, p. 35).

Para respondermos alguns dilemas cotidianos, Michael Sandel afirma que é necessário explorar algumas grandes questões da moral e da filosofia política: seria a moral uma questão de avaliar vidas quantitativamente, pensando custos e benefícios? Ou será que determinados deveres morais e direitos humanos são tão fundamentais a ponto de estarem acima de cálculos desse tipo? Como podemos identificar que certos direitos são fundamentais e o que os torna fundamentais? (2009, p. 47).

Segundo o autor, uma das objeções ao utilitarismo, e é sua vulnerabilidade mais flagrante, é que ele não consegue respeitar os direitos individuais. Quando considera apenas a soma das satisfações, acaba sendo muito cruel com o indivíduo isolado. “Para o utilitarista, os indivíduos tem importância, mas apenas enquanto as preferências de cada um forem consideradas em conjunto com as de todos os demais” (SANDEL, 2009, p. 51).

Sandel explica que o utilitarismo procura se mostrar como uma ciência de moralidade baseada na quantificação, na agregação e no cômputo geral da felicidade, pensando as preferências sem as julgar. Ou seja, todas as preferências, quaisquer que sejam, possuem o mesmo peso. Conseguimos entender grande parte do raciocínio econômico a partir da promessa de transformar a escolha moral em uma ciência. “Para agregar valores, no entanto, é necessário pesá-los todos em uma única balança, como se tivessem todos a mesma natureza” (SANDEL, 2009, p. 55). E este é um grande problema do utilitarismo.

O que John Rawls observa no utilitarismo é uma característica muito marcante: não importa a maneira pela qual a soma de satisfações se distribui entre os indivíduos. O que importa, na verdade, é que a distribuição produza a satisfação máxima. Em razão disso, Rawls afirma que “o utilitarismo não leva a sério a distinção entre as pessoas” (2008, p. 33) e explica, sobre o princípio da utilidade:

[...] esse princípio pode ser interpretado como a ética de um único indivíduo racional disposto a correr qualquer risco necessário para maximizar suas perspectivas do ponto de vista da situação inicial. [...] Em algum momento, quer-se dizer, todos devem ter realmente concordado em correr os mesmos riscos. Como está claro que nunca houve tal momento, o princípio não se sustenta. [...] A não ser que os

indivíduos tenham, de fato, concordado com uma concepção de justiça sujeita a riscos reais, ninguém estará comprometido com suas exigências (RAWLS, 2008, p. 203).

Liberais igualitários, como Rawls e Dworkin, defendem uma sociedade justa e democrática, na qual não é a autoridade política que deve decidir ou impor aos cidadãos um determinado bem, uma forma de vida que julgue ser virtuosa ou boa. Cada um deve construir seu próprio julgamento sobre o bem, sobre as convicções de valor moral com base nas quais deseja viver. Roberto Gargarella sustenta que “[...] o Estado deve manter-se neutro quanto aos diferentes ideais de excelência humana que os distintos cidadãos defendam” (2008, p. 66). Para Álvaro de Vita,

O exercício do poder político, que sempre envolve o emprego da coerção coletiva da sociedade, não pode se justificar com base na suposição de que há uma doutrina verdadeira, quer se trate de uma religião ou de uma doutrina moral ou política, sobre o que constitui a boa vida para o homem e à qual os que estão submetidos a esse poder devem se conformar. Dispor de soberania para determinar que convicções de valor moral devem guiar as próprias escolhas em um âmbito de independência individual preservado de interferências arbitrárias é aquilo que, para qualquer vertente de liberalismo político, responde pela ideia de liberdade (VITA, 2011, p. 571).

Rawls desenvolve uma teoria deontológica com fortes inspirações em Immanuel Kant, autor cuja teoria, também deontológica, em muito se opõe a teorias teleológicas⁶ como o utilitarismo. Nas palavras de Michael Sandel, Kant, na verdade, repudia o utilitarismo. “Ao basear direitos em um cálculo sobre o que produzirá a maior felicidade, argumenta ele, o utilitarismo deixa esses direitos vulneráveis” (SANDEL, 2009, p. 138).

Rawls, contudo, não pretende cair nos pressupostos metafísicos de Kant, o qual, com seus imperativos categóricos⁷ e sua ética formal, expressa no cumprimento do dever pelo dever, exige que certos atos sejam errados por si sós, independente das consequências boas que possam gerar.

Teorias deontológicas como as de Kant e Rawls pressupõem o justo como um valor independente e anterior ao bem. Logo, mesmo que, para a totalidade de pessoas, haja a vantagem de uma maior satisfação total ou uma maior vantagem econômica ou social, determinados atos não podem ser levados a efeito, simplesmente porque violam a esfera particular dos indivíduos. Estes podem buscar

⁶ Inversamente às teorias deontológicas, pressupõem o bem como um valor anterior ao justo.

⁷ Rawls conceitua “imperativo categórico” como um princípio de conduta aplicado à pessoa em virtude de sua natureza de ser racional livre e igual (2008, p. 314).

o bem apenas depois de cumpridas as exigências da justiça. O homem nunca pode ser considerado como meio para se atingir um fim maior. O homem é um fim em si mesmo e merece igual e equânime tratamento. Kant “parte da ideia de que somos seres racionais, merecedores de dignidade e respeito” (SANDEL, 2009, p. 136).

A influência kantiana em Rawls é evidente a partir de vários trechos de seu livro:

[...] Kant supõe que essa legislação moral deve ser acatada em condições que caracterizam os homens como seres racionais iguais e livres. A descrição da posição original é uma tentativa de interpretar esta concepção (2008, p. 312).

[...] os princípios de justiça também são análogos aos imperativos categóricos. [...]. Agir com base nos princípios de justiça é agir com base em imperativos categóricos, no sentido de que eles se aplicam a nós quaisquer que sejam os nossos objetivos específicos (2008, p. 314-315).

O fundamento da teoria deontológica kantiana é o próprio indivíduo, que, dotado de autonomia, agora orienta sua própria história. Kant pretendia uma ética absoluta, universal, transcendental, válida *a priori* para todos os homens. E é assim que também considera o indivíduo. Depende unicamente da vontade que o homem aja de acordo com o bem ou com o mal. A partir do imperativo categórico, Kant responde como devemos fazer para alcançar o bem: o indivíduo deve agir de tal modo que a máxima da sua vontade possa sempre simultaneamente valer como princípio de leis gerais, sempre tratando o próximo como fim e nunca como meio.

Rawls acredita ser errado enfatizar a generalidade e a universalidade na ética de Kant, uma vez que não há novidade alguma nisso. Para ele, outros pontos da teoria kantiana merecem ênfase, a exemplo da ideia de que os princípios morais são objeto de uma escolha racional, definindo a lei moral que os homens podem racionalmente almejar para dirigir sua conduta numa comunidade ética. Além disso, enfatiza que “esses princípios não só devem ser aceitáveis para todos, mas devem também ser públicos” (RAWLS, 2008, p. 312).

Sobre Kant, Tim Mulgan analisa:

O que é valioso acerca dos seres humanos não é que possamos sentir prazer ou dor, mas que tenhamos uma capacidade de autonomia racional – a habilidade de livremente viver as nossas próprias vidas em conformidade com a lei moral. Porque reconhece o valor da autonomia racional, a lei moral diz-me sempre para respeitar a liberdade humana e a racionalidade, tanto em mim mesmo quanto

nas outras pessoas. Eu sempre deveria tratar cada pessoa como um fim em si mesmo, e não meramente como um meio para os meus próprios fins.

É importante notar que Kant não nega que você possa usar outra pessoa como um meio. Você simplesmente não pode tratá-los *apenas* como um meio.

[...]

O homicídio obviamente não respeita uma pessoa como um fim em si mesmo, uma vez que a priva de qualquer capacidade futura de escolha racional ou liberdade.

[...]

Na visão de Kant, devo fornecer a uma pessoa racional todas as informações relevantes e deixá-la tomar a sua própria decisão. (MULGAN, 2012, p. 196-198).

A tentativa de Rawls é transportar esta teoria moral para a teoria política, destituindo-a de toda a base metafísica e tentando se afastar de impasses oriundos da consideração de um sujeito abstrato, não inserido historicamente. Para tanto, ao invés do sujeito abstrato kantiano, Rawls fará uso do contrato, do acordo entre indivíduos como resultado de escolhas racionais. O autor explica:

A ideia intuitiva da justiça como equidade consiste em pensar os princípios fundamentais de justiça como constituindo, eles mesmos, o objeto de um acordo original em situação inicial adequada definida. Esses princípios são os que pessoas racionais interessadas em promover seus interesses aceitariam nessa situação de igualdade para estabelecer os termos básicos de sua associação. [...] um acordo fundamentado nesses princípios é a melhor maneira de cada pessoa garantir seus objetivos, à luz das opções disponíveis (RAWLS, 2008, p. 144).

Rawls distingue o desejo de aumentar o bem-estar agregado das exigências da liberdade e do direito, dando prioridade a estas últimas. E nos concentraremos justamente nessa prioridade. Rawls vê cada indivíduo como possuidor de uma inviolabilidade que se fundamenta na justiça, sobre a qual nem mesmo o bem-estar de toda a sociedade pode se sobrepor.

Essa concepção será nosso argumento para rebater o pensamento de Posner e a ideia da monetização dos riscos como prioritária em relação à preservação da integridade física do trabalhador, sendo esta uma das maiores expressões de respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador e também uma liberdade fundamental para Rawls. “[...] em uma sociedade justa, as liberdades fundamentais são inquestionáveis e os direitos garantidos pela justiça não estão sujeitos a negociações políticas nem ao cálculo dos interesses sociais” (RAWLS, 2008, p. 34).

Rawls chega a essa conclusão após a análise de uma situação hipotética que ele cria e chama de “posição original”, na qual os indivíduos firmariam um contrato social, cujo conteúdo são princípios que iriam orientar todos os contratos futuros, inclusive aquele que se aplicará à estrutura básica da sociedade⁸. Utiliza-se a ideia de justiça procedimental pura desde o início, como fundamento da teoria, sendo a posição original um procedimento equitativo com o objetivo de ser um *status quo* onde todos os acordos firmados e quaisquer princípios acordados são justos.

Esses indivíduos são autônomos e deliberam sobre os princípios regentes da cooperação social. Para isso, Rawls cria a figura do “véu de ignorância”, cuja função é impedir que os indivíduos saibam que posição iriam ocupar na sociedade, quais seriam suas condições econômicas, sociais ou culturais. Tampouco conhecem suas concepções do bem, as particularidades do seu projeto racional de vida e as circunstâncias de sua própria sociedade. Não conhecem a posição econômica ou política, nem o nível de civilização e cultura que essa sociedade conseguiu alcançar.

A única coisa que sabem é sobre a “existência das circunstâncias que originam a necessidade de princípios de justiça” (RAWLS, 2008, p. 313). O “véu de ignorância” permite uma deliberação racional dos princípios por parte dos contratantes, sem que ninguém tente (ou consiga, diante do desconhecimento) favorecer a si mesmo. Para Michael Sandel:

[...] um acordo hipotético realizado sob um “véu de ignorância” não é uma forma pálida de contrato real e, portanto, moralmente mais fraca; ao contrário, é uma forma pura de contrato real, portanto moralmente mais forte (2009, p. 188).

Agir com autonomia significa, segundo a interpretação que Rawls faz de Kant, que os princípios da ação do indivíduo são por ele escolhidos como a expressão mais adequada possível de sua natureza de ser racional e livre. São princípios heterônomos e não princípios escolhidos em razão de sua posição social, de seus dotes ou aspirações naturais, de seu plano de vida, de contingências naturais ou sociais ou de algum tipo específico de coisas que queira. “Agindo de acordo com esses princípios, as pessoas expressam sua natureza de seres racionais livres e iguais sujeitos às condições gerais da vida humana” (RAWLS, 2008, p. 314).

⁸ Álvaro de Vita explica que a estrutura básica da sociedade “abrange as principais instituições que distribuam ou que produzem a distribuição de direitos, oportunidades e recursos na sociedade” (2011, p. 574).

O “véu de ignorância” justifica-se porque os indivíduos não devem conhecer as contingências que os colocam em oposição, devendo escolher princípios cuja consequência estejam dispostos a aceitar. Se a posição original permitir o conhecimento de particularidades, o resultado sofrerá a influência de contingências arbitrárias. “[...] como as diferenças entre as partes lhes são desconhecidas, e todos são igualmente racionais e estão situados de forma similar, cada qual é convencido pelos mesmos argumentos” (RAWLS, 2008, p. 169).

A posição original gera acordos justos se as partes se situam de maneira equitativa e são tratadas igualmente como pessoas morais. Depois que os princípios são reconhecidos, as partes podem ter confiança mútua com relação a obedecê-los.

Rawls explica que a posição original sana uma dificuldade em Kant, identificada por Sidgwick: pela interpretação que este autor faz de Kant, a vida de um santo e a de um canalha expressam igualmente o resultado de uma escolha livre. Mas Rawls esclarece que Kant jamais explica por que o canalha não expressa, numa vida má, sua identidade livremente, mas o santo, numa vida virtuosa, sim. A objeção de Sidgwick é decisiva, para Rawls, contanto que se suponha que o indivíduo pode escolher qualquer conjunto coerente de princípios, e que a ação por eles pautada é suficiente para expressar a própria escolha como aquela de um ser racional e livre.

Em Kant, “nem todas as ações dessa natureza praticadas pelo eu fenomenológico expressam essa decisão de um ser racional e livre” (RAWLS, 2008, p. 316). Mas Rawls acredita que a argumentação kantiana padece de uma falha ao não demonstrar que agir segundo a lei moral expressa nossa natureza de maneiras identificáveis, de uma forma que agir de acordo com princípios contrários não o faça.

Esta falha, na opinião de Rawls, é sanada pela concepção da posição original. Precisamos de uma argumentação que demonstre quais princípios seriam escolhidos por pessoas racionais iguais e livres, os quais devem ser aplicáveis na prática. Na posição original, as partes tem completa liberdade para escolher quaisquer princípios que desejem, mas também desejam expressar sua natureza de membros racionais e iguais, detentores de liberdade de escolha. Devem decidir, então, pelos princípios que manifestarão da melhor maneira essa liberdade em sua comunidade, revelando sua independência em relação às contingências naturais e aos acidentes sociais.

[...] os homens demonstram sua liberdade e sua independência em relação às contingências da natureza e da sociedade agindo de maneira que teriam aprovado na posição original (RAWLS, 2008, p. 317-318).

Rawls explica, ainda, que é equivocada a interpretação da doutrina moral de Kant como uma doutrina do dever e da culpa. Para Kant, a incapacidade de agir segundo a lei moral gera vergonha e seu principal objetivo é aprofundar e justificar a ideia de Rousseau de que a liberdade consiste em agir de acordo com as leis que instituímos para nós mesmos. Isso nos conduz não a uma ética de obediência austera, mas de auto-estima e respeito mútuo.

A posição original deve ser entendida como uma interpretação procedimental da concepção kantiana de autonomia e do imperativo categórico nos quadros de uma teoria empírica. Nesta posição são escolhidos os princípios do reino dos fins e a descrição dela possibilita que expliquemos em que sentido agir com base nesses princípios, expressando nossa natureza de pessoas racionais iguais e livres. A concepção procedimental permite que os indivíduos estabeleçam vínculos identificáveis com a conduta humana, tornando a posição original uma ideia não transcendente.

John Rawls pontua que se afastou de Kant em vários pontos, mas explica apenas dois. Em primeiro lugar, para ele, a escolha da pessoa é uma escolha coletiva, devendo os princípios escolhidos serem aceitáveis para outras pessoas (e consentidos por todas elas). Como todos são similarmente livres e racionais, cada um deve ter voz igual na escolha dos princípios que orientarão a comunidade. A sociedade é marcada por conflitos de interesses, porque cada um prefere ter uma fatia maior dos benefícios, mas também é marcada por uma identidade de interesses, porque a cooperação social viabiliza para todos uma vida melhor do que qualquer um teria se tentasse viver apenas por seus próprios esforços. Em segundo lugar, Rawls afirma sempre pressupor que as partes sabem de sua sujeição às condições da vida humana. A liberdade humana deve ser regida por princípios escolhidos à luz das restrições humanas naturais.

Na posição original, os indivíduos são mutuamente desinteressados. É claro que pretendem ocupar uma boa posição na sociedade e ter uma boa parcela de bens, mas, por conta do desconhecimento de maiores detalhes sobre o futuro de sua vida e da sociedade, optam pela distribuição que não permite que uns saiam mais favorecidos que outros. É uma distribuição equitativa, explicando-se a

denominação “Justiça como Equidade”. Rawls afirma que essa suposição motivacional do desinteresse mútuo corresponde à noção kantiana de autonomia, explicando que

[...] a suposição de desinteresse mútuo objetiva permitir que a escolha de um sistema de objetivos últimos seja livre. A liberdade para adotar uma concepção do bem só é limitada por princípios deduzidos de uma doutrina que não impõe nenhuma restrição prévia a tais concepções. Pressupor o desinteresse mútuo na posição original põe essa ideia em prática. [...] se as partes fossem concebidas como altruístas ou interessadas em determinadas espécies de prazer, os princípios escolhidos se aplicariam, até o ponto em que a argumentação o demonstrasse, apenas a pessoas cuja liberdade se limitasse a escolhas compatíveis com o altruísmo ou o hedonismo. Da forma como agora a argumentação se apresenta, os princípios de justiça se aplicam a todas as pessoas que tem planos racionais de vida, quaisquer que sejam seu (sic) conteúdos, e esses princípios representam as limitações apropriadas à liberdade (2008, p. 315).

Rawls enfatiza que a posição original é puramente hipotética, não sendo necessário que aconteça nada semelhante a ela, embora possamos simular as reflexões das partes que lá estariam. De acordo com o autor, a concepção da posição original não pretende explicar a conduta humana, a não ser na medida em que ela tenta interpretar nossos juízos morais e nos ajudar a interpretar nosso senso de justiça.

Com esse raciocínio, Rawls afirma ser possível que as pessoas cheguem ao que ele chama de “Equilíbrio Reflexivo”, com uma situação inicial que expresse condições razoáveis, justas e equânimes, e também gere princípios que se harmonizam com nossos juízos ponderados devidamente apurados e ajustados. Os indivíduos sabem muito bem a quais princípios seus juízos se adaptam e conhecem as premissas que lhes deram origem. “O equilíbrio é o resultado de acordos voluntariamente firmados entre os negociantes interessados” (RAWLS, 2008, p. 145).

Estando os indivíduos em equilíbrio reflexivo, eles acabam por chegar a uma resposta que culmina nos dois princípios de justiça da teoria da Justiça como Equidade. É possível existir um conjunto de princípios melhor do que este, porque, com o passar do tempo, as pessoas podem mudar e passar a rever seus princípios e juízos. Rawls afirma:

[...] quando as pessoas agem com base nesses princípios, estão agindo de acordo com os princípios que escolheriam na condição de pessoas racionais e independentes numa posição original de igualdade. Os princípios de suas ações não dependem de contingências naturais ou sociais, nem tampouco expressam o viés das especificidades de seu plano de vida ou as aspirações que as motivam (2008, p. 313).

Assim, quando Rawls argumenta a favor dos princípios de justiça, não presume que as partes tenham objetivos específicos, mas apenas que desejam determinados bens primários, ou seja, “coisas que todo indivíduo racional presumivelmente quer” (RAWLS, 2008, p. 75).

Rawls elenca princípios tanto para instituições, como para os indivíduos, e estes últimos são antecidos pelos primeiros. No que tange às instituições, a melhor justificação possível para uma concepção de justiça culmina em dois princípios, dispostos em uma ordem serial, sendo o primeiro prioritário ao segundo: i) o primeiro se refere às liberdades fundamentais iguais, que não podem ser transacionadas por nenhuma vantagem econômica ou social, sendo limitadas apenas por outras liberdades fundamentais; ii) o segundo se divide em dois componentes: ii.1) um princípio de igualdade equitativa de oportunidades quanto ao acesso a cargos de responsabilidade e autoridade; ii.2) um princípio de diferença – chamado *maximin* –, que estabelece que a estrutura institucional mais justa é aquela que eleva ao nível máximo possível o quinhão distributivo daqueles que se encontram na posição social. As desigualdades socioeconômicas só são moralmente legítimas se conseguirem beneficiar aquelas que estiverem em pior situação.

O autor assim explica:

A primeira formulação dos dois princípios é a seguinte:

Primeiro: cada pessoa deve ter um direito igual ao sistema mais extenso de iguais liberdades fundamentais que seja compatível com um sistema similar de liberdades para as outras pessoas.

Segundo: as desigualdades sociais e econômicas devem estar dispostas de tal modo que tanto (a) se possa razoavelmente esperar que se estabeleçam em benefício de todos como (b) estejam vinculadas a cargos e posições acessíveis a todos (RAWLS, 2008, p. 73).

Ao dizer “primeira formulação”, Rawls quer adiantar que ainda fará uma reformulação dos princípios, inserindo, também, uma segunda regra de prioridade:

[...] agora quero apresentar a formulação final dos dois princípios de justiça para instituições. Em nome da completude, fornecerei uma formulação completa que inclui as anteriores.

Primeiro princípio

Cada pessoa deve ter um direito igual ao mais abrangente sistema total de liberdades básicas iguais que seja compatível com um sistema similar de liberdades para todos.

Segundo princípio

As desigualdades econômicas e sociais deve ser dispostas de modo a que tanto:

- (a) se estabeleçam para o máximo benefício possível dos menos favorecidos que seja compatível com as restrições do princípio de poupança justa, como
- (b) estejam vinculadas a cargos e posições abertos a todos em condições de igualdade equitativa de oportunidades.

Primeira regra de prioridade (a prioridade da liberdade)

Os princípios de justiça devem ser dispostos em ordem lexical e, portanto, só se podem restringir as liberdades básicas em nome da própria liberdade. Existem dois casos:

- (a) uma liberdade menos extensa deve fortalecer o sistema total de liberdades partilhado por todos;
- (b) uma liberdade desigual deve ser aceitável para aqueles que tem menor liberdade.

Segunda regra de prioridade (a prioridade da justiça sobre a eficiência e o bem-estar)

O segundo princípio de justiça precede lexicalmente o princípio da eficiência e o princípio da maximização da soma de vantagens; e a igualdade equitativa de oportunidades precede o princípio da diferença. Há dois casos:

- (a) a desigualdade de oportunidades deve aumentar as oportunidades daqueles que tem menos oportunidades;
- (b) uma taxa elevada de poupança deve, pesando-se tudo, mitigar o ônus daqueles que carregam esse fardo (RAWLS, 2008, p. 375-376).

Estes dois princípios (incluindo os componentes do segundo) se encontram em ordem serial ou lexicográfica, que nos exige a satisfação do primeiro princípio da ordenação para que possamos passar ao segundo, bem como do primeiro componente para que se passe ao outro componente do segundo princípio.

Em suma, os dois princípios expressam uma concepção geral de justiça composta por uma ideia central: todos os bens primários sociais – liberdade e oportunidade, renda e riqueza, e as bases do respeito de si mesmo – devem ser distribuídos igualmente, a menos que uma distribuição desigual consiga promover vantagens aos menos favorecidos. Ou seja, defende a distribuição igualitária, mas

também defende a desigualdade quando esta produzir benefícios aos indivíduos que estão em pior situação. Segundo o autor:

Essa ordenação significa que as violações das iguais liberdades fundamentais protegidas pelo primeiro princípio não podem ser justificadas nem compensadas por maiores vantagens sociais e econômicas (RAWLS, 2008, p. 74).

A força da justiça como equidade parece provir de duas coisas: a exigência de que todas as desigualdades sejam justificadas para os menos favorecidos e a prioridade da liberdade. (RAWLS, 2008, p. 310).

Rawls aduz que os dois princípios de justiça tem vantagem clara, porque, além das partes assegurarem seus direitos fundamentais, também se garantem contra as piores eventualidades. Não correm o risco de ter de concordar com alguma perda de liberdade no decorrer da vida a fim de que outros gozem de um bem maior.

Além do mais, o reconhecimento público dos dois princípios confere uma sustentação mais forte ao auto-respeito e isso, por sua vez, aumenta a efetividade da cooperação social. [...] É claramente racional para os homens assegurar seu auto-respeito. É necessário ter um sentido do próprio valor para levar adiante a própria concepção do bem com satisfação e ter prazer em sua realização. [...] quando a sociedade segue esses princípios, o bem de todos está contido num sistema de benefícios mútuos [...]. [...] os princípios de justiça manifestam, na estrutura básica da sociedade, o desejo dos homens de se tratarem uns aos outros não apenas como meios, mas como fins em si mesmos (RAWLS, 2008, p. 219-220).

Rawls salienta que a Justiça como Equidade é apenas uma dentre tantas teorias contratualistas disponíveis. Mas é justificada demonstrando-se que há uma interpretação da situação inicial capaz de expressar melhor as condições “que em geral se considera razoável impor à escolha dos princípios que, ao mesmo tempo, leva a uma concepção que caracteriza nossos juízos ponderados em equilíbrio reflexivo” (RAWLS, 2008, p. 147).

O que enfatizamos nesta dissertação, com relação à teoria de Rawls, é a prioridade do primeiro princípio de justiça, ou seja, a prioridade da liberdade. Considerando a ordem serial dos princípios, lembramos que as violações das iguais liberdades fundamentais não podem ser justificadas nem compensadas por maiores vantagens econômicas e sociais, principalmente diante do que exige o princípio da

dignidade da pessoa humana, tão caro ao ordenamento jurídico brasileiro. E, especialmente, daremos destaque ao que Rawls chama de liberdade fundamental individual, “que compreende a proteção contra a opressão psicológica, a agressão e a mutilação (integridade da pessoa)” (RAWLS, 2008, p. 74). De acordo com o autor:

A prioridade da liberdade significa que, sempre que as liberdades fundamentais podem ser de fato instituídas, não é permitido trocar uma liberdade menor ou desigual por uma melhoria do bem-estar econômico. É só quando as circunstâncias sociais não permitem a instituição desses direitos fundamentais que se pode consentir em sua limitação (RAWLS, 2008, p. 185).

[...] a prioridade da liberdade implica que as pessoas na posição original não querem tentar obter vantagens maiores à custa das liberdades iguais fundamentais. O mínimo assegurado pelos dois princípios em ordem lexical não é um mínimo que as partes queiram por em risco em nome de maiores vantagens econômicas e sociais (RAWLS, 2008, p. 189-190).

Kymlicka nos orienta a ver as promessas e os direitos de outras pessoas como possuidores de uma importância tão suprema que cheguem a ser basicamente invulneráveis ao cálculo dos interesses sociais. E declara:

“[...] Embora o utilitarismo procure tratar as pessoas como iguais, ele viola muitas das nossas intuições sobre o que significa verdadeiramente tratar as pessoas com igual consideração. [...] o utilitarismo interpretou erroneamente o ideal da igual consideração para com os interesses de cada pessoa e, como resultado, permite que algumas pessoas sejam tratadas como menos que iguais, como meios para os fins de outras pessoas”. (KYMICKA, 2006, p. 48).

Traduzimos esse pensamento para o Direito do Trabalho e acreditamos na existência de uma identidade forte entre eles. Defendemos que as liberdades fundamentais individuais dos trabalhadores, porque resguardadas pela dignidade da pessoa humana, não podem ser transacionadas por maiores vantagens econômicas, como quer fazer valer o utilitarismo. Ou seja, tornar a monetização dos riscos como alternativa prioritária, permitindo a venda da saúde e da segurança dos trabalhadores, é condição indigna que não pode ser aceita. A integridade física dos trabalhadores tem prioridade sobre quaisquer tentativas que, remunerando-os por isso, impeçam a eliminação ou a redução dos riscos do meio ambiente do trabalho.

2.4 O PRINCÍPIO IGUALITÁRIO ABSTRATO DE RONALD DWORKIN

Ronald Dworkin destina o livro “A Virtude Soberana: a Teoria e a Prática da Igualdade” para tratar do que, para ele, consiste na virtude soberana da comunidade política: a igualdade. Não em um sentido absoluto, formal, indiscriminado, mas no sentido da igual consideração (princípio igualitário abstrato), no que fundamenta, então, seu liberalismo de princípios.

Para o autor, não existe legitimidade em um governo que não demonstre igual consideração pelo destino de todos os cidadãos sobre os quais afirme seu domínio e aos quais reivindique fidelidade. “A consideração igualitária é a virtude soberana da comunidade política – sem ela o governo não passa de tirania” (DWORKIN, 2011, p. IX). Traduzindo para o que exige o ordenamento jurídico brasileiro, o governo deve dar tratamento igualitário aos indivíduos, de modo que respeite a dignidade da pessoa humana, princípio por ele mesmo elevado a um de seus próprios fundamentos, de seus princípios fundamentais.

Para defender tal concepção, Dworkin passa a desenvolver uma argumentação em defesa da “igualdade de recursos”, uma forma de igualdade material que o autor considera essencial nas aspirações de um governo. Entende-a como a melhor forma de igualdade material existente para que seja alcançado o princípio igualitário abstrato. Pressupõe que as pessoas são, sim, responsáveis pelas consequências que suas escolhas, aspirações, preferências, convicções causem. E pretende desenvolver uma teoria que consiga unificar tanto a perspectiva da responsabilidade coletiva, quanto a da responsabilidade pessoal.

Contudo, muito pouco nos interessa acerca de sua teoria distributiva da igualdade de recursos para a questão trabalhista que expomos nesta dissertação e, por isto, apenas a abordaremos de maneira simplificada. Mas Dworkin tece argumentos muito relevantes acerca da igual consideração que cada indivíduo merece ter, bem como de sua liberdade para escolher que rumo dará à sua vida, e isto, em nossa visão, muito contribui para melhorar os problemas enfrentados pelo trabalhador. “A igualdade em questão não se vincula a nenhuma propriedade da pessoa, mas à importância de que sua vida tenha algum resultado, em vez de ser desperdiçada” (DWORKIN, 2011, p. XV).

Ronald Dworkin, como um liberal igualitário, recebeu influências diretas da teoria de John Rawls. Existem, entretanto, diferenças entre os dois autores que são evidentes em relação à teoria distributiva de cada um: enquanto Rawls utiliza uma ideia hipotética de contrato social, Dworkin, como veremos, desenvolve um mercado hipotético, onde não há véu de ignorância, mas sim o autoconhecimento mais pleno possível para que cada pessoa atinja os objetivos que deseje.

Apesar disso, as diferenças entre os dois autores não nos serão tão relevantes como seriam se fossemos abordar a questão distributiva. Ambos nos auxiliam a responder a questão da monetização dos riscos e da importância da vida do trabalhador, principalmente porque se opõem veementemente ao utilitarismo, chegando às mesmas respostas, ainda que com fundamentos diferentes – mas não conflitantes.

Dworkin coloca a igual consideração e respeito em um patamar de importância elevadíssimo, ao ponto de considerá-la como um elemento de legitimação política de um governo. Assim, toda a sua teoria está alicerçada em um princípio igualitário abstrato que manda o Estado tratar todos os seus cidadãos com igual consideração e respeito. “A comunidade política que exerce domínio sobre seus próprios cidadãos, e lhes exige fidelidade e obediência às leis, deve adotar uma postura imparcial, objetiva, com relação a eles [...]” (DWORKIN, 2011, p. XVI).

A partir desta ideia, a liberdade, a igualdade e a comunidade não são mais ideais políticos independentes, mas sim aspectos da mesma concepção de igualdade. Nas palavras do autor: “[...] o princípio igualitário abstrato [...] estipula que o governo deve agir para melhorar a vida dos cidadãos, com igual consideração pela vida de cada um deles” (DWORKIN, 2011, p. 253).

Vale ressaltar que Dworkin, diferentemente de Rawls, não utiliza sua teoria distributiva para concluir por determinados princípios de justiça. Dworkin já se enxerga inserido no liberalismo igualitário e, por isso, toma-o como pressuposto. Enquanto o liberalismo clássico ou libertarianismo garantia o liberalismo tanto no âmbito político, como no âmbito econômico (sem intervenção do Estado em relações privadas), o liberalismo igualitário é distinto: ainda garante o liberalismo no âmbito político, mas passa a defender um Estado muito mais intervencionista no âmbito econômico.

Para Álvaro de Vita, o valor político central do libertarianismo é uma noção de “liberdade negativa” que tem por foco a não interferência, sobretudo com relação à

autoridade política (VITA, 2011, p. 571). Já o liberalismo igualitário é uma posição normativa segundo a qual uma sociedade democrática justa compromete-se com a “garantia de direitos básicos iguais e uma parcela equitativa dos recursos sociais escassos – renda, riqueza e oportunidades educacionais e ocupacionais – a todos os seus cidadãos” (VITA, 2002, p. 5).

A sociedade tem a responsabilidade de propiciar esses direitos e oportunidades para todos, sem distinção de qualquer tipo, como raça, cor, sexo ou religião. E aos cidadãos, individualmente, cumpre decidir como utilizarão esses recursos em suas vidas.

Um Estado liberal justo deve ter como um de seus objetivos centrais propiciar a seus membros as condições para que cada um possa agir com base em suas próprias convicções sobre aquilo que tem valor intrínseco na vida (VITA, 2011, p. 571).

Para o liberalismo igualitário, não é suficiente uma esfera de liberdade negativa “para que cada cidadão disponha das condições que lhe permitem viver sua vida de acordo com suas próprias convicções de valor moral [...]” (VITA, 2011, p. 573). É necessário que os arranjos institucionais básicos da sociedade – políticos e socioeconômicos –, garantam a cada cidadão a capacidade efetiva de fazê-lo.

Apenas a título de curiosidade, explicaremos brevemente no que consiste a igualdade de recursos defendida por Ronald Dworkin, sendo importante percebermos que, nela, os indivíduos também devem agir com respeito e consideração entre si. Deve-se sempre considerar o plano de vida dos indivíduos, mas isto não pode ordenar a distribuição dos recursos.

Ao tratar do problema da igualdade distributiva, Dworkin defende que a igualdade de recursos é a melhor interpretação existente da igualdade material, pretendendo que seja atingida “a igualdade de quaisquer recursos que os indivíduos possuam privadamente” (DWORKIN, 2011, p. 79), ou seja, dos recursos dedicados à vida de cada pessoa⁹.

A divisão igualitária de recursos, para Dworkin, precisa pressupor, em seu núcleo, alguma forma de mercado econômico, como mecanismo de atribuição de preços a bens e serviços, o que deve ser, contudo, equilibrado pela política. O autor explica:

⁹ Ressaltamos que, por recursos, Dworkin não se refere somente a recursos econômicos, mas a quaisquer recursos que sejam dedicados à vida privada de cada pessoa.

Defendo que uma divisão igualitária de recursos pressupõe alguma forma de mercado econômico, principalmente como uma ferramenta analítica, mas também, até certo ponto, como uma instituição política real.

[...]

[...] a ideia de mercado econômico como mecanismo de atribuição de preços a uma grande variedade de bens e serviços deve estar no núcleo de qualquer elaboração teórica atraente da igualdade de recursos (DWORKIN, 2011, p. 80-81).

Para esclarecer sua teoria, Dworkin constrói um exemplo importante: imaginemos que um grupo de náufragos encontre uma ilha deserta desabitada e cheia de recursos. Todos aceitam que não há direito prévio de ninguém a nenhum dos recursos, bem como que eles devem ser divididos igualmente entre todos. Aceitam, ainda, o teste de cobiça, um teste da divisão igualitária de recursos, que objetiva detectar que nenhum imigrante está desejando o quinhão de outro. “Nenhuma divisão de recursos será uma divisão igualitária se, depois de feita a divisão, qualquer imigrante preferir o quinhão de outrem a seu próprio quinhão” (DWORKIN, 2011, p. 81).

Dworkin explica que o responsável pela divisão precisa de algum tipo de leilão ou de outro método de mercado para resolver o problema dos recursos. Assim, conclui pelo leilão imaginário como maneira de permitir que todos tenham acesso aos bens que querem. Não como um dispositivo *ad hoc* para resolver os problemas técnicos da igualdade de recursos, mas, sim, como integrante do núcleo de sua ética. Cada objeto da ilha seria enumerado como lote a ser vendido, por preços que o leiloeiro pode propor diante da quantidade de procura pelo bem.

A distribuição passa no teste de cobiça quando todos se declaram satisfeitos com os bens que receberam. Na verdade, tem-se a igualdade apenas no exato momento em que termina o leilão e não há mais cobiça. A partir do momento em que começam os atos de produção e comércio entre os indivíduos, não tem mais êxito o teste de cobiça: há variedades de talentos, de saúde, de gostos. Inclusive, as próprias pessoas passam a ser responsáveis por destinar diferentes caminhos aos seus próprios recursos, escolhendo que coisas farão em sua vida.

Apresentada esta simplificada descrição da teoria distributiva de Ronald Dworkin, observamos que possui diferenças com relação à de John Rawls. Além de Dworkin não se basear em algum consenso ou contrato entre os indivíduos, outro grande ponto de divergência entre os autores é que, na posição original de Rawls,

as pessoas, cobertas pelo véu da ignorância, não tem conhecimento de condições pessoais, naturais, sociais etc. e não podem optar por algo que as favoreça (sem que isso lhes seja prejudicial, é claro).

Para Dworkin, contudo, é importante que os indivíduos tenham conhecimento de todas as informações possíveis antes de ser realizada a distribuição dos recursos. Justamente porque, para ele, a igualdade não significa que as pessoas terão as mesmas coisas, mas sim que terão o que querem. Na igualdade de recursos, Dworkin destaca que as pessoas decidem seu tipo de vida cientes de um conjunto de informações acerca do custo real que suas escolhas irão impor sobre outras pessoas, bem como sobre o estoque total de recursos que pode ser equitativamente utilizado por elas.

Feitas as anteriores considerações acerca do pensamento de Dworkin sobre a melhor maneira que acredita haver para uma distribuição igualitária, agora passamos à seção de sua teoria que é mais relevante para a discussão sobre a monetização dos riscos no meio ambiente de trabalho.

Dworkin analisa que, se aceitarmos a igualdade de recursos como melhor interpretação do ideal de igualdade, a liberdade se torna um aspecto da própria igualdade (pois esta é a virtude soberana), ao invés de ser um ideal político independente e em conflito com ela. Assim, as liberdades devem ser protegidas segundo a melhor definição de igualdade distributiva, tratando todos os cidadãos com igual consideração. Assumir a responsabilidade por suas próprias aspirações, aceitando a responsabilidade de fazer parte de uma comunidade de igual consideração, significa considerar o preço e o reflexo de seus próprios planos na vida das demais pessoas.

A liberdade e a igualdade estão unidas, desde o início, na igual consideração e respeito por todos, na própria estrutura da concepção de igualdade, o que leva as pessoas à aceitação do princípio igualitário abstrato. “[...] meu argumento não pretende subordinar a liberdade à igualdade [...], elas expressam mutuamente aspectos de um único ideal humanista” (DWORKIN, 2011, p. 178).

Dworkin argumenta que, se prezamos a liberdade, devemos reconciliá-la com a igualdade, pois “qualquer conflito genuíno entre as duas é uma querela que a liberdade fatalmente perde” (2011, p. 178). Ele distingue, então, duas estratégias para fazer isso: uma estratégia constitutiva e uma estratégia de interesses.

Para realizar o princípio igualitário abstrato, deve-se levar a efeito a estratégia constitutiva, que é composta de uma só etapa, em que a liberdade figura na própria estrutura da concepção de igualdade, estando presente desde o início. A outra estratégia é fundamentada nos interesses e as liberdades só são protegidas numa segunda etapa, na medida em que se vinculam à satisfação dos interesses da primeira etapa. A estratégia constitutiva, para Dworkin, oferece uma melhor defesa da liberdade, porque, ao ser considerada desde o início, na estrutura da igualdade, como um pressuposto necessário para sua definição, não fica refém das controvérsias sobre o que os interesses das pessoas realmente requerem.

A estratégia constitutiva, pelo contrário, inclui a liberdade na estrutura da concepção de igualdade desde o início. Insiste que a liberdade deve figurar na própria definição de distribuição ideal, para que, por tal motivo, não possa haver problema de reconciliação da liberdade com a igualdade (DWORKIN, 2011, p. 179-180).

Ainda, declara o autor:

Se a igualdade de recursos precisa tratar a liberdade apenas como mais um recurso, então, longe de demonstrar que não existe conflito entre liberdade e igualdade, demonstra, de maneira especialmente vívida e alarmante, que o conflito entre essas virtudes políticas é inevitável, e também por que é um conflito em que a liberdade deve perder.

[...]

Felizmente, esse argumento aparentemente devastador é falacioso. Só o descrevi para demonstrar as graves consequências, para a igualdade de recursos, de tentar amparar-se na estratégia dos interesses. [...] a estratégia dos interesses não tem sentido dentro da igualdade de recursos (DWORKIN, 2011, p. 192).

Assim, a distribuição igualitária vai depender não só dos resultados, mas da responsabilidade das pessoas por suas próprias aspirações e projetos, bem como da responsabilidade pelo fato de aceitarem que pertencem a uma comunidade de igual consideração e respeito. Assim, é necessário que haja um grau substancial de liberdade para que tal processo possibilite que a igualdade seja definida e garantida.

Dworkin também fala do princípio da abstração, que nos ajuda a definir os parâmetros diante dos quais o sistema de liberdades/restrições¹⁰ define o lugar da liberdade na igualdade de recursos. É que esta prefere leilões mais abstratos a

¹⁰ Um pano de fundo do leilão e pressuposto do teste de cobiça, que estabelece o que se adquire e quando se adquire algo.

menos abstratos, uma vez que a abstração permite maior flexibilidade no tratamento dos planos, escolhas, preferências das pessoas.

O princípio reconhece que o verdadeiro custo de oportunidade do recurso é o preço que os outros pagariam por ele em um leilão cujos recursos fossem oferecidos da maneira mais abstrata possível. Também, demonstra um papel importante na definição da forma como os bens serão apresentados e diferenciados, pois, além da abstração, requer a divisibilidade máxima possível dos bens leiloados.

Então, desenvolve a estratégia da ponte, um sistema paramétrico que constrói a melhor ligação entre o princípio igualitário abstrato e a igualdade de recursos. Ela endossa o princípio da abstração, que é a favor da liberdade de escolha como requisito para a distribuição ideal. Aqui é interessante destacar que notamos uma outra semelhança entre Rawls e Dworkin: ambos veem a liberdade de escolha como pressuposto para que os indivíduos tracem seus planos de vida. Mas, para Dworkin, dentro do liberalismo, algumas formas de vida serão mais difíceis que outras diante das escolhas que cada indivíduo vai fazer, não estando o Estado obrigado a compensar ninguém pelo modo de vida que escolheu. Ainda, para ele, liberdade e igualdade integram a mesma virtude, o que não ocorre em Rawls.

Os custos de oportunidade funcionam como uma métrica da equidade. A estratégia da ponte encontrará um meio de identificar o custo verdadeiro de oportunidade para sua construção. Ela segue a tese liberal de que as restrições não podem ser fundamentadas em religião ou moralidade pessoal, como exigência da igualdade de recursos¹¹. Diante disso, o esquema paramétrico procura equilibrar interesses de grupos diversos mediante uma estrutura de preços oriunda de pressupostos neutros entre seus projetos.

Uma distribuição igualitária dos recursos requer que cada pessoa tenha uma parcela igual deles, avaliados pelos custos das opções que cada uma faz, observando suas preferências e planos. Uma vida muito dispendiosa não se dá na igualdade de recursos, porque a pessoa não poderá pagar os custos de oportunidades de tal estilo de vida.

¹¹ Vemos uma grande relação entre isto e o que exige o art. 3º, IV, da Constituição da República de 1988, que veda discriminações por origem, raça, sexo, cor, idade, dentre outras. Tal disposição constitucional quer demonstrar que o ordenamento jurídico brasileiro não apenas aceita e resguarda a diversidade entre as pessoas, como também proíbe que isto sirva como parâmetro para diferenciá-las de maneira que as prejudique.

Importante, ainda, abordar o princípio do sacrifício e o da independência explicados pelo autor. O primeiro leciona que as restrições à liberdade são sacrifícios impostos aos membros da comunidade para que se busque uma distribuição defensável de recursos. O segundo visa impedir transgressões do princípio igualitário abstrato em casos nos quais são permitidos que preconceitos destruam a vida de algumas pessoas. Ele se refere à liberdade e à restrição e controla os princípios da abstração (porque endossa parâmetros limitadores para proteger as pessoas sujeitas a preconceitos) e da correção (para que não se permita desprezo ou antipatia por quem estivesse sujeito a desvantagens e estivesse sujeito à restrição).

Dworkin declara que uma comunidade que aceita o princípio igualitário abstrato sofre uma profunda influência dele e, assim, passa a analisar como ele atua na distribuição de poder político dentro dela. E começa a dissertar sobre o lugar da democracia.

Diante do questionamento acerca da melhor forma de democracia para uma sociedade igualitária, chega à conclusão de que a melhor é uma concepção dependente de democracia. Ela presume que a melhor forma de democracia é aquela que tem mais probabilidades de produzir decisões substantivas, que tratem todos com igual consideração. Ela faz escolhas considerando a sociedade, pelo que a democracia será exercida diante da igual distribuição. Utiliza um teste consequencialista (teste de saída – *output test*), pois se preocupa com resultados.

Nesta perspectiva, Dworkin passa a tratar de outro ideal político da comunidade: a tolerância liberal, “que afirma com insistência que é errado o governo recorrer a seu poder coercitivo para impor homogeneidade ética” (DWORKIN, 2011, p. 291) à comunidade. O autor repudia o argumento de que o ambiente ético da comunidade democrática deve ser moldado de acordo com a vontade da maioria, uma vez que ele deve ser produto das escolhas de cada pessoa. Questiona se a tolerância liberal destrói a comunidade, estando contra o pano de fundo da igualdade. A partir disso, refuta quatro argumentos que a atacam: i) o da compreensão da comunidade como maioria; ii) o do paternalismo; iii) o do interesse próprio; iv) e o de integração.

O argumento que compreende a **comunidade como maioria** afirma que é possível que a maioria democrática imponha ideias éticas para todos. Para Dworkin, este argumento representa o majoritarismo substantivo. Dworkin aceita que toda

comunidade tem um ambiente ético e que ele influencia a vida de seus membros, mas ele não pode agir na base do “tudo ou nada”, excluindo as opiniões das minorias. “[...] A democracia não exige que todas as decisões políticas sejam ‘tudo ou nada’. Pelo contrário, em uma esfera fundamental da vida – o ambiente econômico –, a justiça requer exatamente o oposto” (DWORKIN, 2011, p. 295).

Assim, a justiça exige que o ambiente econômico proceda à distribuição justa de parcelas (igualar custos de oportunidade) e que não seja regido na base do “tudo ou nada”, principalmente porque ele nos afeta de maneira mais óbvia que o ambiente ético. Não são, apesar disso, ambientes distintos, mas aspectos diferentes do mesmo ambiente, e ambos exigem que as pessoas tenham liberdade de escolha. Assim, ao admitirmos essa união, devemos admitir a tolerância liberal em questões de ética, pois a unidade seria negada por qualquer visão contrária.

Por sua vez, o argumento do **paternalismo** acredita que cada cidadão tem responsabilidade (compartilhada e distinta) e preocupação para com o bem-estar dos outros, o que legitima o emprego de poder político para corrigir práticas desviantes.

Aqui, Dworkin faz a distinção entre dois tipos de bem-estar interessantes ao paternalismo: o volitivo (que melhora quando a pessoa tem ou alcança aquilo que de fato quer) e o crítico (que melhora quando a pessoa alcança aquilo que torna sua vida melhor, ou seja, aquilo que ela deve querer, mesmo que não queira). Este possui uma dimensão objetiva que o primeiro não tem, sendo a ele inerente o fato de não ser desejado em interesse próprio. Em geral, queremos ter o que acreditamos ser de nossos interesses críticos. Assim, ter êxito num interesse volitivo é algo que tem importância crítica. Quando conflitam, não há um conceito de terceira ordem, de caráter arbitral: para ter uma vida boa, devo obedecer a meus interesses críticos.

Daí pode-se fazer a relação entre os tipos de bem-estar e o paternalismo. O paternalismo volitivo é aquele que presume que a coação pode ajudar as pessoas a alcançar o que querem, e que isto está entre seus interesses volitivos. O paternalismo crítico usa da coação para oferecer às pessoas uma vida melhor do que a que pensam ser boa, o que está entre seus interesses críticos.

Dworkin retoma a tese constitutiva para declarar que ela é, novamente, preferível, por defender que os componentes da vida só tem valor se houver endosso genuíno da pessoa: a mudança de vida deve ser algo pelo qual a pessoa

refletiu, sem ser forçada ou enganada. Ele admite, porém, que o endosso sofra restrições.

Já o argumento do **interesse próprio** entende que pessoas precisam da comunidade, condenando a ideia de indivíduos autossuficientes (atomismo). Acredita que se deve alcançar a homogeneidade moral e que a tolerância liberal torna as comunidades menos capazes de servir às várias necessidades sociais.

Dworkin vê mais vantagem nas comunidades pluralistas e tolerantes, porque o abastecimento cultural e linguístico é mais rico. Não parece plausível que se adote a intolerância para lutar contra o pluralismo moral, em favor da homogeneidade. O autor conclui que há dificuldades em se pensar que a ética precisa de uma posição objetiva: a maioria das pessoas rejeita isso, porque o consenso não pode transformar juízos éticos e morais em verdadeiros ou falsos.

Por fim, o argumento de **integração**, no qual mais se concentra Dworkin, afirma que uma vida tem valor em função do valor da vida da sociedade, porque esta precede os indivíduos. Opõe-se à tolerância liberal por entender que ela pretende separar a vida do indivíduo dentro da comunidade e a vida da comunidade em si.

Dworkin chama os defensores desse argumento de republicanos cívicos e aceita a tese de que as comunidades políticas tem uma vida comunitária, bem como que seu êxito ou fracasso reflete na vida das pessoas. Contudo, ressalta que as pessoas não passam sempre pelos mesmos problemas e dilemas e, por isso, não estão todas sujeitas aos mesmos efeitos em caso de êxito ou fracasso da comunidade. Ainda, o autor afirma que, normalmente, nos sentimos responsáveis somente por aquilo que fazemos.

Para Dworkin, a integração alimenta os princípios liberais e, na verdade, os atos políticos formais da comunidade toda esgotam a vida comunitária do corpo político (republicanos cívicos ainda incluiriam a ideia de uma vida sexual comunitária).

Admite a ideia de um liberal integrado e defende que isso não enfraquece a ideia de integração, porque o êxito crítico da comunidade depende dessas decisões políticas formais. Assim, aceita a primazia ética da vida da comunidade, mas não acredita que isso compromete a tolerância liberal, nem a neutralidade acerca da vida boa. O cidadão integrado que dá valor à própria vida, confia no êxito da comunidade quando trata todos com igual consideração. A tolerância liberal deve ser neutra,

impedindo que se proíba alguém de fazer algo só por causa de uma maioria que não concorda com a prática, mas não completamente neutra, principalmente no que tange às consequências: algumas vidas, diante da igualdade liberal, serão mais difíceis que outras, por conta das escolhas que cada pessoa faz.

Dworkin retoma a ideia de que devemos pensar na liberdade (fazer o que se quer, mas respeitando os verdadeiros direitos do próximo), na igualdade (avaliada em termos de recursos e oportunidades, não de bem-estar) e na comunidade (fundamentada no respeito compartilhado e concreto pela liberdade e pela responsabilidade individual) como virtudes políticas complementares de um só ideal político. É assim que se concebe a igualdade liberal.

Então, Dworkin passa a refletir sobre algumas críticas comumente feitas ao liberalismo: i) esses ideais só servem para quem não sabe viver bem; ii) o liberalismo dá muita atenção à justiça em detrimento do bem; iii) uma vida boa é impossível numa sociedade liberal; iv) o liberalismo subordina a vida boa à justiça social; v) os liberais possuem uma neutralidade ética em massa.

Para Dworkin, o liberalismo deve ser neutro em alguns níveis concretos da ética, mas não nos mais abstratos. Estes tem reflexo nos concretos e tratam sobre qual é a fonte da questão ética, sobre os responsáveis por fazerem com que a vida seja boa, bem como sobre qual é a métrica da vida boa. A questão da métrica é a mais abordada por ele, defendendo o “modelo do desafio”: uma vida é bem sucedida na medida em que é uma reação apropriada às diversas circunstâncias em que é vivida, ou seja, quando reagimos da maneira adequada ao desafio de vida certo.

Quando admitimos que a melhor vida é a que reage bem às circunstâncias adequadas e que tais circunstâncias são as da justiça, percebemos como é difícil levar uma vida certa quando as circunstâncias estão longe de ser justas (DWORKIN, 2011, p. 371).

O modelo do desafio vê o valor do nosso desempenho diante do desafio como algo completo em si, que não depende de algum valor distinto e independente. Ele trata nossas realizações como algo que tem valor ético em si e não somente devido a suas consequências para o resto do mundo (impacto), com um valor objetivo. Segue a tese aristotélica de que a vida boa tem valor inerente de uma ação habilidosa, como realização. O modelo do desafio deixa a ideia de valor ético flutuar livremente.

Neste modelo, o valor ético é tido como indexado (não transcendente), vinculado às situações: viver bem varia com a cultura, com as circunstâncias das pessoas, sendo importante saber em que meio elas estão inseridas. Trata o valor ético como valor da ação e não como valor independente do produto. É indexado, mas não é subjetivo, pois é necessário que nos orientemos pelos parâmetros do desafio que nos é proposto.

Ou seja, muitas das circunstâncias (mas não todas) de nossa vida são os parâmetros – e não somente limitações, como vê o modelo do impacto – pelos quais será definido o que é viver bem, diante de reações adequadas em determinadas situações. Nem tudo são limitações, mas elas existem, caso contrário a vida não seria desafio: estaríamos vinculando a tese da vida boa completamente à nossa própria situação. Para Dworkin, a justiça é um parâmetro suave para o modelo do desafio, pois sua falta prejudica, mas não compromete a vida fatalmente.

Retomando a questão do endosso, o autor ressalta que, no modelo do desafio, sua relação com o valor é constitutiva: eu preciso acreditar no valor de minha vida para que ela seja melhor para mim. Dworkin ressalta que é exagero dizer que o modelo do desafio exclui totalmente o paternalismo crítico: o endosso pode curar o defeito encontrado no paternalismo, desde que este seja educativo, de prazo curto e limitado, e que não restrinja escolhas.

Também, o autor defende que a ética é integrada ao grupo ao qual pertence a pessoa: sentimos nossa integração ética com relação a grupos aos quais já pertencemos, sendo ela uma reação a um parâmetro das circunstâncias do indivíduo.

Ainda, destaca que as sociedades pluralistas abarcam pessoas que discordam sobre como viver bem e que, por isso, os liberais éticos não aceitam que o Estado possa querer definir uma única concepção de viver bem: a parte mais importante do desafio é que cada pessoa possa identificar, por si mesma, o valor de sua vida.

Isto tem relação direta com a visão dos liberais éticos sobre a igualdade: se cada vida tem a mesma importância, a distribuição de recursos deve seguir esse pressuposto. “Viver bem tem uma dimensão social, e vivo pior quando vivo em uma comunidade com pessoas que tratam meu empenho por uma vida boa como menos importante que o delas” (DWORKIN, 2011, p. 390-391). Demonstro respeito igualitário pelo próximo quando não me apodero dos recursos que a ele pertencem

e, por isso, igualdade política e parcialidade pessoal (eu cuido do meu próprio bem-estar) mostram-se conformes à igualdade de recursos.

Ainda, de acordo com Dworkin, liberais éticos não separam a ética da justiça: pelo contrário, esta também é pressuposto, um parâmetro suave da vida boa. Liberais éticos “precisam confiar em pressupostos ou intuições de justiça [...] para decidir quais modos de vida são modos de viver bem” (DWORKIN, 2011, p. 387). Isto justifica duas coisas: I) o porquê da justiça poder restringir liberdades, quando se depara com condutas que prejudiquem o próximo; II) o porquê da justa distribuição de recursos também ser um parâmetro da igualdade liberal.

Por fim, Dworkin ainda analisa objeções que apontam a existência de um terceiro ideal, além da igualdade de recursos e da igualdade de bem-estar: a igualdade de capacidades ou de oportunidades, a partir das visões de G. A. Cohen e Amartya Sen.

O autor considera a versão de G. A. Cohen como uma igualdade de bem-estar com outro nome, porque objetiva que as pessoas sejam iguais nas oportunidades de alcançar bem-estar. Diferencia escolha e acaso com base na experiência ética das pessoas comuns, afirmando que a primeira integra as atribuições de nossa responsabilidade, porque é voluntária nas pessoas, mas que a segunda não integra tais atribuições, porque se origina da natureza ou da pura sorte, e não da obra de alguém. Essa diferença figura em atribuições de dois tipos de responsabilidade: a causal e a consequencial: a primeira atesta que minhas escolhas estão entre as causas dos meus atos; e a segunda quer saber até que ponto os indivíduos são responsáveis pelos infortúnios de sua situação, bem como se a sociedade tem responsabilidade em aliviar as consequências dessas desvantagens.

Dworkin já argumentou sobre não ser possível que as pessoas fujam das responsabilidades oriundas de suas próprias escolhas (e o raciocínio é inverso quando se tratam dos infortúnios, alheios à vontade da pessoa). E responde à objeção de Cohen acerca da questão de que algumas escolhas são determinadas por acasos: se isso acontece, devem as pessoas ser compensadas, com recursos adicionais, por tais infortúnios. Mas – e quanto a isso Cohen concorda – se elas fazem escolhas deliberadas por gostos dispendiosos, não merecem receber mais recursos por conta deles.

Cohen pretende se opor à igualdade de bem-estar, porque esta não diferencia preferências dispendiosas cultivadas de maneira voluntária e involuntária. Assim, quer igualar as pessoas na *oportunidade* de atingir o bem-estar. Mas aí Dworkin detecta que essa posição é ilusória, pois permite que as pessoas usem a justificativa de não escolhermos nossos gostos dispendiosos (e, então, não termos responsabilidade sobre eles) como argumento para que a sociedade as compense por eles. Assim, regride à igualdade de bem-estar que pretendia abandonar.

Dworkin destaca que, mesmo que não escolhamos nossa personalidade, não a vemos como questão de sorte ou azar, acaso ou escolha: na verdade, nós nos vemos como agentes morais e éticos que lutam pelas convicções que achamos inevitáveis. E isso vai determinar os recursos que vamos precisar, pois nossas preferências, aspirações etc. serão sensíveis a eles.

Ainda sob as objeções de Cohen, Dworkin explica que, diante da igualdade de recursos, uma vida razoável é uma vida livre de sofrimento ou mal-estar (importante destacar que Dworkin apenas rejeita o bem-estar se usado com métrica da justiça). Ter deficiências que produzem dor é um exemplo perfeito de uma compensação autorizada pela igualdade de recursos.

Ademais, Dworkin destaca que a existência de várias preferências, aspirações, gostos, convicções etc. entre as pessoas não é algo que nos libere da responsabilidade consequencial sobre nossos atos, e muito menos é algo que gere injustiça: na realidade, essa variedade será um dos parâmetros para que a igualdade de recursos defina o que é justo.

Quanto à versão de Amartya Sen, considera que ela é ambígua e pode resultar na igualdade de recursos ou na de bem-estar. Brevemente antecipando o pensamento do autor, ele objetiva a igualdade das pessoas na capacidade para diversos funcionamentos, ou seja, para agir ou realizar de maneiras específicas. Sen defende que as pessoas tem níveis diferentes de capacidades para fazerem o que querem. Por isso, acredita não ser adequado comparar os recursos das pessoas, mas sim suas capacidades de exercer diversas funções ou atividades.

Diante disso, Dworkin parte para a análise da ambiguidade da teoria de Sen. Primeiro, quando se assemelha à igualdade de bem-estar: Sen reconhece que há uma dificuldade óbvia em sua teoria, porque se sabe que cada pessoa vai classificar as atividades em ordens de importância diferentes. E esta é a mesma dificuldade que a igualdade de bem-estar enfrenta.

Depois, quando se assemelha à igualdade de recursos: Sen destaca que as pessoas são diferentes, por exemplo, em metabolismo e que, por isso, merecem compensação. Dworkin responde que isso não se opõe à igualdade de recursos, pelo contrário: o metabolismo integra o que ele chama de recursos pessoais e é, portanto, considerado pela igualdade de recursos para diminuir as diferenças entre as pessoas. A falta de recursos é o que nos impede de sermos mais felizes e Dworkin acha óbvia a conclusão de que todos queremos recursos para aperfeiçoarmos nossas capacidades para os funcionamentos. As pessoas não querem os recursos somente para tê-los, mas para fazer algo com eles.

2.5 CONSIDERAÇÕES CRÍTICAS

Iniciamos as considerações críticas de nosso primeiro capítulo retomando as argumentações desenvolvidas por Richard Posner, John Rawls e Ronald Dworkin, sobre as quais faremos uma comparação.

O problema de pesquisa apresentado neste capítulo objetivava responder se nossos princípios de moralidade política proíbem que as liberdades fundamentais individuais garantidas aos cidadãos sejam violadas sob a justificativa de maiores vantagens sociais e econômicas. E, por consequência, nossa hipótese era de que, sim, nossas liberdades fundamentais não podem ser violadas por argumentos de maiores vantagens econômicas e sociais, especialmente diante do que exige um dos mais importantes princípios do ordenamento jurídico brasileiro: a dignidade da pessoa humana.

Encontramos muitos problemas na teoria de Richard Posner, autor cuja teoria objetiva transformar o Direito em algo mais prático e mais eficiente, defendendo, para isso, que haja maior ênfase na economia e em um estudo mais empírico do direito. Este, estando interessado na eficiência econômica, deve tentar minimizar os custos de transação.

O autor sempre reforça a questão da eficiência que deve orientar os juízes, a maximização da riqueza, a constante análise de custos e benefícios, bem como a tentativa recorrente de estipular valores numéricos a tudo. Entretanto, há coisas que não tem como ser valoradas assim e a vida dos trabalhadores integra este grupo.

Sua “teoria do Direito”, ao excluir tanto a filosofia do Direito, quanto a análise da doutrina jurídica, ignora questões abstratas e práticas que muito importam para a defesa dos direitos fundamentais. O autor pretende focar nos problemas práticos do Direito, abordando-os de uma perspectiva externa a partir do uso de ferramentas de outras disciplinas.

Assim, orienta os juízes e outros defensores do interesse público quanto aos métodos mais eficientes de regulamentação da conduta através do Direito, propondo que este, inclusive, mimetize o mercado. É que a ciência econômica serve como uma ferramenta que pressupõe que o indivíduo maximize racionalmente sua satisfação.

Posner importa essa concepção de Jeremy Bentham, um célebre utilitarista, buscando aplicá-la não somente na esfera econômica, mas em todas as esferas da vida. Utilitaristas como Bentham querem promover a máxima felicidade para o maior número de pessoas e, conforme já nos posicionamos, isso se reflete negativamente naqueles que precisam de maior proteção contra as decisões da maioria.

Ao utilizar como exemplo o homem criminoso que pondera a utilidade do crime em relação à “desutilidade” da punição, Posner apenas nos confirma que não considera, como Rawls e Dworkin fazem, que existam princípios que orientem este homem a não cometer o crime. Ele simplesmente analisa a utilidade da ação e decide por praticá-la ou não.

Posner defende que a abordagem econômica do Direito possui vantagens, porque oferece um ponto de vista imparcial sobre temas jurídicos politicamente controversos, favorecendo apenas a eficiência – para ele, um conceito tanto ético como científico, caracterizada como um conceito de justiça adequado e imputável aos juízes.

O trabalho do economista, para ele, no que se refere às políticas e práticas acerca do interesse público, consiste essencialmente em perceber consequências que os não-economistas tendem a negligenciar. Acredita que isso é importante para descobrir quais as consequências reais das doutrinas e instituições jurídicas.

Bentham defendia a universalidade dos cálculos de utilidade nas decisões humanas, as quais ele vê sob o governo de dois mestres soberanos, a *dor* e o *prazer*, que nos governam em tudo aquilo que fazemos, dizemos e pensamos. Por sua vez, Richard Posner afirma que um outro nome possível para a dor é custo e, para o prazer, lucro. Entende que Bentham declara que todas as pessoas, o tempo

todo e em todas as suas atividades, baseiam suas ações (além de suas palavras e pensamentos) em análises de custos e benefícios. Novamente, rejeitamos tal concepção, uma vez que autoriza, de fato, que os empregadores gastem menos com a prevenção de doenças e acidentes no meio ambiente de trabalho, principalmente se considerarem a pequena probabilidade de ocorrerem doenças e acidentes em alguns casos. Rejeitamos, assim, que a vida e a saúde dos trabalhadores dependam de considerações matemáticas para serem garantidas.

Posner afirma que a base da economia como disciplina normativa está na ideia de que a maximização da utilidade é o que as pessoas e os governos deveriam fazer, sendo a economia a ciência das consequências do comportamento humano.

Utiliza como exemplo a liberdade de expressão e afirma que ela deve ser permitida apenas se trouxer benefícios que igualem ou excedam seus custos, subtraindo-se a probabilidade de materialização desses custos e o tempo que provavelmente transcorrerá até que esta ocorra, bem como os custos administrativos de uma proibição. Ou seja, retoma o argumento matemático, de cálculos constantes que tanto rejeitamos.

Mesmo assim, Posner, apesar de apresentar várias fórmulas, chega a reconhecer a insuficiência de sempre se utilizar de cálculos, afirmando que não pretende que eles sejam um algoritmo para uso dos juízes. Inclusive, afirma que esse tipo de abordagem torna-se vulnerável a críticas se os custos e benefícios forem altamente incertos. Talvez esta seja uma argumentação que almeja suavizar os ônus que sua teoria acarreta, especialmente porque não nos traz outra proposta além desta, procurando sempre realizar uma análise de custos e benefícios.

Tratando de situações que possam ser ultrajantes às pessoas, Posner é claro em aceitar justamente o que condenamos nesta dissertação. Ele defende que o pagamento de dinheiro às pessoas é capaz de compensar a exposição delas a situações de risco. Para ele, os salários refletem tanto as vantagens e as desvantagens de um emprego quanto a produtividade do trabalhador. E declara que “[...] quanto mais perigoso, sujo, insalubre, extenuante, desconfortável, desagradável ou degradante for o local de trabalho, mais alto será o salário” (POSNER, 2011, p. 72).

E, assim, defende que não deve ser penalizada a recusa em tomar precauções cujo custo não se justifique: “[...] um acidente é algo que acontece com pouca frequência; e, quanto menor a probabilidade de ocorrência de um evento

danoso, tanto menos deve ser gasto em precauções que o previnam” (POSNER, 2010, p. XIII). E afirma: “Atividades perigosas são habitualmente permitidas com base na avaliação de que os custos de se evitar o perigo excedem os prejuízos causados às vítimas” (POSNER, 2010, p. 100), claramente aceitando a transação de vidas e dinheiro.

Conceitua que maximização da riqueza é a “doutrina que usa a análise de custo-benefício para orientar a decisão judicial” (POSNER, 2010, p. XIII-XIV). O autor acredita que os problemas do utilitarismo são atenuados com o critério da maximização da riqueza, ao invés do da utilidade, porque é mais fácil mensurar valor que utilidade. Ainda, sustenta que isso supera o problema de saber o que as pessoas querem ou não, já que o direito de agir segundo os próprios desejos fica limitado pela disposição para pagar.

Na verdade, não vemos diferença em pretender a maximização da riqueza ou da utilidade, porque ambas as concepções são consequencialistas e acabam ameaçando a garantia dos direitos fundamentais aos indivíduos menos protegidos, em pior situação. Novamente, identificamos que Posner tenta amenizar os efeitos de sua teoria, especialmente porque não se aceita utilitarista, mas apenas um “utilitarista esclarecido”.

Com relação a John Rawls, parece-nos bem indiscutível a importância de sua teoria dentre as teorias de justiça mais atuais. Sua “Justiça como Equidade” veio, sobretudo, oferecer uma alternativa ao utilitarismo, com uma visão pluralista sobre os valores e com a rejeição do princípio de utilidade, o qual procurava consenso sobre os fins e discutia os meios mais eficazes para alcançá-los.

Will Kymlicka enfatiza com muito acerto que John Rawls construiu a teoria que passou a ser o ponto de partida para o pensamento de muitos teóricos. Não aconteceu diferente com Ronald Dworkin, que, como liberal igualitário, recebeu influências diretas de John Rawls. Existem diferenças entre os dois autores que são evidentes em relação à teoria distributiva de cada um, principalmente porque a concepção de igualdade de Dworkin quer encontrar apoio não em um acordo ou consenso (mesmo que seja hipotético), mas em valores éticos mais gerais (como a estrutura da vida boa, por exemplo), e em princípios da responsabilidade individual (DWORKIN, 2011, p. XIV-XV).

Além disso, Dworkin também não lida com princípios ordenados em uma ordem serial ou lexicográfica (que nos exige a satisfação de um princípio da

ordenação para que possamos passar a outro) como faz Rawls. Os princípios em Dworkin, inclusive em sua teoria do Direito, são considerados de maneira interligada, integrada¹², derivados da própria prática argumentativa e, por isso, são os moralmente melhores.

Dworkin já se enxerga inserido no liberalismo igualitário e, por isso, toma-o como pressuposto. O liberalismo igualitário não aceita que seja suficiente uma esfera de liberdade negativa “para que cada cidadão disponha das condições que lhe permitem viver sua vida de acordo com suas próprias convicções de valor moral [...]” (VITA, 2011, p. 573). É necessário que os arranjos institucionais básicos da sociedade – políticos e socioeconômicos –, garantam a cada cidadão a capacidade efetiva de fazê-lo. É dever do Estado, então, garantir que cada indivíduo consiga, de fato, viver sua vida como quiser planejá-la.

Mas essas diferenças entre Rawls e Dworkin não prejudicam nossas conclusões e apenas seriam mais relevantes se fossemos abordar a questão distributiva. Mesmo que um disponha os princípios integradamente e o outro os veja serialmente ordenados, ambos nos auxiliam a responder da mesma forma a questão da monetização dos riscos e da importância do respeito à vida e à dignidade do trabalhador. Principalmente porque se opõem veementemente às práticas utilitaristas, chegando às mesmas respostas, ainda que com fundamentos diferentes – mas não conflitantes.

Já declaramos que muito pouco nos interessa acerca da teoria distributiva da igualdade de recursos para a questão trabalhista que expomos nesta dissertação. Mesmo nessa questão, Dworkin tece argumentos muito relevantes acerca da igual consideração que cada indivíduo merece ter por parte do Estado e dos outros indivíduos, bem como de sua liberdade para escolher que rumo dará à sua vida. Isto, em nossa visão, muito contribui para melhorar os problemas enfrentados pelo trabalhador.

Rawls se opõe ao pensamento utilitarista, que define o bem independentemente do justo e entendendo por “justo” aquilo que eleva o bem ao máximo. Kymlicka explica que, para o utilitarista, a utilidade em quantidades iguais tem importância igual, não importando quem é beneficiado por ela.

¹² Por exemplo, o lugar da liberdade é estar junto com a igualdade, na própria estrutura da concepção de igualdade, que é a virtude soberana. Liberdade e Igualdade “expressam mutuamente aspectos de um único ideal humanista” (DWORKIN, 2011, p. 178).

Consequencialista, o utilitarismo “requer que verifiquemos se o ato ou procedimento em questão realmente faz algum bem identificável ou não” (KYMMLICKA, 2006, p. 13). Ou seja, o utilitarismo espera que as regras morais se comprovem úteis para o bem-estar humano

Michael Sandel destaca que o utilitarismo não consegue respeitar os direitos individuais e, de fato, concordamos plenamente com essa afirmação. Quando considera apenas a soma das satisfações, acaba sendo muito cruel com o indivíduo isolado, autorizando que, constantemente, a dignidade de muitas pessoas seja violada, em função do que quer a maioria. Sandel explica que o utilitarismo procura se mostrar como uma ciência de moralidade baseada na quantificação, na agregação e no cômputo geral da felicidade, pensando as preferências sem as julgar. Ou seja, todas as preferências, quaisquer que sejam, possuem o mesmo peso.

Teorias deontológicas como as de Kant e Rawls pressupõem o justo como um valor independente e anterior ao bem. Logo, mesmo que, para a totalidade de pessoas, haja a vantagem de uma maior satisfação total ou uma maior vantagem econômica ou social, determinados atos não podem ser levados a efeito, simplesmente porque violam a esfera particular dos indivíduos. O homem nunca pode ser considerado como meio para se atingir um fim maior. O homem é um fim em si mesmo e merece igual e equânime tratamento. O fundamento da teoria deontológica kantiana é o próprio indivíduo, que orienta sua própria história, porque é dotado de autonomia, mesmo que esta seja limitada pelas exigências da dignidade inerente a cada pessoa.

Rawls vê cada indivíduo como possuidor de uma inviolabilidade que se fundamenta na justiça, sobre a qual nem mesmo o bem-estar de toda a sociedade pode se sobrepor. Kymlicka nos orienta a ver as promessas e os direitos de outras pessoas como possuidores de uma importância tão suprema que cheguem a ser basicamente invulneráveis ao cálculo dos interesses sociais.

Essa concepção será nosso argumento para rebater o pensamento de Posner e a ideia da monetização dos riscos como prioritária em relação à preservação da integridade física do trabalhador, sendo esta uma das maiores expressões de respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador e também uma liberdade fundamental para Rawls, conforme já abordado.

Rawls, em sua “Justiça como Equidade”, apresenta indivíduos mutuamente desinteressados em sua “posição original”. Mesmo que queiram ocupar uma boa posição na sociedade e ter uma boa parcela de bens, sabem que desconhecem detalhes do futuro, e optam pela distribuição que não permite que uns saiam mais favorecidos que outros. É uma distribuição equitativa, explicando-se a denominação.

Reiteramos que, nesta dissertação, com relação à teoria de Rawls, enfatizamos a prioridade do primeiro princípio de justiça, ou seja, a prioridade da liberdade, e, considerando a ordem serial dos princípios, lembramos que as violações das iguais liberdades fundamentais não podem ser justificadas nem compensadas por maiores vantagens econômicas e sociais, com especial destaque ao que Rawls chama de liberdade fundamental individual.

Ao traduzirmos esse pensamento para o Direito do Trabalho, acreditamos na existência de uma identidade forte entre eles. Defendemos exatamente que as liberdades fundamentais individuais dos trabalhadores, resguardadas pelas exigências da dignidade da pessoa humana, não podem ser transacionadas por maiores vantagens econômicas, como quer fazer valer o utilitarismo. Ou seja, tornar a monetização dos riscos como alternativa prioritária, permitindo a venda da saúde e da segurança dos trabalhadores, é condição indigna que não pode ser aceita. A integridade física dos trabalhadores tem prioridade sobre quaisquer tentativas que, remunerando-os por isso, impeçam a eliminação ou a redução dos riscos do meio ambiente do trabalho.

No que tange à teoria de Ronald Dworkin, não existe legitimidade em um governo que não trate todos igualmente, que não demonstre igual consideração pelo destino de todos os cidadãos sobre os quais afirme seu domínio e aos quais reivindique fidelidade.

Dworkin coloca a igual consideração e respeito em um patamar de importância elevadíssimo, ao ponto de considerá-la como um elemento de legitimação política de um governo. Assim, toda a sua teoria está alicerçada em um princípio igualitário abstrato que manda o Estado tratar todos os seus cidadãos com igual consideração e respeito.

A partir desta ideia, a liberdade (fazer o que se quer, mas respeitando os verdadeiros direitos do próximo), a igualdade (avaliada em termos de recursos e oportunidades) e a comunidade (fundamentada no respeito compartilhado e concreto pela liberdade e pela responsabilidade individual) não são mais ideais

políticos independentes, mas sim aspectos interligados da mesma concepção de igualdade. Nas palavras do autor: “[...] o princípio igualitário abstrato [...] estipula que o governo deve agir para melhorar a vida dos cidadãos, com igual consideração pela vida de cada um deles” (DWORKIN, 2011, p. 253).

Dworkin considera que as liberdades devem ser protegidas segundo a melhor definição de igualdade distributiva, tratando todos os cidadãos com igual consideração. Assumir a responsabilidade por suas próprias aspirações, aceitando a responsabilidade de fazer parte de uma comunidade de igual consideração, significa considerar o preço e o reflexo de seus próprios planos na vida das demais pessoas.

A visão dos liberais éticos sobre a igualdade ordena que cada vida tenha a mesma importância, e a distribuição de recursos deve seguir esse pressuposto. “Viver bem tem uma dimensão social, e vivo pior quando vivo em uma comunidade com pessoas que tratam meu empenho por uma vida boa como menos importante que o delas” (DWORKIN, 2011, p. 390-391). Uma comunidade que sacrifica seus trabalhadores em prol do bem-estar da maioria não dá a mesma importância para a vida de cada indivíduo.

Assim, não promovemos a igual consideração quando deixamos o direito à vida e à integridade física dos trabalhadores à mercê de simples equações matemáticas. Isto, na verdade, constitui grave violação à dignidade da pessoa humana dos trabalhadores e deve o Estado intervir em situações que os ameacem, promovendo a real busca pela eliminação ou redução de riscos, e não apenas incentivando o pagamento de adicionais por exposição a riscos ou indenizações por acidentes ou doenças.

Passaremos, agora, à análise de nossas práticas jurídicas, onde verificaremos se damos prioridade às liberdades fundamentais iguais e se respeitamos o princípio da igual consideração quando procedemos à monetização dos riscos no meio ambiente do trabalho.

3 A MONETIZAÇÃO DOS RISCOS DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO VERSUS A PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHADOR: IDENTIFICAÇÃO DAS PRÁTICAS JURÍDICAS BRASILEIRAS

Concluimos no primeiro capítulo que, diante da prioridade da liberdade, as violações das iguais liberdades fundamentais não podem ser justificadas nem compensadas por maiores vantagens econômicas e sociais. E, no mesmo sentido, não promovemos a igual consideração e respeito quando deixamos o direito à vida e à integridade física dos indivíduos à mercê de simples equações matemáticas.

Neste capítulo, objetivamos demonstrar que nosso ordenamento jurídico tanto não respeita a prioridade da liberdade, como não trata os trabalhadores com igual consideração e respeito, quando, na prática, opta por promover a monetização dos riscos em detrimento da efetiva eliminação e redução de riscos.

Analisaremos, então, nossas práticas sobre a monetização dos riscos, bem como sobre a proteção aos trabalhadores, identificando, ainda, a que situações agressivas se submetem os trabalhadores diariamente.

3.1 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A MONETIZAÇÃO DOS RISCOS

3.1.1 Considerações Iniciais

O trabalho, considerado em seu sentido genérico, como qualquer ocupação manual ou intelectual, sempre foi elemento integrante de qualquer sociedade. Mas, a partir da Revolução Industrial, começou a ganhar uma forma diferenciada. Os moldes legais desta época muito se afastavam dos que atualmente possuímos, especialmente porque durante muitos anos eles sequer existiam. Quase toda a história das relações de trabalho, a partir dessa fase, demonstra que o empregador estipulava, ao seu livre arbítrio, as condições laborais sob as quais os trabalhadores estariam subordinados. Homens, mulheres e crianças eram submetidos a jornadas extremamente desgastantes, de cerca de quatorze a dezenove horas diárias, com ínfimos intervalos para repouso e alimentação.

Era comum o trabalho em condições desumanas, em meio à alta insalubridade e periculosidade, sem higiene ou quaisquer cuidados para prevenir doenças e acidentes laborais. Eram pagos salários ínfimos, insuficientes para a sobrevivência do trabalhador e de sua família. O advento da eletricidade como fonte de energia, no século XIX, permitiu, ainda, que alguns estabelecimentos passassem a funcionar pelo período noturno, além de permitir maior ampliação da produção. Desse modo, houve um aumento ainda maior da carga de trabalho suportada pela classe trabalhadora.

Eram frequentes os acidentes, tendo em vista que muitos dos trabalhadores não sabiam muito bem como operar as máquinas com as quais laboravam. Especialmente, as crianças, que eram muito utilizadas para limpeza interna e manutenção de máquinas, em razão de sua pequena estatura. E, ao serem vítimas dos acidentes, os trabalhadores eram dispensados, já que não gozavam de estabilidade acidentária.

Nesse contexto, ocorreram os primeiros sinais do surgimento dos sindicatos, com a organização dos trabalhadores em grupos para defesa de seus interesses e para a luta por melhores condições de trabalho. Ante as insuportáveis e desumanas condições de labor, os trabalhadores perceberam que eles mesmos moviam as indústrias e que poderiam utilizar isso para conseguir melhorias em sua situação.

Organizados em grupos, os trabalhadores começaram a reagir contra as explorações, iniciativa que só foi crescendo com o tempo. Muitos destruíram máquinas e demais instalações das indústrias, de modo que o patrão se sentisse forçado a ouvi-los. Outro modo de reação encontrado foram as greves, até hoje em dia muito comuns nos casos em que os trabalhadores desejam efetivamente pressionar os empregadores para reivindicar melhorias nas condições laborais.

Muitos movimentos trabalhistas começaram a ocorrer, a fim de exigir do Estado ações que pudessem transformar a realidade social, forçando-lhe a regulamentar as relações de trabalho. A pressão realizada pelas organizações de trabalhadores teve influência direta sobre o surgimento e desenvolvimento de leis trabalhistas e, obviamente, do Direito do Trabalho.

As Constituições do início do século XX passaram a inserir em seus textos direitos econômicos e sociais. A pioneira foi a Constituição Mexicana de 1917, seguida pela Alemã (de Weimar), de 1919, ambas trazendo novas disposições relacionadas ao direito do trabalho, como a redução de jornada para oito horas

diárias constante da Constituição Mexicana. Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 277) afirma que a Constituição de Weimar foi um documento que reposicionou a questão trabalhista no plano constitucional, do que decorreu sua maior importância para a história do direito do trabalho.

Com a intervenção estatal na ordem privada, os empregadores não tinham mais a liberdade plena para estipular o contrato de trabalho como bem quisessem. O Direito do Trabalho começou a ser positivado, com a criação de leis, que deviam ser obedecidas, inclusive com fiscalização estatal.

Em especial, a legislação trabalhista começou a proteger o trabalho da mulher e dos menores, além de prever redução das jornadas de trabalho. As condições de trabalho, com relação à salubridade e à segurança, também começaram a ser regulamentadas, cada vez mais com maior rigidez.

Ensina Mascaro (2009, p. 37) que o trabalho passou a ser considerado como “algo que participa da dignidade pessoal do homem e merece a mais alta valoração”. Isto sofreu grande influência da doutrina social da Igreja Católica, que, com um forte sentido humanista, defende o respeito ao operário e à sua dignidade, repudiando que ele seja utilizado como vil instrumento de lucro. A Encíclica *Rerum Novarum* (1891) enfatiza a dignidade do trabalho, sendo o trabalhador merecedor de salários justos e de jornadas de trabalho não exaustivas, adequadas às forças de cada um.

Contemporaneamente, em 1919, surge a Organização Internacional do Trabalho, responsável por formular e aplicar normas internacionais do trabalho, por meio de suas Convenções e Recomendações. Quando um país, por sua decisão soberana, ratifica alguma Convenção, ela passa a integrar o ordenamento jurídico local. “O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião” (ONU. OIT, [S.D.]), possuindo 81 (oitenta e uma) Convenções ratificadas.

Logo na primeira Conferência realizada pela OIT, seis convenções já foram editadas e a primeira delas estipulava a limitação da jornada de trabalho em 8 (oito) horas por dia e 48 (quarenta e oito) por semana¹³. Isso nos mostra, evidentemente, que a Convenção refletiu necessidades sociais urgentes, o mesmo ocorrendo com

¹³ Destacamos que, em 1988, a Constituição da República Federativa do Brasil fixou uma limitação ainda maior, não podendo a jornada de trabalho ultrapassar 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme o art. 7º, XIII.

as posteriores, principalmente porque, em apenas vinte anos, entre 1919 e 1939, a OIT formulou 67 convenções e 66 recomendações. A OIT:

Reafirmava o princípio de que a paz permanente só pode estar baseada na justiça social e estabelecia quatro ideais fundamentais, que constituem valores e princípios básicos da OIT até hoje: que o trabalho deve ser fonte de dignidade, que o trabalho não é uma mercadoria, que a pobreza, em qualquer lugar, é uma ameaça à prosperidade de todos e que todos os seres humanos tem o direito de perseguir o seu bem estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades (ONU. OIT, [S.D.]).

Ao todo, a OIT já conta com 189 Convenções, 202 Recomendações e 5 Protocolos. Adiante, apenas analisaremos as ratificadas pelo Estado Brasileiro que são relevantes para o presente estudo.

3.1.2 Direito Ambiental e Direito do Trabalho

O estudo do Direito Ambiental tem grande destaque atualmente. Cada vez mais, a sociedade mundial se preocupa com a situação do meio ambiente, que sofre com constantes e crescentes degradações, poluições, matança de animais etc. Os resultados já são visivelmente observáveis, diante de intensas ondas de calor e de frio intensos, enchentes, tempestades, fenômenos naturais devastadores. Assim, é muito importante que sejam tomadas soluções o quanto antes, em prol da conservação da vida humana, de maneira digna.

O art. 225 da Constituição da República de 1988 declara que todos tem direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (BR. CN, 1988).

Entretanto, o Direito Ambiental não se restringe ao estudo do meio ambiente natural, já que abrange, além de outros (como o artificial e o cultural), o meio ambiente do trabalho, elemento que possui relevância indiscutível para a qualidade de vida dos trabalhadores, pois muitos deles são diária e diretamente afetados pelos mais variados tipos de riscos nele existentes.

Por meio ambiente do trabalho, Celso Antônio Pacheco Fiorillo entende ser:

o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometem a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.) (FIORILLO, 2006, p. 22-23).

Por sua vez, a Convenção nº 155 da OIT ensina que o termo “local de trabalho” significa “todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador”. Inclusive, a Convenção traz a ideia de que a palavra saúde “abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho” (ONU. OIT, 1981).

A melhoria nas condições do meio ambiente do trabalho é um assunto que passou a ser muito mais valorizado a partir da Revolução Industrial, iniciada no séc. XVIII, na Inglaterra, marcada por ser o período de substituição do trabalho manual pelo uso das máquinas, ou seja, a mecanização do trabalho humano. O Direito do Trabalho passou a se desenvolver significativamente nesta época, tendo em vista que as relações laborais foram o foco desta Revolução. Com a modernização do processo produtivo, a vida do trabalhador sofreu grandes mudanças.

Como nessa época ainda não havia regulamentação do trabalho, pois inexistiam leis trabalhistas, o empregador estipulava, ao seu livre arbítrio, as condições laborais às quais os trabalhadores se sujeitavam. Os trabalhadores, então, formaram organizações para defesa de seus interesses e luta por melhores condições de trabalho, o que constituiu os primeiros sinais do surgimento dos sindicatos. O meio ambiente do trabalho era um dos principais focos dessa movimentação.

O art. 225 da Constituição da República não permite dúvidas acerca da importância do meio ambiente ecologicamente equilibrado atualmente. Ele nos lembra que o meio ambiente é bem de uso comum do povo e é essencial à sadia qualidade de vida, sendo dever do Poder Público e da coletividade defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

E isso gera reflexos diretos na vida dos trabalhadores, principalmente porque o meio ambiente do trabalho está incluído como uma das espécies de meio ambiente. Esse aumento na preocupação com a saúde do trabalhador acontece porque a maior parte da vida das pessoas é gasta com o trabalho, especialmente na faixa etária em que somos mais ativos e possuímos maiores capacidades físicas e mentais.

O trabalho determina estilos de vida, influencia nas condições de saúde, interfere na aparência e apresentação pessoal e pode até determinar a forma da morte (OLIVEIRA, 2011, p. 142) e, por isso, merece cada vez mais atenção por parte do Estado e da sociedade. Viver com qualidade de vida implica em que tenhamos também qualidade de trabalho.

Sebastião Geraldo de Oliveira faz uma observação interessante. Ele afirma que o Direito Ambiental (em seu sentido mais amplo) tem mais receptividade na sociedade e nos meios jurídicos do que a proteção à saúde do trabalhador. O autor acredita que isso aconteça porque o Direito Ambiental leva em conta o risco de exclusão do futuro de todos, enquanto o direito à saúde ocupacional só abrange a categoria dos trabalhadores (OLIVEIRA, 2011, p. 142).

Acrescentamos algumas considerações sobre isso. Apesar de concordarmos com a ideia posta pelo autor, sua afirmação, aparentemente, parece se equivocar em um detalhe: a grande maioria das pessoas já se inclui na “categoria trabalhador”, por isso não haveria sentido em dizer que o direito à saúde ocupacional não se relaciona com todas as pessoas. Devemos lembrar, contudo, que o rol dos tipos de trabalho é muito variado, não havendo possibilidade de se falar em um grupo homogêneo que consiga abarcar todos esses tipos. Uma questão comum é que os riscos existem para todos, trabalhadores ou não, e sendo os mais variados possíveis, devem sempre ser rechaçados.

Sobre isso, uma das grandes diferenças no tratamento de cada tipo de trabalhador reside no fato de que determinadas atividades apresentam mais riscos que outras. Esse detalhe, sim, determina o grau de importância que as pessoas darão para a proteção à saúde do trabalhador. Infelizmente, isso ainda é visto, de um modo geral, como uma particularidade inerente ao trabalho exercido nessas condições e que, por isso, os trabalhadores nem poderiam pleitear que tal fosse diferente. Aceitar trabalhar com determinada atividade implicaria aceitar os riscos que dela advem.

Mas este é um pensamento que não podemos aceitar. O fato da atividade ser naturalmente de risco não pode impedir que os trabalhadores lutem por melhorias nas condições de trabalho, mesmo porque existem muitas alternativas e instrumentos que permitem o controle ou até a eliminação do risco.

Se existem medidas a serem tomadas para que se previna a exposição a riscos, é imperioso que elas sejam observadas. Especialmente quando o ordenamento jurídico se obriga a isso por meio da assinatura de convenções internacionais, como é o caso do Brasil, que ratificou muitas Convenções da OIT. Não se pode aceitar o argumento de que nada há a fazer quando determinada atividade apresenta, por natureza, riscos específicos.

Tampouco se pode utilizar como argumento o fato de que o trabalhador é livre para procurar outra atividade, caso não queira se expor aos riscos. Na prática, essa liberdade não necessariamente é plena. A busca por uma colocação no mercado de trabalho, nos dias de hoje, não é tarefa das mais fáceis, principalmente para as pessoas que não possuem uma qualificação profissional mais sólida.

Desse modo, não raramente encontramos muitas pessoas que se submetem a condições precárias e desumanas de trabalho por puro temor de perder sua colocação profissional e acabar não conseguindo mais substituí-la por outra. Quem não possui muitas oportunidades acaba sendo forçado a aceitar essas situações. Este é o motivo pelo qual consideramos o trabalhador como vulnerável.

O trabalhador se sente inibido em buscar melhores condições de trabalho em razão da falta de estabilidade no emprego e da alta rotatividade das colocações de trabalho. Aquele que constantemente reclama com o empregador e reivindica melhorias não é visto com bons olhos. Isso não se aplica somente às questões do meio ambiente do trabalho, mas a todas que se referem ao trabalho em geral. É comum que trabalhadores se submetam a situações inadequadas, vexatórias e até indignas pelo simples temor de perder o emprego.

Renato Rocha Lieber diz que qualquer ambiente de trabalho, por mais degradado que esteja, se transforma em paraíso diante do subemprego e do desemprego real sem qualquer assistência (1991, p. 56). A grande maioria dos trabalhadores decide suportar muitos erros, dos mais simples aos mais graves, praticados pelo empregador por terem medo do desemprego. Questiona o autor:

Quais podem ser as nossas expectativas na avaliação de ambientes de trabalho quando o nosso trabalhador, premido pela necessidade, não hesita em aceitar piores condições de ambiente por uma pequena contrapartida de salário? (LIEBER, 1991, p. 58).

Essa situação demonstra a condição vulnerável do trabalhador e aumenta o papel do Estado na proteção dos interesses e da dignidade desse grupo. Para evitar que o trabalhador aceite condições inadequadas de trabalho por medo de ficar sem colocação profissional, o Estado precisa agir de maneira a regulamentar e fiscalizar cada vez mais os aspectos do meio ambiente do trabalho. A ideia é a de buscar um maior equilíbrio entre as forças das partes da relação laboral, que tende a ser maior para o empregador e menor ao trabalhador. Renato Lieber afirma:

O triste cenário ainda vigente no países de primeiro mundo, dito “pós-industrializados”, é pouco estimulante à prática profissional na avaliação de ambientes de trabalho. No geral, salvo algumas exceções nos países escandinavos, são as parcelas menos favorecidas da população que continuam se expondo aos maiores riscos [...], por vezes inaceitáveis à maioria. O trabalhador migrante é presença permanente, muitos sem nenhum direito trabalhista. O sub-registro de doenças e acidentes se mantém [...], enquanto o poder de intervenção do Estado sofre ameaças [...]. As justificativas econômicas, o desprezo pelo menos favorecido e a absoluta necessidade de subjugação da vontade individual tem marcado as relações de trabalho nestes países (LIEBER, 1991, p. 55 e 56).

Destacamos, por exemplo, as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego. Elas possuem uma enorme importância na relação entre o meio ambiente do trabalho e o trabalhador, porque são umas das poucas regulamentações existentes e efetivas no Brasil. Contudo, ainda não conseguem acompanhar as necessidades trabalhistas. As atualizações não são constantes e ainda há muitas situações não englobadas.

A impossibilidade de eliminar o risco de determinadas atividades não pode ser óbice à instituição de medidas de proteção dos trabalhadores contra as consequências negativas por elas causadas. Se existem recursos disponíveis para proteger os trabalhadores, não se pode usar a natureza de risco da atividade como justificativa para expô-los a perigos constantes.

Se esses recursos não existem, o que é muito difícil de ocorrer, talvez seja necessário repensar a atividade, pois não podemos aceitar que vidas sejam expostas a altos riscos em nome do ganho econômico. Lamentavelmente, ainda não predomina o raciocínio de que se deve resguardar a vida desses trabalhadores,

muito antes de resguardar que recebam corretamente os pagamentos indenizatórios por exposição a esses riscos. O entendimento que prevalece é de caráter econômico e considera que esses pagamentos são suficientes, posição que combatemos nesta dissertação.

Os problemas relacionados à saúde do trabalhador também se agravam pela falta de unidade na atuação do Estado. Existem órgãos distintos, com variadas atribuições, que acabam por não atuar de maneira uníssona, sintonizada: Ministérios do Trabalho e Emprego, da Saúde, do Meio Ambiente e da Previdência Social, Fundacentro, Ministério Público do Trabalho, Justiça do Trabalho, Comum dos Estados e Federal, Ministérios Públicos Estaduais, Secretarias de Saúde e do Trabalho de Estados e Municípios etc.

Para Sebastião Geraldo de Oliveira, o fracionamento dessas competências transforma a questão da saúde do trabalhador em algo secundário, diluído nas atribuições de cada órgão (OLIVEIRA, 2011, p. 161). Essa falta de união nos remete ao artigo 15.2 da Convenção nº 155 da OIT, que recomenda que as disposições sobre saúde do trabalhador deveriam incluir a criação de um organismo central, quando isso for permitido pela prática e pelas condições nacionais.

A análise das peculiaridades do meio ambiente do trabalho permitirá o estudo da estreita relação que o trabalhador possui com o local em que presta seus serviços. Observaremos, principalmente, a maneira pela qual a presença dos riscos pode gerar consequências para a saúde e segurança dos trabalhadores.

A luta por um meio ambiente do trabalho mais saudável e seguro deve partir de ações dos empregadores, dos trabalhadores e seus sindicatos representantes e do Ministério Público do Trabalho, mas, também, do Poder Judiciário, no sentido de haver uma participação maior no incentivo à prevenção e à precaução dos riscos do meio ambiente do trabalho, e menor ao pagamento de parcelas compensatórias.

3.1.3 Monetização dos Riscos do Meio Ambiente do Trabalho

Cumprido, agora, que se explique no que consiste a Monetização dos Riscos existentes no Meio Ambiente do Trabalho.

Diariamente, vários trabalhadores se expõem a riscos sérios, inclusive a agentes de insalubridade e periculosidade, capazes de gerar danos graves à sua saúde e segurança ou até lhes causar a morte. No que concerne a esses dois agentes, que serão explicados mais detalhadamente adiante, os trabalhadores poderão receber uma contraprestação mensal, por causa de sua exposição à insalubridade ou periculosidade.

Este pagamento chama-se adicional, ou seja, “[...] parcelas contraprestativas suplementares devidas ao empregado em virtude do exercício do trabalho em circunstâncias tipificadas mais gravosas” (DELGADO, M. 2012, p. 737). O direito ao adicional não é somente garantido ao trabalho em condições insalubres e perigosas – presente no Art. 7º, inciso XXIII, da Constituição da República de 1988 –, mas também a outras formas capazes de gerar danos ao trabalhador, a exemplo do trabalho noturno e em horas extraordinárias – ambos com adicionais resguardados pelos incisos IX e XVI, respectivamente, do mesmo artigo da CR/88.

Os adicionais de insalubridade e periculosidade são regulamentados, ainda, pelas Normas Regulamentadoras (NRs) 15 e 16, respectivamente, do Ministério do Trabalho e Emprego, que enumera as situações geradoras do pagamento desses valores.

Além de considerarmos os riscos provenientes de agentes insalubres e perigosos, ainda utilizamos uma visão bem abrangente para tratar de inúmeros outros riscos capazes de gerar danos ao trabalhador: cadeiras e mesas fora de padrões ergonômicos, falta de iluminação adequada, contato com produtos químicos ou materiais elétricos, transporte de materiais explosivos/inflamáveis, condução de automóveis em más condições, barulhos elevados, prédios em estado de má conservação, contato com sujeira, resíduos e detritos prejudiciais à saúde, carregamento de objetos muito pesados, contato com temperaturas muito altas ou muito baixas etc.

Muitos desses riscos causam danos imprevisíveis, mas muitos podem ser combatidos com a promoção de medidas de ordem geral e de engenharia que alterem o próprio local de trabalho, tornando-o mais seguro e mais saudável. Complementarmente à essa solução, outro modo de combatê-los é com a utilização de dispositivos ou produtos chamados Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), instrumentos utilizados para proteger o trabalhador de diversos tipos de agentes: capacetes, máscaras, luvas, roupas especiais, fones de ouvido etc.

Nem sempre esse cuidado com o meio ambiente do trabalho e com os trabalhadores é observado. É comum que muitos trabalhadores recebam indenizações compensatórias, em função de acidentes e doenças ocasionados pelo trabalho. São expostos a diversos riscos, que geram consequências negativas para sua saúde, sua segurança e até sua vida. De acordo com site Consultor Jurídico (2013), até maio de 2013, existiam, no Tribunal Superior do Trabalho, 6.314 ações em trâmite buscando reparações monetárias pela ocorrência de acidentes do trabalho.

Este é o fenômeno da monetização dos riscos. Não se prioriza a eliminação ou redução dos riscos no local de trabalho, mas sim o correto pagamento de adicionais ou indenizações. Existe um clamor muito grande por essas indenizações e pelo correto pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade, mas pouca importância é dada para a efetiva eliminação ou redução dos riscos presentes no meio ambiente do trabalho. “Para ganhar a vida, o trabalhador apressa a própria morte”, afirma Sebastião Geraldo de Oliveira (2011, p. 21).

A monetização dos riscos representa uma permissão institucionalizada para expor o trabalhador ao agente nocivo. À primeira vista, parece correto pensar que, se há o pagamento compensatório, nada há mais a se fazer com relação ao risco. Contudo, este raciocínio está equivocado.

Infelizmente, prioriza-se a compensação financeira pela exposição a riscos. Há necessidade que essas questões sejam levadas mais a sério. O compromisso do Estado, dos empregadores e demais membros da sociedade para eliminar os riscos do meio ambiente do trabalho precisa ganhar mais força. Para agravar a situação, tampouco observamos uma luta mais enfática nesse sentido por parte dos próprios interessados, ou seja, os trabalhadores e seus sindicatos representantes. Segundo Carlos Minc:

A maior parte dos sindicalistas ainda se encontra muito distanciada das causas das doenças profissionais e da perda de qualidade de vida no ambiente fabril. Atuando principalmente em questões relacionadas ao emprego e ao salário, numerosos dirigentes sindicais ainda se mobilizam mais para a cobrança dos adicionais de insalubridade e de periculosidade do que para substituir as tecnologias sujas que agredem os pulmões, os tímpanos e a psique dos trabalhadores, diminuindo sua expectativa de vida (MINC, 2003, p. 232).

Sebastião Geraldo de Oliveira, um dos pioneiros na doutrina do Direito do Trabalho a abordar o assunto mais profunda e criticamente, assim se manifesta:

A opção de instituir recompensa monetária pela exposição aos riscos desvia a preocupação com o problema central, que é a saúde do trabalhador. Foram criados mecanismos para conviver com o mal e não para cortá-lo pela raiz (OLIVEIRA, 2011, p. 155).

As decisões judiciais, por exemplo, limitam-se a deferir certos valores ao trabalhador-jurisdicionado, mas pouco falam sobre a prioridade em eliminar ou reduzir os riscos existentes no local de exercício das atividades profissionais. Sabemos que o Judiciário precisa ser provocado para que decida preventivamente, mas ainda sentimos falta de uma atuação mais protagonista sobre este tema, não se notando a iniciativa de notificar órgãos públicos (como Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, Ministério do Trabalho e Emprego ou o próprio Ministério Público do Trabalho, órgão que também deve ter uma atuação próxima a essas situações, independente de provocação judicial), para que tomem as devidas providências, quando observadas as condições de trabalho em situação danosa ao trabalhador.

A título exemplificativo, há jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que corresponde à realidade das decisões brasileiras sobre este assunto, demonstrando apenas ter sido deferido o adicional de insalubridade ao trabalhador, sem maiores movimentações por parte do magistrado ou da própria parte:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. VIGILANTE EM UNIDADE DE ATENDIMENTO INTEGRADO DO MUNICÍPIO. AGENTES BIOLÓGICOS. Demonstrado nos autos que o autor, ao realizar suas atividades junto à Unidade de Atendimento Integrado - UAI Morumbi, como vigilante, ajudava a carregar os pacientes, tirando-os da ambulância e colocando-os em macas, bem como os transportando para dentro da Unidade de Atendimento, mantinha contato com pessoas portadoras de diversas enfermidades, estando submetido a constante risco de transmissão, inclusive por via aérea, tem-se que faz jus ao recebimento do postulado adicional de insalubridade, em grau médio, na forma do Anexo 14 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78, como deferido pela MM. Instância primeva (BRASIL. TRT3, 2011).

Com a promulgação da Emenda Constitucional nº 45 de 2004, a Justiça do Trabalho passou a ser competente para julgar ações relativas a indenizações decorrentes de acidentes de trabalho, aumentando a demanda de processos sobre o tema. Contudo, o Poder Judiciário Trabalhista, bem como a legislação

infraconstitucional não parecem ter acompanhado o processo, demonstrando que a evolução da consciência trabalhista-ambiental ainda se mostra fraca e insuficiente para resguardar o trabalhador da maneira que ele realmente necessita. De acordo com Sebastião Geraldo de Oliveira:

A transferência para a Justiça do Trabalho da competência material para julgar as ações indenizatórias por acidente do trabalho ou doenças ocupacionais está despertando o juiz do trabalho para uma revisão de conceitos, a respeito da proteção jurídica à saúde do trabalhador e do meio ambiente do trabalho.

[...]

É surpreendente constatar que o Direito do Trabalho, na sua marcha evolutiva a respeito do nosso tema de estudo, empenhou-se mais em regulamentar a monetização do risco que o meio ambiente do trabalho saudável (OLIVEIRA, 2006, p. 1430).

Importante também ressaltar as palavras de José Renato Nalini:

Se as políticas públicas não conferem ao meio ambiente a importância devida, se a cidadania não assume a sua missão protagônica, intensifica-se a responsabilidade social do juiz. Não se diga que a função do magistrado se resume a aplicar a lei ao caso concreto. Antes disso, e até mesmo a reforçar esta concepção positivista, ele é o concretizador das promessas do constituinte (NALINI, 2008, p. 47).

Saliente-se, ainda, que os tratados internacionais de direitos humanos são pouco mencionados pelas decisões do Poder Judiciário. No Capítulo 3, explicaremos as orientações de várias Convenções da OIT, ratificadas pelo Brasil: a Convenção nº 155 da OIT, por exemplo, mostra-se como uma importante diretriz interpretativa do ordenamento jurídico brasileiro – inclusive porque já ratificada pelo Brasil (incorporando-se, assim, à legislação interna) –, mas, assim como tantas outras, é pouco utilizada como fundamento de decisões judiciais. Por exemplo, ela dispõe:

Art. 16 — 1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

2. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas que estiverem sob seu controle, não envolvam riscos para a saúde quando são tomadas medidas de proteção adequadas (ONU. OIT, 2011a).

Teceremos maiores críticas à monetização dos riscos ao final da dissertação. Passemos, agora, aos elementos que concedem a proteção jurídica ao trabalhador.

3.2 A PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHADOR

3.2.1 O Direito e a Proteção ao Meio Ambiente do Trabalho

Normas cogentes ou de ordem pública são aquelas que carregam o caráter da obediência obrigatória, sem deixar margem de intervenção para o particular. É este o caráter das normas de Direito do Trabalho, uma vez que lidam com a vida e os interesses do trabalhador, a parte mais vulnerável da relação de trabalho.

Esta é uma maneira que o Estado encontra para tentar igualar as forças dos sujeitos dessa relação, não deixando tanta liberdade aos empregadores para que transacionem ou eliminem direitos por sua mera vontade. Ao trabalhador, geralmente, não resta tanta força para reagir a abusos por parte de seus superiores. E, em se tratando de normas de saúde e segurança do trabalhador, todas são cogentes e não admitem alterações, a não ser que ocorram para ampliar a proteção mínima ao trabalhador (OLIVEIRA, 2011, p.38).

O Direito do Trabalho é essencialmente regido pelo princípio da proteção, que concede à norma jurídica a finalidade básica de amparo, tutela, proteção ao trabalhador. Isto é necessário ante a superioridade econômica do empregador e o risco de sua dominação abusiva sobre seus empregados. Este princípio possui três ramificações: i) *in dubio pro operario*, que direciona a interpretação mais favorável ao empregado; ii) *norma mais favorável*, que autoriza aplicar a disposição que mais favorecer o empregado em determinada situação; iii) *condição mais benéfica*, que defende que uma nova condição nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis já alcançadas pelo trabalhador.

Quando se trata de segurança, higiene e saúde do trabalhador, não há espaço para reduzir a proteção legal. Elas são umas das maiores expressões das

normas cogentes, sendo garantias complementares do direito à vida, o qual não pode ser objeto de negociação.

Infelizmente, a omissão dos trabalhadores ou de seus sindicatos, bem como de outros agentes sociais como Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego prejudica a efetividade dos direitos trabalhistas. Os casos levados à Justiça do Trabalho raríssimas vezes enfrentam os problemas das condições do meio ambiente de trabalho. Demonstraremos esta situação mais profundamente no Capítulo 3. Na realidade, quase sempre se recorre unicamente à Justiça do Trabalho – e não a órgãos administrativos – e apenas quando o acidente já aconteceu ou a doença já se desenvolveu, limitando-se as partes prejudicadas a pleitear pagamentos.

Existem, ainda, normas de ergonomia que devem ser observadas para a melhor proteção do trabalhador. Não pretendemos aprofundar o tema “Ergonomia”, nem qualquer discussão especificamente sobre ela nos locais de trabalho. No entanto, consideramos importante ressaltar que a não observância de padrões ergonômicos também podem causar danos aos trabalhadores.

A ergonomia aborda a interação do homem com os elementos ou sistemas que o rodeiam, e mais especificamente no local de trabalho, esses elementos constituem os próprios instrumentos utilizados no exercício de funções. A ergonomia contribui para o planejamento, projeto e a avaliação de tarefas, postos de trabalho, produtos, ambientes e sistemas de modo a torná-los compatíveis com as necessidades, habilidades e limitações das pessoas (ABERGO, [S.D.]).

Também, a proteção ao trabalhador não pode dispensar que ele seja informado e treinado corretamente para que saiba lidar adequadamente com os riscos existentes no local de trabalho. A melhor forma para garantir a efetividade das normas de proteção à saúde é a participação dos trabalhadores, beneficiários diretos da tutela normativa.

Eles tem direito à informação sobre os riscos a que estão expostos, bem como sobre as formas de prevenção disponíveis para que se mantenham seguros e saudáveis. Uma forma para que os trabalhadores se mantenham informados e conscientizados é o Diálogo Diário de Segurança (DDS), uma pequena palestra ou até uma conversa, realizada por algum superior hierárquico ou alguém por ele incumbido, que pode ocorrer no próprio local de trabalho, durante alguns minutos por dia. Ele permite a constante implantação da consciência preventiva nos

trabalhadores, auxiliando-os a realizar suas atividades de maneira mais segura e saudável.

Ainda, existem órgãos chamados Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT). Ambos atuam de maneira articulada na prevenção de doenças e acidentes no meio ambiente do trabalho.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) foi criada com o intuito de proporcionar maior participação dos trabalhadores nas medidas de prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, com um viés cooperativo entre eles e seus empregadores. Surgiu em razão de recomendações da OIT, que “indicavam como meio mais eficaz de combate os comitês de segurança e prevenção” (OLIVEIRA, 2011, p. 438).

Está disciplinada nos arts. 163 a 165 da CLT, que exigem sua constituição conforme instruções do Ministério do Trabalho e Emprego. Assim, é regulamentada pela NR-5 do MTE, que dispõe que seu objetivo é 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” (BR. MTE, 1978c).

De acordo com Sebastião Geraldo de Oliveira

A CIPA passou a ter mais importância e merecer maior atenção no período de 1977-1978 [...]. Nessa época, [...] o País foi considerado o campeão mundial em acidentes do trabalho, com grande repercussão internacional, o que desencadeou uma série de providências para tentar alterar o quadro, tais como: obrigatoriedade de instalação da CIPA para maior número de empresas, com dimensionamento de acordo com a quantidade de empregados e grau de risco; obrigatoriedade de realização de uma Semana Anual de Prevenção de Acidentes do Trabalho; garantia de emprego para os representantes dos empregados na CIPA etc. (OLIVEIRA, 2011, p. 438-439).

Infelizmente, a existência da CIPA, na maioria dos casos, é apenas formal, não havendo uma firme atuação na melhoria das condições de trabalho. “O membro da CIPA, representante dos empregados, na realidade, é um eleito que não tem ‘mandato’, porque nada manda, só opina, discute, sugere, requer” (OLIVEIRA, 2011, p. 439).

O autor, inclusive, faz uma crítica muito pertinente quando sugere que a participação sindical na CIPA deveria ser maior:

Entendemos que deveria haver maior entrosamento da CIPA com o sindicato da categoria profissional para que as reivindicações dos trabalhadores pudessem ser negociadas e incorporadas nos acordos e convenções coletivas. Assim, haveria o avanço qualitativo ao passar das meras reivindicações para normas de observância obrigatória, cujo cumprimento poderia se exigido judicialmente (OLIVEIRA, 2011, p. 440).

Ademais, como são eleitos para o cargo de membro da CIPA, os trabalhadores também gozam da estabilidade no emprego. Isto está em sintonia com a Convenção nº 135 da OIT, ratificada pelo Brasil, que exige uma proteção eficiente dos representantes dos trabalhadores contra quaisquer medidas que poderiam prejudicá-los. Contudo, em razão da estabilidade ser temporária, esses representantes atuam mais timidamente, com receio de futuras retaliações por parte do empregador.

A participação sindical, sem dúvidas, reforçaria o papel importante que a CIPA deve exercer sobre o meio ambiente de trabalho, principalmente se fossem incluídas exigências nas próprias negociações coletivas, passíveis de intermédio judicial.

Por sua vez, o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) foi regulamentado pelo art. 162 da CLT e pela NR-4 do MTE. Tem a “finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho” (BR. MTE, 1978b). Origina-se na Recomendação nº 112 da OIT, que dispõe sobre serviços de saúde ocupacional no ambiente de trabalho, com o objetivo de proteger os trabalhadores contra riscos à saúde, proporcionando-lhes o maior nível possível de bem-estar físico e mental.

De acordo com Sebastião Geraldo de Oliveira, apenas é obrigatório, entretanto, às “empresas de grau de risco 4, a partir de 50 empregados; para as empresas de grau de risco 3, a partir de 100 empregados, e para as empresas de grau de risco 1 e 2, a partir de 500 empregados” (OLIVEIRA, 2011, p. 442). Mas o autor afirma que, infelizmente, “em muitas empresas, o SESMT fica reduzido ao papel de medicalização, tratando dos sintomas sem eliminar os agentes agressivos provenientes da atividade exercida” (OLIVEIRA, 2011, p. 442-443).

O objetivo do SESMT é essencialmente prevencionista, resguardando a saúde dos trabalhadores, e também atuando na conscientização, educação e orientação em prol da prevenção de acidentes do trabalho e de doenças

ocupacionais. É integrado por profissionais empregados na empresa, voltados unicamente aos fins do SESMT, sendo, inclusive, vedado pela NR-4 do MTE que exerçam outras funções durante o horário de suas atividades (item 4.10).

Deve funcionar em parceria com a CIPA, analisando e buscando providências acerca dos riscos existentes no meio ambiente de trabalho, bem como dos acidentes e doenças ocupacionais que podem ser causados. Ainda, deve realizar estudos técnicos e indicar que medidas podem solucionar os problemas do local de trabalho.

A OIT também trata do assunto na Convenção nº 161, que foi ratificada pelo Brasil. Contudo, várias disposições presentes nela ainda não são observadas no ordenamento brasileiro. Por exemplo, o art. 8º desta Convenção fala em “bases equitativas” no que tange à cooperação e participação de empregadores, trabalhadores e seus representantes, com os fins de organização de serviços de saúde no trabalho e outras medidas a estes relacionadas.

Infelizmente, assim como a CIPA, o SESMT ainda carece de uma maior autonomia e uma maior força para ordenar providências que gerem melhorias no ambiente de trabalho. “Pela NR-4, entretanto, somente o empregador organiza e indica os componentes do SESMT, sem a participação do trabalhador”, critica Sebastião Geraldo de Oliveira (2011, p. 445), o que se opõe ao disposto no art. 10 da Convenção nº 161 da OIT:

O pessoal prestador de serviços de saúde no trabalho deverá gozar de independência profissional completa com relação ao empregador, aos trabalhadores e aos seus representantes, quando estes existirem, no que tange às funções estabelecidas no Artigo 5 (OIT, 1985a).

Além disso, existem os instrumentos de prevenção chamados Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) cuja atuação também deve se dar de maneira articulada. São programas preventivos que estão de acordo com a Convenção nº 155 da OIT, que, em seu art. 4.1, orienta

Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho (ONU. OIT, 1981).

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) é mais um dos instrumentos que devem ser utilizados para resguardar a saúde e segurança dos trabalhadores. Previsto na NR-9 do MTE, visa à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, por meio da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no local de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais (item 9.1.1) (BR. MTE, 1978f).

Afirma Fábio Fernandes:

Como o próprio nome dado à Norma Regulamentadora n. 9, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais visa, antes mesmo da efetiva instalação e funcionamento do empreendimento, à antecipação e reconhecimento dos riscos com o fito de estabelecer as prioridades e metas de avaliação e controle, entre outras medidas de cunho eminentemente preventivo, dada a quase sempre irreversibilidade do dano ambiental (2009, p. 220).

O PPRA, de acordo com o item 9.2.2 da NR-9 do MTE, deverá estar descrito em um documento-base que contenha todos os aspectos estruturais que demonstrem: o planejamento anual com estabelecimento de metas, prioridades e cronograma; estratégia e metodologia de ação; forma do registro, manutenção e divulgação dos dados; periodicidade e forma de avaliação de seu desenvolvimento (item 9.2.1) (BR. MTE, 1978f).

Conforme o item 9.3.1 da NR-9 do MTE, o PPRA deverá incluir as seguintes etapas: i) antecipação e reconhecimentos dos riscos; ii) estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle; iii) avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores; iv) implantação de medidas de controle e avaliação de sua eficácia; v) monitoramento da exposição aos riscos; vi) registro e divulgação dos dados.

Diante de todo o levantamento a ser realizado pelo PPRA, é indubitável sua importância para a prevenção contra acidentes e doenças que possam ocorrer em função das atividades exercidas pelo trabalhador.

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional está previsto na NR-7 do MTE e objetiva a promoção e preservação da saúde do conjunto dos trabalhadores. Ele deverá 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 (item 7.2.2) (BR. MTE, 1978e).

Conforme o item 7.2.3, ele deve possuir caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores. Deverá ser planejado e implantado com base nos riscos à saúde dos trabalhadores, especialmente os identificados nas avaliações previstas nas demais Normas Regulamentadoras (item 7.2.4).

O item 7.4.1 da NR-7 do MTE exige que o PCMSO inclua, entre outros, a realização obrigatória dos exames médicos: i) admissional; ii) periódico; iii) de retorno ao trabalho; iv) de mudança de função; v) demissional. E todos eles compreendem avaliação clínica, abrangendo anamnese ocupacional e exame físico e mental, bem como exames complementares, realizados de acordo com os termos específicos da NR-7.

Caso o médico detecte a ocorrência ou o agravamento de doenças profissionais ou a disfunção de órgão ou sistema biológico, o item 7.4.8 orienta que o médico-coordenador ou o encarregado pelo PCMSO procedam das seguintes formas: i) solicitar à empresa a emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT; ii) indicar, quando necessário, o afastamento do trabalhador da exposição ao risco, ou do trabalho; iii) encaminhar o trabalhador à Previdência Social para estabelecimento de nexos causal, avaliação de incapacidade e definição da conduta previdenciária em relação ao trabalho; iv) orientar o empregador quanto à necessidade de adoção de medidas de controle no ambiente de trabalho.

É de grande importância ressaltar que, de acordo com o item 11.2 da Recomendação nº 171 da OIT, a vigilância à saúde do trabalhador não pode ser usada de maneira discriminatória ou qualquer outra que seja prejudicial aos seus interesses, devendo sua privacidade ser protegida (ONU. OIT, 1985b). Ou seja, o intuito do acompanhamento médico não pode ser desvirtuado de modo que promova a segregação do trabalhador, devendo, ao contrário, prezar sempre pela manutenção de sua saúde.

3.2.2 Noções sobre a Saúde do Trabalhador

A ideia de dignidade da pessoa humana aplicada aos trabalhadores tem ganhado cada vez mais expressividade. Todas as considerações sobre o tema giram em torno do direito à vida, cujo respeito é condição para que exerçamos quaisquer outros direitos. Importa ressaltar que este direito não quer enfatizar apenas nosso direito de viver, mas também o de viver com qualidade, com boas condições, com dignidade. Para Gabriela Neves Delgado, o trabalho prestado em condições de dignidade é um “valor indispensável para o processo de constituição da identidade social do homem, enquanto sujeito de direitos”, a qual permite que o homem se identifique “intensamente como ser humano consciente e capaz de participar da dinâmica da vida em sociedade” (2006, p. 20 e 21).

O trabalho (incluindo o salário, como seu produto) é o meio pelo qual cada pessoa busca os instrumentos de que necessita para viver de tal forma, com qualidade e dignidade, e também para proporcionar isto à sua família. O indivíduo que possui uma colocação no mercado de trabalho, mesmo que não ganhe as quantias que deseja, sente-se completo e útil à sociedade, além de livre para fazer suas próprias escolhas.

Um trabalho nocivo, que prejudique o ser humano, pondo-lhe em risco ou até efetivamente causando-lhe danos, consequências negativas, que sirva como instrumento de subjugação, de exploração, de desrespeito à pessoa humana, desvia suas próprias finalidades e contribui para o desrespeito do mais importante princípio de todos: o direito à vida. Sebastião Geraldo de Oliveira assevera que:

O trabalho, que constrói riquezas, impulsiona o progresso e dignifica o homem, não pode atuar para destruir o trabalhador, ou apressar sua morte. É necessário superar a etapa do trabalho que danifica para o trabalho que dignifica (OLIVEIRA, 2011, p. 107).

A Constituição da República de 1988, além de inserir a saúde, em seu art. 6º, como direito social, foi a primeira a estabelecer que ela é direito de todos, conforme seu 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 (BR. CN, 1988).

Ao falarmos em “saúde”, pensamos primeiramente na ausência de doenças, de enfermidades. Mas as acepções do Direito do Trabalho vão além disso e compartilham do conceito adotado pela Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO), nos Princípios de sua Constituição de 1946: “a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade” (ONU. OMS, 1946).

O conceito de saúde apresentado pela Organização Mundial da Saúde vai além da ausência de doenças e busca uma abordagem holística sobre vários elementos constituintes da vida humana, incluindo o completo bem-estar físico, mental e social do ser humano.

Aplicando tal conceito ao Direito do Trabalho, percebemos que não se quer mais apenas proteger a integridade física do trabalhador. Agora, as normas jurídico-trabalhistas também contemplam fatores psicossociais, especialmente diante da preocupação com a saúde mental do trabalhador.

Os Princípios da Constituição da OMS ainda categorizam, como direito fundamental, o direito das pessoas gozarem do melhor estado de saúde que é possível atingir, sem distinção de raça, de religião, de credo político, de condição econômica ou social.

Preconizam que a saúde de todos os povos é essencial para conseguir a paz e a segurança e depende da mais estreita cooperação dos indivíduos e dos Estados, de maneira que os Governos têm responsabilidade pela saúde dos seus povos, a qual só pode ser assumida pelo estabelecimento de medidas sanitárias e sociais adequadas.

Uma Convenção da OIT de grande expressão nesse ponto é a de nº 155, em vigor no Brasil desde 1993, que trata sobre elementos físicos e mentais que afetam a saúde. Ela também traz outra tendência hodierna importante: a de adaptar o trabalho ao homem, e não o homem às exigências do trabalho, como se pensou por muito tempo. Ela afirma que a política nacional de saúde dos trabalhadores deve adaptar o maquinário, os equipamentos, o tempo e a organização do trabalho, bem como adaptar as operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores. Ainda, a Convenção nº 161 da OIT, em vigor no Brasil desde 1991, prevê como função dos serviços de saúde no trabalho promover a adaptação do trabalho aos trabalhadores.

No Brasil, isso também pode ser observado na Lei Orgânica da Saúde, de nº 8.080/90. Em seu artigo 3º, explica que a saúde tem como fatores determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais. Afirma que também dizem respeito à saúde as ações que se destinam a garantir às pessoas e à coletividade condições de bem-estar físico, mental e social.

Essa linha de pensamento se equipara com a do Direito do Trabalho, porque ele passa a se preocupar não somente com o fato dos trabalhadores estarem livres de doenças, mas também de se encontrarem em um completo estado de bem-estar físico, mental e social.

Observamos um aumento no cuidado com a saúde mental dos trabalhadores, principalmente pelo crescente combate ao estresse e ao assédio moral no ambiente de trabalho. Mesmo com essa evolução, ainda existe a necessidade de mais efetividade das normas que tratam do assunto.

O Brasil é signatário de várias Convenções (como a de nº 155) que se opõem enfaticamente a situações que prejudiquem a saúde mental dos trabalhadores. Todavia, o Estado precisa de normas internas que tratem da questão de maneira mais específica, definindo mecanismos que afastem cada vez mais os trabalhadores dessa realidade.

3.2.3 Agressões à Saúde do Trabalhador

Todo contrato deve ser firmado livremente entre duas partes: no caso do contrato de trabalho, entre empregado e empregador. Apesar dessa liberdade contratual estar, sim, presente na relação trabalhista, apresentam-se algumas peculiaridades dada a vulnerabilidade do trabalhador com relação ao empregador. Uma delas é a responsabilidade que este possui de zelar pela saúde e integridade física daqueles que contrata, cuidando também que o meio ambiente do trabalho esteja em boas condições.

O local de trabalho pode apresentar inúmeros riscos aos trabalhadores e cabe ao empregador o cuidado de detectá-los para evitar a ocorrência de danos. Não o

fazendo, o empregador inclusive deve responder civilmente pelos danos causados à vítima.

Sebastião Geraldo de Oliveira exemplifica os agentes agressivos de várias maneiras: ruído, calor, frio, agentes químicos e biológicos, risco de acidentes, trabalho noturno, horas extras habituais, ambiente psicológico e social, posturas ergonomicamente incorretas, tarefas repetitivas e monótonas, receio de desemprego, assédio moral etc. (OLIVEIRA, 2011, p. 174).

Muitos deles, quando presentes na jornada de trabalho, geram o direito do trabalhador ao recebimento de adicionais, como forma de compensar o trabalho em determinada condição. A proposta desta dissertação é tratar o assunto com mais cautela: o pagamento de adicionais beneficia, sim, o trabalhador, que passa a receber mais do que antes.

Porém, esta não pode ser a única medida a compensá-lo: é necessário que ele também receba as condições para que ou não se exponha aos agentes agressivos ou se recupere dessa exposição. É inaceitável que o trabalhador venda sua saúde e, conseqüentemente, sua vida apenas em troca de dinheiro, principalmente porque não dispõe, na grande maioria das vezes, de todas as informações necessárias para avaliar sua própria situação.

Em seguida, serão abordados vários desses agentes agressivos, desde os mais graves, como insalubridade e periculosidade, até outros como trabalho em sobrejornada e trabalho noturno. A insalubridade e a periculosidade são capazes de gerar efeitos mais evidentes na saúde e na segurança dos trabalhadores e, por isso, recebem um tratamento prioritário com relação aos demais riscos, que são basicamente desconsiderados, por serem de menor potencial danoso. Entretanto, demonstraremos que cada risco deve ser tratado na medida em que afeta negativamente a vida do trabalhador, mesmo que existam uns mais graves e outros menos.

3.2.3.1 Trabalho em Horas Extraordinárias

O labor em horas extraordinárias ocorre quando a prestação de serviços se estende além do período normal da jornada de trabalho e, por isso, sempre gera

uma quantidade extra de desgaste de energias no trabalhador. Por esse motivo é que esta prática é considerada uma medida excepcional, utilizada apenas nos casos de força maior ou de necessidades urgentes e inadiáveis do serviço. A remuneração deve ser feita com, pelo menos, um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) com relação à hora normal, conforme o art. 7º, XVI da CR/88.

Quando isto ocorre de maneira eventual, o trabalhador facilmente consegue se recuperar com alguns momentos de descanso. Quando acontece habitualmente, o trabalhador sofre demais, pois se vê enfraquecido diante das exigências que lhe são impostas. É privado de seus momentos de descanso, de lazer e de convívio com a família e os amigos e sua qualidade de vida vai piorando gradativamente, acarretando-lhe enfermidades como estresse, gastrite nervosa, insônia, aumento ou perda de peso drásticos, má nutrição, estafa, depressão etc.

O trabalho habitual em horas extras é muito agressivo ao trabalhador, porque exige mais carga de trabalho do que ele pode suportar, comprometendo seu bem-estar e até sua saúde. O ser humano possui limitações físicas que não consegue ultrapassar e deve permitir que seu corpo descanse e se recupere. Esta é a justificativa para que exista um limite diário da duração do trabalho.

O Papa Leão XIII, em 1891, pela Encíclica *Rerum Novarum*, já afirmava os malefícios da excessiva carga de trabalho:

Não é justo nem humano exigir do homem tanto trabalho a ponto de fazer pelo excesso da fadiga embrutecer o espírito e enfraquecer o corpo. A atividade do homem, restrita como a sua natureza, tem limites que não se podem ultrapassar. O exercício e o uso aperfeiçoam-na, mas é preciso que de quando em quando se suspenda para dar lugar ao repouso. Não deve, portanto, o trabalho prolongar-se por mais tempo do que as forças permitem (PAPA LEÃO XIII, 1891).

A situação do trabalhador piora quando as horas extraordinárias são cumpridas nas atividades insalubres e perigosas, porque os agentes de risco envolvidos são muito mais intensos do que numa atividade comum. O trabalhador, então, fica exposto por mais tempo a fatores de maior potencial nocivo, elevando suas chances de sofrer danos. Com o objetivo de dificultar o trabalho extraordinário nessas condições insalubres e perigosas, o art. 60 da CLT exige autorização prévia das autoridades competentes para que ele ocorra.

Existe um grande paradoxo na própria expressão “horas extras habituais”: será que aquilo que se tornou habitual ainda pode ser considerado extraordinário?

Certamente não. O que observamos, na verdade, é a consolidação de uma jornada constantemente mais prolongada, sob a justificativa da necessidade do serviço. E dificilmente ela será reduzida, refletindo diretamente na saúde do trabalhador.

Se habitualmente o empregador necessita que os trabalhadores estendam sua jornada de trabalho, talvez seja necessário, então, que ele aumente seu quadro de funcionários. Isso tanto ajuda a reduzir o desemprego como também zela pela saúde dos que já estão contratados. Sabemos que a finalidade dessa prática é a contenção de gastos por parte dos empregadores, principalmente em virtude dos elevados custos sociais que o Estado Brasileiro lhes impõe, mas é inaceitável que o trabalhador fique sobrecarregado com tarefas que deveriam ser feitas por mais pessoas.

De acordo com o art. 149 do Código Penal, a exigência de jornada exaustiva é crime, configurando a redução de alguém a condição análoga à de escravo. Para Sebastião Geraldo de Oliveira, a jornada exaustiva pode ser caracterizada por duas situações: i) pela sobrejornada excessiva, acima do limite diário de dez horas presente no art. 59, §2º, da CLT ou do limite semanal de quarenta e quatro horas do art. 7º, XIII, da CR/88; ii) pelo excesso de trabalho na jornada normal, com uma intensa quantidade de tarefas para apenas oito horas por dia.

A alternativa concedida ao trabalhador não é justa: ou ele aceita trabalhar habitualmente em jornadas mais prolongadas ou ele abdica de sua posição de trabalho. Diante de suas condições de vulnerabilidade, pela necessidade de ter um emprego para sobreviver, o trabalhador raramente pode fazer alguma escolha além da primeira. Sebastião Geraldo de Oliveira, tratando sobre compensação de jornadas, confirma nossa posição:

[...] o empregado individualmente não dispõe de qualquer autonomia para negociar a forma ou a amplitude da compensação, pois sabe que eventual rejeição da proposta patronal pode representar o sacrifício do seu emprego. Diante da pressão da necessidade qualquer acordo será aceito, não como fruto de um entendimento espontâneo, mas como instinto de preservação do emprego (OLIVEIRA, 2011, p. 183).

3.2.3.2 Trabalho noturno

O trabalho noturno é aquele prestado entre 22h de um dia e 5h do dia seguinte, para trabalhos urbanos; entre 21h de um dia e 5h do dia seguinte, para trabalhos rurais de plantio e colheita; e entre 20h de um dia e 4h do seguinte para trabalhos rurais de pecuária. É vedado para os trabalhadores menores, conforme art. 7º, XXXIII da CR/88.

De acordo com o art. 73 da CLT, salvo nos casos de revezamento quinzenal ou semanal, os trabalhadores recebem um adicional de 20% pelo labor prestado nesses horários. A hora noturna será computada como 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, o que representa uma redução de 12,5% (doze e meio por cento) (BR. PB, 2012b), com relação à hora diária, que é de 60 (sessenta) minutos.

Nesses casos, o cuidado com o trabalhador está vinculado à inversão dos horários e à necessidade de descanso no período noturno. Se ele realiza atividades nesse intervalo, invariavelmente precisará descansar no período diurno, o que altera a ordem biológica do corpo humano, além de dificultar seu relacionamento social.

Sebastião Geraldo de Oliveira explica que o trabalho noturno gera um conflito entre os sincronizadores endógenos, controlados pelo sistema nervoso central, e os sincronizadores ambientais-sociais, “acarretando uma dessincronia dos ritmos circadianos” (2011, p. 187) (ritmos referentes à periodicidade diária de 24 horas). De acordo com Leda Ferreira:

É comum se ouvir de um trabalhador relatos de dificuldades para se manter acordado no turno da noite, principalmente entre as 3-4 horas da madrugada e dificuldades para dormir durante o dia: sono curto, entrecortado, não recuperador. Estes sintomas também devem ser encarados como uma perturbação da ordem temporal interna, mais particularmente do ciclo sono-vigília. De fato, a qualidade e quantidade do sono é dependente da hora do dia em que ele ocorre (FERREIRA, 1987, p. 29).

Leda Ferreira explica que o trabalho possui inúmeras maneiras de marcar os indivíduos: algumas são mais visíveis, como os acidentes de trabalho, e outras menos, como o desgaste físico e mental. Este é gradativo e, com o passar do tempo, agrava o bem-estar e a saúde do trabalhador.

Em geral, as empresas que funcionam ininterruptamente exigem um nível de produtividade constante em todos os seus turnos e consideram que os trabalhadores possam alcançá-lo com facilidade. Porém isto não é verdade. Os indivíduos respondem diferentemente a estímulos iguais em horas do dia diferentes.

[...]

A mudança frequente de horários de trabalho perturba o funcionamento normal do organismo e o torna mais suscetível às agressões presentes na situação de trabalho (FERREIRA, 1987, p. 30).

O trabalho constante nessas condições prejudica muito o bem-estar e a saúde do trabalhador, que tenta se adaptar a dormir durante o dia e trabalhar à noite. Em muitos casos, essa adaptação nem acontece e a necessidade de dormir vai sendo contemplada em partes, ao longo do dia.

Sebastião Geraldo de Oliveira (2011, p. 188-190) informa que “O acúmulo diário da insuficiência do sono provoca sintomas crescentes de fadiga psíquica e o conseqüente aparecimento de doenças”, além de “baixa resistência imunológica, bem como sofrimento mental e envelhecimento precoce”. Ainda segundo o autor,

As pesquisas realizadas certificam a ocorrência acentuada de irritabilidade, angústia, hipersensibilidade a ruídos, nervosismo, ansiedade, insônia, cefaleias, astenia matinal, alterações de caráter, desatenção, úlceras gástricas e duodenais, alterações intestinais, alcoolismo, obesidade, depressão e fraqueza geral.

Amauri Mascaro Nascimento expõe o relato de Claude Fohlen, um historiador que relatou um conjunto de perguntas e respostas feitas ao pai de duas meninas que, à época da Revolução Industrial Inglesa, trabalhavam exaustivamente por períodos prolongados:

1. Pergunta: A que horas vão as menores à fábrica? Resposta: Durante seis semanas foram às três horas da manhã e voltaram às dez horas da noite. 2. Pergunta: Quais os intervalos concedidos, durante as dezenove horas, para descansar ou comer? Resposta: Quinze minutos para o desjejum, meia hora para o almoço e quinze minutos para beber. 3. Pergunta: Tinha muita dificuldade para despertar suas filhas? Resposta: Sim, a princípio tínhamos que sacudi-las para despertá-las e se levantarem, bem como vestirem-se antes de ir ao trabalho. 4. Pergunta: Quanto tempo dormiam? Resposta: Nunca se deitavam antes das 11 horas, depois de lhes dar algo que comer e, então, minha mulher passava toda a noite em vigília ante o temor de não despertá-las na hora certa. 5. Pergunta: A que horas eram despertadas? Resposta: Geralmente, eu e minha mulher nos levantávamos às duas horas da manhã para vesti-las. 6. Pergunta: Então, somente tinha quatro horas de repouso? Resposta: Escassamente quatro. [...] 9. Pergunta: As menores estavam

cansadas com esse regime? Resposta: Sim, muito. Mais de uma vez ficaram adormecidas com a boca aberta. Era preciso sacudi-las para que comessem. 10. Pergunta: Suas filhas sofreram acidentes? Resposta: Sim, a maior, a primeira vez que foi trabalhar, prendeu o dedo numa engrenagem e esteve cinco semanas no hospital de Leeds. 11. Pergunta: Recebeu o salário durante esse tempo? Resposta: Não, desde o momento do acidente cessou o salário [...] (NASCIMENTO, 2009, p. 17).

O relato demonstra as condições nada dignas em que viviam os trabalhadores à época da Revolução Industrial, ficando claros os reflexos gerados pelas jornadas de trabalho altamente fatigantes e extensas. Portanto, para evitar o desgaste desmedido do trabalhador, além da jornada de trabalho diária limitada, a Constituição da República de 1988, em seu art. 7º, XIV, também resguardou jornada de trabalho reduzida para aqueles que trabalham em regimes de revezamento. Ela não pode ultrapassar 6 (seis) horas diárias (salvo negociação coletiva que disponha diferente), em virtude da importância de haver um período satisfatório de descanso para o trabalhador.

Esse parece ser um dos melhores caminhos em casos de atividades que sejam muito extenuantes para o trabalhador: reduzir a jornada de trabalho, permitindo-lhe maior tempo de descanso, ao invés de somente pagar-lhe valores referentes à compensação pelo cansaço sofrido. Essa mesma ideia é a que utilizaremos para tratar dos agentes de insalubridade e periculosidade mais adiante.

3.2.3.3 Trabalho insalubre

De acordo com o art. 189 da CLT, exerce atividade em condições de insalubridade aquele que trabalha exposto a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (BR. CN, 1943). Na maioria das vezes, existe uma sutileza na agressão ao trabalhador, de modo que os efeitos não aparecem tão rapidamente, pois os agentes insalubres vão agindo aos poucos, com o passar do tempo. Somente após muitos anos que as consequências da exposição vão se manifestando e, em muitos casos, o diagnóstico já é tardio para restabelecer a saúde do trabalhador.

De acordo com a NR-15 do MTE (BR. MTE, 1978h), que trata das atividades e operações insalubres, esses agentes podem ser: ruídos contínuos ou intermitentes e ruídos de impacto; calor; radiações ionizantes e não-ionizantes; condições hiperbáricas; vibrações; frio; umidade; poeiras minerais; agentes químicos e biológicos. Conferem ao trabalhador o direito de receber um adicional que varia entre 10% (grau mínimo), 20% (grau médio) ou 40% (grau máximo) sobre o salário-contratual.

Esses agentes são divididos em três grupos segundo a NR nº 9 do MTE (BR. MTE, 1978f): a) *agentes físicos* – ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes e não-ionizantes, infrassom e ultrassom; b) *agentes químicos* – as substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo pela via respiratória, nas formas de poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases ou vapores, ou que, pela natureza da atividade de exposição, possam ter contato ou ser absorvidos pelo organismo através da pele ou por ingestão; c) *agentes biológicos* – bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros.

Considerando a dificuldade em serem observados os efeitos causados pelos agentes, ressaltamos a enorme importância de que os empregadores mantenham-se tanto a par das condições de saúde de cada trabalhador, realizando exames médicos periódicos, como informados sobre os mais recentes estudos envolvendo os agentes de risco existentes no meio ambiente de trabalho.

“As pesquisas epidemiológicas fornecem informações preciosas para compreender a vinculação entre o aparecimento das doenças e a presença de determinados fatores nocivos ou insalubres do ambiente de trabalho” (OLIVEIRA, 2011, p. 194). Quando a enfermidade se instala em razão dos agentes do local de trabalho, dizemos que o trabalhador desenvolveu uma doença ocupacional, eis que formado o nexos causal chamado de “nexo técnico epidemiológico”. Este foi adicionado pela Lei 11.430/2006 (BR. CN, 2006) à Lei 8.213/91, que dispõe:

Art. 21-A. A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexos técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento (BR. CN, 1991).

Atualmente, o desenvolvimento científico é muito acelerado e constantemente surgem novas técnicas, novas substâncias, novas formas de lidar com determinados materiais etc. Isso demonstra a importância de o empregador estar o mais informado possível sobre as substâncias que utiliza em seu estabelecimento. Ainda existem muitos agentes causando danos em trabalhadores, mas eles não são regulamentados por falta de estudos mais concretos comprovando sua nocividade.

De acordo com dados da Chemical Abstracts Service – CAS¹⁴, aproximadamente 15 mil novas substâncias são adicionadas ao seu banco de dados todos os dias. Ao todo, estão cadastradas mais de 79 milhões de substâncias orgânicas e inorgânicas e 65 milhões de sequências (American Chemical Society, 2014a).

Os dados são surpreendentes: quase 74 milhões estão disponíveis comercialmente, 308.965 estão inventariadas/regulamentadas (American Chemical Society, 2014b), mais de 700 possuem TLV¹⁵, mais de 80 possuem BEI¹⁶, mas nem 200 delas estão contidas na NR-15 do MTE.

O trabalhador é habitualmente exposto a riscos conhecidos e desconhecidos, cuja dificuldade de controle não negamos. Vimos anteriormente a enorme quantidade de substâncias cadastradas no banco de dados da CAS e o pequeno número delas que conhecidamente são nocivas, estando as demais em fase de pesquisa. Sérgio Colacioppo afirma existirem dificuldades práticas na identificação da substância, resultantes do desconhecimento da ação agressiva, bem como da própria presença da substância (COLACIOPPO, 2007).

Para ser tratado com dignidade, o trabalhador merece periodicamente receber acompanhamento médico, como forma de observar se está padecendo de alguma enfermidade ou algum princípio dela. O próprio meio ambiente do trabalho deve receber periódicas inspeções a fim de se averiguar a existência de agentes, cujos danos já são conhecidos ou estimados.

Um exemplo emblemático pode ser o da exposição à substância Amianto (ou Asbesto). Por muitos anos, trabalhadores pelo mundo todo exerciam suas atividades

¹⁴ O número ou registro CAS é um identificador numérico de cada substância registrada no Chemical Abstracts Service, uma divisão da American Chemical Society.

¹⁵ Threshold Limits Value: expressão relativa aos limites de exposição para agentes químicos e físicos, estabelecidos pela American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH) – Conferência Norte-Americana de Higienistas Industriais Governamentais. (ACGIH, 2013).

¹⁶ Biological Exposure Indices: também estabelecida pela ACGIH, é uma expressão que se refere aos limites de exposição a agentes biológicos (ACGIH, 2013).

sem proteção, inalando o pó resultante do manuseio do Amianto, sem terem noção do enorme potencial nocivo que a substância possui. Ela é muito utilizada na fabricação de telhas, caixas d'água, lonas e pastilhas de freios, revestimentos de discos de embreagem, vestimentas especiais, materiais plásticos reforçados, termoplásticos, massas, tintas, pisos vinílicos etc. (ABREA, [S.D.]).

De acordo com a ABREA, o Amianto:

É conhecido e utilizado desde a antigüidade, como reforço de utensílios cerâmicos, encontrados em escavações na Finlândia, mas são os romanos há quase 2.000 anos que o extraíam das minas situadas nos Alpes italianos e nos Montes Urais na Rússia. Heródoto há mais de dois mil anos descreveu uma alta mortalidade entre os escravos que produziam mortilhas de amianto. Em 1907 tivemos a primeira descrição médica da asbestose na Inglaterra.

Sobre o significado do termo “asbesto”, o art. 2º, a da Convenção 162 da OIT declara:

o termo asbesto designa a forma fibrosa dos silicatos minerais pertencentes aos grupos de rochas metamórficas das serpentinas, isto é, o crisotilo (asbesto branco), e dos anfíbolitos, isto é, a actinolita, a amosita (asbesto pardo, cummingtonita-grunerita), a antofilita, a crocidolita (asbesto azul), a tremolita ou qualquer mistura que contenha um ou vários destes minerais (OIT, 1986).

Além do risco causado aos trabalhadores pela sua exposição à substância, existe também o causado pela exposição de outras pessoas aos resíduos do local de trabalho e das roupas e instrumentos do trabalhador. Para a ABREA:

O amianto se constitui num grave problema de saúde pública, já que atinge trabalhadores direta ou indiretamente expostos, seus familiares, moradores do entorno das fábricas e minas (ou não ocupacionalmente expostos), e também ambiental já que, por suas características tecnológicas, é impossível sua destruição, sendo material que permanece disperso no ar, contaminando ambientes internos e externos [...] (ABREA, [S.D.]).

A OMS considera todas as formas de Amianto como cancerígenas, podendo causar câncer nos pulmões, na laringe, nos ovários, asbestose (fibrose pulmonar) e mesotelioma (que atinge as camadas que revestem órgãos, como pulmão, coração, estômago etc.) (OMS, [S.D.]). Informa que, só em 2004, as doenças causadas pela exposição no meio ambiente de trabalho resultaram em 107 mil mortes no mundo. A

BBC alerta que o Amianto pode matar um milhão de pessoas até 2030 (BBC Brasil, 2010).

Assim, a OMS recomenda que sejam promovidas as seguintes ações de saúde pública para eliminar as doenças relacionadas ao Amianto: i) reconhecer que o meio mais eficiente para eliminar essas doenças é cessar o uso de todos os tipos de Asbesto; ii) substituí-los por substâncias mais seguras, desenvolvendo mecanismos econômicos e tecnológicos para estimular essa substituição; iii) tomar providências para prevenir a exposição a Asbestos durante seu armazenamento e remoção; iv) aperfeiçoar diagnósticos, tratamentos e reabilitações sociais e médicas precoces, além de estabelecer registro de pessoas com exposição pretérita ou atual ao Asbesto.

Desde 1977, a OMS considera o Amianto cancerígeno e vários países baniram seu uso posteriormente: Noruega (1984), Suécia (1986), Suíça (1989), Áustria (1990), Itália (1992), Alemanha (1993), França (1996), Bélgica (1998), Arábia Saudita (1998), Reino Unido (1999), Argentina (2001), Chile (2001), Uruguai (2002), Japão (2004), Honduras (2004), todos os demais países integrantes da União Europeia (2005), África do Sul (2007), dentre outros, totalizando 66 países. Os maiores produtores do Amianto são China, Índia, Rússia e Brasil, no qual apenas existe a Lei 9.055/1995, que regulamenta o uso da substância, mas não a proíbe (BR. MPT, 2013).

No Brasil, vinte e uma cidades brasileiras e cinco Estados (São Paulo, Mato Grosso, Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro e Pernambuco) proíbem o uso do Amianto. Contudo, existem várias ações no STF questionando essas práticas, “sob alegação de que uma lei estadual não pode se sobrepôr a uma lei federal, no caso a Lei 9.055/1995, que permite uso controlado do amianto no Brasil” (BR. MPT, 2013).

O Ministério Público do Trabalho move uma ação contra a Empresa Eternit S.A., que ainda mantém suas atividades em razão da concessão de uma liminar. Foi pleiteado dano moral coletivo no valor de R\$1 bilhão (um bilhão de reais), além da obrigação de custear serviços médicos dos ex-empregados da empresa. De acordo com o MPT, os documentos levantados na ação demonstram que, na fábrica de Osasco-SP:

a Eternit no Brasil atuava sem cautelas mínimas de higiene e segurança do trabalho, fundamentais quando a matéria-prima industrial é uma substância carcinogênica. Houve situações em que

o equipamento de proteção oferecido ao trabalhador se restringiu a um jaleco de laboratório. Em outras ocasiões, eram oferecidos equipamentos de proteção, como as máscaras, mas o uso não era fiscalizado (BR. MPT, 2013).

A Resolução 307/2002 do CONAMA inclui o Amianto como resíduo perigoso nocivo à saúde (BR. MMA, 2002), posição seguida também pelo Ministério da Saúde, que considera que “a exposição humana a fibras de amianto [...] representa sérios riscos à saúde humana, não existindo limites seguros para exposição a estas fibras” (BRASIL. MMA. [200?]).

Também a Convenção nº 162 da OIT, de 1986, trata da utilização do Amianto com segurança (ONU. OIT, 1986). Em seu art. 3, item 1, declara que deverão ser adotadas medidas, pela legislação nacional, para prevenir e controlar os riscos para a saúde em razão da exposição profissional ao asbesto, protegendo os trabalhadores desses riscos.

Ainda, seu art. 10 declara que, quando for necessário para proteger a saúde dos trabalhadores, sendo tecnicamente possível, a legislação nacional deve proceder à substituição do Asbesto, de certos tipos dele ou de produtos que o contenham por tecnologias alternativas e inofensivas ou até proibir total ou parcialmente a utilização da substância.

Além disso, em seu art. 18, prevê um cuidado especial, sob responsabilidade do empregador, com as roupas e os instrumentos de trabalho utilizados quando do contato com o Amianto, proibindo que eles sejam deslocados para qualquer local fora do ambiente de trabalho e determinando que sejam manuseados e limpos em condições sujeitas a controle, conforme o estabelecido por autoridade competente, para evitar que se disperse pó de Asbesto no ar.

Ela foi ratificada pelo Brasil em 1990, mas a Lei 9.055, específica para o Amianto, apenas foi publicada em 1995, cinco anos após a ratificação e nove anos após a criação da Convenção nº 162 da OIT. Por nove anos vários trabalhadores brasileiros ainda exerciam suas atividades em contato com o Amianto, mas sem uma regulamentação mais concreta sobre o assunto. E, infelizmente, mesmo atualmente ainda temos registro de trabalhadores que continuam desenvolvendo doenças em virtude da exposição ao Amianto.

São muito diversas as disposições de cada país regulamentando ou até proibindo o uso dessa substância. No Brasil não é diferente. Como já dissemos, existe legislação específica tratando do assunto, além de disposições

administrativas e da movimentação de várias entidades que lutam por sua proibição. Também não são poucas as pesquisas e as evidências de que o uso do Amianto é extremamente nocivo ao ser humano e, mais ainda, aos trabalhadores.

Se por incontáveis anos muitos laboraram em contato com o Amianto, sem conhecimento de seus efeitos e prevenção contra eles, há possibilidade dos trabalhadores também serem expostos a outros riscos cujos efeitos ainda são desconhecidos.

Antecipamos uma pequena parte do que veremos no Capítulo 3: com relação à Convenção 162 da OIT, não observamos qualquer recomendação ou incentivo para que os trabalhadores recebam pagamentos como forma de compensar a exposição ao Amianto. Pelo contrário, o dispositivo preocupa-se em resguardar a saúde do trabalhador, orientando que Estados e empresas continuamente inspecionem o local de trabalho, bem como realizem exames médicos nos trabalhadores, sugerindo, inclusive, a exposição por intervalos limitados ao agente agressor.

A preservação da saúde do trabalhador também encontra empecilhos por causa dos instrumentos de proteção disponíveis. Muito tempo passa até que alguma legislação seja posta em vigor, pois existem muitas formalidades a serem seguidas. Ainda, as disposições administrativas, como as NRs do MTE, mesmo que mais rápidas de serem postas em prática, ainda esbarram em problemas como falta de infraestrutura e de pessoal para fiscalizar tanto a aplicação da lei quanto das normas administrativas.

Outro problema é a difícil acessibilidade a vários ambientes de trabalho localizados nos interiores dos Estados, embaraçando a atuação dos agentes administrativos e do Ministério Público do Trabalho na inspeção das condições laborais dos trabalhadores. Muitas cidades localizadas na Amazônia, por exemplo, apenas possuem acesso via embarcações ou aeronaves de pequeno porte, as quais possuem custo elevado no valor das passagens, sem contar o tempo despendido, que pode ultrapassar dez horas de viagem.

Mais uma vez enfatizamos: nossa proposta é a implantação da consciência de que o trabalhador merece ser observado periodicamente, realizando exames médicos a fim de que se verifique em que estado se encontra sua saúde. Ademais, o próprio local de trabalho também deve receber periódicas inspeções por parte do Estado, para averiguar a que tipos de riscos estão expostos os trabalhadores. Essa

necessidade é ainda maior quando eles exercem suas atividades em contato com agentes químicos ou biológicos dos quais não se sabe os efeitos.

3.2.3.4 Trabalho perigoso

Nos termos do art. 193 da CLT (BR. CN, 1943), atividades ou operações perigosas são aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em decorrência da exposição permanente do trabalhador a inflamáveis, explosivos, energia elétrica, roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

É regulamentado pela NR-16 do MTE (BR. MTE, 1978i), que enumera os casos em que deve ser pago o adicional de periculosidade ao trabalhador que exercer suas atividades nessas condições, no valor de 30% sobre seu salário-base. Ela adiciona também a exposição a radiações ionizantes ou substâncias radioativas como mais uma situação de periculosidade.

Caso o trabalhador esteja exposto, cumulativamente, a um agente insalubre e um perigoso, ele poderá optar por um dos dois adicionais a que tem direito, de acordo com o art. 193, §2º, da CLT e o item 16.2.1 da NR-16 do MTE.

Enquanto a exposição à insalubridade gera efeitos que se prolongam com o tempo e vão aparecendo aos poucos, a periculosidade expõe o trabalhador ao perigo de sofrer um acidente a qualquer momento. O resultado não é geralmente apenas alguma enfermidade específica, causada por alguma substância, por exemplo, mas sim uma incapacidade parcial ou total para continuar exercendo suas atividades ou até a morte, o que pode ocorrer em apenas um único evento acidentário.

O diferencial que a periculosidade traz para a vida do trabalhador é o aumento das chances de sofrer um acidente grave. Todos nós, trabalhadores ou não, estamos sujeitos a sofrer acidentes: o gás de cozinha pode vazar e provocar explosões; a fiação elétrica de nossas casas pode estar em mau estado e causar curtos-circuitos e incêndios; o ventilador preso ao teto pode estar mau ajustado, cair e machucar quem esteja embaixo; a faca de cozinha pode escorregar e ferir nossa mão. Enfim, os exemplos são infindáveis.

A exposição à periculosidade acrescenta mais outras ameaças ao trabalhador. O risco de acontecerem acidentes por termos um botijão de gás na cozinha é real, mas não tem o mesmo potencial do que o risco a que está exposto um trabalhador que transporta vários botijões de gás diariamente. Essa é característica da periculosidade: a “possibilidade mais concreta da ocorrência de acidentes” (OLIVEIRA, 2011, p. 202).

Diante dessas condições, percebeu-se que o trabalhador precisava de algum incentivo para laborar em condições perigosas e/ou insalubres. A maneira encontrada foi compensá-lo com o pagamento de adicionais, ou seja, uma compensação financeira. Sebastião Geraldo de Oliveira relata que a primeira lei a tratar do assunto foi a de nº 2.573/1955, que instituiu o adicional de 30% sobre o salário para quem trabalhasse em contato permanente com inflamáveis, permitindo que o Ministério do Trabalho estendesse o benefício a outras atividades. Em 1973, com a Lei nº 5.880, o adicional também foi estendido aos profissionais em contato permanente com explosivos. Ambas as leis foram revogadas em 1977, com o advento do art. 193 da CLT (OLIVEIRA, 2011, p. 202).

Posteriormente, foram contemplados com o adicional de periculosidade os trabalhadores eletricitários, os expostos a radiações ionizantes ou substâncias radioativas e os de segurança pessoal e patrimonial, pela Lei nº 7.369/1985, pela Portaria nº 3.393/1987 do MTE e pela Lei 12.740/2012, respectivamente.

A partir da leitura do art. 60 da CLT, fazemos o questionamento: por que o trabalho exposto a agentes insalubres e perigosos obedece às mesmas oito horas diárias que vários outros trabalhos menos desgastantes? A CLT deu um tratamento protetivo diferenciado ao trabalhador quando da abordagem de horas extras em atividades insalubres e perigosas. Seria coerente, assim, que a própria jornada de trabalho também fosse diferenciada, de modo que o ordenamento jurídico pudesse proteger mais os trabalhadores, e não apenas lhes compensar financeiramente pela exposição a riscos.

Não parece lógico que a duração da jornada de trabalho para aqueles que trabalham digitando em um escritório confortável seja a mesma duração daqueles que laboram na construção civil ou expostos a lixo hospitalar ou altas tensões. Não estamos afirmando que o labor em escritórios deve ser aumentado, porque é pouco desgastante. Apenas queremos frisar que, para cada tipo de trabalho, deveria corresponder uma jornada mais adequada e mais cuidadosamente pensada, tendo

em vista a proteção do trabalhador. Não estamos, também, inovando com tal ideia. Isto já é aplicado, por exemplo, aos profissionais que trabalham com radiação, com o objetivo de resguardar sua saúde em razão da atividade. Buscamos apenas que isso se estenda às demais atividades, para que cada uma seja tratada de acordo com suas peculiaridades.

3.2.3.5 Trabalho estressante

A questão da saúde mental é um dos temas mais atuais nas discussões da área trabalhista. Não é pequeno o número de pessoas atingidas pelo excesso de trabalho, de cobranças, de responsabilidades e que acabam desenvolvendo os mais variados tipos de enfermidades em razão disso.

O maior fator que desencadeia o estresse em razão do trabalho é o constante temor do desemprego. Poucas situações forçam o empregador a manter o vínculo empregatício, como os casos de estabilidade, por exemplo. Mas estas situações são excepcionais e o empregador possui a liberdade de dispensar os serviços do trabalhador sempre que estes não forem mais desejados, desde que pagos os valores rescisórios devidos e respeitadas as demais disposições legais.

Outro fator que contribui para o aumento do estresse do trabalhador é a violência psíquica praticada por muitos empregadores. Constantemente, eles extrapolam o manejo adequado do poder diretivo e praticam condutas abusivas contra os trabalhadores. O assédio moral, também chamado de terror psicológico, é um dos exemplos mais impactantes. Consiste na

conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves [...]. Ao atingir o próprio núcleo do patrimônio moral da pessoa humana que vive do trabalho, este tipo de assédio, pode, sem dúvida, ensejar indenização por dano moral (DELGADO, M. 2012, p. 645).

Diante dessa fragilidade na continuidade do contrato, além das ocorrências de assédio moral, o trabalhador não se sente valorizado, nem motivado e tampouco sente que é parte importante de uma equipe. Pelo contrário, sente que é

descartável, podendo ser substituído por outra pessoa rapidamente. Para Remígio Todeschini, diretor do Departamento de Políticas de Saúde e Segurança Ocupacional do Ministério da Previdência Social, falta valorizar o trabalhador. “Ele precisa ter orgulho do que faz, sentir-se valorizado, para ganhar qualidade de vida e bem-estar, não doenças” (BR. PB, 2012a).

Então, muitos trabalhadores, objetivando impressionar o empregador para manter o contrato de trabalho pelo maior tempo possível, sujeitam-se às mais desgastantes condições, geralmente combinadas umas com as outras: jornadas muito longas e exaustivas; má alimentação; pouco tempo para descanso, lazer e atividades físicas; quantidade exagerada de metas a cumprir, sendo muitos sujeitos à dispensa em caso de não cumprimento etc.

O resultado dessa combinação nunca é positivo e muitos trabalhadores desenvolvem as mais variadas doenças em razão do trabalho estressante. Dados da Previdência Social informam que os transtornos mentais e comportamentais ocupam o terceiro lugar nas concessões de auxílio-doença acidentário. Em 2010, o número de afastamentos do trabalho por esse motivo era de 12.150, tendo aumentado em 2011 para 12.337, dos quais 3.304 são de reações ao “stress” grave e transtornos de adaptação (BR. MPS, 2012).

Além das doenças desenvolvidas em razão do estresse constante, o trabalhador também corre risco de sofrer acidentes de trabalho. Uma pessoa fatigada tem enormes dificuldades de concentração, perdendo rendimento no trabalho e ficando suscetível a cometer erros em razão da falta de atenção sobre o que está fazendo.

Para Seiji Machida, Diretor do Programa para Saúde e Segurança do Trabalho da OIT, devemos investir em uma mão-de-obra saudável. Não somente em razão do sofrimento humano, mas também porque o estresse tem um custo elevado. Alerta que, em casos extremos, o estresse pode levar até ao suicídio, tendo ocorrido um aumento generalizado de enfermidades mentais ligadas ao estresse no local de trabalho. Ele informa que isso decorre de vários fatores: sobrecarga de informações; intensificação do trabalho e pressão sobre o tempo; fortes exigências de mobilidade e flexibilidade; obrigação de estar “sempre alerta” aos telefones celulares; e medo de perder o emprego (ONU. OIT, 2012).

De acordo com Marcelo Pustiglione, se o estresse não for diagnosticado corretamente e tratado a tempo, pode se converter em doença com muita facilidade.

“No campo da saúde ocupacional, ele está entre os riscos psicossociais. É uma adaptação insatisfatória, que causa tensões fisiológicas que podem originar outras doenças” (TERRA, 2011).

Um estudo da OIT, realizado por Vittorio di Martino, revelou que o estresse, no passado, era algumas vezes considerado meramente como um problema pessoal a ser tratado com intervenções ocasionais, paliativas e de forma remedial. A abordagem emergente, contudo, foca em uma resposta pró-ativa ao estresse, preferindo medidas preventivas e a eliminação de suas causas, ao invés do tratamento de seus efeitos (DI MARTINO, 2000).

Sebastião Geraldo de Oliveira destaca que “o trabalho não representa uma degradação compulsória, um desprazer inevitável, uma condenação social aos deserdados”. Ao contrário, pode ser fonte de plena realização, sendo um grande desafio tornar o ambiente de trabalho um local psicologicamente saudável, para que o trabalhador se adapte às exigências do serviço e continue saudável (2011, p. 221).

3.2.3.6 Acidentes, doenças e mortes em função do trabalho

Analisados os diversos fatores que podem contribuir para a agressão à saúde do trabalhador, serão abordadas, neste tópico, as agressões causadas por acidentes de trabalho, as quais são geralmente mais gravosas, podendo gerar incapacidade parcial ou total do trabalhador para exercer suas atividades cotidianas ou até sua morte.

Infelizmente, o combate às agressões ao trabalhador ainda é muito menos incisivo do que os esforços para auxiliar aqueles que sofreram acidentes ou desenvolveram doenças em razão do trabalho. O ideal é priorizar a eliminação ou a redução de riscos no meio ambiente de trabalho, a fim de que os trabalhadores não cheguem nem a sofrer danos.

Guilherme Feliciano assevera que os riscos são inerentes a toda e qualquer atividade econômica, mas que são toleráveis até certo limite.

Além desses limites (que podem ser quantitativos ou qualitativos), o *risco incrementado (=agravado) e/ou criado (= atípico) de base sistêmica* passa a caracterizar **poluição no meio ambiente de**

trabalho. Nesse caso, lida-se com interesses metaindividuais, porque a difusão dos riscos ameaça seriamente a vida, a integridade e a saúde de todos os trabalhadores que trabalham ou possam vir a trabalhar naquele ambiente, subordinados ou não (FELICIANO, 2006).

Riscos não podem ser tratados como elementos normais e aceitáveis no local de trabalho e devem ser combatidos de todas as maneiras possíveis. Sabe-se não ser possível que todos eles sejam eliminados, mas deve-se buscar a conscientização de que é necessário eliminar ou reduzir todos aqueles que são evitáveis.

O interesse desta dissertação engloba qualquer tipo de risco a que possam estar expostos os trabalhadores, sendo mais abrangente do que apenas tratar dos riscos produzidos por agentes de insalubridade e periculosidade. Estes já são naturalmente muito gravosos aos trabalhadores e, por isso, possuem muitos regramentos no ordenamento jurídico brasileiro para serem manejados no local de trabalho.

Mas mesmo que se conheçam os riscos dos agentes de insalubridade e periculosidade, ainda há um enorme desrespeito às regras que visam à preservação da integridade física e mental do trabalhador. E esse descaso ganha proporções ainda maiores com relação a outros tipos de riscos tidos como de menor potencial ofensivo. Eles são constantemente ignorados no meio ambiente de trabalho e geralmente originam-se de questões infraestruturais: instalações quebradas, má iluminação, instrumentos em más condições de conservação, falta de materiais etc.

Infelizmente, vários casos de danos ao trabalhador decorrem da própria falta de zelo e atenção a detalhes, por parte do empregador. Registramos, por exemplo, duas situações que presenciemos em supermercados de grande porte, situados na cidade de Belém-PA: na primeira, operadoras de checkout (caixas) não possuíam água disponível ao seu alcance imediato para beberem durante o exercício de suas funções. Era disponibilizado um bebedouro em uma sala de funcionários próxima, mas isto acabava exigindo que a trabalhadora deixasse seu posto de trabalho para beber água.

Com a alta rotatividade de clientes, as trabalhadoras muito dificilmente o faziam, por estarem muito ocupadas para deixar seus postos. Ocorria que elas não ingeriam quantidades diárias suficientes de água, protelando o momento da ingestão ao máximo que pudessem. Esta situação contraria o que dispõe a Convenção 120

da OIT: “Art. XII — Água potável ou uma outra bebida sadia deverá ser posta em quantidade suficiente à disposição dos trabalhadores” (ONU. OIT, 1964).

Com o passar do tempo, vários danos ao organismo do trabalhador podem decorrer de uma situação diária como essa: distúrbios de concentração; ressecamento da pele, das vias aéreas e dos olhos; baixa absorção de nutrientes; perda de tônus muscular; problemas ósseos etc. Isso seria facilmente resolvido se o empregador deixasse garrafas térmicas com água à disposição de cada funcionária. É uma solução de baixo custo, razoável e que pode ser posta em prática rapidamente.

Na segunda situação, trabalhadores ficavam expostos a um apito alto e constante, proveniente de um refrigerador com defeito. Ao perguntar a um deles sobre o barulho, obtivemos a resposta de que a situação já se estendia por muitas semanas. De fato, ao retornarmos ao local cerca de três semanas depois, observamos que o barulho ainda permanecia. Os clientes do estabelecimento ficavam visivelmente incomodados ao passar pelos arredores do refrigerador, dado o potencial estressante do barulho agudo constante. E o que dizer, então, dos trabalhadores que ali permaneciam por pelo menos 8 horas diárias?

Além dessas situações, há outra relacionada a uma ação de indenização por acidente de trabalho (BR. TRT8, 2009), conduzida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Um trabalhador de um frigorífico sofreu um acidente e, no dia do fato, encontrava-se trabalhando na parte interna de um silo, o qual armazenava o gelo que seria transportado até algumas embarcações. No fundo deste silo, havia uma engrenagem de ferro (denominada “caracol”, responsável pelo transporte do gelo através de uma mangueira), protegida por duas grades de ferro que ficavam acima dela. Uma das grades quebrou enquanto o trabalhador se encontrava lá dentro, levando sua perna direita ao encontro do “caracol”.

O trabalhador e suas testemunhas afirmaram que as grades se encontravam em más condições de conservação e que recebiam manutenção insatisfatória por parte do empregador. Após ser atendido por médicos, teve sua perna amputada até o joelho, ficando incapacitado para o trabalho. Assim, recorreu ao Poder Judiciário pleiteando uma indenização de R\$1 milhão por conta do acidente. O processo ainda não se encerrou, mas o trabalhador vem obtendo respostas positivas por parte dos magistrados e a empresa vem tentando realizar acordos.

Nesse caso, uma simples manutenção periódica e a troca das grades dos silos evitariam o enorme sofrimento e o transtorno causado ao trabalhador. O investimento seria baixo e a reparação das grades seria rápida, mas o que se observa é a incontestável falta de cuidado com os trabalhadores. Mesmo que eles estivessem avisando, constantemente, ao empregador acerca das condições das grades, nada foi feito e, infelizmente, uma vida foi prejudicada.

Casos como estes são muito comuns e várias pessoas já presenciaram ou foram vítimas de situações semelhantes. Diante da existência de agentes de insalubridade e de periculosidade, o cuidado com os trabalhadores deve ser enorme, dados os riscos elevados a que estão expostos. Mas estas não são as únicas situações que exigem cuidado: o zelo pela vida do trabalhador deve ser constante, mesmo diante de riscos menos graves.

Sebastião Geraldo de Oliveira ensina que:

Segundo a OIT, há quatro modalidades principais de prevenção contra os agentes danosos, relacionadas na ordem decrescente quanto à eficácia: a) eliminação do risco; b) eliminação da exposição do trabalhador ao risco; c) isolamento do risco; d) proteção do trabalhador (OLIVEIRA, 2011, p. 423).

Eliminar um risco do meio ambiente de trabalho é tarefa difícil, sendo possível em apenas poucos casos. Na maioria das vezes, procede-se à neutralização do agente danoso ou à redução de seus efeitos sobre o trabalhador, a partir do uso de equipamentos de proteção ou da adoção de medidas de ordem geral e de engenharia que alterem o local de trabalho.

As compensações monetárias parecem dar aos empregadores o sentimento de estarem desincumbidos de maiores responsabilidades. Não há uma preocupação mais severa com relação à qualidade de vida do trabalhador como um todo, não somente no local de prestação dos serviços. E, assim, ainda não se busca tornar o meio ambiente de trabalho o mais seguro e saudável possível, principalmente porque isto requer intervenções no local de trabalho e investimentos muito mais vultuosos do que os adicionais ou as indenizações.

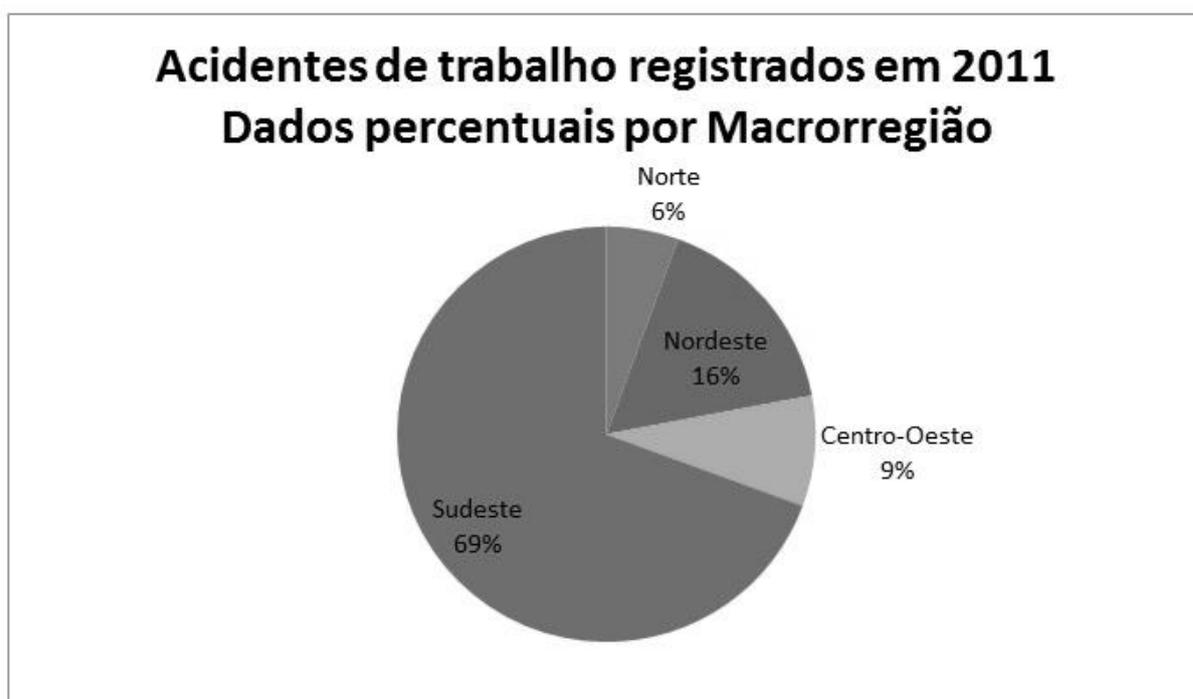
Segundo dados fornecidos pela OIT (ONU. OIT, 2007), em 2007, a cada ano ocorrem 270 milhões de acidentes do trabalho no mundo, dos quais 355 mil resultam em morte. No Brasil, segundo o Tribunal Superior do Trabalho (BR. TST, 2011), o

número total de acidentes de trabalho registrados aumentou de 709.474, em 2010, para 711.164, em 2011.



(Número total de acidentes de trabalho no período comparativo de 2007 a 2011. FONTE: MPAS).

Dentre as cinco regiões brasileiras, a região Sudeste é a que registra o maior número de acidentes de trabalho, totalizando 387.142 ocorrências, quase 70% do total nacional. A região Sul registra 153.329 casos, a Nordeste 91.725 casos, a Centro-Oeste 47.884 e, por fim, a Norte registra 31.084 acidentes (BRASIL, [2011?]).



Observando a tabela abaixo, veremos a quantidade de acidentes sofridos por trabalhadores no Brasil que são analisados pela Inspeção do Trabalho.

Dados da Inspeção em Segurança e Saúde no Trabalho - Brasil

Janeiro / Dezembro

Setor Econômico	Ações Fiscais	Trabalhadores Alcançados	Notificações *	Autuações **	Embargos / Interdições	Acidentes Analisados	2013	
Agricultura	11.056	827.356	25.852	10.785	159	89		
Comércio	40.644	2.646.393	40.859	12.414	630	319		
Construção	31.784	3.903.381	25.230	51.097	3.427	634		
Educação	2.174	294.467	297	398	9	12		
Hotéis/Restaurantes	6.935	418.048	2.591	1.649	48	24		
Indústria	Ind. Alimentos	4.324	1.647.711	3.630	5.535	226		225
	Ind. Madeira e Papel	1.493	236.361	1.938	1.691	124		86
	Ind. Metal	7.388	2.637.528	6.516	6.822	323		304
	Ind. Mineral	3.174	628.086	6.746	4.282	193		122
	Ind. Químicos	2.883	792.353	2.244	2.915	105		151
	Ind. Tecido e Couro	4.480	721.958	7.602	2.469	79		76
Indústrias - Outras	1.943	256.287	1.887	1.394	93	47		
Instituições Financeiras	1.354	721.326	572	539	4	2		
Saúde	3.563	922.699	2.022	1.301	28	26		
Serviços	9.630	3.194.054	3.326	4.262	97	178		
Transporte	6.454	1.269.052	2.790	3.466	63	144		
Outros	3.984	983.750	1.444	1.958	72	50		
TOTAL	143.263	22.100.810	135.546	112.977	5.680	2.489		

Fonte: Sistema Federal de Inspeção do Trabalho

* concessão, pelo auditor-fiscal do trabalho, de prazo para regularização

** início do processo administrativo que pode resultar na aplicação de multa

Ela foi publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (BR. MTE, 2013) e refere-se aos meses de janeiro a dezembro de 2013, sobre a inspeção em Segurança e Saúde no Trabalho no Brasil. Revela a quantidade de ações fiscais realizadas, de trabalhadores alcançados, bem como de notificações, autuações, embargos/interdições e acidentes analisados.

O Ministério do Trabalho e Emprego divulga apenas quantos acidentes foram analisados pelo Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, principalmente porque não são todos os acidentes de trabalho que são comunicados às autoridades administrativas. O Tribunal Superior do Trabalho, em 2013, divulgou números absurdamente superiores sobre os acidentes. Em uma série de vídeos on-line sobre acidentes de trabalho, no episódio que mostra algumas estatísticas (BR. TST, 2013b), o Tribunal divulgou que, só em 2012, ocorreram 711.164 acidentes laborais, o que coloca o Brasil em 4º lugar no ranking da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os lugares com maior número de acidentes.

Observamos que não há como quantificar, exatamente, o número de acidentes ocorridos no Brasil, principalmente porque muitos nem chegam ao conhecimento do Poder Público. Mas o número é elevado e muito alarmante. De acordo com Sebastião Geraldo de Oliveira,

É importante mencionar que a estatística oficial era feita até 2006 com base tão somente nas informações prestadas pelas Comunicações dos Acidentes do Trabalho. Todavia, muitos acidentes ou doenças ocupacionais não são comunicados à Previdência Social, por ignorância dos envolvidos, por receio das consequências ou por falta de registro formal do trabalhador. Avalia-se que as comunicações só atingem por volta de 50% dos acidentes efetivamente ocorridos [...] (OLIVEIRA, 2011, p. 257).

Muitos riscos a que estão expostos os trabalhadores causam danos imprevisíveis, mas muitos podem ser combatidos com a promoção de medidas de ordem geral e de engenharia que alterem o próprio local de trabalho, tornando-o mais seguro e mais saudável. Outro modo de combatê-los é por meio dos chamados Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), instrumentos utilizados para proteger o trabalhador contra diversos tipos de agentes: capacetes, máscaras, luvas, roupas especiais, fones de ouvido etc.

Para Sebastião Geraldo de Oliveira: “A maioria das doenças profissionais ou do trabalho poderia ser evitada se fossem observadas as recomendações técnicas a respeito da segurança, higiene e medicina do trabalho” (2011, p. 201). Sameera Maziadi Al-Tuwaijri, Diretora do Programa Safework da OIT, declarou que os acidentes não são parte do trabalho e a maioria deles pode ser evitada. Enfatiza que deve ser posta em prática, sistematicamente, uma prevenção sólida de âmbito nacional e empresarial, apoiada em práticas apropriadas de informação e inspeção, inspiradas nas Convenções, nas Recomendações e nos conjuntos de diretivas práticas da OIT sobre saúde e segurança do trabalho (ONU. OIT, 2007).

Não se pode permanecer inativo quando se sabe que pequenas medidas no meio ambiente do trabalho são capazes de reduzir bastante os números de acidentes. É preciso que a preocupação com o trabalhador vá além de sua capacidade para produzir, alcançando sua importância como ser humano dotado de dignidade, que necessita do trabalho como um elemento concretizador de suas liberdades básicas (DELGADO, G. 2006, p. 70-71). “É preciso enfatizar que todos perdem com o acidente do trabalho: o empregado acidentado e sua família, a

empresa, o governo e, em última instância, a sociedade”, declara Sebastião Geraldo de Oliveira.

A Lei 8.213/1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, explica o que se entende por acidente de trabalho e também explicita que outras situações a ele se equiparam. A referida Lei, em seu artigo 19, explica que acidente do trabalho é aquele que, ocorrendo pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provoca lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Para Sebastião Geraldo de Oliveira, “o legislador ampliou a proteção ao incluir outras situações equiparáveis, cujas consequências danosas para o trabalhador são semelhantes” (2011, p. 262). As doenças ocupacionais são o gênero que engloba várias modalidades de enfermidades relacionadas ao trabalho.

De acordo com a OIT, as doenças relacionadas ao trabalho causam cerca de 2 milhões de mortes por ano, enquanto os acidentes de trabalho causam pouco mais de 320 mil mortes (ONU. OIT, 2013). Elas subdividem-se em doenças profissionais e doenças do trabalho, e estão englobadas no art. 20 da Lei 8.213/1991, que as equipara a acidentes do trabalho:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I – doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II – doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

[...]

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Doenças profissionais são aquelas peculiares a alguma atividade específica, também sendo chamadas de doenças profissionais típicas, tecnopatias ou ergopatias. Nessas situações, o nexos causal é presumido *juris et de jure*, porque o próprio exercício da atividade é o fator que desencadeia a enfermidade, ou seja, sem ele, o trabalhador em raríssimos casos ficaria doente. “É o caso, por exemplo, do empregado de uma mineradora que trabalha exposto ao pó de sílica e contrai a

silicose” (OLIVEIRA, 2011, p. 263). É necessário somente que se comprove a prestação do serviço nessas condições, bem como a existência da enfermidade, sem necessidade de comprovar a relação causa-efeito entre uma e outra.

A doença do trabalho, por sua vez, também tem origem na atividade do trabalhador, mas não se origina de alguma profissão específica. Também chamada de mesopatía ou doença profissional atípica, não possui presunção *juris et de jure*, mas *juris tantum*: admitindo prova em contrário, é necessário que se comprove a relação causa-efeito entre a prestação dos serviços e o desenvolvimento da doença. “Seu aparecimento decorre da forma em que o trabalho é prestado ou das condições específicas do ambiente de trabalho” (OLIVEIRA, 2011, p. 263).

Podemos citar como exemplo as Lesões por Esforço Repetitivo e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT), que podem surgir a partir do exercício de várias profissões. Síndrome do túnel do carpo, cervicalgias, dorsalgias, bursites, tendinites são apenas alguns exemplos. As que atingem as mãos e braços são muito comuns em profissionais da enfermagem, mas também podem se desenvolver em qualquer pessoa que exerça suas atividades com uso muito prolongado de computadores, por exemplo.

Essa relação causa-efeito entre a prestação dos serviços e o desenvolvimento da doença chama-se Nexo Técnico Epidemiológico, declarado pela perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Ele “aponta a existência de uma relação entre a lesão ou agravo e a atividade desenvolvida pelo trabalhador”, estando embasado “em estudos científicos alinhados com os fundamentos da estatística e epidemiologia” (BR. MPS, [S.D.]). Quando presente, ele caracteriza a natureza acidentária da incapacidade, conforme o que prevê o art. 21-A da Lei 8.213/1991:

Art. 21-A. A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexos técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento.

§1º A perícia médica do INSS deixará de aplicar o disposto neste artigo quando demonstrada a inexistência do nexos de que trata o caput deste artigo.

§2º A empresa poderá requerer a não aplicação do nexos técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso com efeito

suspensivo, da empresa ou do segurado, ao Conselho de Recursos da Previdência Social (BR. CN, 1991).

Mesmo que não ocorra afastamento do trabalho, a ocorrência de algum acidente ou de doença com natureza acidentária enseja a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) à Previdência Social. Isto será feito pela empresa ou, se ela não o fizer, pelo acidentado, seus dependentes, entidade sindical competente, médico que assistiu o acidentado ou qualquer autoridade pública, conforme art. 22, §2º, da Lei 8.213/1991.

Para se defender em juízo, em ações que pleiteiam indenizações por acidente de trabalho, o empregador, frequentemente, tenta afastar sua responsabilidade, alegando a total imprevisibilidade do acidente ou até a culpa exclusiva do trabalhador, que é a própria vítima do dano: alegam que ele causou o acidente, porque se recusou a usar os EPIs; que ele mesmo se colocou em uma situação de risco, ignorando as orientações de seu superior; ou, enfim, que teve outras condutas culposas, agindo com negligência, imperícia ou imprudência.

Ignoram que são eles, os empregadores, que assumem os riscos da atividade econômica, conforme o art. 2 da CLT (BR. CN, 1943), sendo seu dever orientar, fiscalizar e informar aos empregados sobre os riscos das atividades que exercem. São eles que dirigem a prestação pessoal de serviços, cabendo a eles o cumprimento das normas de saúde e segurança e fazer com que os trabalhadores também o façam. É o que também diz a Lei 8.213/1991, em seu art. 19, §1º: “A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador” (BR. CN, 1991). Há muitas discussões sobre a responsabilidade do empregador ser subjetiva ou objetiva, assunto que abordaremos adiante.

O uso de EPIs, em alguns casos, pode atrapalhar a mobilidade do empregado e prolongar o tempo de produção. O mesmo pode acontecer com outras normas de saúde e segurança, que demandam investimento e mais tempo para serem postas em prática. Mas isso não pode ser justificativa para que não elas sejam observadas. Não pode o empregador exigir mais metas do que consegue fazer o trabalhador, devendo se adequar às limitações que os EPIs conferem a quem os utiliza. Por sua vez, o trabalhador também não pode recusar injustificadamente o uso dos EPIs, nem pode se negar ao cumprimento das normas. Esta é uma questão de saúde e segurança dos trabalhadores e não pode ser tratada com flexibilidade.

Os argumentos que tentam responsabilizar os próprios empregados são, em sua maioria, muito fracos. Situações em que os trabalhadores agem dolosamente, com o claro intuito de se acidentarem, são raras, quicá fantasiosas. Se isto ocorre, não há acidente, mas autoflagelação ou suicídio.

Majoritariamente, os acidentes de trabalho ocorrem pela inobservância de medidas básicas de saúde e segurança. E é papel do empregador não só o fornecimento dos EPIs, mas também a fiscalização da sua utilização e a obediência a todas as medidas de saúde e segurança. Os trabalhadores sempre devem ser instruídos sobre isso, inclusive sobre como se dá a utilização e a conservação do EPI.

É o que entende o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (BRASIL. TRT4, 2013):

Pela análise da prova oral produzida, não é possível concluir pela culpa exclusiva da vítima [...].

A reclamada possui o dever de fiscalização de impor ao empregado a utilização dos equipamentos disponíveis no local, a fim de preservar sua integridade física. Assim, incumbia à mesma adotar medidas preventivas de acidentes e defensoras da higidez do empregado, a teor do disposto no art. 157, incisos I e II, da CLT [...].

O acidente ocorreu em junho/2007, e o último cinto de segurança foi entregue ao autor em novembro/2006, sendo que na própria ficha, à fl. 66, consta entre as obrigações do empregador, dentre outras, "treinar o trabalhador sobre seu uso adequado" e "tornar obrigatório seu uso". O autor refere, em seu depoimento, que "ninguém utilizava cinto de segurança a obra" e que "acessou o poço por uma porta pequena, que estava aberta" (fl. 151). Apesar da testemunha Esmeraldo José de Oliveira, mestre de obras da reclamada, ter afirmado que "controlava o uso de EPI's, referindo que o autor subiu com o seu EPI e o retirou para entrar no poço do elevador" (fl. 150), não é crível tal situação, a menos, como ponderou o Juízo *a quo*, tivesse o autor "a intenção de suicidar-se, do que não há nenhum indício nos autos" [...].

No aspecto, comunga-se do entendimento exarado na sentença, de que a reclamada não adotou medidas hábeis a evitar a ocorrência da queda que vitimou o postulante (fl. 158, v.).

O nexo causal, de outra parte, resta manifesto, uma vez constatado que as lesões sofridas pelo autor decorreram do acidente que sofreu no local de trabalho.

Comprovados o dano experimentado pelo autor, bem como o nexo causal, observo que **restou caracterizada a prática de ato ilícito pela demandada, uma vez que não proporcionou um ambiente de trabalho seguro ao empregado, tendo ela descumprido (sic) com a obrigação de zelar pela saúde, higiene e segurança dos trabalhadores**, que lhe é imposta nos termos do inciso XXII, do artigo 7º da Constituição Federal. (grifos nossos)

Ora, se, mesmo orientado sobre a importância dos EPIs, o trabalhador se recusa a utilizá-los ou insistentemente retira-os durante a execução de suas atividades, o empregador pode contar com vários mecanismos que o auxiliam, sempre fazendo uso da razoabilidade. Deve advertir verbal e/ou por escrito o empregado, esclarecendo que sua conduta é faltosa e que, caso continue a proceder de tal forma, poderá ser suspenso ou até dispensado por justa causa. Isto constitui ato de indisciplina ou insubordinação e está previsto no art. 482, h da CLT: “Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: [...]; h) ato de indisciplina ou de insubordinação” (BR. CN, 1943).

Vejamos o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (BR. TRT2, 2013b):

Justa causa. Prova. Recusa injustificada ao uso de EPI. Advertências anteriores. Fato provado nos autos. Justa causa caracterizada. Recurso Ordinário do autor a que se nega provimento [...].

[...] a recusa injustificada ao uso do Equipamento de Proteção constitui ato faltoso do empregado, nos termos do art. 158, parágrafo único, “b”, da CLT.

Note-se, ainda, que o autor já havia sido punido, e até suspenso, em razão de outras irregularidades, como se vê a fls. 167 e 170.

Por isso, correta a atitude da ré em despedir o autor por justa causa. Claro que não se poderia esperar da empregadora maior tolerância. O autor colocou em xeque a autoridade do empregador (que decorre do poder disciplinar, a normalidade da atividade da empresa e, pior, a sua própria segurança. Justa causa, portanto, plenamente configurada. Correta a sentença.

É importante citar também os arts. 157 e 158 da CLT:

Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Art. 158 - Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
- b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Ademais, as NRs 1 e 6 do MTE também tratam do assunto:

NR 1

1.8 Cabe ao empregado:

- a) cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador;
 - b) usar o EPI fornecido pelo empregador;
 - [...]
 - d) colaborar com a empresa na aplicação das Normas Regulamentadoras - NR;
- 1.8.1 Constitui ato faltoso a recusa injustificada do empregado ao cumprimento do disposto no item anterior (BR. MTE, 1978a).

NR 6

6.6 Responsabilidades do empregador.

6.6.1 Cabe ao empregador quanto ao EPI:

- a) adquirir o adequado ao risco de cada atividade;
- b) exigir seu uso;
- c) fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- d) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação;

[...]

6.7 Responsabilidades do trabalhador.

6.7.1 Cabe ao empregado quanto ao EPI:

- a) usar, utilizando-o apenas para a finalidade a que se destina;

[...]

- d) cumprir as determinações do empregador sobre o uso adequado (BR. MTE, 1978d).

Esse breve apanhado normativo demonstra que, dificilmente, o trabalhador optará pela não utilização dos EPIs. Se bem informado e fiscalizado, ele saberá que isto é uma medida importante para sua própria saúde e segurança, além de estar ciente que, em caso de descumprimento, pode ser dispensado por justa causa.

Resta evidente a responsabilidade do empregador, que dispõe de mecanismos para determinar a utilização dos EPIs e a observância das demais medidas de saúde e segurança, além de poder advertir ou até dispensar por justa causa o empregado indisciplinado. O próprio art. 7º da Constituição da República, em seu inciso XXVIII, disciplina que o direito do trabalhador de receber o seguro contra acidentes de trabalho não exclui a indenização a que está obrigado o

empregador, quando este incorrer em dolo ou culpa acerca de ocorrência do acidente.

A possibilidade de responsabilização objetiva do empregador não será objeto de estudo aprofundado, mas merece algumas breves considerações: a Constituição da República de 1988 prevê a responsabilização civil independentemente de culpa, por exemplo, nos casos de danos nucleares (art. 21, XXIII, d). Não importa se o explorador da atividade econômica agiu com ou sem culpa, ele deverá arcar com a responsabilidade pelos danos causados ao meio ambiente.

Existem posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais no sentido de aplicar a responsabilidade objetiva dependendo do nível de risco da atividade exercida pela empresa. Atividades mais perigosas aumentariam muito as chances do empregador ser responsabilizado objetivamente.

Considerando um nível de risco baixo, pode-se pensar na hipótese de um empregador que tenha tomado todos os cuidados básicos com prevenção de acidentes, seguindo todas as normas e orientações de saúde e segurança do trabalho, ficando totalmente livre de qualquer culpabilidade. Mas, mesmo assim, ocorre um acidente de trabalho totalmente inesperado, do qual não se tinha instrumentos e dados para prever.

É correto que, nesse caso, a responsabilidade seja subjetiva e que o trabalhador arque sozinho com os prejuízos que sofreu, apenas porque o empregador não agiu com culpa e porque a atividade exercida não era de risco? Mesmo que a atividade também fosse de interesse do empregador e mesmo que este tenha assumido os riscos da atividade?

Ora, o próprio empregador é quem assume os riscos da atividade econômica. Ao assumi-los, não faz sentido que apenas suporte os danos sobre os quais agiu com culpa, mas também os oriundos de caso fortuito, força maior, fatos alheios ao seu controle etc. E faz menos sentido ainda que o trabalhador, além de ter sofrido um acidente, ainda tenha que arcar sozinho com todos os prejuízos que sofreu.

Não é correto, contudo, que o empregador tenha que tentar reparar o dano com alguma indenização moral, material ou estética, visando alguma compensação financeira pelos danos sofridos. Sua responsabilidade não é a de indenizar o trabalhador, mas sim de auxiliá-lo financeiramente, em quaisquer tratamentos de saúde que necessitar para se restabelecer, ou sua família, caso o acidente tenha

resultado em morte. Em suma, não é justo que os efeitos de acidentes imprevisíveis recaiam sobre apenas uma das partes da relação laboral.

O Código Civil Brasileiro (BR. CN, 2002a) também reforça a ideia de responsabilização do empregador, com especial destaque ao disposto no art. 927:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo Único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

[...]

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

O instituto da responsabilidade civil, quando invocado, não só proporciona uma indenização à vítima, na tentativa de reparar o dano que sofreu, como também possui um caráter pedagógico, para desestimular o violador potencial. De acordo com o art. 944 do CC, “A indenização mede-se pela extensão do dano”. Acreditamos ser importante aprofundar um pouco essa discussão.

Para muitos, a reparação civil, ao medir a extensão do dano, serve apenas para determinar a indenização devida a alguém pelos danos que sofreu. Queremos frisar que esse pensamento está equivocado, pois a questão acaba sendo analisada somente por um viés financeiro-compensatório.

Uma pessoa que sofre danos, como um trabalhador que sofre um acidente de trabalho grave, não pode ser tratada como alguém que apenas espera uma compensação financeira pelo acidente que sofreu, como se merecesse algo pelo dano. Quer-se muito mais que o agressor seja responsabilizado e punido por suas condutas ilícitas.

A indenização por danos, atualmente, vem assumindo mais o caráter de compensação, mas não tanto o de punição, como deveria ser. Inclusive, é importante frisar que não concordamos em igualar os sentidos de “indenizar” e “compensar”. A indenização deve ter o condão de auxiliar financeiramente o prejudicado e também de reconhecer que a vítima errou e está sendo punida por isso.

Entretanto, não nos parece que a compensação tenha lugar nos casos de acidentes ou doenças do trabalho: é que não se pode compensar a perda da saúde

ou da vida. A pessoa prejudicada dificilmente fica satisfeita com o valor da indenização, motivo pelo qual várias pessoas falam que “a dor não tem preço”. O sujeito-alvo da questão deve ser o agressor, de modo que o ordenamento jurídico atue com firmeza em sua punição, incentivando-o a não mais agir erroneamente.

O caráter pedagógico, infelizmente, vem sendo pouco valorizado. Observamos isto, principalmente, quando temos notícia de que vários magistrados utilizam tabelas-padrão para uniformizar os valores de indenizações, tentando, assim, reduzir rapidamente a quantidade de processos a serem julgados. Em matéria de seu próprio site, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) declara buscar parâmetros para uniformizar valores de danos morais. Afirma que há uma “dificuldade em estabelecer com exatidão a equivalência entre o dano e o ressarcimento” e divulga inclusive uma tabela com o resumo de alguns precedentes de casos que geraram dano moral (BR. STJ, 2009).

No mesmo sentido segue o Projeto de Lei nº 150 de 1999, que tenta estabelecer critérios objetivos para a fixação dos valores de indenizações por dano moral, graduados de acordo com ofensas leves, médias e graves. O Projeto fala em considerar as condições específicas das pessoas envolvidas, mas ainda discordamos de sua aprovação. Dependendo do nível de ofensa, haveria um mínimo e um máximo a ser deferido a título de indenização por danos morais.

O Tribunal Superior do Trabalho parece seguir a mesma linha, mas, felizmente, não de maneira tão intensa. O Ministro Waldir Oliveira declarou:

A teoria da compensação do dano se alicerça num tripé: punir o infrator, compensar a vítima e prevenir novas condutas dessa natureza [...].

Aqui no TST, tentamos uniformizar o procedimento [...].

Em alguns casos, a lesão pode ser aferida mais objetivamente para quantificar o dano [...]. Eu parto da lesão e das consequências da lesão [...].

Na maioria das vezes, porém, não se pode fixar o mesmo valor devido às circunstâncias do caso. É preciso fazer uma gradação da punição [...].

Devemos uniformizar critérios, e não valores (BR. TST, 2012a).

O Ministro nos mostra uma posição bem menos preocupante que a do STJ, deixando claro que não concorda com a uniformização de valores, mas sim com a de critérios. Nossa ressalva, contudo, ainda permanece no fato de que a uniformização desses critérios acaba, conseqüentemente, tendendo à uniformização

de valores. Como uniformizar critérios em meio a uma sociedade tão variada, com danos tão diversos ao trabalhador?

O grande problema em decisões judiciais que sigam essa tendência é o fato de valorizar menos o que deveria sê-lo mais. Realmente existe uma dificuldade em estabelecer com exatidão a equivalência entre o dano e o ressarcimento. Todavia, não podemos esperar superá-la, mas sim aceitá-la. Muito se fala em encontrar critérios objetivos, mas devemos aceitar que realmente não há como saber quanto vale um dano desse porte, porque a vida humana não possui preço. E não se pode uniformizar valores de indenizações, porque nunca lidamos com as mesmas partes envolvidas na mesma relação. Cada dano demonstra uma situação peculiar, com detalhes que merecem ser tratados globalmente, de acordo com suas condições específicas.

Na área trabalhista, não podemos exigir, por exemplo, a mesma indenização por perda de um membro para dois acidentes de trabalho ocorridos em empresas de portes diferentes. Uma indenização no valor de R\$50 mil é irrisória se aplicada a uma empresa multinacional de grande porte, mas exageradamente desestabilizadora para uma empresa local de pequeno porte.

Em suma, defendemos que qualquer dano que o trabalhador venha a sofrer, físico ou mental, não possui um valor específico e objetivo que possa lhe ser pago como compensação. Na verdade, se aceitamos que a dor não tem preço, não podemos aceitar que seja possível a compensação financeira por danos morais ou estéticos. Não se pode compensar aquilo que não se pode valorar ou não se pode restituir ao *status quo ante*. Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira:

[...] a dor da exclusão, a tristeza da inatividade prematura, a solidão do abandono na intimidade do lar, o vexame da mutilação exposta, a dificuldade para os cuidados pessoais básicos, o constrangimento da dependência permanente de outra pessoa, a sensação de inutilidade, o conflito permanente entre um cérebro que ordena a um corpo que não consegue responder, a orfandade ou a viuvez inesperada, o vazio da inércia imposta, tudo isso não tem retorno ou dinheiro que repare suficientemente (OLIVEIRA, 2011, p. 315).

Considerando que o patrimônio da empresa é um dos maiores bens que ela possui, o que se deve analisar é qual valor pode ser aplicado a título de indenização, que seja capaz de estremecê-la, punindo-a pelos danos sofridos pelo trabalhador e,

por consequência, disciplinando-a e incentivando-a a não mais agir sem cuidado com seus empregados.

Frisamos, contudo, que a indenização deve ser fixada com razoabilidade, de modo que consiga, ao mesmo tempo, estremecer a empresa, mas sem desestabilizá-la ou levá-la à falência. Deve-se sempre lembrar que a empresa possui uma responsabilidade social também relativamente às demais pessoas que emprega, as quais dependem dela para sua sobrevivência. Levá-la a problemas financeiros graves não é a melhor alternativa, pois acabam sendo atingidas outras pessoas que não tem relação com a situação danosa ocorrida.

Defendemos, portanto, uma indenização de caráter punitivo e auxiliador, mas não compensatório. Não se pode compensar a vida com dinheiro. O trabalhador pode receber um valor altíssimo, mas ainda continuará doente e incapacitado. Ainda, a indenização não pode ser irrisória, não porque o trabalhador merece receber mais pelo acidente, mas porque o empregador é quem merece ser punido de modo mais severo. O respeito ao trabalhador é o respeito pelo próprio ser humano e é absolutamente indispensável.

4 A PRESERVAÇÃO DA VIDA E DA INTEGRIDADE FÍSICA DO TRABALHADOR: REFORMULAÇÃO DE NOSSAS PRÁTICAS JURÍDICAS

4.1 O QUE NOSSOS PRINCÍPIOS EXIGEM PARA A PROTEÇÃO DA VIDA E DA INTEGRIDADE FÍSICA DOS TRABALHADORES?

Feitas as anteriores investigações sobre nossas práticas jurídicas de monetização dos riscos e de proteção ao trabalhador, cabe, neste capítulo, demonstrar que elas se equivocam ao priorizar a monetização dos riscos existentes no meio ambiente do trabalho em detrimento de sua efetiva eliminação ou redução.

Para isso, analisaremos vários dispositivos normativos e jurisprudenciais, além de princípios que nos orientam sobre o tratamento do trabalhador, com especial ênfase no que clamam as normas internacionais ratificadas pelo Brasil. Assim, concluiremos pelas melhores respostas a serem dadas neste particular, de modo que a proteção ao trabalhador seja efetivada mais intensamente.

4.1.1 Disposições Normativas e Jurisprudenciais

4.1.1.1 Normas Brasileiras

Na verdade, a legislação trabalhista brasileira ainda trata do assunto de maneira muito superficial e é notório que não houve um avanço muito significativo nesta área. O art. 7º, XXIII, da Constituição da República afirma que é direito do trabalhador urbano e rural o recebimento do “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei” (BR. CN, 1988).

Não resta outro entendimento plausível se não o de que tal dispositivo é excepcional, aplicado somente se não se conseguir eliminar ou reduzir os riscos presentes no local de trabalho. Esta eliminação constitui outro direito dos trabalhadores, insculpido no inciso XXII do mesmo art. 7º. Não é aceitável, nem

coerente com nossos princípios que se priorize a exposição do trabalhador a riscos em troca de um pagamento mensal, quando, na verdade, existir uma possibilidade de que eles sejam eliminados. Mas, infelizmente, não é isso que ocorre na prática.

O meio ambiente do trabalho integra as classificações do Direito Ambiental e, conseqüentemente, deve ser considerado o disposto no art. 225 de nossa Constituição da República, que garante o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem como à sadia qualidade de vida. Esta última foi consagrada no Princípio 1 da Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano (ONU, 1972). Ademais, o Princípio 1 da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento de 1992 (ONU, 1992) afirma que a vida saudável é um direito dos seres humanos.

Ainda, a Constituição da República de 1988 dispõe, em seu artigo 1º, que a República Federativa do Brasil tem como fundamentos a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho; no artigo 170, declara ser a ordem econômica fundada “na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa” e que “tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”; e no artigo 193, coloca o primado do trabalho como base da ordem social (BR. CN, 1988).

Ainda, existem dispositivos que contribuem para a coerência da nossa argumentação jurídica, porque privilegiam a segurança e a saúde do trabalhador em detrimento do pagamento de adicionais. Ao inexistir o risco, o trabalhador não mais tem direito a receber o adicional relativo, sem que haja ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial. Vejamos:

CLT

Art. 194 – O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade **cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física**, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho (BR. CN, 1943).

Súmula nº 80 do TST

INSALUBRIDADE

A eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo **exclui a percepção do respectivo adicional** (BR. TST, 2003a).

Súmula nº 132 do TST
ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INTEGRAÇÃO.

[...]

II - Durante as horas de sobreaviso, **o empregado não se encontra em condições de risco**, razão pela qual é incabível a integração do adicional de periculosidade sobre as mencionadas horas (BR. TST, 2005).

Súmula nº 248 do TST
ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. DIREITO ADQUIRIDO.

A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, **sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial** (BR. TST, 2003).

A lei e a jurisprudência demonstram ser mais importante a segurança e a saúde do trabalhador, com a eliminação ou redução do risco, ou seja, valorizam mais a realidade do trabalhador e de suas condições de trabalho e não o simples pagamento de adicionais.

Com relação aos adicionais por exposição à insalubridade e à periculosidade, o Ministério do Trabalho e Emprego elenca quais situações são abarcadas pelo pagamento desses valores, conforme suas Normas Regulamentadoras 15 e 16, sobre insalubridade e periculosidade, respectivamente.

No ordenamento jurídico brasileiro, havendo insalubridade, o trabalhador receberá um adicional de 10%, 20% ou 40% calculado sobre o salário mínimo¹⁷ (dependendo se o grau for, respectivamente, mínimo, médio ou máximo). Com relação à periculosidade, o trabalhador receberá um adicional de 30% calculado sobre seu salário contratual.

¹⁷ O art. 192 da CLT, a antiga redação da Súmula 228 do TST e a NR-15 do MTE orientam que a base de cálculo do adicional de insalubridade é o salário mínimo vigente. Em sessão do Tribunal Pleno de 26.06.2008, o TST alterou a redação da referida Súmula para fixar uma nova base de cálculo: o salário básico. Isto ocorreu em razão da Súmula Vinculante nº 4 do STF, que estabelece, salvo nos casos previstos na Constituição, a proibição de que o salário mínimo seja utilizado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, bem como que seja substituído por decisão judicial. Entretanto, na ação de Reclamação 6266, ajuizada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) perante o STF, foi deferida liminar que suspende a eficácia da Súmula 228 do TST. O Ministro-Relator Gilmar Mendes declarou que, no julgamento que deu origem à Súmula Vinculante nº 4 (RE 565.714/SP), o STF entendeu que o adicional de insalubridade deve continuar sendo calculado sobre o salário mínimo enquanto não for superada a inconstitucionalidade por meio de lei ou convenção coletiva. Desse modo, suspendeu a eficácia da Súmula 228 do TST por concluir que ela revela aplicação indevida da Súmula Vinculante nº 4. É dessa maneira, portanto, que o TST vem decidindo, segundo Vólia Bonfim (2013, p. 868), utilizando temporariamente o salário mínimo como base de cálculo, até que a lei defina outro critério para o cálculo do adicional de insalubridade. Há, todavia, interpretações diferentes adotadas por Tribunais Regionais do Trabalho, como o da 8ª Região: sua Súmula 12, de 17 de fevereiro de 2011, prevê que o adicional de insalubridade deve ser calculado sobre o salário contratual, porque o art. 7º, IV, da Constituição da República veda a vinculação ao salário mínimo.

Este tema possui uma peculiaridade que merece ser destacada. Se, por exemplo, um trabalhador está exposto, cumulativamente, a dois agentes insalubres e a um agente de periculosidade, ele deverá optar apenas por um adicional a receber. E, também, mesmo com dois agentes insalubres, receberá compensação por apenas um.

A própria lei é quem limita esse pagamento, uma vez que o art. 193, §2º, da CLT (BR. CN, 1943) dispõe que o empregado exposto à periculosidade pode optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido. Também, a NR-15 do MTE dispõe no mesmo sentido:

No caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será apenas considerado o de grau mais elevado, para efeito de acréscimo salarial, sendo vedada a percepção cumulativa (BR. MTE, 1978h).

Portanto, a compensação financeira, além de incompatível com os princípios de nosso ordenamento jurídico, é realizada de maneira injusta. Ou seja, o próprio ordenamento jurídico brasileiro não é coerente com suas próprias práticas.

Ora, se o trabalhador está, de fato, exposto a uma variedade de riscos, por que recebe pagamento apenas por um deles? Existe uma incongruência entre essas disposições e a real condição de trabalho existente. Se a intenção do ordenamento jurídico é a compensação financeira, esta não é completa se o trabalhador tem a opção por apenas um adicional. É como se fosse reconhecida a importância de apenas um dos elementos danosos, restando o outro ignorado.

Se o trabalhador está exposto a vários riscos, todos eles devem ser considerados, e não apenas aquele adicional que lhe seja mais benéfico, pagando-lhe mais. Aliás, de acordo com o posicionamento até agora desenvolvido, não há situação benéfica quando o trabalhador é exposto a riscos e é financeiramente compensado por isso, sem outros cuidados com a preservação de sua integridade física e mental, não nos parece uma situação benéfica.

Para Sebastião Geraldo de Oliveira, “não há razão do ponto de vista biológico, nem lógico e muito menos jurídico para tal vedação” (2011, p. 435). O ordenamento jurídico, com essas disposições, ignora a realidade em que o trabalhador se encontra, considerando apenas um dentre vários outros agentes danosos que podem estar presentes no local de trabalho.

“Em termos biológicos, está comprovado que a exposição simultânea a mais de um agente agressivo reduz a resistência do trabalhador, agravando-se ainda mais o potencial nocivo pelo efeito sinérgico das agressões”, destaca o autor (2011, p. 435), que critica o posicionamento legal, afirmando que o empregador não é estimulado a cumprir o mandamento de redução dos riscos inerentes ao trabalho, insculpido no art. 7º, XXII, da CR/88. Ora, se existe “no estabelecimento um agente insalubre qualquer, poderão aparecer dois, três ou vários outros agentes danosos que o desembolso com o adicional será o mesmo” (OLIVEIRA, 2011, p. 435).

Nessa linha de pensamento, o empregador realmente não é incentivado a preocupar-se com os riscos do meio ambiente de trabalho, pois sabe que precisa apenas pagar uma pequena porcentagem ao trabalhador, a qual incide sobre apenas um dentre todos os riscos ali existentes. E ficam, mais ainda, fora de cogitação os investimentos para priorizar a eliminação ou redução desses riscos. E, cada vez mais, observamos a semelhança dessa prática com a análise de custos e benefícios que Richard Posner defende, mas que nós rejeitamos.

Entretanto, o art. 11, b, da Convenção 155 da OIT (ONU. OIT, 1981), ratificada pelo Brasil, exige que sejam considerados os riscos para a saúde do trabalhador causados pela exposição simultânea a várias substâncias ou agentes. Sebastião Geraldo de Oliveira, com base neste dispositivo, entende que as normas brasileiras que impeçam a cumulação de adicionais estão tacitamente revogadas (2011, p. 437). Já existem várias decisões nesse sentido e citamos uma do TRT da 8ª Região, que já se posicionou sobre o assunto:

II – ACÚMULO DE ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. POSSIBILIDADE. A despeito do disposto no art. 193, § 2º, da CLT, possível a percepção cumulativa dos adicionais de insalubridade e periculosidade, nos termos da Convenção n. 155 da OIT (BR. TRT8, 2013b).

Quando possível a eliminação, não resta dúvidas de que essa é a primeira opção a ser escolhida. Eliminar um agente danoso é excluir a fonte do risco do meio ambiente de trabalho, impedindo-o de manter qualquer contato com o trabalhador. A eliminação é prioridade e, se possível, deve ser posta em prática para que os EPIs nem precisem ser fornecidos ao trabalhador. O mesmo raciocínio é seguido pelo art. 166 da CLT (BR. CN, 1943):

A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

Também, no mesmo sentido seguem a NR-4 do MTE (1978b), bem como a Convenção 148 da OIT (1977):

NR-4 do MTE

4.12 Compete aos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho:

- a) aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir até eliminar os riscos ali existentes à saúde do trabalhador;
- b) determinar, quando esgotados todos os meios conhecidos para a eliminação do risco e este persistir, mesmo reduzido, a utilização, pelo trabalhador, de Equipamentos de Proteção Individual - EPI, de acordo com o que determina a NR 6, desde que a concentração, a intensidade ou característica do agente assim o exija;

Convenção 148 da OIT

Artigo 9

Na medida do possível, deverá ser eliminado todo risco devido à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no lugar de trabalho:

- a) mediante medidas técnicas aplicadas às novas instalações ou aos novos procedimentos no momento de seu desenho ou de sua instalação, ou mediante medidas técnicas aportadas às instalações ou operações existentes, ou quando isto não for possível,
- b) mediante medidas complementares de organização do trabalho.

Artigo 10

Quando as medidas adotadas em virtude do artigo 9 não reduzirem a contaminação do ar, o ruído e as vibrações no lugar de trabalho aos limites especificados em virtude do artigo 8, o empregador deverá proporcionar e conservar em bom estado o equipamento de proteção pessoal apropriado. O empregador não deverá obrigar nenhum trabalhador a trabalhar sem o equipamento de proteção pessoal proporcionado em virtude do presente artigo.

Mesmo diante da existência do risco, existem várias outras medidas de proteção disponíveis e a eliminação da própria exposição do trabalhador a ele é uma delas. Esta é uma medida de extrema importância, uma vez que enfrenta o risco e a impossibilidade de sua eliminação, buscando a proteção do trabalhador contra os efeitos que ele possa causar. Inclusive, também é importante para a proteção daqueles que não exercem atividades de envolvimento direto com o risco.

Isto pode ser feito a partir do deslocamento dos trabalhadores para outro local que não apresente riscos ou a partir de medidas de ordem geral e de engenharia que isolem o risco ou reduzam sua incidência: construção de barreiras que impeçam a propagação do agente, segregando o risco em uma área específica; instalação de EPCs (Equipamentos de Proteção Coletiva); implantação de sistemas de ventilação e umidificação em atividades que lidem com poeiras; aplicação de princípios ergonômicos nos instrumentos de trabalho; instalação de proteção em máquinas e equipamentos, que impeçam que qualquer parte do corpo do trabalhador possa acessar uma área de risco.

É importante lembrar que, ao se isolar o risco em uma área específica, torna-se mais fácil alertar os trabalhadores sobre sua existência, o que produz efeito pedagógico capaz de conscientizá-los mais efetivamente. Na maioria das vezes, é de conhecimento geral no ambiente de trabalho que apenas alguns tem permissão para adentrar esses locais, uma vez que já foram especialmente instruídos acerca das ordens específicas que precisam seguir para tal. Isto, também, permite um maior controle sobre exatamente quem são os trabalhadores expostos ao agente danoso, pois os demais não estarão autorizados a adentrar a área.

Quando, infelizmente, todas essas medidas de proteção não são suficientes para reduzir a intensidade do agente danoso a níveis toleráveis pelo trabalhador, deve-se proceder à última alternativa: o fornecimento de EPIs (Equipamentos de Proteção Individual). Para Sebastião Silva, técnico de segurança e diretor do Sintesp (Sindicato dos Técnicos de Segurança do Trabalho no Estado de São Paulo):

Quando as medidas de ordem geral não oferecerem proteção para os trabalhadores contra os riscos de acidentes ou doença, serão implementados Equipamentos de Proteção Coletiva, com manutenções preventivas periódicas, além das análises ambientais, possibilitando um ambiente de trabalho salubre. O EPI (Equipamento de Proteção Individual), conforme a NR 6, deverá ser o último recurso utilizado (SUPERGUIANET, [S.D.]).

Os Equipamentos de Proteção Individual são regulamentados pela NR-6 do MTE. Consistem em “todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho” (BR. MTE, 1978d)

O Anexo I da NR-6 expõe uma lista de EPIs, classificando-os em: i) para proteção da cabeça; ii) para proteção dos olhos e da face; iii) para proteção auditiva;

iv) para proteção respiratória; v) para proteção do tronco; vi) para proteção de membros superiores; vii) para proteção de membros inferiores; viii) para proteção do corpo inteiro; ix) para proteção contra quedas com diferença de nível.

Os Equipamentos de Proteção Individual devem ser adequados ao risco e devem se adaptar ao próprio trabalhador, uma vez que são instrumentos que ele utiliza em seu próprio corpo. Protetores auditivos, cintas de segurança, capacetes, luvas, botas, óculos e máscaras são apenas alguns exemplos de EPIs, devendo todos fornecer o maior grau possível de proteção e conforto ao trabalhador.

Mesmo que as orientações da OIT e das normas brasileiras sigam o entendimento de que os EPIs devem ser fornecidos apenas em último caso, infelizmente não é isso que acontece. Muitas empresas não realizam nenhum levantamento acerca dos riscos existentes no local de trabalho e, se realizam, fazem-no insatisfatoriamente.

Não investem na eliminação ou redução do risco ou na melhoria do próprio meio ambiente de trabalho e apenas contentam-se em fornecer os EPIs aos trabalhadores (algo que, em alguns casos, nem ocorre). Isto acontece por uma questão de comodidade e facilidade. Necessita-se de planejamento para avaliar o local de trabalho e decidir que medidas serão adotadas para a eliminação ou redução do risco. E isto requer um investimento muito maior do que simplesmente fornecer os EPIs.

Sebastião Geraldo do Oliveira analisa que a maioria das empresas brasileiras praticamente ignora a ordem de preferência indicada na legislação e opta pela última alternativa como a primeira opção. Isso porque é de fácil aplicação, tem baixo custo, sugere condições de segurança e dispensa planejamento mais elaborado. Observamos mais técnicas e equipamentos para conviver com o agente agressivo do que para atingir a meta prioritária de eliminá-lo. “Em vez de segregar o agente nocivo, segrega-se o trabalhador que tem os sentidos limitados pela utilização incômoda dos equipamentos de proteção” (OLIVEIRA, 2011, p. 424).

Também é importante lembrar que são muito frequentes as descobertas e os aprimoramentos no campo da ciência, o qual é bastante dinâmico e cheio de possibilidades. Técnicas são melhoradas, substâncias comumente usadas passam a ser condenadas por serem nocivas, criam-se novas maneiras de lidar com determinadas situações etc. Isso também dificulta que a produção legislativa consiga estar atualizada diante das necessidades do trabalhador.

A questão é que cada novidade científica tem enormes chances de afetar algum trabalhador em algum ponto do mundo e, em muitos casos, não se pode esperar tramitações legislativas – caracteristicamente demoradas – para que se proceda à sua proteção. Esta é urgente e deve ser levada a efeito o mais rápido possível, sob pena de submeter os trabalhadores a condições e situações que poderiam ser evitadas. Por isso, várias Convenções Internacionais (como as de nº 148, 155, 161) tratam da necessidade de revisão periódica da política nacional de segurança e higiene e saúde dos trabalhadores.

Com relação ao Brasil, é importante destacar as Normas Regulamentadoras emitidas por Portarias do Ministério do Trabalho e Emprego, órgão que, por ser integrante do Poder Executivo, não está submetido a tantos procedimentos formais e demorados para criação de normas, como ocorre com o Poder Legislativo.

Oriundas do Poder Regulamentar que cabe ao Poder Executivo para a melhor execução das leis, as NRs são editadas rapidamente e conseguem tratar dos temas mais atuais e influentes sobre as questões trabalhistas, podendo contar com a participação de profissionais especializados na área abordada. Estes temas, muitas vezes, não permitem que os trabalhadores esperem muito tempo por regulamentação legislativa, o que comprova a importância das NRs.

Muito se discute sobre a legalidade das NRs tratarem de assuntos que, aparentemente, caberiam à Lei. Mas não se pode esquecer que os artigos 190 e 200 da CLT autorizam o Ministério do Trabalho e Emprego a aprovar o quadro de atividades e operações insalubres, bem como a complementar as disposições abordadas no Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho), do Título II (Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho) da CLT (BR. CN, 1943).

As NRs ainda não possibilitam a afirmação de que há, no Brasil, uma satisfatória proteção dos trabalhadores. Muitos esforços ainda são necessários, não só por parte do Estado, mas de toda a sociedade, para atingir este objetivo. Apesar disso, pode-se dizer que, se a proteção ao trabalhador dependesse somente do Poder Legislativo, muito menos teríamos. Não por demérito deste Poder, mas porque os procedimentos longos e detalhados que são exigidos para a edição de leis não são compatíveis com determinadas necessidades urgentes relacionadas à saúde e segurança dos trabalhadores.

O Brasil precisa de uma estrutura muito mais organizada para salvaguardar os trabalhadores como eles merecem. Basta que observemos a estrutura de nossas

normas trabalhistas. Ela não é concisa, nem fácil de ser estudada e compreendida. Depois da Constituição da República, o instrumento de maior importância na área é a Consolidação das Leis Trabalhistas, que data de 1943 e ainda apresenta expressões antigas, não mais usadas atualmente, além de ser retrógrada, generalista e omissa em vários pontos.

Isso também acontece com muitas leis específicas editadas para regular as relações de trabalho. Assim, tanto a CLT como várias leis específicas encontram-se defasadas e insuficientes para abarcar amplamente as questões trabalhistas. Em face disso, a solução para muitos casos vem sendo encontrada em outros instrumentos que passaram a integrar o conjunto de normas laborais: são as Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho, bem como as próprias Normas Regulamentadoras em questão. Foi necessário que o Poder Executivo e, principalmente, o Poder Judiciário passassem a intervir e a dar respostas aos casos que urgiam por uma solução do Estado.

Não há um Código Trabalhista (há muitos anos em tramitação no Senado Federal), que permita reunir e concentrar todas essas normas em um único instrumento, para dar coerência ao sistema e facilitar a proteção dos direitos do trabalhador. “Falta um organismo de controle central para coordenação e aplicação dessas regras, como recomenda o art. 15 da Convenção nº 155 da OIT” (OLIVEIRA, 2011, p. 135).

Os motivos são amplamente variados, passando desde a disputa de interesses na edição das leis desde a própria morosidade deste processo. Ademais, surgem muitas críticas sobre esta situação: profissionais da área do Direito, bem como empregadores e seus representantes alegam que, diante da égide do princípio da legalidade, apenas a lei poderia criar direitos e obrigações, não sendo válida a produção normativa pelos Poderes Judiciário e Executivo.

É importante sempre nos perguntar como estaria a situação do trabalhador no Brasil se as normas fossem exclusivamente de origem legislativa.

[...] as principais normas legais de segurança e saúde do trabalhador estão defasadas mais de três décadas, especialmente porque não incorporaram o avanço ocorrido no Direito Ambiental, não assimilaram as inovações e os princípios da Constituição da República de 1988 nem disciplinaram suficientemente a internalização das diretrizes estabelecidas nas Convenções da OIT já ratificadas pelo Brasil” (OLIVEIRA, 2011, p. 136).

Trata-se de questão muito problemática, mas a grande conclusão que podemos obter a partir de todo esse emaranhado normativo é a de que o maior prejudicado é o próprio trabalhador. Ele deveria ser destinatário de uma proteção mais eficaz e incisiva, e não tão complicada como é.

4.1.1.2 Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil

Cada Convenção da OIT que é ratificada pelo Brasil adquire eficácia jurídica no ordenamento interno, passando a ter força normativa e a integrar o direito positivo do Estado. Isso, infelizmente, pouco tem refletido no meio jurídico brasileiro, que aplica muito pouco as Convenções que o próprio país ratificou.

Os tratados internacionais sobre direitos humanos ratificados pelo Brasil podem adentrar no ordenamento jurídico sob dois tipos hierárquicos de normas: ou como normas supralegais, entendimento proveniente do STF¹⁸ e que lhes confere *status* inferior à Constituição da República, mas superior às leis ordinárias; ou como normas constitucionais, caso seja observado o procedimento do art. 5º, §3º, da CR/88, o que lhes dá caráter de Emendas Constitucionais.

De qualquer modo, uma Convenção ratificada, ao adentrar o ordenamento jurídico, independentemente de sua posição hierárquica, merece ser respeitada e aplicada. Analisamos as Convenções da OIT de nº 42, 81, 115, 119, 120, 134, 136, 148, 155, 161, 167, 170, 174, 176, todas ratificadas pelo Brasil, o que expomos a seguir.

De acordo com Sebastião Geraldo de Oliveira, a Constituição brasileira é a única no mundo que prevê adicionais de remuneração para trabalhos penosos, insalubres e perigosos (2011, p. 532). De fato, em nenhuma dessas Convenções encontramos qualquer incentivo ou aconselhamento ao pagamento de adicionais ao trabalhador exposto a riscos, tampouco a indenizações por danos.

E isto é uma questão alarmante sobre que tipo de cuidado nosso ordenamento jurídico destina ao trabalhador. A preocupação evidente nas Convenções da OIT, portanto, é a com a real proteção ao trabalhador e não com

¹⁸ RE-466343; RE-348703; HC- 87585, Sessão de 03 de dezembro de 2008.

expressões monetárias que possam tentar compensá-lo pela degradação de sua saúde e sua vida. Buscam a prevenção, a eliminação e/ou a redução dos riscos, bem como a redução da jornada de trabalho em determinados casos, de modo que o trabalhador sofra menos com a influência do agente danoso.

4.1.1.2.1 Convenção nº 42 – Indenização por Enfermidade Profissional

Foi ratificada pelo Brasil em 1936. Mesmo apresentando uma lista de profissões sujeitas a variados riscos, nada fala sobre o trabalhador ter direito à percepção de adicionais em função disso. Esta Convenção unicamente resguarda aqueles trabalhadores que já tenham padecido de alguma enfermidade profissional, os quais devem ser auxiliados com “uma indenização baseada nos princípios gerais da legislação nacional sobre indenização por acidentes de trabalho” (art. 1.1), o que deve ser garantido por todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a Convenção (ONU. OIT, 1934).

4.1.1.2.2 Convenção nº 81 – Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio

Sua ratificação pelo Brasil ocorreu em 1957. Demonstra grande importância na prevenção de doenças e acidentes do trabalho, porque ordena que cada Membro da Organização Internacional do Trabalho para o qual a convenção esteja em vigor “deverá manter um sistema de inspeção do trabalho nos estabelecimentos industriais”, conforme seu art. 1 (ONU. OIT, 1947).

Declara, em seu art. 3.1, que o sistema de inspeção de trabalho será encarregado: i) de assegurar a aplicação das disposições legais sobre as condições de trabalho e proteção dos trabalhadores no exercício de sua profissão; ii) de fornecer informações e conselhos técnicos aos empregadores e trabalhadores sobre os meios mais eficazes de observar as disposições legais; iii) de levar ao conhecimento da autoridade competente as deficiências ou os abusos que não estão especificamente compreendidos nas disposições legais existentes.

Para isso, nos termos do art. 12.1, os inspetores de trabalho serão autorizados a penetrar livremente e sem aviso prévio, a qualquer hora do dia ou da

noite, em qualquer estabelecimento submetido à inspeção. Também, podem penetrar durante o dia em todos os locais que eles possam ter motivo razoável para supor estarem sujeitos ao controle de inspeção. Ainda, podem proceder a todos os exames, controles, inquéritos, interrogatórios, análises de documentos que julguem necessários para assegurar o cumprimento das disposições legais.

Também, de acordo com o art. 13, os inspetores de trabalho serão autorizados a providenciar medidas destinadas a eliminar defeitos encontrados em uma instalação, uma organização ou em métodos de trabalho que eles tenham motivos razoáveis para considerar como ameaça à saúde ou a segurança dos trabalhadores. Podem, inclusive, dar advertências, conselhos e até ordenar que sejam feitas nas instalações, dentro de um prazo fixo, as modificações necessárias a assegurar a aplicação das disposições legais concernentes à saúde e à segurança dos trabalhadores ou que, ainda, sejam tomadas imediatamente medidas executivas no caso de perigo iminente para a saúde e a segurança dos trabalhadores.

De fato, a Inspeção do Trabalho constitui uma atividade fundamental do Estado, pois é por meio dela que se fiscaliza a adequada execução das normas trabalhistas brasileiras e também se pune aqueles que as infringem. Entretanto, possuímos uma estrutura muito sucateada para as necessidades diárias de fiscalização, o que acaba incentivando o infrator a permanecer no erro.

Tanto sofremos com a falta quantitativa e qualitativa de pessoal, como há localidades com acesso extremamente dificultoso, a exemplo dos interiores dos Estados. Isto embaraça a atuação dos agentes administrativos e do Ministério Público do Trabalho na inspeção das condições laborais. Muitas cidades localizadas na Amazônia, por exemplo, apenas possuem acesso via embarcações ou aeronaves de pequeno porte, as quais possuem custo elevado no valor das passagens, sem contar o tempo despendido, que pode ultrapassar dez horas de viagem.

4.1.1.2.3 Convenção nº 115 – Proteção Contra as Radiações

Foi ratificada pelo Brasil em 1966. Conforme dispõem os arts. 2.1 e 3.1, aplica-se a todas as atividades que acarretam a exposição de trabalhadores às radiações ionizantes, durante o trabalho, almejando que todas as medidas

adequadas sejam tomadas para assegurar uma proteção eficaz dos trabalhadores, do ponto de vista da sua saúde e segurança (ONU. OIT, 1960).

Seu art. 5 é preciso em declarar que todos os esforços devem ser tomados para reduzir ao nível mais baixo possível a exposição dos trabalhadores às radiações ionizantes, devendo qualquer exposição inútil ser evitada por todas as partes interessadas. Ainda, devem ser fixadas as doses e quantidades máximas admissíveis para a exposição direta e indireta do trabalhador, as quais deverão ser constantemente revistas à luz dos conhecimentos novos.

A Convenção também resguarda o acesso à informação do trabalhador, uma vez que seu art. 9 afirma que deve haver sinalização adequada sobre os perigos decorrentes das radiações ionizantes. Todas as informações que possam ser necessárias sobre o assunto devem ser fornecidas aos trabalhadores, principalmente aos diretamente sujeitos a trabalhos sob radiação, antes e durante a exposição ao risco, de modo que saibam as precauções a tomar para sua segurança e para a proteção de sua saúde, assim como as razões que as motivam.

Prevê, ainda, em seus arts. 11 e 12, o controle periódico do local de trabalho, a fim de saber se os níveis de radiação estão sendo respeitados, bem como o exame médico periódico dos trabalhadores, antes e depois da exposição ao risco.

4.1.1.2.4 Convenção nº 119 – Proteção das Máquinas

O Brasil ratificou esta Convenção em 1992. Dispõe, em seu art. 1.2, que a autoridade competente determinará o modo pelo qual as máquinas movidas pela força humana apresentam perigos para a integridade física dos trabalhadores. Proíbe, em seu art. 2, que sejam vendidas ou alugadas máquinas desprovidas de dispositivos de proteção apropriados, devendo ficar protegidos os parafusos, engrenagens, polias, correias e demais peças integrantes das máquinas (ONU. OIT, 1963).

Privilegia o acesso à informação do trabalhador, determinando, em seu art. 10, que o empregador tome as medidas necessárias para informar os trabalhadores sobre a legislação nacional relativa à proteção das máquinas, bem como sobre os perigos provenientes da utilização das máquinas, assim como das precauções a serem tomadas.

4.1.1.2.5 Convenção nº 120 – Higiene no Comércio e nos Escritórios

Sua ratificação pelo Brasil ocorreu em 1969. Preza pelo bem-estar de qualquer trabalhador que exerça atividades relacionadas ao comércio ou a escritórios, declarando, em seus Princípios Gerais, em sua Parte II, que tanto os locais de trabalho como os equipamentos utilizados deverão ser mantidos limpos e em bom estado, com ambientes arejados e iluminados, organizados de modo que a saúde dos trabalhadores não seja exposta a qualquer efeito nocivo (ONU. OIT, 1964).

Determina, em seu art. 17, que os trabalhadores deverão ser protegidos por medidas apropriadas e praticáveis contra as substâncias e processos incômodos, insalubres ou tóxicos ou perigosos, seja qual for a razão. Também, quando a natureza do trabalho o exigir, a autoridade competente deverá prescrever a utilização de equipamentos de proteção individual. Caso existam ruídos e vibrações suscetíveis de produzir nos trabalhadores efeitos nocivos, o art. 18 dispõe que eles deverão ser reduzidos na medida do possível por medidas apropriadas e praticáveis.

4.1.1.2.6 Convenção nº 134 – Prevenção de Acidentes do Trabalho dos Marítimos

Foi ratificada pelo Brasil em 1996. Exige um levantamento de estatísticas e dados sobre os acidentes ocorridos, devendo a autoridade competente, segundo o art. 2, tomar as medidas necessárias para que sejam realizados inquéritos e relatórios apropriados dos acidentes de trabalho e elaboradas e analisadas estatísticas pormenorizadas sobre esses acidentes. As estatísticas deverão abranger o número, a natureza, as causas e as conseqüências dos acidentes de trabalho e especificar a parte do navio, por exemplo, convés, máquinas ou locais do serviço geral, e o local, por exemplo, no mar ou no porto, em que o acidente se produzir (ONU. OIT, 1970).

Incentiva, em seu art. 3, que sejam empreendidas pesquisas sobre a evolução geral em matéria de acidentes desse caráter, bem como sobre os riscos

revelados pelas estatísticas, a fim de obter uma base sólida para a prevenção de acidentes que sejam provocados por riscos inerentes ao trabalho marítimo.

4.1.1.2.7 Convenção nº 136 – Proteção Contra os Riscos da Intoxicação Pelo Benzeno

Foi ratificada pelo Brasil em 1993. É uma Convenção de extrema importância, visando resguardar a saúde de trabalhadores expostos ao benzeno ou a produtos contendo benzeno, um hidrocarboneto volátil, inflamável e altamente perigoso para a saúde humana. De acordo com Danilo Costa (2005, p. 4), o benzeno

Provoca depressão generalizada na medula óssea que se manifesta pela redução de todos os tipos de células sanguíneas. Há relação causal comprovada entre exposição ao benzeno e ocorrência de todos os tipos de Leucemia. As mais frequentes são as Mielóides Agudas. Há também relação comprovada com a Aplasia de Medula. Estudos recentes tem comprovado os mecanismos dos efeitos tóxicos e cancerígenos do Benzeno.

Caso seja possível sua substituição por outro produto inofensivo ou menos nocivo, a Convenção orienta que isso seja feito, conforme seu art. 2.1 (ONU. OIT, 1971). De acordo com seu art. 4, a utilização do benzeno e de produtos contendo benzeno deverá ser proibida em certos trabalhos a serem determinados pela legislação nacional, o que deve incluir, pelo menos, a utilização de benzeno e de produtos contendo benzeno como solventes ou diluentes, exceto em operações que se efetuem em sistemas fechados ou por outros processos que apresentem as mesmas condições de segurança.

Ainda, deverão ser adotadas medidas de prevenção técnica e de higiene do trabalho, a fim de assegurar proteção eficaz dos trabalhadores expostos ao benzeno ou a produtos contendo benzeno, conforme o disposto em seu art. 5.

O art. 6, por sua vez, enuncia que, nos locais em que forem fabricados, manipulados e utilizados benzeno ou produtos contendo benzeno, deverão ser adotadas todas as medidas necessárias para impedir o escapamento de vapores de benzeno na atmosfera dos locais de trabalho.

Seu art. 7 orienta que os trabalhos que impliquem na utilização de benzeno e de produtos contendo benzeno deverão ser feitos, na medida do possível, em

sistemas fechados. Caso isso não seja possível, os locais de trabalho deverão ser munidos de meios eficazes para assegurar a saída de vapores de benzeno na medida necessária à proteção de saúde dos trabalhadores.

Também para assegurar a proteção ao trabalhador, seu art. 8 dispõe que os trabalhadores que venham a ter contato com benzeno líquido ou produtos líquidos contendo benzeno deverão estar munidos de meios de proteção individual adequados contra riscos de absorção cutânea. Se os trabalhadores, por razões especiais, se acharem expostos à concentração de benzeno na atmosfera dos locais de trabalho que ultrapassem o máximo permitido, deverão estar munidos de meios de proteção individual adequados contra riscos de aspiração de vapores de benzeno e deverá, ainda, ser limitado, na medida do possível, o tempo de sua exposição.

A Convenção também prevê, no art. 9, o exame médico admissional, bem como exames posteriores e periódicos, sem despesas aos trabalhadores, nos casos em que eles exercerem atividades que acarretarem exposição ao benzeno ou a produtos contendo benzeno.

Fica resguardado, também, o direito à informação do trabalhador, devendo a palavra 'benzeno' e os símbolos de perigo necessários estarem claramente visíveis sobre todo recipiente que o contiver ou produtos que o contiverem, conforme o art. 12. Cada trabalhador que exerça atividades nessas condições deve receber instruções apropriadas a respeito das medidas de prevenção a serem tomadas, a fim de proteger a saúde ou de evitar os acidentes, assim como a respeito de todas as medidas a serem adotadas no caso em que se manifestarem sintomas de intoxicação, nos termos do art. 13.

4.1.1.2.8 Convenção nº 148 – Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações

O Brasil a ratificou em 1982. Dispõe, em seu art. 4, que a legislação nacional deverá dispor sobre a adoção de medidas no local de trabalho para prevenir e limitar os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações, e para proteger os trabalhadores contra tais riscos (ONU. OIT, 1977).

Enuncia que os trabalhadores devem ser obrigados a observar as normas de segurança destinadas a prevenir e a limitar os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho, assegurando sua

proteção contra tais riscos, nos termos do art. 7. Além disso, os trabalhadores e seus representantes terão direito a apresentar propostas, receber informações e orientações, bem como a recorrer a instâncias apropriadas, para assegurar a proteção contra riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho.

Prioriza, em seu art, 9, a eliminação, na medida do possível, de todo risco devido à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho, fazendo-se uso de medidas técnicas aplicadas às novas instalações e aos novos métodos no momento de sua elaboração ou de sua instalação, ou por meio de medidas técnicas voltadas às instalações ou operações existentes. Ou, quando isto não seja possível, por medidas complementares de organização do trabalho.

Se estas providências não forem suficientes para reduzir a contaminação do ar, o ruído e as vibrações no local de trabalho a limites específicos, o empregador deverá proporcionar e conservar em bom estado o equipamento de proteção pessoal apropriado, não podendo obrigar um trabalhador a prestar serviços sem o equipamento de proteção pessoal.

O art. 11 da Convenção prevê o controle periódico do estado de saúde dos trabalhadores expostos ou que possam estar expostos aos riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho. Isto será feito mediante um exame médico anterior ao emprego e exames posteriores periódicos, sem despesas para o trabalhador. Se, por razões médicas, for desaconselhável a permanência de um trabalhador em uma função sujeita à exposição a esses riscos, deverão ser adotadas todas as medidas compatíveis com a prática e as condições nacionais para transferi-lo para outro emprego adequado ou para assegurar-lhe a manutenção de seus rendimentos, mediante prestações da previdência social ou por qualquer outro meio.

Esta Convenção também privilegia o direito à informação do trabalhador, declarando, em seu art. 13, que todas as pessoas interessadas deverão ser apropriada e suficientemente informadas sobre os riscos profissionais que possam se originar no local de trabalho em razão desses riscos, bem como deverão receber instruções suficientes e apropriadas quanto aos meios disponíveis para prevenir e limitar tais riscos, protegendo-se deles.

4.1.1.2.9 Convenção nº 155 – Segurança e Saúde dos Trabalhadores

Foi ratificada pelo Brasil em 1992. Declara, em seu art. 4, que todo membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho (ONU. OIT, 1981).

O objetivo da política nacional é o de prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida em que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho.

Orienta, no art. 5, que sejam levados em consideração projeto, teste, escolha, substituição, instalação, arranjo, utilização e manutenção dos componentes materiais do trabalho (locais de trabalho, meio-ambiente de trabalho, ferramentas, maquinário e equipamentos; substâncias e agentes químicos, biológicos e físicos; operações e processos). Também, que se considerem as relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação do maquinário, dos equipamentos, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores.

Deve-se proceder, ainda, ao treinamento e à comunicação e cooperação de grupos de trabalho e de empresa, em todos os níveis apropriados, inclusive a âmbito nacional, bem como à proteção dos trabalhadores e seus representantes contra toda medida disciplinar por eles justificadamente empreendida.

O art. 7 também estabelece que seja realizado o exame periódico da situação em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio-ambiente de trabalho, globalmente ou com relação a setores determinados, objetivando a identificação dos principais problemas, a elaboração de meios eficazes para resolvê-los, a definição da ordem de prioridade das medidas necessárias, bem como a avaliação dos resultados.

Resguarda o trabalhador, em seu art. 13, contra conseqüências injustificadas, caso julgue necessário interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde.

Prevê, ainda, que medidas deverão ser adotadas no sentido de promover, de acordo com a prática e as condições nacionais, a inclusão das questões de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho em todos os níveis de ensino e de treinamento, incluídos aqueles do ensino superior técnico, médico e profissional, com o objetivo de satisfazer as necessidades de treinamento de todos os trabalhadores, conforme seu art. 14.

Determina, em seu art. 16, que seja exigido dos empregadores, na medida que for razoável e possível, a garantia que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores. Deve ser exigido dos empregadores, ainda, a garantia que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas que estiverem sob seu controle, não envolvam riscos para a saúde quando são tomadas medidas de proteção adequadas, sendo possível o fornecimento de roupas e equipamentos de proteção adequados a fim de prevenir os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde.

Seu art. 19 preconiza que os representantes dos trabalhadores na empresa recebam informação adequada acerca das medidas tomadas pelo empregador para garantir a segurança e a saúde, e possam consultar as suas organizações representativas sobre essa informação, sob condição de não divulgarem segredos comerciais. Declara, ainda, que trabalhadores e seus representantes na empresa devem receber treinamento apropriado no âmbito da segurança e da higiene do trabalho, devendo o trabalhador informar imediatamente seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde. Enquanto o empregador não tiver tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores a sua volta a uma situação de trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para sua vida ou sua saúde.

4.1.1.2.10 Convenção nº 161 – Serviços de Saúde no Trabalho

Sua ratificação pelo Brasil ocorreu em 1990. Declara, em seu art. 3, que todo membro que assine a convenção se compromete a instituir, progressivamente, serviços de saúde no trabalho para todos os trabalhadores, de acordo com os riscos específicos de cada empresa e, conforme o art. 8, com a cooperação de empregadores, trabalhadores e seus representantes (ONU. OIT, 1985a).

O art. 5 dispõe que os serviços de saúde no trabalho devem assegurar que se: i) identifique e avalie os riscos para a saúde, presentes nos locais de trabalho; ii) vigie os fatores do meio de trabalho e as práticas de trabalho que possam afetar a saúde dos trabalhadores; iii) preste assessoria quanto ao planejamento e à organização do trabalho, inclusive sobre a concepção dos locais de trabalho, a escolha, a manutenção e o estado das máquinas e dos equipamentos, bem como, sobre o material utilizado no trabalho; iv) participe da elaboração de programas de melhoria das práticas de trabalho, bem como dos testes e da avaliação de novos equipamentos no que concerne aos aspectos da saúde; v) preste assessoria nas áreas da saúde, da segurança e da higiene no trabalho, da ergonomia e, também, no que concerne aos equipamentos de proteção individual e coletiva; vi) acompanhe a saúde dos trabalhadores em relação com o trabalho; vii) promova a adaptação do trabalho aos trabalhadores; viii) contribua para as medidas de readaptação profissional; ix) colabore na difusão da informação, na formação e na educação nas áreas da saúde e da higiene no trabalho, bem como na da ergonomia; x) organize serviços de primeiros socorros e de emergência; xi) e que se participe da análise de acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

Seu art. 10 confere maior segurança ao prestador de serviços de saúde no trabalho, porque orienta que ele goze de independência profissional completa com relação ao empregador, aos trabalhadores e aos seus representantes. Ademais, assegura, em seu art. 12 que o acompanhamento da saúde dos trabalhadores em relação com o trabalho não deverá acarretar para estes qualquer ônus.

A Convenção também preza pelo direito à informação do trabalhador, garantindo que ele seja informado sobre os riscos para a saúde inerentes às atividades que exerce. Da mesma forma, devem ser informados, pelo empregador e trabalhadores, os próprios serviços de saúde no trabalho, sobre todo fator conhecido

e todo fator suspeito do ambiente de trabalho, que possa ter efeitos sobre a saúde dos trabalhadores, inclusive sobre os casos de doença entre os trabalhadores e das faltas ao serviço por motivos de saúde.

4.1.1.2.11 Convenção nº 167 – Segurança e Saúde na Construção

Foi ratificada pelo Brasil em 2006, muito tardiamente para uma Convenção tão importante, celebrada desde 1988. Seu art. 9 orienta que a segurança e a saúde dos trabalhadores da construção devem ser considerados desde a própria concepção e o planejamento de um projeto de construção (ONU. OIT, 1988).

Enuncia, em seu art. 10, que a legislação nacional deverá prever que em qualquer local de trabalho os trabalhadores terão o direito e o dever de participarem no estabelecimento de condições seguras de trabalho na medida em que eles controlem o equipamento e os métodos de trabalho adotados, naquilo que estes possam afetar a segurança e a saúde.

Em seu art. 12, garante a todo trabalhador o direito de se afastar de uma situação de perigo quando tiver motivos razoáveis para acreditar que essa situação contém risco imediato e grave para a sua segurança e sua saúde, e a obrigação de informar o fato sem demora ao seu superior hierárquico. Inclusive, caso haja um risco iminente para a segurança dos trabalhadores, o empregador deverá, imediatamente, adotar medidas para interromper as atividades, providenciando, caso seja necessário, a evacuação dos trabalhadores.

Assevera que todas as precauções adequadas devem ser tomadas para garantir que todos os locais de trabalho sejam seguros e estejam isentos de riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, conforme o art. 13. Outrossim, deverão ser adotadas todas as precauções adequadas para proteger as pessoas presentes em uma obra, ou em suas imediações, de todos os riscos que possam se derivar da mesma.

No seu art. 28, prescreve que quando um trabalhador possa estar exposto a qualquer risco químico, físico, ou biológico, em grau que possa resultar perigoso para sua saúde, deverão ser tomadas medidas apropriadas de prevenção à exposição. Não sendo isso possível, deve-se recorrer a outras medidas eficazes, particularmente ao uso de roupas e equipamentos de proteção pessoal, sem que

isso gere custos aos trabalhadores, devendo estes serem instruídos para a correta utilização dos equipamentos.

No art. 31, prevê que o empregador tem responsabilidade na garantia, em todo momento, da disponibilidade de meios adequados e de pessoal com formação adequada para prestar os primeiros socorros aos trabalhadores. O art. 33 dispõe que deve ser facilitada, aos trabalhadores, a informação sobre os riscos para sua segurança e sua saúde decorrentes da atividade exercida, bem como a instrução e formação sobre os meios disponíveis para que se previnam, se protejam e controlem esses riscos.

4.1.1.2.12 Convenção nº 170 – Segurança no Trabalho com Produtos Químicos

O Brasil ratificou esta Convenção em 1996. Assevera que todo membro que assinar a Convenção deverá, levando em conta as condições e práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política coerente de segurança na utilização de produtos químicos no trabalho, conforme o art. 4 (ONU. OIT, 1990).

Declara, em seu art. 7, que todos os produtos químicos deverão portar uma marca que permita a sua identificação, além de uma etiqueta facilmente compreensível para os trabalhadores, facilitando informações essenciais sobre a sua classificação, os perigos que oferecem e as precauções de segurança que devem ser observadas.

O art. 12 exige que os empregadores se assegurem de que os trabalhadores não fiquem expostos a produtos químicos acima dos limites de exposição estabelecidos pela autoridade competente, bem como que avaliem a exposição dos trabalhadores aos produtos químicos perigosos. Devem, ainda, vigiar e registrar exposição dos trabalhadores, quando isso for necessário para proteger a sua segurança e a sua saúde, além de assegurar que sejam conservados os dados relativos à vigilância do meio ambiente de trabalho e da exposição dos trabalhadores, durante o período prescrito pela autoridade competente e estejam acessíveis para esses trabalhadores e os seus representantes.

Os empregadores devem, também, de acordo com o art. 13, avaliar os riscos originários da utilização de produtos químicos no trabalho, assegurando a proteção

dos trabalhadores, a partir da escolha de produtos químicos e tecnologias que eliminam ou reduzem ao mínimo o grau de risco, bem como da adoção de sistemas e métodos de trabalho que eliminem ou reduzam ao mínimo o grau de risco.

Devem ser facilitados, sem ônus para o trabalhador, equipamentos de proteção pessoal e roupas protetoras, quando estas medidas não forem suficientes para protegê-lo. Também é dever dos empregadores a limitação da exposição dos trabalhadores aos produtos químicos perigosos, bem como o fornecimento de primeiros socorros e medidas para enfrentar situações de emergência.

Ainda, a Convenção garante, em seu art. 15, o direito à informação dos trabalhadores, sobre os perigos que oferece a exposição aos produtos químicos que utilizam no local de trabalho, bem como sobre a forma de obterem e usarem as informações que apareçam nas etiquetas e nas fichas com dados de segurança. O trabalhador, também, deve ser treinado, continuamente, sobre os procedimentos e práticas a serem seguidas com vistas à utilização segura de produtos químicos no trabalho.

Consoante o art. 18, os trabalhadores tem o direito de se afastar de qualquer perigo proveniente da utilização de produtos químicos, quando tiverem motivos razoáveis para acreditar que existe um risco grave e iminente para a sua segurança ou a sua saúde, e devendo informar a situação ao seu supervisor.

4.1.1.2.13 Convenção nº 174 – Prevenção de Acidentes Industriais Maiores

Foi ratificada pelo Brasil em 2001 e tem por objeto a prevenção de acidentes industriais maiores que envolvam substâncias perigosas e a limitação das consequências desses acidentes. Para isso, todo membro que assinar a Convenção deverá formular, adotar e rever, periodicamente, uma política nacional coerente relativa à proteção dos trabalhadores, da população e do meio ambiente contra os riscos de acidentes maiores, nos termos do art. 4 (ONU. OIT, 1993).

Seu art. 9 declara que, para cada instalação sujeita a risco maior, os empregadores deverão criar e manter um sistema documentado de controle de risco que preveja: i) identificação e estudo dos perigos e avaliação dos riscos; ii) medidas técnicas – projeto, sistemas de segurança, construção, operação etc. – e medidas organizacionais – sobre formação e instrução do pessoal, fornecimento de

equipamentos de segurança, horas de trabalho, etc.; iii) planos e procedimentos de emergência; iv) medidas para reduzir as consequências de um acidente maior; v) consulta com os trabalhadores e seus representantes; vi) a melhoria do sistema, incluindo medidas para a coleta de informações e análise de acidentes ou “quase-acidentes”.

Dispõe, em seus artigos 10 a 14, que os empregadores deverão elaborar, sempre modificando e atualizando, relatórios de segurança, os quais deverão ser enviados à autoridade competente. Em caso de um acidente maior, isto deve ser feito imediatamente, detalhando suas causas e relacionando suas consequências imediatas no local, assim como todas as medidas adotadas para atenuar seus efeitos.

A Convenção também garante, em seu art. 20, que os trabalhadores e seus representantes estejam suficiente e adequadamente informados sobre os riscos ligados a uma instalação de risco de acidente maior e suas possíveis consequências, bem como sejam consultados na elaboração dos relatórios de segurança e de acidente e planos e procedimentos de emergência. Devem, ainda, ser regularmente instruídos e treinados nas práticas e procedimentos para prevenção de acidentes maiores e para atuação na eventualidade de um acidente maior.

Ficam resguardados os direitos dos trabalhadores de tomarem medidas corretivas e, se necessário, interromperem a atividade que considerem ter razoável justificativa para crer que haja risco iminente de acidente maior. Inclusive, podem discutir com o empregador qualquer risco potencial que considerem capaz de gerar um acidente maior, tendo direito de informar a autoridade competente sobre esses perigos.

4.1.1.2.14 Convenção nº 176 – Segurança e Saúde nas Minas

Foi ratificada pelo Brasil em 2006. Seu art. 3º dispõe que o Estado membro deverá formular, aplicar e rever, periodicamente, uma política nacional coerente em matéria de segurança e de saúde nas minas, especialmente no que tange às medidas para tornar efetivas as disposições da presente Convenção (ONU. OIT, 1995).

É dever do empregador, conforme o art. 6º, ao adotar medidas de prevenção e proteção, avaliar os riscos e tratá-los na seguinte ordem de prioridade: i) eliminá-los; ii) controlá-los em sua fonte; iii) reduzi-los ao mínimo com medidas que incluam a elaboração de métodos seguros de trabalho. Se a situação de risco perdurar, o empregador deve proporcionar a utilização de dispositivos de proteção pessoal. Também é dever do empregador, de acordo com o art. 8º, preparar um plano de emergência específico para cada mina, a fim de enfrentar desastres naturais e industriais razoavelmente previsíveis.

O art. 9º garante que os trabalhadores expostos a riscos físicos, químicos ou biológicos tem o direito de serem informados, de uma maneira abrangente, sobre os riscos relacionados com seu trabalho, bem como os perigos que implicam para a saúde e das medidas aplicáveis de prevenção e proteção. Ainda, o empregador deve proporcionar e manter, sem nenhum custo para os trabalhadores, equipamentos, roupas e demais dispositivos adequados de proteção, quando não for possível assegurá-la por outros meios.

O art. 10 dispõe que o empregador deverá proporcionar, sem custos aos trabalhadores, adequados programas de formação, de readaptação e de instrução abrangente em matéria de segurança e saúde, assim como com relação às tarefas que lhes sejam atribuídas. Ainda, o empregador deverá se assegurar que se exerça, de uma maneira sistemática, a vigilância da saúde de trabalhadores expostos aos riscos profissionais próprios das atividades de mineração.

4.1.1.3 Posicionamentos Jurisprudenciais

O Poder Judiciário também possui um papel muito importante nessa questão. Sabemos que o juiz deve decidir a lide nos limites em que foi proposta, conforme o art. 128 do Código de Processo Civil (BR. CN, 1973). E, infelizmente, diante das necessidades de proteção ao trabalhador, isso limita o poder de atuação do juiz.

Além disso, conforme destaca Rosita Nassar (2010), a própria atuação do magistrado não consegue ser tão ampla, uma vez que a própria legislação não prevê medidas preventivas. Disserta a autora:

Esta situação coloca o operador do Direito, designadamente o juiz, diante de um quadro que pode ser qualificado como dramático, pois mesmo quando consciente de sua condição de 'sujeito criador da decisão' depara-se com a hipótese em que o empregado trabalha em condições totalmente adversas à saúde, mas não há normas as enquadrando como insalubres, e opta pelo criticado caminho da monetização [...].

A situação se agrava quando observamos que a maioria dos processos judiciais apenas busca o pagamento de adicionais, outras parcelas salariais ou indenizações por danos, sem preocupação com quais prejuízos os trabalhadores sofrem no local de trabalho.

Foi o que observamos a partir da pesquisa jurisprudencial nos sites do Tribunal Superior do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª, 3ª, 4ª e 8ª Região. A maioria das pesquisas resultaram em ações que buscavam indenizações por acidentes do trabalho ou pagamentos relativos a parcelas como adicionais de insalubridade e periculosidade.

Com relação à pesquisa no TST, dentre 447 Súmulas e 421 Orientações Jurisprudenciais, apenas a Súmula 438 dispõe sobre a ampliação da proteção ao trabalhador. As demais tratam sobre a base de cálculo dos adicionais, sua integração no cálculo de parcelas salariais e sua extensão a determinadas situações laborais.

A Súmula 438 refere-se ao art. 253 da CLT (BR. CN, 1943), que garante o intervalo intrajornada de 20 (vinte) minutos a cada 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos aos trabalhadores que exercem suas atividades em câmaras frigoríficas, com temperaturas abaixo de 15°C, 12°C ou 10°C. Eis o que ela prevê:

INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA DO EMPREGADO. AMBIENTE ARTIFICIALMENTE FRIO. HORAS EXTRAS. ART. 253 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA
O empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no caput do art. 253 da CLT (BR. TST, 2012c).

Analisamos dois dos precedentes que levaram à edição da Súmula e ambos privilegiaram a real situação a que estava exposto o empregado, independente de que sentido literal poderia ser dado à expressão "câmara frigorífica". Observemos a decisão dos Ministros Maurício Godinho Delgado e Maria Cristina Irigoyen Peduzzi:

RECURSO DE REVISTA. 1. INTERVALO INTRAJORNADA PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA. INTERPRETAÇÃO DO ART. 253 DA CLT. O desempenho das atividades em ambiente dotado de circunstância diferenciada (frio artificial) é que gera o direito ao período de descanso, sendo irrelevante que o nome dado ao local de trabalho não seja "câmara frigorífica", porquanto o dispositivo, concernente à segurança do trabalhador, não deve ser interpretado restritivamente (Relator: Maurício Godinho Delgado). (BR. TST, 2012b).

RECURSO DE REVISTA - INTERVALO INTRAJORNADA PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA - ARTIGO 253 DA CLT

1. O conceito de câmara frigorífica não está relacionado à ideia (sic) de congelamento, mas, sim, à de refrigeração. Dessa forma, toda câmara - compartimento ou recinto - artificialmente resfriada para fins de conservação de substância é designada por câmara frigorífica. O *caput* do artigo 253 da CLT refere a hipóteses que divergem quanto ao tempo de exposição do empregado - se contínuo ou intermitente - e, não, quanto ao local de trabalho.

2. Assim, o parágrafo único do mesmo artigo aplica-se, indistintamente, a ambas as hipóteses referidas no *caput*, por regular situação que lhes é comum - ambiente artificialmente resfriado que requer recuperação térmica do trabalhador. Tal aspecto é expresso no texto, porque dirigido aos "fins do presente artigo".

3. É devido, pois, ao trabalhador submetido à jornada contínua no interior de câmara frigorífica refrigerada abaixo dos limites estabelecidos no parágrafo único do artigo 253 da CLT o intervalo para recuperação térmica, mesmo não se tratando de labor em câmara de congelamento. (Relatora: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi). (BR. TST, 2010).

Sebastião Geraldo de Oliveira oportunamente afirma que a luta dos trabalhadores e seus sindicatos volta-se “mais para o recebimento dos adicionais pelos riscos ou agentes a que estão expostos do que para exigir a adequação do ambiente de trabalho a condições saudáveis” (2011, p. 471). O autor, que também é Desembargador do TRT da 3ª Região, tece uma crítica acerca da monetização dos riscos:

[...] é inegável que as discussões do Direito do Trabalho estão voltadas para o direito ao recebimento do adicional de insalubridade — “*monetização do risco*” — e infelizmente a referida parcela acabou se transformando num permissivo institucionalizado para expor o trabalhador ao agente nocivo (BR. TRT3, 2011).

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em decisão da Desembargadora Maria Isabel Cueva Moraes, também se pronunciou sobre a monetização:

Em termos mais explícitos, a obrigação do empregador é conceder (obrigação de fazer) o intervalo intrajornada, e não pagar pelo labor prestado durante a pausa. É óbvio, portanto, que a monetização não alcança a finalidade do instituto que é a de proporcionar condições de trabalho mais dignas ao empregado (BR. TRT2, 2013a)

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, por sua vez, possui várias manifestações críticas acerca da monetização dos riscos, sempre enfatizando que a prioridade é a proteção do trabalhador. O Desembargador Vicente Malheiros assevera:

Malgrado, o ordenamento jurídico (art. 7º, inciso XXIII, da Constituição Federal, art. 192, da CLT, NR-15, item 15.1.5) vem legitimando o trabalho em ambiente insalubre - através da fixação do adicional de insalubridade - que objetiva compensar monetariamente o risco da atividade em condições insalubres, **refletindo uma opção política legislativa brasileira pela monetização do risco em detrimento da saúde, higiene e segurança do trabalhador, permitindo, na prática, suas conseqüências nefastas à saúde do trabalhador** (BR. TRT8, 2013a). (Grifos nossos)

Ainda no mesmo Tribunal, encontramos a decisão do Desembargador Marcus Losada, que observa:

É verdade que o legislador, até de forma equivocada, adotou a teoria da monetização do risco, pois basta o empregador remunerar o adicional de insalubridade que, a princípio, estará desonerado de outra sanção, todavia **igualmente é sua obrigação, do empregador, de manter um ambiente de trabalho sadio, saudável, e não que possa proporcionar prejuízos para a saúde do trabalhador** (BR. TRT8, 2007). (Grifos nossos)

Importante também ressaltar as palavras de José Renato Nalini:

Se as políticas públicas não conferem ao meio ambiente a importância devida, se a cidadania não assume a sua missão protagônica, intensifica-se a responsabilidade social do juiz. Não se diga que a função do magistrado se resume a aplicar a lei ao caso concreto. Antes disso, e até mesmo a reforçar esta concepção positivista, ele é o concretizador das promessas do constituinte (NALINI, 2008, p. 47).

Qualquer magistrado que se deparar com laudos periciais ou outras provas que evidenciem a existência de irregularidades ou riscos ao trabalhador no meio ambiente de trabalho, sem que o empregador tome providências com relação a isso, deve encaminhar um ofício às autoridades administrativas e ao Ministério Público do Trabalho para que procedam às medidas cabíveis. O Tribunal Regional do Trabalho

da 2ª Região, em decisão do Desembargador José Ruffolo, (BR. TRT2, 2009) declarou:

VI – DA EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS

17- A Justiça do Trabalho, assim como toda Entidade que se defronta com irregularidades administrativas, ou ilícitos penais, tem a obrigação de comunicar o fato ao órgão fiscalizador competente, para que sejam tomadas as providências cabíveis. Atuar em sentido contrário poderia até ser havido por condescendência com descumpridores da lei.

Existe uma grande necessidade de ampliar a atuação dos sindicatos, que são os maiores expoentes na representação dos trabalhadores. “Ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”, conforme afirma o art. 8º, III, da CR/88. Ele deve atuar de maneira incisiva, ouvindo os trabalhadores, buscando soluções para suas reclamações e participando de fiscalizações *in loco*, inclusive inserindo essas questões nas negociações coletivas.

No conjunto das medidas de combate às agressões à saúde dos trabalhadores há um papel fundamental a ser cumprido pelas entidades sindicais. [...] o sindicato profissional deve provocar a fiscalização pelo Ministério do Trabalho, formulando denúncias, com direito a acompanhar a diligência para indicar as infrações ou obrigações legais ou convencionais não cumpridas pela empresa, baseadas nas reclamações dos trabalhadores (OLIVEIRA, 2011, p. 462-463).

A luta dos sindicatos e dos trabalhadores deve ir além de apenas pleitear pagamentos de adicionais de insalubridade e periculosidade ou de indenizações por danos. Infelizmente, não encontramos exemplos além desses. Citamos, por exemplo, uma decisão da 1ª Vara do Trabalho de Marabá-PA, vinculada ao Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. O magistrado concluiu por extinguir a Ação Civil Pública proposta pelo sindicato, sem julgamento do mérito, tendo em vista que ele não possuía legitimidade ativa. De acordo com o juiz Abeilar dos Santos, o pedido do sindicato não objetivava evitar danos ao trabalhador, mas apenas se limitava a pedir a condenação da empresa no pagamento de adicional de insalubridade:

Há de se ressaltar que, apesar da matéria versada ser insalubridade, o que pode ser objeto de pretensão pela via da ação coletiva (art. 195, §2º da CLT), não se trata de pagamento de diferenças pela base de cálculo, nem tutela inibitória ou de remoção do ilícito, para fins de

proteção do meio ambiente de trabalho, e por consequência, o direito à saúde e segurança do trabalhador.

Da mesma forma, não se trata de pleito para declaração da existência de agentes insalubridade do meio ambiente de trabalho, nem do seu grau, mas sim, pedido de condenação em adicional de insalubridade.

[...]

Deixo registrado que o autor deveria, para fins de cumprimento de suas funções sociais, ter se preocupado em manejar ações para fins de inibir os riscos existentes ou removê-los, evitando-se, assim, a causa do adicional de insalubridade, e não apenas vir em juízo pretender a indenização por um dano supostamente já causado, pois cabe ao sindicato atuar de forma preventiva, para fins de assegurar aos seus associados um ambiente de trabalho sadio, já que a preocupação do direito não é a questão pecuniária, com o pagamento do adicional de insalubridade, mas, principalmente, a questão da precaução e prevenção contra os riscos ambientais (artigo 7º, XII, c/c 255 da CF).

Pelo exposto, não há como, nesta ação coletiva que abrange vários empregados, em cargos e condições de trabalho heterogêneas, individualizar a existência do direito ao adicional de insalubridade, o seu grau, e a conseqüente ineficácia dos métodos protetivos, para fins da condenação pretendida e eventual liquidação individual, com base no direito e percentual eventualmente arbitrados de forma genérica, dispensando o exame do caso concreto (BR. TRT8, 2011). (Grifos nossos)

Grifamos este trecho da sentença por expressar exatamente o que queremos destacar. A atuação sindical precisa ser mais ativa, mais incisiva na defesa do trabalhador, de sua integridade física, de sua saúde e segurança, e não apenas de que quantias ele irá receber em razão do contrato de trabalho.

Nas reclamações sobre o direito à segurança e saúde, a intervenção do sindicato da categoria profissional assume maior importância porque pode atender conjuntamente aos interesses de todos os trabalhadores de determinada empresa, evitando a ação individual de um ou alguns empregados, os quais ficam mais expostos perante o seu empregador, até com risco de perder o emprego por simples retaliação (OLIVEIRA, 2011, p. 506).

Exigimos o respeito aos princípios ambientais da prevenção e da precaução, de modo que inevitavelmente refletirão na melhoria das condições de vida do trabalhador. Deve haver uma preocupação prévia com relação às condições de trabalho, de modo a eliminar ou reduzir os riscos existentes no meio ambiente de trabalho. Deve-se sempre procurar impedir que sequer existam danos para serem indenizados ou agentes insalubres ou perigosos que ensejem pagamentos.

4.1.2 Princípios da Prevenção e da Precaução

Os princípios da prevenção e da precaução são célebres no âmbito do Direito Ambiental, porque importantíssimos no resguardo dos valores que lhe circundam. De acordo com Norma Sueli Padilha, a prevenção da “ocorrência de danos ambientais é a pedra fundamental do Direito Ambiental” (2002, p. 97). No mesmo sentido, segue o princípio da precaução, uma vez que ambos objetivam evitar a ocorrência de danos.

Mas é importante esclarecer que há uma diferença entre os dois princípios, no que tange ao grau de conhecimento dos danos que podem ocorrer. De acordo com Paulo Affonso Leme Machado, o princípio da precaução existe no Direito alemão desde os anos 70. Refere-se à “ação antecipada diante do risco ou do perigo” (MACHADO, 2010, p. 73) e está presente em duas Convenções Internacionais assinadas, ratificadas e promulgadas pelo Brasil (a Convenção da Diversidade Biológica de 1992 e a Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre a Mudança do Clima):

As duas Convenções apontam, da mesma forma, as finalidades do emprego do princípio da precaução: evitar ou minimizar os danos ao meio ambiente. Do mesmo modo, as duas Convenções são aplicáveis quando houver incerteza científica diante da ameaça de redução ou de perda da diversidade biológica ou ameaça de danos causadores de mudança do clima (MACHADO, 2010, p. 75).

O mesmo autor ainda aponta as características do princípio da precaução, dentre as quais estão: incerteza do dano ambiental; obrigatoriedade do controle do risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente; existência de risco ou de ameaça de dano, combinados com a incerteza científica etc. Relata o autor:

Assinala a Comissão da Comunidade Européia que “a invocação do princípio da precaução é uma decisão exercida quando a informação científica é insuficiente, não conclusiva ou incerta”.

Não se trata aqui de uma ignorância justificável pela amplitude dos conhecimentos existentes e ou do desconhecimento de coisas banais ou desnecessárias. O saber, neste caso, é elemento imprescindível para afastar a ocorrência do risco à saúde dos seres humanos, dos animais e da proteção vegetal (MACHADO, 2010, p. 84).

A Precaução é um princípio muito menos exato que a Prevenção, porque lida com incertezas diante de riscos ainda não plenamente conhecidos. Entretanto, isto não pode servir como argumentação para fugir à responsabilidade de se agir com precaução em relação a possíveis danos. Muito pelo contrário, se o trabalhador está em contato com elementos possivelmente danosos, mas cujos efeitos não se conhecem, deve-se prestar constante atenção no seu comportamento, inclusive realizando-se exames periódicos para averiguar se sua saúde permanece em boas condições.

Paulo Affonso destaca que implementar o princípio da precaução não representa a imobilização das atividades humanas. “Não se trata da precaução que tudo impede ou em que tudo vê catástrofes ou males” (2010, p. 72). Na verdade, este princípio objetiva a durabilidade da sadia qualidade de vida das gerações humanas, bem como a continuidade da natureza existente no planeta.

Para o autor, a grande inovação do princípio da precaução é a ação preventiva, mesmo em casos de dúvida ou de incerteza. “A dúvida científica, expressa com argumentos razoáveis, não dispensa a prevenção” (MACHADO, 2010, p. 81).

O autor ressalta que o incerto não é algo necessariamente inexistente, podendo estar apenas não tão bem definido. Mas o incerto não pode ser descartado, porque o princípio da precaução exige que ele seja investigado, avaliado, pesquisado. Isto permite que ele vire certeza e que as ações preventivas saibam melhor aonde focar seus instrumentos.

Quando o incerto se transforma em certeza, ficamos diante do Princípio da Prevenção: ele se apresenta quando já se sabe, prévia e especificamente, o que combater. Demonstra o “dever jurídico de evitar a consumação de danos ao meio ambiente”, não podendo existir “sem informação organizada e sem pesquisa”, sendo “preciso que se forme o conhecimento do que prevenir” (MACHADO, 2010, p. 93-95).

A Prevenção almeja evitar os riscos na origem, impedindo que eles produzam efeitos negativos sobre os seres humanos e sobre o Meio Ambiente. Não se pode, então, agir sem que haja prévia avaliação de possíveis consequências. Ademais, a ação preventiva necessita acompanhar novos estudos, atualizando-se e fazendo reavaliações, para que sempre formule novas políticas ambientais.

Norma Sueli Padilha frisa que o Direito não se contenta com a reparação e a repressão do dano ambiental, sendo a prevenção fundamental (2002, p. 97). Essa concepção impõe uma nova visão dos meios e instrumentos de proteção, pois “prioriza medidas que evitem o nascimento de atentados ao meio ambiente” (2002, p. 99).

Disto não pode se diferenciar a atuação no Meio Ambiente do Trabalho. São imprescindíveis os estudos aprofundados sobre os instrumentos de prevenção e precaução úteis para a eliminação e redução dos riscos existentes no local de trabalho. Contudo, não enxergamos no Direito Ambiental do Trabalho a mesma preocupação de evitar danos que existe no Direito Ambiental Geral, mesmo que um seja espécie do outro.

Guy Ryder, Diretor-Geral da OIT, afirmou que a prevenção é a chave para enfrentar o peso das doenças ocupacionais, sendo mais eficaz e menos dispendiosa do que o tratamento e a reabilitação do trabalhador. De acordo com ele, a OIT lança um apelo para um “paradigma de prevenção que compreenda uma ação exaustiva e coerente dirigida às enfermidades profissionais, não só os acidentes de trabalho”. Ryder acrescenta, ainda, que “um passo fundamental é reconhecer a estrutura fornecida pelas normas internacionais do trabalho da OIT para uma ação preventiva eficaz e promover a sua ratificação e implementação” (ONU, 2013).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, houve um aumento mundial, entre 2003 e 2008, no número total de acidentes e enfermidades mortais relacionadas com o trabalho. Informações obtidas no site do Escritório Brasileiro da OIT assinalam que:

enquanto o número de acidentes mortais caiu de 358.000 para 321.000 durante este período, o número de enfermidades mortais aumentou de 1,95 milhão para 2,02 milhões. Isto equivale a uma média de mais de 6.300 mortes diárias relacionadas com o trabalho e cerca de 317 milhões de trabalhadores feridos em acidentes de trabalho a cada ano. Isto representa uma média de cerca de 850.000 lesões diárias, as quais se traduzem em quatro ou mais dias de ausência do trabalho (ONU. OIT, 2011b).

Norma Sueli Padilha questiona

De que valerá a indenização, por exemplo, aos trabalhadores que perderam a audição em decorrência da exposição, no ambiente de trabalho, a ruídos acima dos níveis tolerados? Na verdade, cada vez

que um dano ambiental ocorre, o que se perde é a qualidade de vida (PADILHA, 2002, p. 100).

Para a autora, a mera iminência de dano ao meio ambiente deve ser suficiente para mobilizar a sociedade e o Estado na aplicação das medidas preventivas. O que a aplicação desses princípios consegue atingir é exatamente o que objetivamos nesta dissertação: impedir que o trabalhador sofra com danos oriundos de riscos existentes no meio ambiente do trabalho.

Reiteramos que o não conhecimento pleno dos riscos e suas consequências não pode ser argumento que impeça a proteção do trabalhador. A produção de constantes estudos e análises do meio ambiente do trabalho é capaz de detectar vários elementos que merecem atenção para a maior proteção aos trabalhadores.

Estes também precisam passar por exames médicos periódicos quando trabalharem diante de riscos conhecida ou até possivelmente danosos, a fim de que a evolução de sua saúde seja sempre acompanhada. Permitir que trabalhadores sofram danos, em razão de não observância a medidas preventivas, constitui grave atentado a um valor muito caro à sociedade: a dignidade da pessoa humana.

4.1.3 Eliminação dos Riscos na Origem

Este é uma das principais ações que incentivadas por esta dissertação. Pretendemos aumentar a consciência de que é primordial eliminar os riscos à saúde do trabalhador, ao invés de se privilegiar sua neutralização com equipamentos de proteção ou compensar seus efeitos nos trabalhadores com pagamentos indenizatórios (adicionais ou indenizações por danos).

Sobre os equipamentos de proteção, é comum que os trabalhadores reclamem sobre sua utilização. Alegam que são desconfortáveis, que atrapalham os movimentos, que são pesados, que causam mais calor etc. Dados esses argumentos, vários trabalhadores, em busca de alívio, retiram os equipamentos por determinado momento, e muitos acidentes acontecem exatamente nessas situações.

É importante que se conscientize cada trabalhador sobre a importância da utilização dos EPI's, informando sua função e os riscos que correm os empregados

ao interromperem a utilização. Porém o objetivo maior deve ser sempre eliminar os riscos, “priorizar efetivamente a prevenção” (OLIVEIRA, 2011, p. 117), de modo que os trabalhadores nem sejam expostos a riscos, nem precisem utilizar EPIs.

Enquanto no Brasil a exposição a agentes insalubres e perigosos gera o direito à percepção de adicionais, já existe uma tendência moderna em vários países que aponta em outra direção. Ao invés de pagar ao trabalhador para se expor a riscos, privilegia-se a redução da jornada de trabalho daqueles nessas condições. O escopo é voltar-se à recuperação dos trabalhadores, que passam a gozar de maiores períodos de descanso, além de se exporem por menores intervalos de tempo aos riscos. “De fato, a crescente dignificação do trabalho repele a política de remunerar as agressões à saúde, acelerando o desgaste do trabalhador e, conseqüentemente, apressando sua morte” (OLIVEIRA, 2011, p. 119).

Na Itália, no final dos anos 60, passou-se a rejeitar a ideia de trocar saúde por dinheiro. Na Alemanha, na década 70, os sindicatos passaram a levantar a bandeira “A saúde não pode ser vendida por preço algum”, exigência feita no 11º Congresso da DGB (Confederação dos Sindicatos Alemães). Na Argentina, a Lei 11.544/1929 reduziu a jornada de trabalho nos locais insalubres para seis horas por dia ou trinta e seis horas por semana, não se admitindo horas extras nessas condições. Mesmo com algumas modificações, ideia semelhante se aplica a Paraguai, República Dominicana, Angola, Cuba, Iraque, Colômbia, Albânia, Nicarágua e Hungria (a qual também prevê férias extraordinárias a quem realize trabalhos subterrâneos ou esteja exposto a radiações ionizantes) (OLIVEIRA, 2011, p. 119-120).

4.1.4 Redução dos Riscos Característicos do Trabalho

A Constituição de 1967 assegurava que os trabalhadores tivessem higiene e segurança no trabalho. Já a Constituição de 1988 foi mais adiante e alinou-se à tendência internacional da busca pela eliminação dos riscos dos locais de trabalho.

Ela garante a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, XXII) (BR. CN, 1988). A segurança busca a proteção da integridade física do trabalhador e a higiene almeja o controle dos

agentes prejudiciais do ambiente laboral para a manutenção da saúde (OLIVEIRA, 2011, p. 144).

O art. 4º da Convenção nº 155 da OIT (1981) exige que os Estados-Membros ponham em prática uma política nacional que tenha por objetivo a prevenção dos acidentes e dos danos para a saúde que ocorram em razão do trabalho, guardem relação com a atividade de trabalho ou sobrevenham durante o trabalho, para reduzir ao mínimo, na medida em que seja razoável e factível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

Para Benedito Cardella,

A redução dos acidentes é um dos mais fortes desafios à inteligência do homem. Muito trabalho físico e mental e grandes somas de recursos tem sido aplicados em prevenção, mas os acidentes continuam ocorrendo, desafiando permanentemente todos esses esforços (2011, p. 23).

E ainda resta uma questão complicada: definir quais são os limites de tolerância para exposição a riscos. Não são raros os casos em que, não obstante o uso de equipamentos de proteção, são gerados danos aos trabalhadores, ao longo dos anos. Um exemplo comum é a exposição ao agente ruído: mesmo utilizando protetor auricular, existem trabalhadores que apresentam, após muitos anos expostos a barulhos, perdas auditivas em razão do trabalho.

Por isso, a OIT também recomenda que sejam realizadas revisões periódicas dos limites de tolerância. Este posicionamento está consagrado nas Convenções de nº 148 (item 3 de seu artigo 8º), que trata sobre ruídos e vibrações no meio ambiente de trabalho (ONU. OIT, 1977), e de nº 162 (item 2 de seu artigo 15), que trata sobre a exposição de trabalhadores ao asbesto/amianto (ONU. OIT, 1986).

Sebastião Geraldo de Oliveira faz uma importante consideração. Fixar os limites de tolerância é uma tarefa que se torna mais difícil quando, no local de trabalho, existe a incidência simultânea de vários agentes agressivos sobre o trabalhador. Vale lembrar que as Normas Regulamentadoras não prevêm tais situações, abordando cada risco isoladamente ou então apenas combinado com algum que lhe seja afim.

Essa cumulação de riscos ocorre não raramente, motivo pelo qual a OIT também possui Convenções que exigem que seja considerada a exposição

simultânea: são elas a Convenção nº 148 (item 3 de seu artigo 8º) e Convenção nº 155 (artigo 11, b), ambas ratificadas pelo Brasil.

O empregador que se omite em eliminar ou reduzir riscos age com culpa, pois deixa de cumprir com um dever que é imposto pela lei. É dever do empregador zelar pela integridade das pessoas que contrata. Se existem meios ao seu alcance para efetivar a eliminação ou redução de riscos, ele deve fazê-lo, sob pena de incorrer em responsabilidade por quaisquer danos que porventura sejam causados aos trabalhadores.

Cumpra reforçar a consciência de que a prevenção é a melhor medida a ser tomada nesses casos, para que não privilegiemos apenas a reparação de danos. Danos reparados não restabelecem a condição anterior do trabalhador, e somente lhe compensa financeiramente por não mais possuir a saúde que possuía outrora.

4.2 O PROBLEMA DA EFETIVIDADE DAS NORMAS PROTETORAS

Anteriormente, elencamos inúmeros dispositivos normativos e jurisprudenciais, bem como princípios e posicionamentos doutrinários que garantem várias proteções ao trabalhador. Mesmo diante dessa vasta produção, ainda acreditamos que a proteção pode ser maior. Principalmente no que tange à efetividade das próprias normas protetoras já existentes.

Assim, incentiva-se que ocorra um cumprimento “espontâneo” das normas de proteção à saúde do trabalhador que já existem, uma vez que isto já melhoraria muito sua situação. Se, cada vez mais, o cidadão, o trabalhador ou o sindicato reivindicarem melhores condições de trabalho, a efetividade no cumprimento dos dispositivos legais que garantem a saúde no trabalho será maior.

4.2.1 Condenação Judicial à Indenização por Danos

Sobre a condenação judicial, por exemplo, como instrumento de efetivação das normas protetoras, reconhecemos que ela concede à vítima uma indenização pelos danos sofridos, como também possui um caráter pedagógico de inibir os infratores potenciais ao reconhecer que determinada ação contra o trabalhador é

errada, podendo, inclusive, notificar os órgãos adequados sobre determinada situação, a fim de que tomem as providências cabíveis.

Mas devemos observar que nem sempre a condenação judicial cumpre seu papel plenamente. Muitas decisões, ao tratar das indenizações, mais consideram quanto o trabalhador “merece” pelo dano do que quanto seria o valor que impactaria o empregador. Além disso, a maioria delas se limita a isso: conceder as indenizações, sem atuar de maneira mais protagonista, quando poderiam, por exemplo, enviar notificações aos órgãos competentes para que estes tenham conhecimento de situações inadequadas no local de trabalho.

Estas notificações dão conhecimento aos órgãos sobre os equívocos presentes no meio ambiente do trabalho, permitindo-lhes atuar de maneira preventiva e até repressiva, o que permite maior proteção aos trabalhadores que ali ainda permanecem.

A análise do dano a partir de quanto “merece” o ofendido não ocorre somente na Justiça do Trabalho. Em notícia publicada no site do Superior Tribunal de Justiça, informa-se que o Tribunal em questão busca uniformizar os parâmetros para concessão de indenizações por danos morais (BR. STJ, 2009). A notícia traz exemplos de como as indenizações vem sendo quantificadas: em casos de morte de filho no parto, concede-se 250 salários mínimos; para protesto indevido de cheque, R\$20 mil; para cancelamentos injustificados de vôos, R\$8 mil; para inscrições indevidas em cadastros de inadimplentes, R\$10 mil etc.

Nossa crítica reside exatamente na tentativa de uniformizar os parâmetros, de modo que impeça a análise da peculiaridade de cada caso. Compreendemos que a demanda judicial é enorme nos dias atuais e que a uniformização acelera a resposta do Judiciário ao cidadão jurisdicionado. No entanto, é de extrema importância lembrar que uniformizar os valores de indenizações acaba por macular o que, a nosso ver, é o objetivo maior da indenização: o caráter pedagógico. Não existe proporcionalidade quando um grande banco é condenado a uma indenização de R\$20 mil por um protesto indevido de cheque e quando um pequeno empresário o é. Este valor, para o banco, é bastante irrisório, diferentemente do que significa para o pequeno empresário.

Repudiamos a ideia de adotar aquele que sofreu o dano como parâmetro para a indenização, verificando-se quanto ele “merece” pelo ocorrido. Agir de tal forma, além de ser incoerente com um ordenamento jurídico que exige o respeito à

dignidade da pessoa humana, também legítima que a realização de pagamentos em dinheiro sejam suficientes para resolver os problemas enfrentados pelo trabalhador a partir do momento em que sofreu danos. Agir assim significa autorizar que a saúde e a segurança dos trabalhadores sejam compradas por expressões monetárias.

Esta concepção apenas reforça a equivocada ideia do trabalhador como mais um mero instrumento de trabalho, vendo-o como objeto que pode ser facilmente substituído por outro. Para Gabriela Neves Delgado, “compreender o trabalhador enquanto mero instrumento para a realização de determinado serviço [...] compromete o entendimento maior de que o homem deve ser fim em si mesmo” (2006, p. 24), sendo possível notar uma inspiração kantiana nos dizeres da autora.

Em Kant, observamos a clara proibição de tratamento dos seres humanos como meios para o uso arbitrário da autonomia da vontade, uma vez que são fins em si mesmos. A dignidade da pessoa humana é o próprio limite para o exercício da autonomia da vontade de maneira plena. Ingo Sarlet declara:

[...] onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação do poder, enfim, onde a liberdade e autonomia, a igualdade (em direitos e dignidade) e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana e esta (a pessoa), por sua vez, poderá não passar de mero objeto de arbítrio e injustiças (2010, p. 68).

Toda essa argumentação reforça nossa oposição à monetização dos riscos. Após ter acontecido um dano ao trabalhador, de fato, poucas alternativas restam para que ele retorne ao *status quo ante*, o que ocorre apenas em casos cujos danos físicos são curáveis. Mas o que dizer de danos mentais e físicos mais graves? Quando o trabalhador é atingido por algum deles, não consegue mais restabelecer suas condições de vida como eram antes. Resta-lhe somente pedir indenizações perante o Judiciário.

Entretanto, deve-se ter cuidado na análise dessas indenizações, uma vez que parece equivocado tomá-las como compensações pelo dano. Isto se une à também equivocada conversão da importância de prevenir os danos em uma importância de apenas indenizar o ofendido. A monetização dos riscos causa exatamente esse fenômeno: ignora-se a proteção ao trabalhador, permitindo-se que ele sofra danos,

em troca de compensações financeiras, como se estas fossem suficientes para resolver a situação danosa.

Entendemos que a indenização possui muito menos um caráter de compensar quem sofreu o dano e mais um caráter de punir quem o causou. Esse caráter pedagógico exige que o valor da indenização tenha um real impacto sobre o sujeito causador do dano, incentivando-o a adotar medidas que evitem a repetição da prática danosa.

A atitude que realmente respeita a dignidade da pessoa humana do trabalhador é uma atitude preventiva, que busque eliminar ou reduzir os riscos, analisando-os na fonte, no próprio meio ambiente do trabalho, antes que causem danos aos trabalhadores.

4.2.2 Deficiência de formação técnica

O estudo jurídico sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores ainda é muito escasso e isso prejudica muito a efetividade das normas protetoras. É certo que existe um grande desenvolvimento de pesquisas em áreas da saúde e das engenharias, porém, os cursos de Direito ainda tem muito o que alcançar. Eles duram apenas cinco anos e há, em geral, quatro semestres destinados ao Direito do Trabalho: um para o Direito Material, outro para o Direito Processual, outro para o Direito Sindical e, por fim, outro para a Prática Trabalhista.

O tempo é, infelizmente, curto demais para que haja um aprofundamento na área de segurança e saúde dos trabalhadores. Essa, de fato, não é a finalidade do curso e acreditamos que isto deva ocorrer posteriormente, em cursos de pós-graduação, por exemplo.

Contudo, é importante que o aluno de Direito do Trabalho tenha conhecimento de que existem pesquisas aprofundadas sobre o tema, o que destaca a importância do papel dos professores nesse sentido. São poucos os que iniciam o debate acerca do assunto e muitos se resumem a apenas repetir o que a lei, as normas regulamentadoras do MTE e demais dispositivos estabelecem, sem tecer quaisquer críticas.

É necessário que o professor utilize um pensamento crítico que instigue o aluno a buscar mais, a perceber que ainda há muitos estudos e recursos a serem trazidos de outras áreas do conhecimento para o Direito. Entretanto, a evolução na abordagem do tema ainda é fraca tanto por parte da doutrina, como também dos dispositivos jurídicos. A preocupação, na maioria das vezes, volta-se à cobrança do pagamento dos adicionais ou à base de cálculo devida a cada um, bem como ao aumento do rol de atividades a serem enquadradas como insalubres ou perigosas, para que mais trabalhadores recebam os adicionais.

“É suficiente mencionar que a doutrina trabalhista tradicional praticamente não aborda o tema da saúde do trabalhador”, diz Sebastião Geraldo de Oliveira (2011, p. 162), que ainda assevera:

A opção de instituir recompensa monetária pela exposição aos riscos desvia a preocupação com o problema central, que é a saúde do trabalhador. Foram criados mecanismos para conviver com o mal e não para cortá-lo pela raiz, como aconteceu no Canadá em 1979 (2011, p. 155).

Deve ser ampliada a participação dos profissionais do Direito, para que lidem com o tema de maneira a não só lutar para manter as condições de trabalho já estabelecidas, mas também para melhorá-las sempre que possível.

4.2.3 Falta de Conscientização

Além disso, há uma deficiência na conscientização dos próprios trabalhadores – e seus sindicatos, por consequência – e empregadores sobre o assunto. Isso acarreta uma produção muito mais dificultosa de normas voltadas às melhorias do meio ambiente do trabalho e das condições de saúde e segurança dos trabalhadores.

Para Sebastião Geraldo de Oliveira, “se o empregado não se preocupa com sua saúde no ambiente de trabalho, haverá também dificuldades de implementação das normas protetoras” (2011, p. 163). As dificuldades, de fato, são reais diante da pouca ação dos trabalhadores e seus sindicatos, já que eles são os próprios interessados na melhoria das condições de trabalho.

É importante fazer uma ressalva sobre essa afirmação do autor: não pensamos que o empregado não se preocupa com sua saúde. Na verdade, pela

falta de informação, o trabalhador conclui que acidentes são tão eventuais que, com ele, nada de tão grave poderá acontecer.

Não se tem a consciência de que os cuidados com saúde e segurança exigidos para cada atividade devem ser obedecidos rigidamente, de maneira constante, ininterrupta, mesmo nos momentos em que será realizada uma simples ação, em um curtíssimo período de tempo.

Outro ponto negativo é, na maioria dos casos, o da culpa pelo acidente recair unicamente na própria vítima. Sebastião Geraldo de Oliveira explica que

Em geral, a conclusão é que o acidente ocorreu por 'falha humana' ou negligência do próprio acidentado, com desprezo de todo o contexto e contingências em que o trabalho estava sendo prestado (2011, p. 167).

No campo da responsabilidade civil, quando há culpa exclusiva da vítima, não cabe indenização alguma. Por este motivo é que muitos empregadores direcionam forças para culpar apenas o trabalhador pelo acidente ocorrido, impondo-lhe condutas temerárias e ignorando as condições em que o trabalho era prestado, bem como outros fatores presentes no meio ambiente do trabalho.

O cotidiano de todos nós, trabalhadores ou não, envolve acidentes. Variam dentre os mais simples aos mais graves, até tendo a morte como resultado. Acidentes, em muitos casos, se assemelham, porque ignoramos medidas de segurança básicas quando executamos atividades que consideramos muito rápidas, simples ou comuns dadas as nossas práticas.

Isso não é muito diferente com relação aos acidentes do trabalho. Muitos trabalhadores sofrem acidentes ou desenvolvem doenças por ignorarem medidas de higiene e segurança básicas. Conforme dissemos, não comumente porque querem fazê-lo, mas porque não tem conhecimento das consequências que podem vir a ocorrer. Vários consideram que não utilizar os equipamentos de proteção, por exemplo, não será nocivo quando a atividade for simples ou muito breve. E é exatamente nesses momentos que muitos acidentes acontecem.

O ordenamento jurídico brasileiro precisa superar essa questão. O Brasil ratificou a Convenção nº 155 da OIT, cujo artigo 14 dispõe que todos os níveis de ensino e treinamento (incluindo o ensino superior técnico, médico e profissional) deverão adotar medidas para promover, de maneira conforme à prática e às condições nacionais, a inclusão das questões de segurança, higiene e meio

ambiente de trabalho (ONU. OIT, 1981). Notamos um objetivo evidente nesse dispositivo: manter os trabalhadores sempre informados sobre as condições de seu meio ambiente do trabalho, o que lhes dá mais suporte para lutar por melhorias.

Para Renato Lieber:

Ainda que alguns sustentem que a pior condição à saúde do trabalhador é deixar de ser trabalhador [...], há de se levar em conta que deve caber também a este a decisão sobre os riscos a serem assumidos na garantia do seu pleno emprego. O exercício do direito à participação e à informação, além da justa distribuição dos riscos e benefícios na sociedade, constitui ainda um dos principais desafios desta década nos países pós-industrializados (LIEBER, 1991, p. 55).

4.2.4 Preferência pela Neutralização do Risco

Conforme vimos anteriormente, a legislação internacional promovida pela OIT prioriza a eliminação do risco, e nem chega a falar em compensar financeiramente o trabalhador pela exposição a agentes de insalubridade e periculosidade. Ela aceita a neutralização do risco somente quando não for possível eliminar o agente agressor.

Infelizmente, o Brasil pouco segue essa orientação. Ao invés de objetivar a eliminação dos riscos na fonte, “[...] o empresário prefere a solução mais cômoda, mais barata porém a menos eficiente: fornecer o equipamento de proteção individual – EPI” (OLIVEIRA, 2011, p. 164). E é importante destacar que, em geral, os trabalhadores não gostam de utilizar os EPIs: às vezes são incômodos, pesados, dificultam a mobilidade, aumentam a sensação de calor, desaceleram a capacidade produtiva etc.

Alguns protetores auriculares deixam as orelhas doloridas e alguns pressionam a cabeça; capacetes e macacões aumentam muito a sensação de calor, principalmente em cidades mais quentes; luvas dificultam o manuseio hábil de instrumentos de trabalho¹⁹; óculos de proteção tornam a visibilidade mais dificultosa.

¹⁹ A partir de uma negociação entre a FUNDACENTRO, o Sindicato dos Empregados Rurais de Araraquara e a Usina Santa Cruz, foi realizado um estudo para propor melhorias no uso de luvas por parte dos trabalhadores cortadores de cana-de-açúcar. Eles alegavam que as luvas dificultavam a aderência ao segurar o facão para o corte. Para que não houvesse desobediência à NR 6 do MTE (que exige o uso de EPIs para proteger o trabalhador de riscos suscetíveis de ameaçar sua saúde e segurança), eles acabavam por emborrachar o cabo para facilitar a tarefa (GONZAGA et al., 2005).

Todos são de extrema importância para a proteção dos trabalhadores, mas esses detalhes contribuem para que sejam deixados de lado em muitas situações.

Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira:

É verdade que, em muitas ocasiões, só resta mesmo o fornecimento do EPI; o problema é quando a última alternativa já é adotada em primeiro lugar. A prioridade deve estar voltada para a prevenção e não ficar concentrada na simples proteção do trabalhador (OLIVEIRA, 2011, p. 164 e 165).

4.2.5 Tendência de Flexibilização dos Direitos Trabalhistas

Diante das necessidades do mercado de trabalho, da globalização e da evolução tecnológica, fala-se muito, atualmente, em flexibilização dos direitos trabalhistas. Para a Professora Rosita Nassar, “o termo flexibilização vincula-se à necessidade de conceder às regras obreiras maior plasticidade, maleabilidade, destituindo-as da rigidez tradicional” (1991, p. 15). Disserta que

[...] podemos definir a flexibilização das normas trabalhistas como a parte integrante do processo maior de flexibilização do mercado de trabalho, consistente no conjunto de medidas destinadas a dotar o Direito Laboral de novos mecanismos capazes de compatibilizá-lo com as mutações decorrentes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa exigentes de pronto ajustamento (1991, p. 20).

Infelizmente, a flexibilização, para muitos, tornou-se uma permissão para tentar negociar todos os direitos trabalhistas, causando, na verdade, prejuízos aos trabalhadores. Como são as partes mais vulneráveis e muitas vezes são pouco assistidas pelos sindicatos (ou nem o são), acabam cedendo aos anseios do empregador e negociando ou até renunciando seus direitos.

Esta postura não contribui para a melhoria das condições de trabalho e acaba ameaçando o direito à saúde e segurança dos trabalhadores. Para Sebastião Geraldo de Oliveira:

[...] na prática, a flexibilização tem sido adotada como forma de reduzir direitos dos trabalhadores, quebrando a rigidez da legislação trabalhista para diminuir os desembolsos com salários e com as medidas preventivas (2011, p. 165).

De acordo com a Professora Rosita Nassar, a flexibilização dos direitos trabalhistas pode ocorrer desde que não gere prejuízos aos trabalhadores. Para isso, além de ser importante a participação do Estado

Paralelamente, se privilegiaria a negociação coletiva, incumbindo-lhe deliberar sobre o estabelecimento de medidas flexibilizadoras no âmbito das diferentes categorias [...]. A estratégia resguardaria os interesses dos trabalhadores ao subordinar à manifestação sindical o uso dos mecanismos de natureza flexibilizatória, o qual não ocorrerá quando contrariarem os interesses dos operários (1991, p. 206).

E com isso concorda Sebastião Geraldo de Oliveira:

[...] o direito à saúde é o complemento imediato do direito à vida e não pode ser objeto de qualquer negociação, já que se trata de direito humano fundamental, indisponível, garantido pela Constituição da República e pelos tratados internacionais ratificados pelo Brasil (2011, p. 166).

4.3 REAÇÃO ÀS AGRESSÕES À SAÚDE

Vários agentes sociais são capazes de reagir contra as agressões existentes no meio ambiente de trabalho. Dentre todos eles, os trabalhadores e seus sindicatos representantes são os mais importantes. Eles é que estão expostos aos riscos e são os que sofrem os danos destes advindos, não havendo quem conheça mais as peculiaridades do local de trabalho do que eles.

Infelizmente, ao mesmo tempo em que são as partes mais aptas a denunciar irregularidades no meio ambiente de trabalho, também são as que menos são incentivadas e protegidas a fazê-lo. Novamente reiteramos que o trabalhador é a parte vulnerável da relação laboral e, em razão disso, constantemente se submete a situações danosas com o fim de continuar trabalhando e, assim, garantir sua subsistência e de sua família.

Ainda que os trabalhadores integrem uma relação bilateral de interesses, diretos e deveres com o empregador, são eles os merecedores de uma maior proteção. Conforme já demonstramos, a história do trabalho é a maior evidência

disso, ainda que os trabalhadores tenham conseguido maior fortalecimento com o passar do tempo.

Mesmo com esse fortalecimento, não podemos afirmar que os trabalhadores estão em paridade de forças com o empregador. Este ainda tem a possibilidade de utilizar o argumento da dispensa de um trabalhador sem justa causa, quando, na verdade, tem alguma outra razão velada para fazê-lo.

A liberdade que o empregador possui para dispensar o trabalhador, todavia, não é plena. Existem várias vedações disponíveis no ordenamento jurídico brasileiro com relação à dispensa do trabalhador. O art. 3º da CR/88 declara que um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil é promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Ainda, o art. 7º, inciso XXXI, da CR/88 proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (BR. CN, 1988).

Infelizmente, essas vedações não são respeitadas e não são poucos os casos de trabalhadores dispensados arbitrariamente, sob os argumentos de excesso de contingente, produção insatisfatória etc., mas com as reais razões do empregador veladas, o que, para o trabalhador, é de difícil comprovação.

Essas razões veladas são variadas e, geralmente, perpassam por retaliações ou discriminações: por exemplo, quando o trabalhador reclama de alguma irregularidade, como salários atrasados, sobrecarga de trabalho, deficiências no local e nos instrumentos de trabalho etc. ou até quando ajuíza reclamações trabalhistas. Ou então em casos de gravidez, doenças graves, deficiências, raça, cor, religião, orientação sexual etc. Trabalhadores com enfermidades como estafa e depressão, por exemplo, sofrem muito com a discriminação, porque muitas pessoas ainda não compreendem a gravidade dessas enfermidades.

Em particular, essas razões não permitem uma comprovação muito fácil para o trabalhador, uma vez que o empregador quase sempre utiliza argumentos genéricos, que não lhe comprometam negativamente. Comprovar que uma dispensa foi realizada por motivos retaliatórios ou discriminatórios não é fácil, apesar de não ser impossível.

Por exemplo, observemos como ocorre a discriminação genética, relatada por Estêvão Mallet. Ela é propiciada pelo avanço tecnológico e permite, a partir de um exame de DNA, antecipar quais tendências as pessoas possuem de desenvolver

determinadas doenças (MALLET, 2008). Quando isto chega ao conhecimento do empregador, alguns trabalhadores podem sofrer discriminação e não serem contratados em função dessa doença em potencial.

A título ilustrativo, apresentamos uma decisão do TST acerca de uma trabalhadora que sofre de transtorno bipolar e foi internada em clínica psiquiátrica, gozando de auxílio-doença por dois meses. Ao retornar ao trabalho, sofreu dispensa imotivada duas semanas depois. O Tribunal não concluiu diferente de que houve uma dispensa arbitrária, motivada pela doença da trabalhadora.

AGRAVO REGIMENTAL. INADMISSIBILIDADE DOS EMBARGOS. DECISÃO DE PRESIDENTE DE TURMA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. TRANSPORNO (sic) BIPOLAR. DISPENSA ARBITRÁRIA. AUSÊNCIA DE INDICAÇÃO DE DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. CONTRARIEDADE À SÚMULA 443 DO C. TST NÃO DEMONSTRADA. DESPROVIMENTO. Deve ser confirmada a decisão que denegou seguimento aos embargos, quando o embargante limita-se a indicar contrariedade à Súmula 443 do c. TST, em face de decisão da c. Turma que mantém o julgado regional que, por sua vez, reconheceu como discriminatória a dispensa de empregado, portador de transtorno bipolar, após seu retorno de licença médica. Agravo desprovido (BRASIL. TST, 2013a).

A proteção ao trabalhador soropositivo ou de qualquer enfermidade que gere preconceito foi o objetivo da edição da Súmula 443 do TST (BR. TST, 2012d), em 2012. Eis o que ela dita:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

Existem muitos mecanismos disponíveis ao trabalhador para reagir contra as agressões presentes no meio ambiente de trabalho. Sebastião Geraldo de Oliveira afirma que há seis comportamentos juridicamente tutelados (2011, p. 456): i) reclamação perante a CIPA ou o SESMT; ii) denúncia da irregularidade ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego; iii) denúncia ao Ministério Público do Trabalho, para que este proceda à investigação; iv) reclamação judicial para tomada de providências para eliminação ou neutralização do agente agressivo; v)

interrupção da prestação de serviços; vi) consideração do contrato de trabalho como rescindido, conforme art. 483 da CLT.

De acordo com a NR-5 do MTE (BR. MTE, 1978c), cabe aos empregados indicar à CIPA, ao SESMT e ao empregador situações de riscos e apresentar sugestões para melhoria das condições de trabalho. Por sua vez, a NR-9 do MTE (BR. MTE, 1978f) atribui aos trabalhadores a responsabilidade de informar ao seu superior hierárquico direto ocorrências que, a seu julgamento, possam implicar riscos à sua saúde.

A formulação de denúncias tanto ao Ministério do Trabalho e Emprego como ao Ministério Público do Trabalho conferem bastante segurança ao empregado. Ele não precisa se expor diretamente ao empregador, porque as denúncias podem ser feitas presencialmente, via correspondência ou *on-line* nos sites respectivos de cada órgão. Ademais, tais instituições observam o sigilo das informações do trabalhador. Feita a denúncia, os agentes se dirigem ao local de trabalho e realizam inspeções para investigar as condições de trabalho ali existentes.

A partir disso, iniciam-se diálogos para solucionar os problemas encontrados, devendo o Ministério do Trabalho e Emprego, por exemplo, fiscalizar o local de trabalho, podendo até se utilizar de sanções administrativas como multas, interdições do estabelecimento ou embargo de obras. Eis o que preleciona o art. 156 da CLT (BR. CN, 1943):

Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho²⁰, nos limites de sua jurisdição:

I - promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;

II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;

III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo [...].

A Inspeção do Trabalho é consagrada pela Constituição da República de 1988, pela CLT, pela Convenção nº 81 da OIT e pelo Decreto 4.552/2002. Em seu art. 21, XXIV (BR. CN, 1988), a Constituição da República confere tal competência à União. A CLT, em seu art. 626 (BR. CN, 1943), afirma que as autoridades

²⁰ A nomenclatura “Delegacias Regionais do Trabalho” foi alterada para “Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego”, em razão do Decreto nº 6.341/2008.

competentes do Ministério do Trabalho e Emprego são incumbidas da fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho.

A Convenção nº 81 da OIT (1947), ratificada em 1957 pelo Brasil, denunciada em 1971 e novamente ratificada em 1987 (OLIVEIRA, 2011, p. 467), contempla a Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio. O Decreto 4.552/2002, que aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho, declara, em seu art. 9, que será promovida a inspeção do trabalho em todas as empresas, estabelecimentos e locais de trabalho, públicos ou privados, estendendo-se aos profissionais liberais e instituições sem fins lucrativos, bem como às embarcações estrangeiras em águas territoriais brasileiras (BR. CN, 2002b).

Sebastião Geraldo de Oliveira explica que a fiscalização trabalhista no Brasil possui uma importância mais acentuada, pois o empregado não dispõe de autonomia nem estabilidade para se insurgir contra as adversidades do ambiente de trabalho ao mesmo tempo em que mantém o vínculo de emprego. Após rompido o vínculo de emprego, a reclamação na Justiça apenas “visa à reparação do dano sofrido, mas não recompõe a saúde perdida, nem impede a exposição ao risco daqueles que permanecem no local de trabalho” (2011, p. 470).

Por sua vez, o Ministério Público do Trabalho, por exemplo, além da possibilidade de propor uma Ação Civil Pública, pode tentar firmar um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com o empregador, um documento no qual este se compromete a cumprir determinadas condições, com o fim de corrigir alguma infração encontrada no local de trabalho. Ele proporciona maior celeridade na solução de problemas, uma vez que não exige participação judicial. Exceto se for desrespeitado o acordo, caso em que o TAC será executado como título extrajudicial perante o Poder Judiciário.

A interrupção na prestação de serviços paralisa as atividades da empresa em prol da defesa da integridade física dos trabalhadores. É um direito dos trabalhadores que está resguardado nos arts. 13 e 19, f, da Convenção nº 155 da OIT (1981), ratificada pelo Brasil:

Art. 13. Em conformidade com a prática e as condições nacionais deverá ser protegido, de conseqüências injustificadas, todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde.

Art. 19.

[...]

f) o trabalhador informará imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; enquanto o empregador não tiver tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores a sua volta a uma situação de trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para sua vida ou sua saúde.

Dentre as disposições criadas pelo próprio ordenamento jurídico brasileiro, encontramos tal direito nos textos das Normas Regulamentadoras do MTE, a seguir:

NR-9

9.6.3 O empregador deverá garantir que, na ocorrência de riscos ambientais nos locais de trabalho que coloquem em situação de grave e iminente risco um ou mais trabalhadores, os mesmos possam interromper de imediato as suas atividades, comunicando o fato ao superior hierárquico direto para as devidas providências (BR. MTE, 1978f).

NR-10

10.14.1 Os trabalhadores devem interromper suas tarefas exercendo o direito de recusa, sempre que constatarem evidências de riscos graves e iminentes para sua segurança e saúde ou a de outras pessoas, comunicando imediatamente o fato a seu superior hierárquico, que diligenciará as medidas cabíveis (BR. MTE, 1978g).

NR-22

22.5.1 São direitos dos trabalhadores:

a) interromper suas tarefas sempre que constatar evidências que representem riscos graves e iminentes para sua segurança e saúde ou de terceiros, comunicando imediatamente o fato a seu superior hierárquico que diligenciará as medidas cabíveis (BR. MTE, 1978j).

NR-33

33.5.1 O empregador deve garantir que os trabalhadores possam interromper suas atividades e abandonar o local de trabalho, sempre que suspeitarem da existência de risco grave e iminente para sua segurança e saúde ou a de terceiros (BRASIL, 2006).

A rescisão indireta do contrato de trabalho pode ocorrer por vários motivos. Dentre eles, o art. 483 da CLT explica que o empregado poderá considerar o contrato de trabalho rescindido e pleitear a indenização devida quando “correr perigo manifesto de mal considerável”. O trabalhador, ao ver-se exposto a riscos graves, sem que o empregador nada faça para protegê-lo, tem o direito de interromper a prestação dos serviços.

Dentre essas reações possíveis, o trabalhador não possui o mesmo sentimento de segurança diante de todas elas. Fazer reclamações ou denúncias perante órgãos públicos são ações que expõem muito menos a figura do trabalhador, uma vez que ele fica resguardado por outra entidade que representará seus interesses. Nenhuma destas medidas exige sua participação direta e ele pode, felizmente, atuar timidamente, sem expor sua imagem ao empregador.

Todavia, reações como reclamação judicial, interrupção na prestação de serviços ou consideração do contrato de trabalho como rescindido (rescisão indireta) são muito mais complexas. Não são decisões fáceis de serem tomadas pelo trabalhador, porque o deixam muito exposto perante o empregador. O temor de perder sua colocação profissional é constante e seu interesse é o de manter a relação de trabalho. Por isso, aceita se submeter a várias condições irregulares no local de trabalho.

É necessário, assim, que o trabalhador seja mais protegido para declarar sua opinião e tecer suas reclamações acerca das condições de trabalho. A exposição dos trabalhadores ao empregador não raramente traz consequências que os prejudicam.

Assevera Sebastião Geraldo de Oliveira, “o maior desafio não é mais o reconhecimento do direito à saúde do trabalhador” (2011, p. 486), uma vez que já existem inúmeros dispositivos em nosso ordenamento jurídico que orientam nesse sentido. Necessitamos, na verdade, de efetividade na preocupação com o trabalhador, com a vida humana que diariamente se submete a riscos em razão do trabalho que exerce.

A Convenção nº 155 da OIT (1981) reitera, por diversas vezes, a importância da efetividade, e não apenas da positivação das normas relacionadas a segurança e saúde dos trabalhadores. Vejamos os artigos mencionados:

Art. 4 — 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, **pôr em prática** e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho.

Art. 7 — A situação em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio-ambiente de trabalho deverá ser examinada, a intervalos adequados, globalmente ou com relação a setores determinados, com a finalidade de se identificar os principais problemas, **elaborar meios eficazes para resolvê-los**, definir a

ordem de prioridade das medidas que forem necessário adotar, e avaliar os resultados.

Art. 8 — Todo Membro deverá adotar, por via legislativo (sic) ou regulamentar ou por qualquer outro método de acordo com as condições e a prática nacionais, e em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, **as medidas necessárias para tornar efetivo o artigo 4 da presente Convenção.**

Art. 11 — Com a **finalidade de tornar efetiva a política referida no artigo 4 da presente Convenção**, a autoridade ou as autoridades competentes deverá garantir a realização progressiva das seguintes tarefas: [...].

Art. 15 — 1. A fim de se assegurar à coerência da política referida no artigo 4 da presente Convenção e das Medidas adotadas para aplicá-la, todo membro deverá implementar, mediante consulta prévia, tão cedo quanto possível, com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores e, quando for apropriado, com outros organismos, disposições de acordo com a prática e as condições nacionais a fim de conseguir a necessária coordenação entre as diversas autoridades e os diversos organismos encarregados de **tornar efetivas as Partes II e III da presente Convenção** (grifos nossos).

Para o alcance da efetividade, utilizar a tutela jurisdicional é de extrema importância, principalmente quando os diálogos a ela externos (entre empregadores e sindicatos, Ministério Público ou entidades administrativas, por exemplo) não se mostram suficientes para resguardar a vida do trabalhador. Recorrer ao Poder Judiciário com pedidos preventivos confere maior atuação ao magistrado para agir antecipadamente à ocorrência do dano, porque lhe permite analisar cada caso concreto, de acordo com o tipo de proteção que o trabalhador necessita.

Isto pode ser feito de diversas formas: reclamação trabalhista, dissídios coletivos, ações civis públicas. E cada uma delas pode ter caráter de urgência, inclusive. As tutelas de urgência mostram-se como instrumentos de enorme relevância, uma vez que objetivam impedir a concretização do dano, agindo preventivamente. Podem ter eficácia satisfatória ou apenas garantidora do direito pretendido, sendo cautelares, antecipatórias, inibitórias etc., sendo possível, também, que haja a cominação de multas em casos de descumprimento do que for decidido em juízo.

De acordo com os arts. 273 e 798 do Código de Processo Civil (BR. CN, 1973):

Art. 273. O juiz poderá, a requerimento da parte, antecipar, total ou parcialmente, os efeitos da tutela pretendida no pedido inicial, desde que, existindo prova inequívoca, se convença da verossimilhança da alegação e:

I - haja fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação; ou
II - fique caracterizado o abuso de direito de defesa ou o manifesto propósito protelatório do réu

Art. 798. Além dos procedimentos cautelares específicos, que este Código regula no Capítulo II deste Livro, poderá o juiz determinar as medidas provisórias que julgar adequadas, quando houver fundado receio de que uma parte, antes do julgamento da lide, cause ao direito da outra lesão grave e de difícil reparação.

Art. 799. No caso do artigo anterior, poderá o juiz, para evitar o dano, autorizar ou vedar a prática de determinados atos, ordenar a guarda judicial de pessoas e depósito de bens e impor a prestação de caução.

Transcrevemos dois exemplos jurisprudenciais de concessões de tutelas de urgência no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, ambos relacionados ao meio ambiente de trabalho e à proteção à saúde e segurança do trabalhador:

EMENTA: AÇÃO MANDAMENTAL. ATO QUE DEFERE LIMINAR EM AÇÃO CIVIL PÚBLICA IMPONDO À IMPETRANTE O CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES LEGAIS REFERENTES AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO, SOB PENA DE MULTA. LEGALIDADE. Não há ilegalidade no ato que, antecipando liminarmente a tutela de mérito, determina o cumprimento, sob pena de multa, de obrigações referentes ao meio ambiente de trabalho que a própria lei estabelece. A multa, por sua vez, é cominação que busca obstar o descumprimento da decisão judicial que estabelece obrigações de fazer. Cabe ao juízo fixá-la, inclusive ex officio, no valor que entender suficiente e razoável a assegurar o cumprimento de sua determinação, podendo revisá-la a qualquer tempo, à luz de circunstâncias fáticas que demonstrem que se tornou excessivo ou insuficiente a assegurar o cumprimento da determinação judicial. Segurança denegada. (Relatora: Maria Cristina Schaan Ferreira). (BR. CN, 2009a).

EMENTA: Mandado de segurança. Determinação, em antecipação de tutela concedida em ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho, de que o ora impetrante zele para que as empresas que contrate cumpram a legislação de proteção à saúde e à segurança na construção civil, exercendo a vigilância efetiva sobre os referidos itens. Decisão que indica de forma clara e fundamentada as razões da tutela antecipada, convencido o Juízo *a quo* da verossimilhança das alegações, bem como entendendo presente o fundado receio de dano irreparável, dado o risco à incolumidade física dos trabalhadores. Inexistência de flagrante ilegalidade ou abuso na decisão atacada que pudesse ensejar a concessão da segurança (Relator: Cláudio Antônio Cassou Barbosa) (BRASIL, 2009b).

É neste particular que a atuação dos agentes protetores do trabalhador, principalmente os sindicatos, deve se intensificar, coibindo a ocorrência de danos e, por consequência, tornando desnecessárias as posteriores indenizações ressarcitórias. Afirma Sebastião Geraldo de Oliveira

No processo do trabalho, as tutelas de urgência assumem destaque especial, porque a demora da tutela judicial só prejudica o trabalhador lesado, cujo salário e condições de trabalho saudáveis são indispensáveis para sua sobrevivência.

[...]

Algumas situações são ainda mais dramáticas porque o atraso da tutela jurisdicional pode significar o perecimento do próprio direito ou a ineficácia absoluta da proteção judicial (OLIVEIRA, 2011, p. 492-493).

A segurança e a saúde do trabalhador, quando ameaçadas, não podem aguardar o término do processo. As tutelas de urgência são importantes justamente porque são capazes de evitar atos danosos ao serem concedidas antes do final do processo. O trabalhador pode sofrer danos irreversíveis, e é isso que devemos impedir.

Espera-se que os trabalhadores ou os sindicatos da categoria profissional lutem pela proteção jurídica à saúde de modo a garantir o ambiente de trabalho saudável e não fiquem na cômoda e censurável posição de apenas pleitear adicionais de insalubridade, periculosidade ou reparação de danos por acidente do trabalho ou doenças ocupacionais tentando, precariamente, remediar os efeitos sem eliminar as causas (OLIVEIRA, 2011, p. 499).

4.4 A PRIORIDADE DA MONETIZAÇÃO DOS RISCOS: INCOMPATIBILIDADE DE PRINCÍPIOS E REFORMULAÇÃO DE PRÁTICAS

Conforme já explanamos, existem vários dispositivos em nosso ordenamento jurídico que regem o meio ambiente de trabalho, bem como objetivam proteger o trabalhador. Infelizmente, isto ainda muito se distancia do ideal de proteção que gostaríamos para os trabalhadores.

A realidade trabalhista brasileira ainda segue a lógica de expor o trabalhador a riscos e compensá-lo monetariamente por isso. Almejamos intensificar, cada vez

mais, as exigências sobre o Estado e os empregadores, para que invistam em técnicas e soluções para a eliminação ou redução dos riscos.

Incansavelmente destacamos uma das mais importantes afirmações desta dissertação: o direito à vida e à integridade física dos indivíduos não pode ser deixado de lado por razões de cunho econômico. Não existe trabalho digno ou decente sem que se garantam as adequadas condições de segurança e saúde na prestação dos serviços (OLIVEIRA, 2011, p. 134).

Não existe adequado respeito ao trabalhador se permitimos que ele exerça suas funções em condições degradantes à sua saúde e à sua segurança. E existe muito menos respeito ainda se esse trabalhador recebe dinheiro em troca dessa degradação.

O trabalho é um valor social que fundamenta a República Federativa do Brasil, conforme consta no art. 1º da CR/88. Ele deve ser elemento de dignificação do trabalhador, não de destruição, e por isso explica-se o prestígio que vem sendo dado ao direito à saúde desse grupo. Assim, a monetização do risco é, sim, um equívoco e é incompatível com nossos princípios, o que nos ordena a reformular nossas práticas jurídicas.

No ambiente de trabalho, o trabalhador pode estar exposto a riscos que afetam sua integridade física (agentes perigosos) ou que prejudicam sua saúde a longo prazo, paulatinamente (agentes insalubres). Os primeiros provocam acidentes de trabalho e estes últimos geram as doenças profissionais ou do trabalho.

Sebastião Geraldo de Oliveira destaca três estratégias básicas adotadas pelo legislador diante dos agentes agressivos: i) a monetização do risco, aumentando a remuneração do trabalhador para compensar seu maior desgaste; ii) a proibição do trabalho; iii) a redução da duração da jornada. Infelizmente, o Brasil dá preferência à prática da primeira estratégia, indo no sentido contrário da tendência mundial de bani-la.

Diogo Pupo Nogueira analisa que os adeptos da recompensa pela exposição aos riscos raciocinavam que essa prática teria duas utilidades. Em primeiro lugar, ela aumentaria o salário dos trabalhadores, permitindo que eles tivessem uma melhor alimentação e, por conseguinte, melhores condições de defesa do organismo contra os agravos do trabalho. Em segundo lugar, ela incentivaria que o empregador procurasse melhorar as condições do meio ambiente do trabalho para não ter mais que arcar com o ônus desse pagamento.

O mesmo professor afirma que essas ideias eram falsas. Os empregadores passaram a perceber que os investimentos deveriam ser muito altos para a eliminação dos riscos do meio ambiente do trabalho, e isso incentivou o pagamento dos adicionais. Comparativamente, estes são muito menores e, inclusive, podem ser facilmente incorporados no valor final de seus produtos. Observa, ainda, que os trabalhadores buscavam o trabalho em locais insalubres e perigosos em razão do acréscimo remuneratório que ganhariam, independente disso ser prejudicial à sua saúde ou não.

Sebastião Geraldo de Oliveira faz um histórico sobre a monetização do risco no Brasil. O primeiro diploma legal a tratar do assunto foi o Decreto-Lei nº 2.162/1940, que estabeleceu os percentuais de insalubridade de 10%, 20% e 40% sobre o salário mínimo para os graus de exposição mínimo, médio e máximo, respectivamente.

Posteriormente, a Lei nº 2.573/1955 instituiu o adicional de periculosidade para aqueles que exercessem atividades em contato permanente com inflamáveis. Este adicional foi estendido aos trabalhos com explosivos pela Lei nº 5.880/1973, aos referentes ao setor de energia elétrica pela Lei nº 7.369/1985 e aos de segurança pessoal e patrimonial pela Lei nº 12.740/2012. Foi criado o adicional de penosidade pela Constituição da República, restando ainda sem regulamentação. A Lei Orgânica da Previdência Social de 1960 instituiu a aposentadoria especial para quem trabalhar por 15, 20 ou 25 anos em serviços considerados penosos, insalubres ou perigosos por decreto do Poder Executivo (art. 31 da Lei nº 3.807/1960, revogado pela Lei nº 5.890/1973 e transformado em seu art. 9º).

Esse aumento salarial proporcionado pelos adicionais cria uma ilusão, que leva os trabalhadores a acreditarem que estão em melhores condições quando exercem suas funções em condições de insalubridade ou perigo. Muitos trabalhadores, na verdade, preferem continuar laborando em condições perigosas ou insalubres somente para receberem uma remuneração maior e/ou se aposentarem mais cedo. A melhoria de condições é apenas financeira, mas, em contrapartida, as condições de saúde ficam longe de melhoras.

Ademais, a relação de trabalho não dá ao trabalhador liberdade suficiente para que faça escolhas autônomas. A maioria dos trabalhadores não escolhe sua profissão e, principalmente nos casos de acidentes, não escolhe ir ao Judiciário pleitear uma indenização. Se o acidente já ocorreu, o trabalhador não tem outra

alternativa com relação ao resultado danoso e pleitear uma indenização é uma das poucas coisas que lhe restam. O acidente já ocorreu e na maioria das vezes não há como restaurar sua saúde física ou mental.

Acidentes de trabalho podem acontecer a qualquer momento, mesmo com aqueles que não laboram em ambientes perigosos. No mesmo sentido, doenças relacionadas ao trabalho também podem acometer qualquer pessoa, mesmo que a atividade exercida não cause, naturalmente, o desenvolvimento de determinadas doenças.

Todavia, a existência de agentes insalubres e perigosos aumenta muito as chances de acidentes e doenças. Nos casos de insalubridade, os efeitos são ainda menos perceptíveis e o sentimento de estar exposto a um risco, em muitos casos, é menor. É que os danos vão se instalando aos poucos e gradativamente afetam a saúde do trabalhador. Após muitos anos de trabalho é que se começa a perceber os efeitos negativos do agente insalubre.

Tomamos como exemplo o ruído, presente em atividades relacionadas à construção civil. O trabalhador entende que o risco é inerente à atividade e muitas vezes não é devidamente instruído sobre a importância de utilizar o protetor auricular. Ao longo do tempo, trabalhando constantemente exposto ao ruído, vai prejudicando sua audição, mas de maneira bastante sutil, sem que ele perceba de imediato. A diminuição na capacidade auditiva só é percebida muito tempo depois, quando a probabilidade de reversão já é quase inexistente.

Quando casos como esse ocorrem ou então quando um acidente de trabalho acontece, resta a muitos trabalhadores o sentimento de que aqueles valores recebidos a título de adicionais pela exposição a riscos já não são capazes de compensar o dano sofrido. O mesmo se percebe com relação aos valores pagos em indenizações por acidentes ou doenças: eles sempre parecem ser pequenos, insuficientes, incapazes de fazer valer todo o sofrimento do trabalhador e de sua família.

Ser saudável é uma necessidade do trabalhador para exercer suas funções satisfatoriamente e, por conseguinte, se sentir útil no seio familiar. O trabalho dignifica e nenhum trabalhador fica plenamente satisfeito em receber retribuições em dinheiro para desgastar sua saúde. O sentimento que resta, após um acidente, é de incapacidade. “A luta, na realidade, tem sido travada em busca do direito ao

adicional e não do direito à saúde; o adicional, que foi instituído como sanção, lamentavelmente se tornou o preceito” (OLIVEIRA, 2011, p. 155).

Não defendemos a proibição do trabalho insalubre ou perigoso e aderimos ao posicionamento de Sebastião Geraldo de Oliveira sobre tal proibição beirar o radicalismo, a utopia. Existem atividades que são essenciais à sociedade, mesmo que envolvam risco de insalubridade ou periculosidade. Sabemos que não é possível impedir que elas sejam desenvolvidas. Existe uma urgente necessidade social para muitas delas – por questões de nossa própria sobrevivência com dignidade e não em razão de um simples cálculo utilitarista – e não há como exercê-las sem trabalhadores: precisamos de médicos, enfermeiros, químicos, profissionais de clínicas de raio-x e ultrassonografia, eletricitários, trabalhadores da construção civil etc. e todos, infelizmente, envolvem-se com riscos peculiares, maiores do que os presentes em atividades mais comuns.

Sabemos também que não há como evitar todos os acidentes. A própria palavra designa algo inesperado, repentino, casuístico, apesar de sabermos que há muitos casos em que o acidente era passível de alguma previsibilidade. Por exemplo, um trabalhador que não usa cinturão de segurança na sua atividade em alturas pode nunca sofrer uma queda, mas, se o acidente ocorrer, não se pode afirmar que foi inesperado. O risco da queda foi assumido e sabia-se muito bem que consequências ele poderia gerar.

Contudo, a necessidade social não é justificativa que autorize a exposição dos trabalhadores a riscos desmedidos apenas por serem estas características inafastáveis da atividade. Nesses casos, deve-se proporcionar o maior número possível de elementos de prevenção, bem como reduzir a jornada de trabalho, a fim de que os efeitos dos riscos presente no meio ambiente de trabalho possam ser contidos cada vez mais. Desse modo, filiamo-nos ao que defende Sebastião Geraldo de Oliveira:

Em vez de reparar com dinheiro a perda da saúde, deve-se compensar o desgaste com maior período de descanso, transformando o adicional monetário em repouso adicional (OLIVEIRA, 2011, p. 157).

Outra decisão muito benéfica seria a realização periódica de exames médicos em trabalhadores passíveis de desenvolver doenças em função do trabalho, mesmo aqueles que não recebem adicionais por exposição a riscos. Profissionais que

trabalham com digitação, por exemplo, não recebem adicionais, mas constantemente integram os índices de casos de LER/DORT em trabalhadores.

O trabalho repetitivo de digitação, inevitavelmente, ocasiona dores nos músculos dos braços em qualquer pessoa que o realize por muito tempo, além de poder causar graves doenças e vários problemas posturais por conta das prolongadas horas em que o trabalhador permanece sentado. Não há percepção de adicional nesses casos e não há obrigação do empregador em realizar os exames médicos periódicos. Mas muitos prejuízos ao trabalhador seriam evitados se o acompanhamento médico e fisioterápico fosse realizado.

Também, outras medidas que podem ser tomadas é a conversão dos valores pagos a título de compensação em assistência à saúde do trabalhador, bem como em melhorias no meio ambiente do trabalho. Principalmente nos casos das atividades que geram maiores danos à saúde, o trabalhador deve receber um acompanhamento médico periódico. Considerando que um grande número de trabalhadores não consegue arcar com todas as despesas médicas necessárias, seria uma excelente opção que os empregadores investissem mais no suporte médico para seus empregados.

Além disso, se o meio ambiente do trabalho recebe investimentos constantes, sendo aprimorado cada vez mais, o trabalhador fica exposto a menos riscos e o empregador também não precisa destinar boa parte de seu capital para indenizações por acidentes que possam vir a acontecer ou doenças que possam vir a se desenvolver nos trabalhadores.

Pensamos nestas alternativas, porque, em muitos casos, a redução de jornada, por mais benéfica que possa ser, não é suficiente para salvaguardar de maneira mais ampla a saúde do trabalhador. O acompanhamento médico e o aprimoramento do meio ambiente do trabalho são imprescindíveis para aqueles que trabalham expostos a riscos. O incentivo financeiro nesse sentido, proveniente do empregador, coopera para a manutenção do trabalhador com saúde, seja prevenindo a existência dos riscos, seja cuidando dos efeitos dos riscos que porventura ainda existam. É uma maneira, portanto, de converter o valor do dinheiro em algo que realmente é adequado diante do desgaste da saúde do trabalhador.

É importante destacar que sabemos que os valores destinados aos adicionais são muito baixos, principalmente porque são calculados com base no salário mínimo ou no salário contratual do trabalhador. Defendemos a conversão desses adicionais

em investimentos no meio ambiente de trabalho, bem como em assistência à saúde do trabalhador, mas destacamos que isto não é suficiente. Os investimentos devem ser adequados à tentativa de eliminação ou redução dos riscos e não podem se limitar aos valores dos adicionais.

Por fim, se existem medidas a serem tomadas para que se previna a exposição a riscos, é imperioso que elas sejam observadas. Especialmente quando o ordenamento jurídico se obriga a isso por meio da assinatura de convenções internacionais, como é o caso do Brasil e suas ratificações de muitas Convenções da OIT. Não se pode aceitar o argumento de que nada há a fazer quando determinada atividade apresenta, por natureza, riscos específicos.

Tampouco se pode utilizar como argumento o fato de que o trabalhador é livre para procurar outra atividade, caso não queira se expor aos riscos. Na prática, essa liberdade não necessariamente é plena. A busca por uma colocação no mercado de trabalho, atualmente, não é tarefa das mais fáceis, principalmente para as pessoas que não possuem uma qualificação profissional mais sólida.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta dissertação, analisamos a Monetização dos Riscos no Meio Ambiente do Trabalho, questionando-nos acerca dela ser uma prática adequada com os princípios de moralidade política de nosso ordenamento jurídico.

Para isso, inicialmente, fizemos um estudo teórico que contrapôs a Análise Econômica do Direito, construída por Richard Posner, e as teorias de dois liberais igualitários: John Rawls, com a “Justiça como Equidade” e Ronald Dworkin, com o Princípio Igualitário Abstrato.

Concluimos que Posner propõe uma teoria utilitária que muito se identifica com as práticas brasileiras relacionadas ao meio ambiente de trabalho, mas com as quais não concordamos totalmente, porque incapazes de proteger o trabalhador de maneira satisfatória. Sua teoria adota como legítima a prioridade da monetização dos riscos existentes no local de trabalho em detrimento da real eliminação e redução desses riscos.

Este posicionamento fica evidente quando o autor defende que o pagamento de dinheiro às pessoas é capaz de compensar sua exposição a situações de risco. Para ele, quanto mais perigoso, sujo, insalubre, extenuante, desconfortável, desagradável ou degradante for o local de trabalho, mais alto deverá ser o salário. Tal afirmação toma proporções mais alarmantes quando o autor defende que não deve ser penalizada a recusa em tomar precauções cujo custo não se justifique: quanto menor a probabilidade de um acidente acontecer, menos deve ser gasto com medidas de prevenção. E este, infelizmente, é o pensamento que norteia o meio ambiente de trabalho brasileiro.

Por outro lado, John Rawls e Ronald Dworkin nos apresentam as teorias que mais se adéquam aos nossos princípios de moralidade política, porque não autorizam o referido tratamento ao trabalhador. John Rawls nos apresenta a prioridade da liberdade, seu primeiro princípio de justiça, e nos orienta que as violações das iguais liberdades fundamentais não podem ser justificadas nem compensadas por maiores vantagens econômicas e sociais.

Assim, o autor nos auxilia a responder que as liberdades fundamentais individuais dos trabalhadores não podem ser transacionadas por maiores vantagens econômicas, como quer fazer valer o utilitarismo. Demos especial destaque ao que

Rawls chama de liberdade fundamental individual, que compreende a proteção contra a opressão psicológica, a agressão e a mutilação (integridade da pessoa). Desse modo, não podemos aceitar que a integridade física e a vida dos trabalhadores dependam de cálculos de custos e benefícios que definam os níveis de eliminação ou redução dos riscos do meio ambiente do trabalho.

Ronald Dworkin contribui com nossa posição, porque coloca a igual consideração e respeito em um elevado patamar de importância, colocando-a como um elemento de legitimação política de um governo e, assim, alicerçando toda a sua teoria em um princípio igualitário abstrato que manda o Estado tratar todos os seus cidadãos com igual consideração e respeito. Não existe legitimidade em um governo que não demonstre igual consideração pelo destino de todos os cidadãos sobre os quais afirme seu domínio e aos quais reivindique fidelidade.

Concluimos que o ordenamento jurídico brasileiro não promove a igual consideração quando permite que o direito à vida e à integridade física dos trabalhadores fique à mercê de simples equações matemáticas voltadas a cálculos de custos e benefícios. O Estado precisa intervir em situações que ameacem os trabalhadores, promovendo a real busca pela eliminação ou redução de riscos, e não apenas incentivando o pagamento de adicionais ou indenizações por acidentes ou doenças.

Ainda, analisamos quais são as reais práticas de nosso ordenamento jurídico com relação aos trabalhadores, e apresentamos informações que passam desde a explicação sobre os riscos que podem existir no local de trabalho, até as disposições normativas e jurisprudenciais que tratam do tema.

Infelizmente, observar o histórico das relações de trabalho é perceber que o trabalhador sempre foi alvo de muitas explorações. O meio ambiente do trabalho é onde os trabalhadores passam grande parte de suas vidas, dependendo dele e do emprego para a sobrevivência própria e a de sua família. É indispensável, desse modo, que a qualidade de vida e a integridade física e mental dessas pessoas seja levada a sério, com a maior proteção possível de sua saúde e segurança.

Demonstramos, com esta dissertação, que devemos priorizar a prevenção contra os riscos existentes no meio ambiente do trabalho, para que eles sejam eliminados ou reduzidos. Defendemos, portanto, que não devemos apenas realizar compensações financeiras aos trabalhadores, como indenizações por acidentes, doenças ou mortes, bem como adicionais de insalubridade e de periculosidade.

Ao observarmos que nossas práticas priorizam a monetização dos riscos, defendemos que elas estão equivocadas ao não priorizar a efetiva eliminação ou redução dos riscos existentes no meio ambiente de trabalho, de modo que aumentam as probabilidades dos trabalhadores sofrerem danos em razão da atividade que exercem.

Tornar a monetização dos riscos como alternativa prioritária, permitindo a venda da saúde e da segurança dos trabalhadores, é condição que não pode ser aceita. A vida e a integridade física dos trabalhadores tem prioridade sobre quaisquer tentativas que, remunerando-os por isso, impeçam a eliminação ou a redução dos riscos do meio ambiente do trabalho.

Com essas constatações, finalizamos nossa argumentação cientes de não restarem dúvidas sobre a importância do trabalhador ser tratado com maior consideração e respeito. É imperioso que lutemos pela eliminação e pela redução dos riscos existentes no ambiente de trabalho por ser inconcebível permitir que trabalhadores convivam com riscos evitáveis unicamente em troca de compensações financeiras.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMERICAN CHEMICAL SOCIETY (ACS). CHEMICAL ABSTRACTS SERVICE (CAS). **Chemical Substances**. Washington, DC, EUA: CAS, 2014a. Disponível em: <<http://www.cas.org/content/chemical-substances>>. Acesso em: 10 de Janeiro de 2014.

_____. **Database Counter**. Washington, DC, EUA: CAS, 2014b. Disponível em: <<http://www.cas.org/content/counter>>. Acesso em: 10 de Janeiro de 2014.

AMERICAN CONFERENCE OF GOVERNMENTAL INDUSTRIAL HYGIENISTS (ACGIH). **2013 TLVs and BEIs**. Cincinnati, Ohio, EUA: ACGIH, 2013. Disponível em: <<http://www.acgih.org/store/ProductDetail.cfm?id=2233>>. Acesso em: 10 de Janeiro de 2014.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ERGONOMIA (ABERGO). **O que é Ergonomia**. [S.L.]: [S.D.]. Disponível em: <http://www.abergo.org.br/internas.php?pg=o_que_e_ergonomia>. Acesso em: 21 de Outubro de 2013.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DOS EXPOSTOS AO AMIANTO (ABREA). **História do Amianto**. Osasco, SP: [S.D.]. Disponível em: <<http://www.abrea.com.br/06historia.htm>>. Acesso em: 13 de Janeiro de 2014.

ATLAS, Equipe. **Segurança e Medicina do Trabalho**. 70ª Edição. São Paulo, SP: Atlas, 2012.

BRASIL (BR). CONGRESSO NACIONAL (CN). **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943** (Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho). Rio de Janeiro, RJ: 1943.

_____. _____. **Lei nº 5.869, de 11 de Janeiro de 1973** (Institui o Código de Processo Civil). Brasília, DF: 1973.

_____. _____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: 1988.

_____. _____. **Lei 8.213, de 24 de Julho de 1991** (Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências). Brasília, DF: 1991.

_____. _____. **Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002** (Institui o Código Civil). Brasília, DF: 2002a.

_____. _____. **Decreto nº 4.552, de 27 de Dezembro de 2002** (Aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho). Brasília, DF: 2002b.

_____. _____. **Lei nº 11.430, de 26 de Dezembro de 2006**. Brasília, DF: 2006.

_____. MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (MPS). **Cai Número de Acidentes de Trabalho e Aumenta Afastamentos por Transtornos Mentais**. Brasília, DF: Informativo Eletrônico do MPS (Previdência em Questão) nº 59, 2012. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/4_120326-105114-231.pdf>. Acesso em: 13 de Dezembro de 2013.

_____. _____. **Saúde e Segurança Ocupacional: Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP**. Brasília, DF: MPS, [S.D.]. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/menu-saude-e-seguranca-ocupacional-nexo-tecnico-epidemiologico-previdenciario-ntep>>. Acesso em: 28 de Janeiro de 2014.

_____. MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE (MMA). CONSELHO NACIONAL DO MEIO AMBIENTE (CONAMA). **Resolução CONAMA nº 307, de 05 de julho de 2002** (Estabelece Diretrizes, Critérios e Procedimentos para a Gestão dos Resíduos da Construção Civil). Brasília, DF: 2002.

_____. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Norma Regulamentadora nº 1, de 08 de Junho de 1978** (Disposições Gerais). Brasília, DF: 1978a.

_____. _____. **Norma Regulamentadora nº 4, de 08 de Junho de 1978** (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho). Brasília, DF: 1978b.

_____. _____. **Norma Regulamentadora nº 5, de 08 de Junho de 1978** (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes). Brasília, DF: 1978c.

_____. _____. **Norma Regulamentadora nº 6, de 08 de Junho de 1978** (Equipamento de Proteção Individual – EPI). Brasília, DF: 1978d.

_____. _____. **Norma Regulamentadora nº 7, de 08 de Junho de 1978** (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional). Brasília, DF: 1978e.

_____. _____. **Norma Regulamentadora nº 9, de 08 de Junho de 1978** (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais). Brasília, DF: 1978f.

_____. _____. **Norma Regulamentadora nº 10, de 08 de Junho de 1978** (Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade). Brasília, DF: 1978g.

_____. _____. **Norma Regulamentadora nº 15, de 08 de Junho de 1978** (Atividades e Operações Insalubres). Brasília, DF: 1978h.

_____. _____. **Norma Regulamentadora nº 16, de 08 de Junho de 1978** (Atividades e Operações Perigosas). Brasília, DF: 1978i.

_____. _____. **Norma Regulamentadora nº 22, de 08 de Junho de 1978** (Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração). Brasília, DF: 1978j.

_____. _____. **Norma Regulamentadora nº 33, de 08 de Junho de 2006** (Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados). Brasília, DF: 2006.

_____. _____. **Dados da Inspeção em Segurança e Saúde no Trabalho – Brasil**. Brasília, DF: MTE, 2013. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080814373793B014377BC599E5D08/Atualizar%20-%20INTERNET%20-%20DSST%20-%20%20Acumulado%20Janeiro%20e%20Dezembro.pdf>>. Acesso em: 16 de Janeiro de 2014.

_____. **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). Condenação sobre Amianto na Itália é Referência para o Brasil**. Brasília, DF: MPT, 2013. Disponível em:

<http://portal.mpt.gov.br/wps/portal/portal_do_mpt/comunicacao/noticias/conteudo_noticia!/ut/p/c4/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3hH92BPJydDRwN_E3cjA88QU1N3L7OgMC93I_2CbEdFAAovLRY!/?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/wps/wcm/connect/mpt/portal+do+mpt/comunicacao/noticias/condenacao+sobre+amianto+na+italia+e+referencia+para+o+brasil>. Acesso em: 10 de Janeiro de 2014.

_____. **PORTAL BRASIL (PB). Acidentes de Trabalho**. Brasília, DF: PB, 2012a. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/saude/2012/04/acidentes-de-trabalho>>. Acesso em: 05 de Agosto de 2013.

_____. _____. **Trabalho Noturno**. Brasília, DF: PB,2012b. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2012/03/trabalho-noturno>>. Acesso em: 10 de Janeiro de 2014.

_____. SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA (STJ). **STJ Busca Parâmetros para Uniformizar Valores de Danos Morais**. Brasília, DF: STJ, 2009. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/portal_stj/publicacao/engine.wsp?tmp.area=398&tmp.texto=93679>. Acesso em: 10 de Junho de 2012.

_____. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA SEGUNDA REGIÃO (TRT2). **Acórdão em Recurso Ordinário do Processo nº 20090525978**. Relator: Desembargador José Ruffolo. São Paulo, SP: TRT2, 2009.

_____. _____. **Acórdão em Recurso Ordinário do Processo nº 0000779-29.2011.5.02.0085**. Relatora: Desembargadora Maria Isabel Cueva Moraes. São Paulo, SP: TRT2, 2013a.

_____. _____. **Acórdão em Recurso Ordinário do Processo 0058200-45.2009.5.02.0085** (Ação de Indenização por Acidente de Trabalho). Relatora: Desembargadora Cláudia Zerati. São Paulo, SP: TRT2,2013b.

_____. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO (TRT3). **Acórdão em Recurso Ordinário do Processo nº 0001483-53.2010.5.03.0019**. Relator: Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira. Belo Horizonte, MG: TRT3, 2011.

_____. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA QUARTA REGIÃO (TRT4). **Processo nº 0102000-33.2009.5.04.0000** (Mandado de Segurança). Relatora: Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira. Porto Alegre, RS: TRT4, 2009a.

_____. _____. **Processo nº 0022200-53.2009.5.04.0000** (Mandado de Segurança). Relator: Desembargador Cláudio Antônio Cassou Barbosa. Porto Alegre, RS: TRT4, 2009b.

_____. _____. **Acórdão em Recurso Ordinário do Processo 0000788-05.2011.5.04.0030** (Ação de Indenização por Acidente de Trabalho). Relatora: Desembargadora Maria Madalena Telesca. Porto Alegre, RS: TRT4,2013.

_____. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO (TRT8). **Acórdão em Recurso Ordinário do Processo nº 02243-2006-117-08-00-2**. Relator: Desembargador Marcus Augusto Losada Maia. Belém, PA: TRT8, 2007.

_____. _____. **Processo nº 0079800-06.2009.5.08.0005** (Ação de Indenização por Acidente de Trabalho). Belém, PA: TRT8, 2009.

_____. _____. **Processo nº 000932-28.2011.5.08.0107** (Ação Civil Pública). Marabá, PA: TRT8, 2011.

_____. _____. **Acórdão em Recurso Ordinário do Processo nº 0001974-78.2012.5.08.0107**. Relator: Desembargador Vicente José Malheiros da Fonseca. Belém, PA: TRT8, 2013a.

_____. _____. **Acórdão em Recurso Ordinário do Processo nº 0000728-62.2012.5.08.0005**. Relator: Desembargador Georgenor de Sousa Franco Filho. Belém, PA: TRT8, 2013b.

_____. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Súmula nº 80**. Brasília, DF: TST, 2003a.

_____. _____. **Súmula nº 248**. Brasília, DF: TST, 2003b.

_____. _____. **Súmula nº 132**. Brasília, DF: TST, 2005.

_____. _____. **Processo nº 112400-62.2008.5.18.0191** (Recurso de Revista). Relatora: Desembargadora Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, DF: TST, 2010.

_____. _____. **Dados Nacionais do Programa Trabalho Seguro**. Brasília, DF: TST, 2011. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/dados-nacionais>>. Acesso em: 10 de Outubro de 2013.

_____. _____. **Ministro Walmir Oliveira da Costa Explica Critérios para Arbitramento de Indenizações**. Brasília, DF: TST, 2012a. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/2435726>. Acesso em: 29 de Janeiro de 2014.

_____. _____. **Processo nº 2068-64.2010.5.08.0117**(Recurso de Revista). Relator: Desembargador Maurício Godinho Delgado. Brasília, DF: TST, 2012b.

_____. _____. **Súmula nº 438**. Brasília, DF: TST, 2012c.

_____. _____. **Súmula nº 443**. Brasília, DF: TST, 2012d.

_____. _____. **Processo nº 875000-13.2005.5.09.0651** (Recurso de Revista). Relator: Desembargador Aloysio Corrêa da Veiga. Brasília, DF: TST, 2013a.

_____. _____. **Série Especial Acidente de Trabalho: Estatísticas (1º Episódio)**. Brasília, DF: TST, 2013b. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=mQ5pkLgblko>>. Acesso em: 04 de Fevereiro de 2013.

_____. _____. **Série Especial Acidente de Trabalho: Construção Civil (2º Episódio)**. Brasília, DF: TST, 2013c. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=uELkvuGwayk>>. Acesso em: 05 de Fevereiro de 2013.

_____. _____. **Série Especial Acidente de Trabalho: Transporte (3º Episódio)**. Brasília, DF: TST, 2013d. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=p5Brkhkj8Uw>>. Acesso em: 06 de Fevereiro de 2013.

_____. _____. **Série Especial Acidente de Trabalho: Frigorífico (4º Episódio)**. Brasília, DF: TST, 2013e. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=Fv3kDxCaGZc>>. Acesso em: 08 de Fevereiro de 2013.

BRITISH BROADCASTING CORPORATION BRASIL (BBC Brasil). **Amianto pode Matar mais de 1 Milhão no Mundo até 2030**. São Paulo, SP: BBC Brasil, 2010. Disponível em: <http://www.bbc.co.uk/portuguese/noticias/2010/07/100721_amianto_dg.shtml>. Acesso em: 10 de Janeiro de 2014.

CARDELLA, Benedito. **Segurança no Trabalho e Prevenção de Acidentes: Uma Abordagem Holística – Segurança Integrada à Missão Organizacional com**

Produtividade, Qualidade, Preservação Ambiental e Desenvolvimento de Pessoas. São Paulo, SP: Editora Atlas, 2011.

COLACIOPPO, Sérgio. **Riscos Químicos e Biológicos**: Impactos na Saúde do Trabalhador. [S.L.]: [S.N.], 2007. Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/178488900/Riscos-quimicos-e-biologicos-Colacioppo>>. Acesso em: 02 de Janeiro de 2014.

CONSULTOR JURÍDICO (CJ). TST vai se Concentrar em Ações de Acidentes de Trabalho. [S.L.]: CJ, 2013. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2013-mai-21/tst-faz-esforco-concentrado-julgar-processos-acidentes-trabalho>>. Acesso em: 25 de Abril de 2013.

COSTA, Danilo. **A Luta Contra Intoxicação pelo Benzeno no Brasil**. Seminário Nacional de Vigilância Ocupacional e Ambiental. Rio de Janeiro, RJ: Instituto Nacional de Câncer José Alencar Gomes da Silva (INCA), 2005. Disponível em: <www.higieneocupacional.com.br/download/benzeno-danilo.ppt>. Acesso em: 03 de Dezembro de 2013.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo, SP: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Edição. São Paulo, SP: LTr, 2012.

DI MARTINO, Vittorio. **Introduction to the Preparation of Manuals on Occupational Stress**. Genebra, Suíça: OIT (Safework), 2000. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_118186.pdf>. Acesso em: 17 de Outubro de 2013.

DWORKIN, Ronald. **Law's Empire**. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1986.

_____. **O Império do Direito**. São Paulo, SP: Martins Fontes, 2010.

_____. **A Virtude Soberana: A Teoria e a Prática da Igualdade**. Tradução de Jussara Simões. São Paulo, SP: Martins Fontes, 2011.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Meio ambiente do trabalho e responsabilidade civil por danos causados ao trabalhador: dupla face ontológica. In: **Jus Navigandi**, Teresina, ano 11, n. 1065, 1 jun. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/8452>>. Acesso em: 25 de janeiro de 2014.

FERNANDES, Fábio. **Meio Ambiente Geral e Meio Ambiente do Trabalho: Uma Visão Sistêmica**. São Paulo, SP: LTr, 2009.

FERREIRA, Leda Leal. Trabalho em Turnos: Temas para Discussão. In: **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 15, nº 58. São Paulo, SP: FUNDACENTRO, 1987, p. 27-32. Disponível em: <<http://www.fundacentro.gov.br/arquivos/rbso/Artigos%2058/V15%20n58-05.pdf>>. Acesso em: 11 de Julho de 2013

GARGARELLA, Roberto. **As Teorias da Justiça Depois de Rawls: Um Breve Manual de Filosofia Política**. Tradução de Alonso Reis Freire. São Paulo, SP: WMF Martins fontes, 2008.

GONZAGA, Maria Cristina; ABRAHÃO, Roberto Funes; BRAUNBECK, Oscar Antonio. O Uso das Luvas de Proteção no Corte Manual de Cana-de-açúcar. In: **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 30, nº 111. São Paulo, SP: FUNDACENTRO, 2005, p. 35-40. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572005000100005&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 11 de Julho de 2013.

KITAMURA, Satoshi. Perdas Auditivas Ocupacionais Induzidas pelo Barulho: Considerações Legais. In: **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 19, nº 74. São Paulo, SP: FUNDACENTRO, 1991, p. 32-35. Disponível em: <<http://www.fundacentro.gov.br/arquivos/rbso/Artigos%2074/V19%20n74-05.pdf>>. Acesso em: 12 de maio de 2012.

KYMLICKA, Will. **Filosofia Política Contemporânea: Uma Introdução**. Tradução de Luís Carlos Borges. São Paulo, SP: Martins Fontes, 2006.

LIEBER, Renato Rocha. Saúde no Trabalho Rumo ao Ano 2000: Tendências na Avaliação dos Ambientes de Trabalho. In: **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 19, nº 74. São Paulo, SP: FUNDACENTRO, 1991, p. 52-60. Disponível em: <<http://www.fundacentro.gov.br/arquivos/rbso/Artigos%2074/V19%20n74-08.pdf>>. Acesso em: 12 de maio de 2012.

MACHADO, Jorge Mesquita Huet; SILVA, Ana Isabel Dias da; SANTOS, Elizabeth Gloria Oliveira Barbosa; MARZIALE, Maria Helena Palucci. Acidentes com Material Biológico Relacionados ao Trabalho: Análise de uma Abordagem Institucional. In: **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 36, nº 124. São Paulo, SP: FUNDACENTRO, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572011000200010&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 27 de outubro de 2013.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito Ambiental Brasileiro**. 18ª edição. São Paulo: Malheiros Editores, 2010.

MALLET, Estêvão. Igualdade, Discriminação e Direito do Trabalho. In: **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, vol. 103, p. 241-267 (Janeiro/Dezembro). São Paulo, SP: USP, 2008.

MULGAN, Tim. **Utilitarismo**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

NALINI, José Renato. O Juiz e a Constituição Ecológica. In: NALINI, José Renato (Coordenador). **Juízes Doutrinadores**. 1ª Edição. São Paulo, SP: Millenium, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24ª Edição. São Paulo, SP: Saraiva, 2009.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. **Flexibilização do Direito do Trabalho**. São Paulo, SP: LTr, 1991.

_____. O Descompasso entre o Direito do Trabalho e a Questão Ambiental: o Papel do Juiz. In: **Revista LTr – Legislação do Trabalho**, ano 74, nº 9 (Setembro). São Paulo, SP: LTr, 2010.

NOGUEIRA, Diogo Pupo. A insalubridade na Empresa e o Médico do Trabalho. In: **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 12, nº 45 (jan./mar.). São Paulo, SP: [S.N.], 1984, p. 42.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 6ª Edição. São Paulo, SP: LTr, 2011.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano**. Estocolmo, Suécia: ONU, 1972.

_____. **Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento.** Rio de Janeiro, RJ: ONU, 1992.

_____. **Com 2 Milhões de Mortes por Ano, OIT pede Ação Urgente contra Doenças Ocupacionais.** [S.L.]: ONU, 2013. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/com-2-milhoes-de-mortes-por-ano-oit-pede-acao-urgente-contradoencas-ocupacionais/>>. Acesso em: 29 de janeiro de 2014.

_____. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 42** (Indenização por Enfermidade Profissional). Genebra, Suíça: OIT, 1934.

_____. _____ **Convenção nº 81** (Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio). Genebra, Suíça: OIT, 1947.

_____. _____ **Convenção nº 115** (Proteção Contra as Radiações). Genebra, Suíça: OIT, 1960.

_____. _____ **Convenção nº 119** (Proteção das Máquinas). Genebra, Suíça: OIT, 1963.

_____. _____ **Convenção nº 120** (Higiene no Comércio e nos Escritórios). Genebra, Suíça: OIT, 1964.

_____. _____ **Convenção nº 134** (Prevenção de Acidentes do Trabalho dos Marítimos). Genebra, Suíça: OIT, 1970.

_____. _____ **Convenção nº 136** (Proteção Contra os Riscos da Intoxicação pelo Benzeno). Genebra, Suíça: OIT, 1971.

_____. _____ **Convenção nº 148** (Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações). Genebra, Suíça: OIT, 1977.

_____. _____ **Convenção nº 155** (Segurança e Saúde dos Trabalhadores). Genebra, Suíça: OIT, 1981.

_____. _____. **Convenção nº 161** (Serviços de Saúde do Trabalho). Genebra, Suíça: OIT, 1985a.

_____. _____. **Recomendação nº 171** (Occupational Health Services Recommendation). Genebra, Suíça: OIT, 1985b.

_____. _____. **Convenção nº 162** (Utilização do Amianto com Segurança). Genebra, Suíça: OIT, 1986.

_____. _____. **Convenção nº 167** (Convenção sobre a Segurança e Saúde na Construção). Genebra, Suíça: OIT, 1988.

_____. _____. **Convenção nº 170** (Segurança no Trabalho com Produtos Químicos). Genebra, Suíça: OIT, 1990.

_____. _____. **Convenção nº 174** (Convenção sobre a Prevenção de Acidentes Industriais Maiores). Genebra, Suíça: OIT, 1993.

_____. _____. **Convenção nº 176** (Convenção sobre Segurança e Saúde nas Minas). Genebra, Suíça: OIT, 1995.

_____. _____. **Journée Mondiale de la Sécurité et de la Santé au Travail 2007 – Faire du Travail Décent une Réalité: Améliorer la Santé et la Sécurité chez les Fournisseurs.** Genebra, Suíça: OIT, 2007. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_082496/lang--fr/index.htm>. Acesso em: 10 de Outubro de 2013.

_____. _____. **Pourquoi le Stress au Travail ne doit pas être Négligé.** Genebra, Suíça: OIT, 2012. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_184841/lang--fr/index.htm>. Acesso em: 17 de Dezembro de 2013.

_____. _____. **A Prevenção das Doenças Profissionais.** Genebra, Suíça: OIT, 2013. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/safeday2013_relatorio.pdf>. Acesso em: 12 de Janeiro de 2014.

_____. _____. **História.** Genebra, Suíça: OIT, [S.D.]. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acesso em: 14 de Novembro de 2013.

_____. ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Constituição**. New York, EUA: OMS, 1946. Disponível em: <http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf>. Acesso em: 02 de Outubro de 2013.

_____. _____. **Asbestos**. Genebra, Suíça: OMS, [S.D.]. Disponível em: <http://www.who.int/ipcs/assessment/public_health/asbestos/en/>. Acesso em: 05 de Outubro de 2013.

PADILHA, Norma Sueli. **Do Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado**. São Paulo, SP: LTr, 2002.

PAPA LEÃO XIII. **Carta Encíclica Rerum Novarum** (Sobre a Condição dos Operários). Roma, Itália: Igreja Católica Apostólica Romana, 1891. Disponível em: <http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html>. Acesso em: 22 de março de 2013.

POSNER, Richard Allen. **A Economia da Justiça**. São Paulo: Martins Fontes, 2010.

_____. **Fronteiras da Teoria do Direito**. São Paulo: Martins Fontes, 2011.

_____. **A Problemática da Teoria Moral e Jurídica**. São Paulo: Martins Fontes, 2012a.

_____. **Problemas de Filosofia do Direito**. São Paulo: Martins Fontes, 2012b.

RAWLS, John. **Uma Teoria da Justiça**. São Paulo, SP: Martins Fontes, 2008.

RUIZ, Valéria Salek; ARAÚJO, André Luis Lima de. Saúde e Segurança e a Subjetividade no Trabalho: Os Riscos Psicossociais. In: **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 37, nº 125. São Paulo, SP: FUNDACENTRO, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572012000100020&lng=pt&nrm=is>. Acesso em: 27 de outubro de 2013.

SALGADO, Paulo Eduardo de Toledo; PEZZAGNO, Giulio. Indicadores Biológicos de Exposição ao Benzeno. In: **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 19, nº 74. São Paulo, SP: FUNDACENTRO, 1991, p. 25-31. Disponível

em:<<http://www.fundacentro.gov.br/arquivos/rbso/Artigos%2074/V19%20n74-04.pdf>>. Acesso em: 12 de Maio de 2012.

SANDEL, Michael J. **Justiça: O que é Fazer a Coisa Certa?** 4ª Edição. Rio de Janeiro, RJ: Civilização Brasileira, 2009.

_____. **O que o Dinheiro não Compra: Os Limites Morais do Mercado.** Rio de Janeiro, RJ: Civilização Brasileira, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 8ª edição. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. Trabalho e Saúde Mental na Visão da OIT. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, v.51, nº 81. Belo Horizonte, MG: TRT3, 2010 (jan./jun.), p. 489-526. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_81/ciclo_estudos/martha_halfeld_schmidt.pdf>. Acesso em: 16 de Dezembro de 2013.

SILVA, Edil Ferreira da; OLIVEIRA, Keila Kaionara Medeiros de; SOUZA, Paulo César Zambroni de. Saúde Mental do Trabalhador: O Assédio Moral Praticado contra Trabalhadores com LER/DORT. In: **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 36, nº 123. São Paulo, SP: FUNDACENTRO, 2011. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572011000100006&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 27 de Outubro de 2013.

SUPERGUIANET. **Manual de Orientações Técnicas.** [S.L.]: SUPERGUIANET, [S.D.]. Disponível em: <<http://www.superguienet.com.br/manual-de-orientacoes-tecnicas>>. Acesso em: 14 de Setembro de 2013.

TERRA. **Estresse é uma das Principais Causas de Acidentes de Trabalho.** [S.L.]: Terra, 2011. Disponível em: <<http://mulher.terra.com.br/carreira/estresse-e-uma-das-principais-causas-de-acidentes-de-trabalho,9aa96ee9f9e27310VgnCLD100000bbcceb0aRCRD.html>>. Acesso em: 27 de Janeiro de 2014.

VITA, Álvaro de. Liberalismo Igualitário e Multiculturalismo. In: **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, v. 55-56. São Paulo, SP: Lua Nova, 2002, p. 5-27.

_____. Liberalismo, Justiça Social e Responsabilidade individual. In: **Dados**, v. 54, nº 4. Rio de Janeiro, RJ: Dados, 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/dados/v54n4/03.pdf>>. Acesso em: 04 de Janeiro de 2013.