

LEILA CRISTINA ROJAS GAVILAN VERA

**A APLICAÇÃO DOS ELEMENTOS DE MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
EQUILIBRADO COMO FATOR DE DESENVOLVIMENTO HUMANO**

Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre, do Programa de Mestrado Acadêmico em Organizações e Desenvolvimento, da FAE Centro Universitário.

Orientador: Prof. Dr. José Edmilson de Souza-Lima

**CURITIBA
DEZEMBRO 2009**

Agradecimentos

A Deus, pela força concedida para realizar mais este sonho.

A minha amada família, pelo amor e apoio sempre demonstrados.

Aos colegas do escritório Ribas Santiago, Bega & Petry Sociedade de Advogados, pela compreensão e estímulo concedidos, sem os quais eu não poderia ter cumprido este projeto.

Ao meu orientador, Professor Dr. José Edmilson de Souza-Lima, por ter dividido seu saber comigo, fazendo-me despertar para tantas reflexões acerca do mundo do trabalho.

Aos professores da banca, Dr. Luiz Eduardo Gunther, Dra. Sandra Mara Maciel de Lima e Dr. Lafaiete Santos Neves, pelas tão importantes contribuições ao trabalho.

"O trabalho afasta de nós três grandes males: o tédio, o vício e a necessidade."

(Voltaire)

RESUMO

VERA, Leila Cristina Rojas Gavilan. **A aplicação dos elementos de meio ambiente do trabalho equilibrado como fator de desenvolvimento humano**. 126 p. Dissertação de Mestrado em Organizações e Desenvolvimento – FAE Centro Universitário Franciscano. Curitiba, 2009.

A presente dissertação tem como objetivo estudar as relações entre a aplicabilidade dos elementos de meio ambiente do trabalho equilibrado e o desenvolvimento humano, sob o foco da ocorrência de acidentes de trabalho, causados por doenças profissionais. Baseada em pesquisa exploratória, descritiva, bibliográfica e documental, a análise dos dados demonstra que a legislação trabalhista brasileira é abrangente no que diz respeito às normas de segurança e medicina do trabalho, mas não demonstra ser capaz de evitar acidentes de trabalho, nem de melhorar as condições reais de vida do trabalhador. Em suma, há indicadores reveladores que os trabalhadores não têm acesso à maioria dos elementos configuradores um meio ambiente do trabalho equilibrado.

Palavras-chave: Meio ambiente do trabalho, legislação do trabalho, doença profissional, desenvolvimento humano.

ABSTRACT

VERA, Leila Cristina Rojas Gavilan. **A aplicação dos elementos de meio ambiente do trabalho equilibrado como fator de desenvolvimento humano**. 126 p. Dissertação de Mestrado em Organizações e Desenvolvimento – FAE Centro Universitário Franciscano. Curitiba, 2009.

The current dissertation seeks to study the relationship between the applicability of the elements of a balanced work environment and human development, with the central point on the occurrence of work accidents, caused by professional infirmities. Based on a exploratory, descriptive, bibliographic and documental research, the analysis of the data shows evidence that the Brazilian work legislation is comprehensive with respect of security rules and work medicine, but is not capable of avoiding work accidents, nor to improve de real life conditions of the worker. Summing up, there are revealing indicators that the workers do not have access to most of the configuring elements of a balanced work environment.

Key words: Work environment, work legislation, professional infirmity, human development.

LISTA DE FIGURAS

QUADRO 1 - ELEMENTOS CARACTERIZADORES DE UM MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO.....	14
QUADRO 2 - PRINCIPAIS PROBLEMAS SOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO E AS PRINCIPAIS LEIS TRABALHISTAS APROVADAS NO BRASIL.....	28
QUADRO 3 - TOTAL DE ACIDENTES DE TRABALHO REGISTRADOS POR MOTIVO – BRASIL.....	64
FIGURA 1 - TOTAL DE ACIDENTES DE TRABALHO REGISTRADOS POR MOTIVO – BRASIL.....	68
FIGURA 2 - QUANTIDADE DE ACIDENTES DE TRABALHO REGISTRADOS POR MOTIVO – BRASIL.....	69
QUADRO 4 - TOTAL DE ACIDENTES DE TRABALHO REGISTRADOS POR MOTIVO – PARANÁ.....	69
FIGURA 3 - TOTAL DE ACIDENTES DE TRABALHO REGISTRADOS POR MOTIVO – PARANÁ.....	70
FIGURA 4 - QUANTIDADE DE ACIDENTES DE TRABALHO REGISTRADOS POR MOTIVO – PARANÁ.....	71
QUADRO 5 –TOTAL DE ACIDENTES DE TRABALHO REGISTRADOS POR MOTIVO – CURITIBA.....	71
FIGURA 5 - TOTAL DE ACIDENTES DE TRABALHO REGISTRADOS POR MOTIVO – CURITIBA.....	72
FIGURA 6 - QUANTIDADE DE ACIDENTES DE TRABALHO REGISTRADOS POR MOTIVO – CURITIBA.....	72
FIGURA 7 - TOTAL DE ACIDENTES DE TRABALHO COM ÓBITOS – CURITIBA.....	73

QUADRO 6 - ELEMENTOS APONTADOS COMO NÃO GARANTIDOS NAS RECLAMATÓRIAS TRABALHISTAS PESQUISADAS.....	74
FIGURA 8 - ELEMENTOS APONTADOS COMO NÃO GARANTIDOS NAS RECLAMATÓRIAS TRABALHISTAS PESQUISADAS.....	75

LISTA DE SIGLAS

CIPA	-	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	-	Consolidação das Leis do Trabalho
DORT	-	Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho
EPC	-	Equipamentos de Proteção Coletiva
EPI	-	Equipamentos de Proteção Individual
LER	-	Lesão por Esforço Repetitivo
MPS	-	Ministério da Previdência Social
NR	-	Norma Regulamentadora
OIT	-	Organização Internacional do Trabalho
ONU	-	Organização das Nações Unidas

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2. METODOLOGIA	13
2.1. MÉTODOS E TÉCNICAS DA PESQUISA.....	13
2.2. INSTRUMENTO E PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS.....	14
3. ASPECTOS HISTÓRICOS DO TRABALHO	17
3.1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO	17
3.2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL E A LEGISLAÇÃO DO TRABALHO	24
SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR: HISTÓRICO DA LEGISLAÇÃO.....	30
AS DIRETRIZES DA OIT	33
4. DA CONJUNTURA DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO	38
4.1. A PROTEÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR	39
5. O MEIO-AMBIENTE DO TRABALHO	41
5.1. CONCEITO E ORIGEM DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	41
5.2. A PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA	45
5.3. A PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NA CLT	46
5.4. OS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DE UM MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO	48
6. ACIDENTES DO TRABALHO	57
6.1. CONCEITO DE ACIDENTE DO TRABALHO E PREVISÃO LEGAL	57
7. O CONCEITO DE DESENVOLVIMENTO HUMANO	60
7.1. O DESENVOLVIMENTO HUMANO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO.....	65
8. EXPOSIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	67
8.1. AS ESTATÍSTICAS DE ACIDENTES DO TRABALHO NO BRASIL	67
8.2 A APLICAÇÃO DOS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DE UM MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO.....	73
CONSIDERAÇÕES FINAIS	86
REFERÊNCIAS	91
APÊNDICE	96
ANEXO I	97
ANEXO II	105
ANEXO III	115
ANEXO IV	123

1. INTRODUÇÃO

Esta dissertação se enquadra na linha de pesquisa Políticas Públicas e Desenvolvimento, bem ainda ao programa de Mestrado em Organizações e Desenvolvimento, eis que visa abordar questões relevantes acerca do desenvolvimento.

O trabalho sempre esteve presente nas várias fases do desenvolvimento do ser humano, sendo que a sua história é uma das mais dramáticas de ser estudada. Nos mais diversos períodos da história, desde a antiguidade, o ser humano com ele se relacionou sob as mais diferentes condições: ora foi escravo, ora foi servo, ora foi artesão. Foi somente no final do século XVIII, com o advento da Revolução Industrial que teve início uma primeira conscientização protecionista pelo Estado em relação ao trabalhador, que até então estava impossibilitado de se defender diante do poder econômico da grande indústria. Com a Revolução Industrial, deu-se início o enfraquecimento da ideia de poder total e irrestrito do empregador sobre os empregados, originando a história do direito do trabalho.

No Brasil, diversas foram as fases sob as quais se submeteu o trabalhador, até culminar com a publicação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, sendo esta a primeira lei geral que se aplicou a grande maioria dos trabalhadores brasileiros. Posteriormente, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, foram assegurados aos trabalhadores os mais diversos direitos e garantias, sendo que dentre eles encontram-se a real preocupação com a sua saúde e bem estar, bem como suas condições de trabalho.

A legislação trabalhista brasileira é por demais abrangente, tendo o legislador se preocupado em criar uma lei específica para tratar especificamente de questões relativas a acidentes do trabalho, atualmente a Lei nº 8.213/91. Afora esta citada lei, vários são os artigos da Constituição Federal de 1988, bem como da CLT e outras tantas leis esparsas que visam garantir ao trabalhador boas condições de trabalho. Esta preocupação do legislador se dá porque é indispensável a tutela, pelo Estado, de questões que envolvam a saúde e bem estar do trabalhador. Entretanto, a preocupação do Estado não deve buscar somente a saúde física do trabalhador, a medida que a saúde é considerada como um estado de completo bem-estar físico,

mental e social, e não somente a ausência de doenças.

A partir dessa compreensão, é possível afirmar que a condição de saúde do indivíduo é resultado de vários fatores que agem no cotidiano e que influenciam a saúde em curto, médio e longo prazos. É neste contexto que se insere o papel do Meio Ambiente do Trabalho, pois o ser humano, também visto como trabalhador, passou a integrar plenamente o meio ambiente no caminho para o desenvolvimento. Tão importante é este preceito, que o Meio Ambiente do Trabalho também faz parte do conceito mais amplo de ambiente, de forma que deve ser considerado como bem maior a ser protegido pelas legislações, para que o trabalhador possa usufruir de melhores condições de vida.

Esta qualidade de vida que o legislador pretende assegurar ao trabalhador está inserida também no conceito de desenvolvimento humano.

O alcance de um meio ambiente do trabalho equilibrado deve ser visto não como um fim em si mesmo, mas como um meio do ser humano, enquanto trabalhador, adquirir e manter saúde e bem estar, tanto físico quanto mental. Mas o alcance destes bens tão indispensáveis ao trabalhador depende de alguns fatores.

Diante da evolução da legislação trabalhista brasileira no que tange as questões que envolvem o bem estar do trabalhador, é possível nominar os diversos elementos que formam um meio ambiente de trabalho equilibrado. Dentre estes elementos pode-se destacar alguns, como o cumprimento da jornada legalmente prevista, a concessão de intervalos intrajornada e entre jornadas de trabalho, a utilização de equipamentos ergonômicos, a realização de exames médicos periódicos, entre tantos outros inúmeros elementos previstos na legislação trabalhista brasileira. Estes elementos visam integrar o trabalhador, enquanto ator social, em um processo de desenvolvimento como ser humano, como cidadão, detentor de direitos, dentre eles o de usufruir de saúde e bem estar no local de trabalho.

O empregador, por imposição legal, deve aplicar em seu empreendimento o conceito de meio ambiente do trabalho, com vistas a proporcionar ao trabalhador um ambiente adequado à realização de suas atividades. Ou seja, é dever legal do empregador aplicar, nas condições de trabalho de seus empregados, os elementos que caracterizam um meio ambiente do trabalho equilibrado, para que com isso

possa evitar ou minimizar a ocorrência de acidentes de trabalho.

Entretanto, os dados divulgados anualmente pelo Ministério da Previdência Social (MPS) relatam que vêm aumentando as ocorrências de acidentes de trabalho no Brasil. Há indicadores que demonstram que o descumprimento de normas básicas de proteção e submissão do trabalhador as más condições de trabalho, estão resultando no aparecimento de doenças profissionais. E estes indicadores divulgados pelo MPS revelam apenas aqueles casos de empregados com carteira de trabalho registrada, sem falar no imenso número de trabalhadores informais, acerca dos quais não se tem números comprovados.

Ante os dados estatísticos significativos que são anualmente publicados pelo MPS, e que trazem o crescente número de acidentes de trabalho causados por doenças profissionais, surgem importantes questões a serem debatidas: a que condições de trabalho vem sendo submetido o trabalhador brasileiro? O empregador vem cumprindo sua obrigação legal de aplicar os elementos caracterizadores de um meio ambiente do trabalho equilibrado? Em que medida esta não aplicação ou deficiência da aplicação priva o trabalhador de se desenvolver como ser humano?

Diante destas importantes questões que necessitam de respostas, a presente dissertação se propôs, como objetivo geral, estudar as relações entre a aplicação dos elementos de meio ambiente do trabalho equilibrado e o desenvolvimento humano, sob o foco da ocorrência de acidentes de trabalho causados por doenças profissionais.

Para cumprir com o objetivo geral proposto, a dissertação delimitou objetivos específicos a serem analisados, quais sejam:

a) situar a importância do trabalho na história do ser humano e a relação deste com o trabalho;

b) identificar na legislação o histórico das questões atinentes a segurança e saúde do trabalhador, bem ainda o conceito legal de acidente do trabalho;

c) identificar a origem e conceito de meio ambiente do trabalho, destacando-o na legislação brasileira, bem como identificar os elementos que o

caracterizam, nas relações de trabalho estudadas;

d) conceituar o desenvolvimento humano e sua relação com o meio ambiente do trabalho equilibrado, bem como, verificar em que medida a presença deste último possibilita o desenvolvimento humano.

2. METODOLOGIA

2.1. MÉTODOS E TÉCNICAS DA PESQUISA

A seqüência metodológica utilizada para o alcance do objetivo desta dissertação, teve como procedimento técnico inicial a pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental. Segundo Gil (2002, p. 44) “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. Para o mesmo autor, a pesquisa documental “vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa” (Gil, 2002, p. 45).

Deste modo, na presente dissertação foram utilizadas informações obtidas em livros, artigos científicos, sítios da internet especializados no tema e dissertações que abordaram a matéria ora estudada. Ainda, foram utilizados dados obtidos em processos trabalhistas ajuizados perante a Justiça do Trabalho de Curitiba, Paraná, em face de duas empresas com atuação empresarial também na mesma cidade, a partir dos quais se investigou a presença dos elementos que caracterizam um meio ambiente do trabalho equilibrado.

Posteriormente à pesquisa bibliográfica e documental, quanto ao objetivo de estudo, o trabalho desenvolvido se caracteriza como sendo de pesquisa exploratória e descritiva. No conceito de Gil (2002, p. 41) a pesquisa exploratória “tem como objetivo mostrar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipótese. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições”. Já a pesquisa descritiva, para o mesmo autor, “tem como objetivo primordial a

descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis” (GIL, 2002, p. 42).

Quanto a forma de abordagem do problema a dissertação utilizou-se de pesquisa qualitativa, pois buscou a compreensão do problema e uma solução. A dissertação também teve uma abertura para resultados quantitativos, objetivando conhecer e analisar os dados que deram suporte a análise qualitativa.

2.2. INSTRUMENTO E PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS

Com base na legislação trabalhista brasileira vigente, foi criado um quadro denominado “Elementos Caracterizadores de um Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado”. Os elementos que compuseram o referido quadro foram escolhidos mediante um critério específico estabelecido, qual seja: considerando que a dissertação visa investigar somente as doenças profissionais, ou seja, aquelas que são produzidas ou desencadeadas pelo exercício do trabalho peculiar a determinado ramo de atividade, os elementos escolhidos foram aqueles mais comuns que devem estar presentes nas relações de emprego, e que se relacionam diretamente ao ramo de atuação das duas empresas pesquisadas. O quadro criado está a seguir transcrito:

QUADRO 1 – ELEMENTOS CARACTERIZADORES DE UM MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO

ELEMENTO	BASE LEGAL
jornada de 8:00 diárias e 44:00 semanais	Art. 7º, XIII, CF
intervalo intrajornada	Art. 71, CLT
intervalo de 11:00 entre duas jornadas de trabalho	Art. 66, CLT
descanso semanal de 24:00 horas consecutivas	Art. 67, CLT
gozo de férias anuais	Art. 129, CLT
rodízio de função	Art. 157, CLT
pausas durante a jornada de trabalho	Art. 157, CLT
ginástica laboral	Art. 157, CLT
exames médicos periódicos	Art. 168, CLT
exame médico demissional	Art. 168, CLT
treinamento para a função	Art. 157, CLT
equipamentos ergonômicos	Art. 184, CLT

A criação do quadro teve o objetivo de identificar se havia ou não a aplicabilidade, por parte dos empregadores, dos elementos que caracterizam um meio ambiente do trabalho equilibrado. Para viabilizar o estudo, foram obtidos dados concretos a fim de responder a problemática proposta. Para satisfazer esta necessidade do estudo, a dissertação teve acesso a arquivo de reclamações trabalhistas de um escritório de advocacia, o qual possui o número total de quatro mil e quinhentas ações, ajuizadas entre os anos de 1996 até 2009 e que atua especificamente na área trabalhista patronal, situado na cidade de Curitiba/PR. Diante do grande número de processos que foram encontrados no mencionado arquivo, vez mais critérios específicos foram utilizados, a fim de poder delimitar o estudo proposto, assim especificados a seguir:

- a) O primeiro critério aplicado foi o de eleger as empresas que possuíam o maior número de reclamações trabalhistas, em que se pleiteava indenização por acidente de trabalho.

- b) O segundo critério estabelecido foi o de analisar apenas os processos em que se discutia acidentes de trabalho causados por doença profissional, relacionados ao chamado Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho (DORT).

A fixação destes critérios foi necessária para que pudesse haver uma delimitação do estudo, bem ainda, um melhor detalhamento e aprofundamento dos resultados a serem obtidos pela dissertação.

Após serem submetidos aos critérios acima expostos, obteve-se o total de 174 (cento e setenta e quatro) reclamações trabalhistas a serem analisadas. Referidas reclamações trabalhistas analisadas trazem no pólo passivo duas empresas que atuam na cidade de Curitiba e que foram ajuizadas perante a Justiça do Trabalho de Curitiba entre os anos de 2000 a 2009. A escolha de duas empresas obedeceu ao critério daquelas empresas que apresentaram o maior número de reclamações trabalhistas, nos moldes antes delimitados.

A primeira empresa que foi analisada, aqui chamada de empresa “A”, atua no ramo da indústria e possui empregados que atuam em linhas de produção e montagem de materiais, com utilização de maquinários e ferramental. Referida empresa possui o total de 514 (quinhentos e quatorze) reclamações trabalhistas, ajuizadas entre janeiro/2000 até o mês de junho/2009. Deste total, 134 se referem a reclamações em que se pleiteia indenização por acidente de trabalho, causado por doença profissional.

A segunda empresa analisada, aqui chamada de empresa “B”, atua no ramo de remanufatura de material, possuindo empregados que atuam em linhas de produção de materiais, com utilização de maquinários e ferramental. Referida empresa possui o total de 138 reclamações trabalhistas, ajuizadas entre janeiro/2000 até o mês de junho/2009. Deste total, 40 se referem a reclamações em que se pleiteia indenização por acidente de trabalho, causado por doença profissional.

Em cada um dos 174 processos escolhidos, foi analisada criteriosamente aquela que é a origem da reclamação trabalhista: a petição inicial. É na petição inicial que a parte autora da ação revela os elementos que ensejarão uma reclamação trabalhista. Ela se equipara, por assim dizer, a uma entrevista, na exata medida que fornece todos os elementos necessários e que serão submetidos a análise por parte do julgador, no transcorrer do processo judicial. Ainda, é através da petição inicial que se revela a insatisfação do trabalhador com alguma característica da relação de emprego mantida com o empregador, caracterizando-se, por assim dizer, como a “voz” do trabalhador.

Outra razão a amparar a análise da petição inicial, deve-se ao fato do estágio processual em que se encontrava cada uma das 174 reclamações trabalhistas analisadas. Dentre elas, em 45% dos casos ainda não havia decisão judicial proferida nos autos do processo trabalhista, por motivos diversos: seja porque a instrução processual ainda não havia sido finalizada, quer por ausência da colheita de prova oral, quer por ausência da conclusão pericial, seja porque a reclamação trabalhista restou conciliada. Ou seja, não foi possível estabelecer um padrão de igualdade entre as diversas fases processuais em que se encontravam as reclamações trabalhistas pesquisadas, razão a mais para a escolha da análise

somente da petição inicial.

De posse das petições iniciais, cada uma delas foi submetida a um confronto com o quadro de Elementos criado (ver quadro 1), buscando identificar um a um dos elementos que nele estão contidos. Para cada reclamatória trabalhista foi preenchido um quadro individual, sendo que ao final da análise das petições iniciais, foi realizada uma contagem geral de cada um dos elementos que compuseram o referido quadro, visando assim identificar em que número um a um dos elementos foi identificado ou não na reclamatória trabalhista pesquisada. Após a obtenção dos dados, os mesmos foram inseridos em gráficos, para melhor visualização dos resultados, sendo submetidos à análise e comentários.

3. ASPECTOS HISTÓRICOS DO TRABALHO

3.1. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO

A história do trabalho é uma das mais dramáticas de ser estudada. O trabalho sempre esteve presente na história do desenvolvimento do ser humano, sendo que nos mais diversos períodos da história, desde a antiguidade, o ser humano com ele se relacionou sob as mais diferentes condições: ora foi escravo, ora servo, ora artesão.

Por ser tão antiga e tão abrangente, a história do trabalho pode ser abordada sob os mais diversos aspectos, tais como: a escravidão, a evolução do trabalho, a industrialização, o assalariamento, o sindicalismo, entre tantos outros. O presente capítulo, no entanto, abordará a história do trabalho voltada as questões que digam respeito a saúde e ao bem-estar do trabalhador.

De antemão, expõe-se que o objetivo deste capítulo não é de esgotar a matéria nem estudar todos os fatos que direta ou indiretamente se relacionaram com o trabalho, portanto, não abordará profundamente todos os aspectos que envolvem a sua história. Visa situar a condição a que foi submetido o ser humano, como trabalhador, no decorrer da história.

A origem da palavra “trabalho” revela, por si só, o conceito que possuía na antiguidade. Do latim *tripalium*, era um instrumento composto de três paus que servia para torturar réus e segurar cavalos por ocasião de ferrar (SOIBELMAN,1981).

Na antiguidade, os egípcios, gregos e romanos utilizaram do trabalho escravo para as mais diversas funções: seja na fabricação de utensílios, em trabalhos domésticos, seja na condição de gladiadores, músicos, filósofos e até poetas.

O trabalho na Antiguidade, representava punição, submissão, em que os trabalhadores eram os povos vencidos nas batalhas, os quais eram escravizados. O trabalho não era dignificante para o homem. A escravidão era tida como coisa justa e necessária. Para ser culto, era necessário ser rico e ocioso (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2005, p. 3)

A escravidão também esteve presente na era medieval, onde aqueles que eram considerados “infiéis” ou “bárbaros” eram feitos escravos, havendo inclusive o comércio de escravos para o Oriente. Da mesma forma na Idade Moderna, a escravidão foi utilizada no descobrimento da América. Leciona Vianna (1991) que os espanhóis, portugueses, ingleses, franceses e holandeses fizeram uso desta prática, escravizando índios e africanos como forma de incrementar suas conquistas.

Na época do feudalismo, que perdurou entre os séculos X ao XIII (SOIBELMAN,1981), a escravidão foi substituída pela servidão. Neste sistema, Vianna (1991) destaca que o homem se submetia ao trabalho em benefício exclusivo do senhor da terra, sendo que da terra retirava em proveito próprio a habitação, a alimentação e o vestuário. Entretanto, a servidão nada mais foi do que um tipo de escravidão, não exatamente no sentido estrito da palavra, mas em medida semelhante, posto que o indivíduo naquelas condições não dispunha de liberdade, estando sujeito as mais severas restrições, tal como impossibilidade de livre locomoção. Este período caracterizou-se como sendo um sistema intermediário entre a escravidão e o trabalho livre (VIANNA, 1991).

Com o declínio da servidão, no século XVI, surge uma submissão dos feudos a um governo central, com o surgimento do mercantilismo e a perda da importância da terra como fonte geradora de riquezas. É nesta época que surgem as primeiras vilas e cidades, com o aparecimento da corporação, que era um

agrupamento de artesãos. Neste sistema, o mestre era quem explorava economicamente o ramo de atividade, tendo sob seu comando o aprendiz. Todavia, também neste sistema a escravidão, ainda que de forma velada, estava presente, pois eram impostas àqueles indivíduos regras muito rígidas no que tange ao método de produção e a contraprestação do serviço prestado. Nos dizeres de Vianna (1991), o mestre era não somente o senhor da disciplina profissional, mas também senhor pessoal do trabalhador.

Sobre este grande período da história do trabalho, Melgar (1995, p. 50) resume bem a condição do ser humano como trabalhador:

(...) o tipo de trabalho existente até a Revolução Industrial não era um trabalho livre, era um trabalho de escravos e servos, cuja ínfima condição social era condizente com o escasso ou quase nulo valor que se atribuía ao seu esforço.

Foram as revoluções liberais, que tiveram início nos séculos XVII e XVIII, seguidas da Revolução Industrial, que caracterizaram uma profunda mudança nas relações de trabalho. A ideia de liberdade esteve bem destacada neste período da história, revelando que o modelo de servidão era apenas uma modalidade diferenciada de escravidão, e que as corporações de ofícios significavam impedimento ao desenvolvimento do livre comércio e ofício. No início deste período da história, as condições de vassalagem e as corporações de ofícios foram desaparecendo, sendo de maneira natural ou por imposição legal, passando a dar lugar as relações de trabalho remuneradas, com a locação de serviço civil. O medo das formas que o trabalho foi prestado no passado, levaram ao amadurecimento dos trabalhadores neste período, incentivando a formação de associação, dando lugar a contratos de trabalho com prazo determinado, fazendo que com isso o trabalhador não ficasse vinculado indefinidamente ao empregador.

A partir da Revolução Industrial, com o grande desenvolvimento do maquinismo, das invenções industriais, a expansão do processo de urbanização, dão início as concentrações progressivas de trabalhadores vinculados a uma mesma atividade laborativa. Este fenômeno faz surgir a condição de compartilhamento de condições de trabalho similares, na maioria dos casos evidentemente opressivas e injustas, devido as más condições a que eram submetidos os trabalhadores

(SOIBELMAN, 1981). A Revolução Industrial foi considerada um período de terror para o trabalhador, sendo que as condições de trabalho a que foram submetidos naquele período são consideradas como desumanas. Sobre este período, Cerqueira (1961, p. 343) revela em sua obra que:

Para poder enfrentar a livre concorrência, os chefes de indústria não encontravam recurso mais fácil do que explorar ao máximo os operários, pagando-lhes ínfimos salários e impondo-lhes jornadas de trabalho excessivas, muito superiores a sua capacidade física, a fim de reduzir ao mínimo o custo da mão-de-obra e, portanto, o custo da produção, o que lhe permitia auferir maiores lucros. Desamparados de qualquer proteção e impedidos de se reunir para reagir contra esses abusos, viam-se os operários na dura contingência de escolher entre os baixos salários insuficientes para a sua subsistência e a mais completa indigência. Prolongavam-se as jornadas de trabalho a 14 e 16 horas, não se distinguindo entre trabalho noturno e trabalho diurno. Trabalhava-se a semana toda, sem um dia de repouso (...).

Tamanho era o descaso do Estado para com a condição de trabalho, que não somente homens eram submetidos àquelas condições desumanas, mas também mulheres e crianças. Acerca deste período de abuso, Cerqueira (1961, p. 343) revela que

Por outro lado, não eram só os homens que trabalhavam, mas também as mulheres e as crianças, desde 5 ou 6 anos de idade, consideradas “meias forças” e remuneradas com salários sensivelmente inferiores. A situação dos trabalhadores agravava-se cada vez mais, a medida que os progressos do maquinismo se acentuavam, reduzindo o emprego da mão-de-obra.

Como neste período os trabalhadores eram livres e já detinham a ideia de ser titulares de direitos na esfera particular, esta época também foi marcada pelos conflitos de classe, devido as más condições de segurança e higiene do trabalho, remuneração, jornadas, trabalho feminino e infantil.

A situação real do trabalhador durante os anos da Revolução Industrial foi extremamente dura; a tão aclamada liberdade de contratação se traduzia em uma fixação de jornadas de trabalho excessivas, com prorrogação de jornadas fora dos limites humanos, na falta de atenção do empregador em questões de segurança e higiene nos locais de trabalho, na abusiva utilização da mão de obra infantil e feminina, e nos abusos dos valores ínfimos de salário (MELGAR, 1995, p. 63).

Tal movimento e conflito de classes acarreta uma pressão social que

desperta o legislador, tendo como consequência a criação de associações de trabalhadores para a defesa de seus direitos, denominadas de sindicatos. Vianna (1991, p. 32) revela em sua obra que

a completa libertação do trabalhador teria de se fazer mais tarde como consequência da Revolução Industrial e da generalização do trabalho assalariado, numa nova luta, não mais contra o senhor da terra nem contra o mestre da corporação, e sim contra um poder muito maior, o patrão, o capitalista, amparado pelo Estado, na sua missão de mero fiscal da lei e aplicador da justiça.

O período da Revolução Industrial foi, portanto, marcado com as primeiras normas voltadas exclusivamente para a proteção dos trabalhadores, como consequência da força dos movimentos sociais e também pelo interesse do próprio Estado, em contar com o apoio da grande massa de trabalhadores que compunham a sociedade. Foi nesta época que o trabalhador passou a ser visto pelo Estado como parte hipossuficiente da relação de trabalho, em face do poder econômico advindo do empregador. Neste contexto é que teve início o declínio da ideia de poder total e irrestrito do empregador sobre os empregados.

O Estado então abandona a posição não intervencionista, passando a promulgar leis que regulam as condições de trabalho, nascendo assim o direito do trabalho. Em vários países ocorreram fatos que marcaram as relações entre empregados e empregadores, alterando, de forma definitiva, como seriam tratadas as questões voltadas as condições de trabalho daí em diante (VIANNA, 1991).

Dentre estas importantes mudanças, no plano internacional, destaca-se a criação em 1919 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Em verdade, a tentativa de evitar concorrência desleal de mercado entre os países foi um dos fatores que presidiu à criação da OIT. Isto é, a criação da OIT teve a principal preocupação evitar a todo o custo que se repetisse a concorrência de mercado desenfreada, como as verificadas logo a seguir à 1ª. Guerra Mundial, ocorrida entre 1914 a 1918, tornando-se urgente portanto, à época, instituir entre os países práticas de concorrência leal de mercado. A OIT assim foi criada tendo como escopo proteger as condições de trabalho entre os países signatários. Sobre a OIT, Vianna (1991, p. 45) assinala que

Assim, o art. 23 do Pacto determinava que os membros da Sociedade das Nações se esforçariam para assegurar condições de trabalho eqüitativas e humanitárias para o homem, a mulher e a criança em seus próprios territórios e nos países aos quais estendessem suas relações de comércio e indústria, e, com tal finalidade, estabeleceriam e manteriam as organizações internacionais necessárias. (...) Desapareceria, mais tarde, no entrechoque dos interesses políticos, a Sociedade das Nações, com um fim melancólico, num momento em que países pequenos eram esmagados pela ambição de nações mais poderosas. Restaria incólume, cada vez mais prestigiada e respeitada, a Organização Internacional do trabalho porque soubera manter num plano elevado, realizando seus objetivos de preservar a paz social e lutar pela dignidade do homem que trabalha.

Na qualidade de agência especializada da Organização das Nações Unidas (ONU), a OIT é dotada de plena autonomia e capacidade jurídica frente àquela Organização. Atualmente, a OIT reúne cento e setenta e um países signatários, tendo sua sede em Genebra, na Suíça, sendo que podem filiar-se a OIT, todos os países que sejam filiados a ONU.

A OIT se caracteriza como sendo a fonte institucional básica do chamado Direito Internacional “uniforme” do Trabalho (MELGAR, 1995, p. 194) e é entendida por aquele conjunto de normas internacionais que se convertem em um Direito universal, aplicável a todos os Estados membros. Trata-se portanto, de um conjunto de condições propostas a aceitação dos Estados membros, cujo consentimento se faz necessário, para que tais condições produzam a eficácia jurídica pretendida (MELGAR, 1995).

Os instrumentos normativos da OIT são chamados de Convenções, Recomendações e Resoluções. Resumidamente e para melhor entendimento do que trata-se cada um deles, é possível afirmar, adotando-se a conceituação de Jorge Neto e Cavalcante (2005, p. 153), que:

- a) Convenção é uma norma editada pela Assembléia Internacional, aprovada por maioria de dois terços dos presentes. Após sua ratificação, converte-se em fonte formal de direito, gerando direitos subjetivos;
- c) Recomendação não é suscetível de ratificação, mas no campo da OIT, ela acarreta para os Estados-membros obrigações de natureza formal (...) a recomendação cumpre, assim, a função de fonte material de direito;
- d) Resoluções compreendem os instrumentos aprovados por maioria simples da Conferência Internacional da OIT e são editadas com o intuito de dar seguimento às questões incluídas na ordem do dia da Conferência ou para estabelecer regras de procedimentos e, em especial, os apelos dos Estados-membros para que adotem certas medidas ou que ratifiquem

determinadas convenções;

Assim, dentre as normas emanadas pela OIT, as Convenções, após serem aprovadas pela Conferência Internacional do Trabalho, passam a ser classificadas como tratados-leis ou normativos:

Convenções internacionais são normas jurídicas emanadas da Conferência Internacional da OIT, destinadas a constituir regras gerais e obrigatórias para os Estados deliberantes, que as incluem no seu ordenamento jurídico interno, observadas as respectivas prescrições constitucionais (NASCIMENTO, 1999, p. 84)

Os tratados internacionais que versam sobre direitos humanos, como no caso em análise, as Convenções da OIT, possuíam caráter infraconstitucional, ou seja, estavam hierarquicamente abaixo das normas previstas na Constituição Federal brasileira. Entretanto, com o advento da Emenda Constitucional nº 45, de 30/12/2004, que alterou o artigo 5º da Constituição Federal, restou definida nova redação ao seu parágrafo terceiro:

“§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.”

Segundo a nova jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, Corte suprema do país, o caráter especial dos tratados e convenções internacionais os coloca numa posição específica na ordem jurídica, possuindo *status* de norma supra legal, e não mais de lei ordinária, como ocorria anteriormente.

Exemplificativamente, neste sentido, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos – Pacto de São José da Costa Rica, que garantiu a revogação de todas as espécies de prisão civil de depositário infiel, que estão previstas na legislação interna brasileira. Decisões recentes do STF vêm aplicando essa nova interpretação da Constituição Federal, como nos seguintes julgados:

RECURSO. Extraordinário. Provimento Parcial. Prisão Civil. Depositário infiel. Possibilidade. Alegações rejeitadas. Precedente do Pleno. Agravo regimental não provido. O Plenário da Corte assentou que, em razão do status supralegal do Pacto de São José da Costa Rica, restaram derogadas as normas estritamente legais definidoras da custódia do depositário infiel. (RE 404276 AgR, Relator: Min. Cezar Peluso, Segunda

Turma, julgado em 10/03/2009, DJe-071, 16-04-2009)

PRISÃO CIVIL. Inadmissibilidade. Depósito judicial. Depositário infiel. Infidelidade. Ilícitude reconhecida pelo Plenário, que cancelou a súmula 619 (REs nº 349.703 e nº 466.343, e HCs nº 87.585 e nº 92.566). Constrangimento ilegal tipificado. HC concedido de ofício. É ilícita a prisão civil de depositário infiel, qualquer que seja a modalidade do depósito. (HC 94307, Relator: Min. Cezar Peluso, Tribunal Pleno, julgado em 19/02/2009, DJe-084, 07-05-2009)

DEPOSITÁRIO INFIEL – PRISÃO. A subscrição pelo Brasil do Pacto de São José da Costa Rica, limitando a prisão civil por dívida ao descumprimento inescusável de prestação alimentícia, implicou a derrogação das normas estritamente legais referentes à prisão do depositário infiel. (HC 89634, Relator: Min. Marco Aurélio, Primeira Turma, julgado em 24/03/2009, DJe-079, 29-04-2009)

Tamanho a importância atual dos tratados internacionais que versam sobre direitos humanos que, como visto, atualmente possuem caráter de supra legalidade, ou seja, no âmbito da pirâmide jurídica brasileira, encontram-se hierarquicamente como acima das leis ordinárias e abaixo da Constituição.

Em capítulo subsequente desta dissertação, serão abordadas Convenções da OIT que digam respeito a algumas questões aqui estudadas, e que foram ratificadas pelo Brasil.

O rápido panorama exposto neste subitem da dissertação revela que, atualmente, também os organismos internacionais estão atentos e voltados para a observância das garantias e direitos dos trabalhadores. E, como visto, estes tratados internacionais, quando incorporados ao sistema jurídico do país, passam a ter caráter supra legal, tamanho a sua relevância.

3.2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL E A LEGISLAÇÃO DO TRABALHO

A história do trabalho no Brasil está dividida em três principais etapas: o primeiro período que abrange a independência do Brasil até a Abolição, ocorrida em 1888; o segundo período a partir da Abolição até Getúlio Vargas, em 1930; e o terceiro período, desde a era Vargas até os dias atuais (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2005).

O primeiro período, aquele em que vigorava o sistema de escravidão no Brasil, relata uma fase marcada pelo tratamento desumano e degradante dos trabalhadores escravos.

Os castigos corporais são comuns, permitidos por lei e com a permissão da Igreja. As Ordenações Filipinas sancionam a morte e mutilação dos negros como também o açoite. Segundo um regimento de 1633 o castigo é realizado por etapas: depois de bem açoitado, o senhor mandará picar o escravo com navalha ou faca que corte bem e dar-lhe com sal, sumo de limão e urina e o meterá alguns dias na corrente, e sendo fêmea, será açoitada à guisa de baioneta dentro de casa com o mesmo açoite. Outros castigos também são utilizados: retalhamento dos fundilhos com faca e cauterização das fendas com cera quente; chicote em tripas de couro duro; a palmatória, uma argola de madeira parecida com uma mão para golpear as mãos dos escravos; o pelourinho, onde se dá o açoite: o escravo fica com as mãos presas ao alto e recebe lombadas de acordo com a infração cometida (KOSHIBA e PEREIRA, 2000, p. 34).

O início do segundo período é marcado pela abolição da escravatura que, no entender de FURTADO (2005, p.106), assemelha-se a uma “reforma agrária”, pois

a abolição da escravatura teria de acarretar modificações na forma de organização da produção e no grau de utilização dos fatores. Com efeito, somente em condições muito especiais a abolição se limitaria a uma transformação formal dos escravos em assalariados.

O modo de produção assalariado surge no Brasil, após o fim da escravidão. Depois de terem deixado a condição de escravos e já na condição de homens livres, os escravos libertados que abandonaram os engenhos encontraram grandes dificuldades para sobreviver, pois nas regiões urbanas pesava já um excedente de população.

Os deslocamentos se faziam de engenho para engenho e apenas uma fração reduzida filtrou-se fora da região. Não foi difícil, em tais condições, atrair e fixar uma parte substancial da antiga força de trabalho escravo, mediante um salário relativamente baixo. Se bem não existam estudos específicos sobre a matéria, seria difícil admitir que as condições materiais de vida dos antigos escravos se hajam modificado sensivelmente após a abolição, sendo pouco provável que esta última haja provocado uma redistribuição de renda de real significação (FURTADO, 2005, p. 107).

A partir da Abolição até Getúlio Vargas, já surgem algumas leis de caráter

trabalhista, mas nenhuma delas pode ser considerada como fonte de direito atual, posto que não tiveram qualquer encadeamento com as leis sancionadas mais tarde. Apenas no início do século XX é que emergiu o interesse dos legisladores pela sorte dos trabalhadores brasileiros, sendo este período marcado por uma certa organização do trabalho, com reivindicações dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, redução de jornada e melhores salários (VIANNA, 1991). Em que pese já haver movimento sindical, este ainda não era forte e organizado, havendo normas específicas e esparsas para alguns grupos e setores de produção, não havendo ainda regras gerais aplicáveis a grande massa de trabalhadores (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2005).

Somente no terceiro período, desde a era Vargas, é que se inicia a fase de oficialização de direitos dos trabalhadores. Com o governo de Getúlio Vargas, o Estado passou a intervir nas relações de trabalho, sendo que já em 1930 foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. A partir deste período, diversos foram os Decretos que passaram a regulamentar as relações de trabalho, passando a dispor acerca da jornada de trabalho, regulamentação de sindicatos, instauração de comissões de conciliação, criação de inspetorias regionais do trabalho nos Estados, criação da Justiça do Trabalho, entre tantos outros importantes direitos que passaram a vigorar no país (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2005).

As leis trabalhistas no Brasil passaram a ser editadas de maneira desordenada, tratando-se de leis esparsas, sendo que cada profissão passou a ter uma legislação específica, não havendo um caráter de unidade. Este fenômeno fez com que muitas profissões ficassem sem a proteção legal. Diante desse quadro que se instaurou à época, o Governo então resolveu reunir os textos legais em um diploma somente, sendo então promulgado o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, criando a CLT.

A CLT reuniu a legislação concernente ao direito individual do trabalho, coletivo do trabalho e processual do trabalho. Em que pese o nome que lhe foi dado – Consolidação – foi mais que uma simples compilação de leis esparsas, na exata medida que, além de reunir as leis de caráter trabalhista existentes no momento de sua promulgação, também acrescentou inovações à época, aproximando-se de um verdadeiro Código (NASCIMENTO, 1999). A CLT é considerada pioneira para a

época em matéria de salubridade e segurança, sendo que estabeleceu em seu artigo 154 que em todos os locais de trabalho deveria ser respeitado o que se dispusesse relativamente a higiene e segurança. Acerca deste importante período histórico da legislação trabalhista brasileira, Nascimento (1999, p. 66) revela que

Não seria, no entanto, a CLT um instrumento de cristalização dos direitos trabalhistas que se esperava. A mutabilidade e a dinâmica da ordem trabalhista exigiam constantes modificações legais, como fica certo pelo número de decretos, decretos-leis e leis que depois foram elaborados, alterando-a. Além desses fatores, operou-se uma substancial alteração na filosofia que presidiu a evolução das normas constitucionais, com a Constituição Federal de 1946, de cunho social-democrático, com medidas de natureza neo-liberalista, porém respeitando a liberdade em dimensão maior, confrontando com o pensamento corporativista que pesou na edificação dos principais pontos da CLT.

Nas décadas subsequentes, inúmeras foram as leis que sucederam-se, dispondo sobre os mais variados temas, sempre voltados a garantir melhores condições aos trabalhadores brasileiros.

Também com a aprovação da atual Constituição da República Federativa do Brasil, a lei maior do Estado, em 5 de outubro de 1988, modificou-se em alguns aspectos o sistema jurídico das relações de trabalho. Desde o seu preâmbulo, a Constituição Federal (1988) trouxe a necessidade da instituição de um Estado Democrático,

destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça, como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

Em seu artigo 1º, a Constituição Federal de 1988 preceitua que o Brasil tem como um de seus fundamentos “os valores sociais do trabalho”. Ainda, em seu artigo 170, a Constituição Federal de 1988 considera o trabalho como um dos fundamentos da ordem econômica do país:

“A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios”.

Assim a Constituição Federal de 1988, como lei fundamental e suprema do Brasil, passou a assegurar diversas garantias constitucionais, tendo como objetivo também dar maior efetividade aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Dentre as modificações mais expressivas trazidas pela Constituição de 1988, encontram-se a redução da jornada semanal de 48 horas para 44 horas, a generalização do sistema de fundo de garantia por tempo de serviço com a supressão da estabilidade decenal, a indenização em caso de dispensa arbitrária, a elevação do adicional de horas extras para no mínimo 50%, o aumento da remuneração em 1/3 nos períodos de férias, a ampliação da licença maternidade para 120 dias, a criação da licença paternidade de 5 dias, entre outras (NASCIMENTO, 1999).

Também após a promulgação da Constituição Federal de 1988, diversas foram as leis que passaram a regulamentar a Constituição, sempre em vista conceder melhores condições de trabalho.

Esclarecedor o roteiro cronológico formulado por Vianna (1991) em sua obra, acerca dos fatos e datas marcantes da evolução das questões relacionadas ao trabalho no Brasil. Segundo ele, o quadro a seguir sintetiza os principais problemas sociais relacionados ao trabalho e as principais leis trabalhistas aprovadas no Brasil.

QUADRO 2 - PRINCIPAIS PROBLEMAS SOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO E AS PRINCIPAIS LEIS TRABALHISTAS APROVADAS NO BRASIL

Ano	Evento
1824	Constituição assegura a liberdade do trabalho; extinção das corporações de ofício
1888	Abolição da escravatura
1903	promulgação da Lei que permitia a organização sindical
1919	aprovação da Lei que trata de acidentes de trabalho
1919	ocorrência de greves em todo o país
1923	instituição do seguro social para os ferroviários
1925	aprovação da Lei de férias
1930	criação do Ministério do Trabalho
1931	aprovação da Lei Sindical
1932	aprovação da Lei sobre Convenções Coletivas
1934	criação das Juntas de Conciliação e Julgamento

1934	criação do primeiro grande instituto de seguro social
1935	criação de Lei dando indenização por despedida injusta
1936	criação das comissões de salário mínimo;
1939	organização da Justiça do Trabalho;
1940	instituição do salário mínimo;
1943	aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho;
1946	reconhecimento, na Constituição, do direito de greve;
1957	ocorrência de violentas greves em São Paulo;
1959	ocorrência de greves e agitações em Niterói;
1960	ocorrência de greve geral no Rio Grande do Sul;
1962	instituição do 13º salário;
1963	instituição do salário-família;
1963	aumento de greves e agitações em todo o país;
1963	aprovação do Estatuto do Trabalhador Rural;
1964	aprovação da nova Lei de Greve;
1966	criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço;
1969	proibição das greves nos serviços públicos e atividades essenciais;
1970	criação do Programa de Integração Social do Trabalhador;
1973	alteração do Estatuto do Trabalhador Rural;
1973	greve branca dos estivadores de Santos;
1979	início de um grande surto de greves no país;
1980	greve dos metalúrgicos em São Paulo;
1981	greve dos trabalhadores em estaleiros;
1981	greve dos operários da FIAT, no Rio de Janeiro;
1982	ocorrência de conflitos no Rio de Janeiro, na comemoração do Dia do Trabalho;
1983	greve dos funcionários federais e no INPS;
1983	criação da CUT e CGT;
1986	congelamento dos salários, implantado pelo "Plano Cruzado";
1988	ocorrência de grandes greves no país, cerca de 752;

Fonte: Vianna, 1991, p. 46.

Diante desse breve panorama exposto no quadro acima, buscou-se abordar os mais importantes aspectos da evolução da legislação trabalhista brasileira.

Referidos acontecimentos visaram a melhora das condições e do ambiente de trabalho, a que estavam submetidos os trabalhadores brasileiros.

3.3. SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR: HISTÓRICO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Historicamente, várias foram as iniciativas do legislador brasileiro acerca das condições de saúde e segurança do trabalhador. A primeira legislação brasileira que abordou questão voltada a saúde do trabalhador, foi o Decreto-legislativo 3.724, de 15 de janeiro de 1919, que tratou de acidentes de trabalho.

Por se tratar de legislação pioneira, o Decreto nº 3.724 teve importância fundamental, não só porque constituiu o marco inicial da emancipação do infortúnio laboral no tocante ao direito comum, como a conquista do trabalhador, no âmbito das relações de trabalho, em se ver protegido na eventualidade de traumatismos e doenças das condições de trabalho (COSTA, 2009).

Posteriormente, em 1925, foi aprovada a Lei de férias, a qual não teve boa receptividade entre os empregadores, pois o tema já estava em pauta havia mais de oito anos, sendo que a sua aprovação gerou muitos movimentos no sentido de continuar a não concessão de tal período de descanso. O Estado, contudo, já acenava com benefícios concretos para os trabalhadores (FORTES, 2009).

Em 1934 foi editado o Decreto nº 24.637, de 10.07.1934, que constituiu avanço na legislação que tutelava questões voltadas a acidentes de trabalho, pois obrigava aos empregadores a garantia de seguro contra acidentes do trabalho em instituição particular, ou optar por um depósito nas Caixas Econômicas da União ou do Banco do Brasil, em moeda corrente, ou título da dívida pública federal (COSTA, 2009).

A mais importante legislação que tutelava questões voltadas a acidentes de trabalho, foi o Decreto nº 7.036, de 10 de novembro de 1944, regulamentado pelo Decreto nº 18.809, de 05 de maio de 1945. Dentre várias garantias previstas em referido Decreto, merecem destaque a ampliação do conceito de infortúnio laboral, equiparando o acidente a doença resultante das condições de trabalho, estabeleceu a distinção entre doenças profissionais e doenças resultantes das condições especiais ou excepcionais em que o trabalho é realizado, o empregador deveria responder pelo ressarcimento acidentário, aperfeiçoou a assistência médica,

farmacêutica e hospitalar ao acidentado, obrigou aos empregadores proporcionar aos empregados a segurança e higiene do trabalho, protegendo-os especialmente contra as imprudências que possam resultar do exercício habitual da profissão. Assim, o Decreto 7036/44 buscou de forma mais abrangente possível, reparar e prevenir os infortúnios causados pela atividade laborativa (COSTA, 2009).

A Lei nº 5.316/67 reconheceu a estatização do seguro por acidentes do trabalho, seguida da Lei 6.367/76, a qual não teve grande repercussão jurídica, mas caracterizou-se como a última legislação específica no tocante a matéria, eis que todas as normas jurídicas que vieram posteriormente a disciplinar o infortúnio laboral, passaram a integrar a lei de benefícios da Previdência Social, editada sob o nº 8.213 em 24 de junho de 1991, dispondo sobre Planos de Benefícios da Previdência Social (RIBEIRO, 2008). Portanto, desde 1991 não se tem no Brasil uma legislação voltada apenas para os acidentes do trabalho, mas apenas uma miscelânea de normas previdenciárias em sentido estrito e de infortunistica laborativa, em um só estatuto, sem a existência de um capítulo ou título especial e exclusivo para esta última (COSTA, 2009).

Entretanto, não só a legislação esparsa buscou assegurar as condições de saúde e bem-estar do trabalhador brasileiro, mas também a Constituição Federal de 1988. Dentre os diversos direitos fundamentais garantidos pela Constituição Federal, estão aqueles que asseguram as condições de trabalho, tendo o legislador constituinte dedicado um título exclusivo para os “Direitos e Garantias Fundamentais”. Nele, inserem-se dois importantes capítulos intitulados “Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos” e “Dos Direitos Sociais”.

Os capítulos destacados asseguraram ao trabalhador os mais diversos direitos e garantias, como a liberdade ao exercício de qualquer trabalho, o direito a uma relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, salário mínimo fixado em lei, piso salarial proporcional a extensão e a complexidade do trabalho, irredutibilidade do salário, duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, redução dos riscos do trabalho, aposentadoria, entre tantos outros direitos e garantias assim previstos no texto constitucional. Dentre eles, merece grande destaque aquele previsto nos incisos XXII e XXXIII, do art. 7º:

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

(...)

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

(...)

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

Os mencionados incisos do artigo 7º da Constituição Federal, garantem a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Assim, a preocupação do Estado com a saúde do trabalhador erigiu à Lei Maior, medidas que visem a prevenção de riscos ao trabalhador.

O Ministério do Trabalho também edita normas específicas para o desempenho das atividades laborativas, seja no que tange ao método, seja no que tange as condições de trabalho oferecidas aos trabalhadores. Tais normas são chamadas de Normas Regulamentadoras (NR), sendo que tiveram a sua aprovação em 1978 e sofreram várias alterações por meio de Portarias do Ministério do Trabalho (SALIBA e SALIBA, 2003), somando atualmente trinta Normas Regulamentadoras¹. Dentre estas NR's, destaca-se a "NR-17 – Ergonomia", que expressamente prevê:

17.1. Esta Norma Regulamentadora visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

17.1.1. As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho, e à própria organização do trabalho.

Esta preocupação do Estado se deve ao fato de que a condição do trabalho afeta significativamente a saúde do trabalhador: jornadas extensas, sem descanso e em ambientes insalubres ou que ofereçam riscos maiores de acidentes, não contribuem para a manutenção da saúde. Ao contrário, são elementos que alteram o estado de saúde do trabalhador, impondo-lhe privações e obstáculos ao

¹ A respeito da totalidade das Normas Regulamentadoras e seus respectivos conteúdos, recomenda-se a visita ao sítio do Ministério do Trabalho e Emprego, disponível em <http://www.mte.gov.br>

seu desenvolvimento como ser humano. Vianna (1991, p. 815) assinala que uma legislação eficiente que assegure boas condições de segurança e saúde ao trabalhador não beneficia apenas a este, mas gerará

um benefício maior para a sociedade, porque não há indenização ou pensão que sane o imenso dano social que é a existência de mutilados cujos defeitos e moléstias poderiam ter sido evitados.

Portanto verifica-se que, historicamente, o legislador brasileiro se voltou às questões que visassem assegurar melhores condições de trabalho, com vistas a formação de um ambiente de trabalho propício ao melhor desenvolvimento do ser humano, na condição de trabalhador. E, como abordado, esta preocupação com a proteção do bem estar e saúde do trabalhador é registrada na própria Constituição Federal brasileira, o que revelou um avanço na legislação do país.

4. AS DIRETRIZES DA OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

No âmbito do Direito internacional do trabalho, como visto, existem normas específicas que visam a garantia das boas condições do trabalhador no ambiente de trabalho.

A OIT tem como uma de suas funções mais importantes o estabelecimento e adoção de normas internacionais de trabalho, sob a forma de convenções ou recomendações, os quais são adotados pela Conferência Internacional do Trabalho com a participação de representantes dos trabalhadores, empregadores e dos governos dos países membros da OIT.

Até o ano de 2007, foram aprovadas pela OIT 188 Convenções, as quais versam sobre os mais diversos aspectos das condições de trabalho, seja do trabalho menor, da mulher, do trabalho noturno, jornada, entre tantos outros temas². Referidas convenções têm conteúdo que visam garantir os mais diversos direitos dos trabalhadores, tais como amparo e proteção à maternidade (Convenção 103 da OIT), proteção em face das máquinas (Convenção 119 da OIT), higiene no comércio

2 Ministério do Trabalho e Emprego, “Relação das Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil até junho/09”

e nos escritórios (Convenção 120 da OIT), peso máximo das cargas (Convenção 127 da OIT), entre tantas outras.

Segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego, até o mês de julho de 2009, o Brasil ratificou 84 das 188 Convenções da OIT. Dentre as Convenções ligadas ao tema relativo a saúde do trabalhador, merecem especial destaque três destes instrumentos: a Convenção 148, que versa sobre proteção dos trabalhadores contra riscos profissionais devidos a contaminação do ar, ao ruído e as vibrações no local de trabalho; a Convenção 155, que trata sobre saúde e segurança dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho, e a Convenção 161, sobre serviços de saúde no trabalho, sendo que todas elas fora ratificadas e estão em vigor no Brasil (ver Anexos I, II, III).³

Na Convenção 148, é possível vislumbrar a preocupação com a informação quanto aos riscos relacionados com o local de trabalho, assim versado em seu artigo 13:

Artigo 13. Todas as pessoas interessadas:

- a) deverão ser apropriada e suficientemente informadas sobre os riscos profissionais que possam originar-se no local de trabalho devido à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações;
- b) deverão receber instruções suficientes e apropriadas quanto aos meios disponíveis para prevenir e limitar tais riscos, e proteger-se dos mesmos.

A Convenção 155, por sua vez, consagra o treinamento e a educação ambiental para efetivação das políticas nacionais de saúde e segurança no trabalho e meio ambiente do trabalho, desde quando determina que se leve em consideração, como esfera de atuação, para tanto, o "treinamento, incluído o complementar necessário, qualificações e motivação das pessoas que intervenham, de uma ou de outra maneira, para que sejam atingidos níveis adequados de segurança e higiene" (artigo 5, letra "c"), bem como que se adotem "medidas para orientar os empregadores e os trabalhadores com o objetivo de ajudá-los a cumprirem com suas obrigações legais" (artigo 10), e, ainda, no artigo 14, assim estabelece que:

³ A respeito da totalidade das Convenções da OIT e seus respectivos conteúdos, recomenda-se a visita ao sítio do Ministério do Trabalho e Emprego, disponível em http://www.mte.gov.br/rel_internacionais/convencoesOIT

Medidas deverão ser adotadas no sentido de promover, de maneira conforme à prática e às condições nacionais, a inclusão das questões de segurança, higiene e meio ambiente do 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.

A aprovação da Convenção 155 da OIT em 1981 (ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1992, sendo promulgada pelo Decreto 1254, de 29 de setembro de 1994) caracterizou-se como um importante avanço, pois suas disposições provocaram uma grande mudança na abordagem da questão relacionada a proteção e saúde do trabalhador, até então existentes.

A partir da definição do conteúdo do direito à saúde, a Convenção citada abandonou a idéia genérica de ser a saúde o “completo bem-estar” para afirmá-lo como “[...] não só a ausência de afecções e de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho”, com destaque para o fato de haver feito referência à saúde mental, o que representou um avanço positivo (BRANDÃO, 2006, p. 53).

A partir da aprovação da referida Convenção, houve um rompimento com o paradigma individualista da proteção do trabalhador, antes voltada as medidas que visavam prevenções de acidentes e postos de trabalho, passando a ser entendido como elemento integrante de meio ambiente, mais precisamente de meio ambiente do trabalho:

O aludido instrumento representou um considerável avanço no tratamento dado ao direito de proteção à saúde do trabalhador em virtude dos aspectos relativos à conceituação do direito à saúde e pelo fato de haver estabelecido para os países signatários o compromisso de implantação de uma política em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho com a participação das organizações mais representativas de trabalhadores e empregadores (BRANDÃO, 2006, p. 54).

Esta ruptura com o caráter individualista das normas de trabalho se caracteriza como um avanço das normas que o tutelam, a medida que o trabalhador não deve ser visto como ser individual em si mesmo, mas sim, participante de um meio. E, este meio ambiente em que está inserido deve também ser tutelado pelo Estado, através de medidas que visem garantir a fruição de um meio ambiente do trabalho equilibrado, que lhe proporcione condições favoráveis tanto para o

desenvolvimento de sua atividade laborativa, quanto para o seu próprio desenvolvimento, como ser humano.

Merece ainda destaque a Convenção 161 sobre “Serviços de Saúde no Trabalho” (ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1990, sendo posteriormente promulgada pelo Decreto nº 127, de 22 de maio de 1991). O artigo 1º desta Convenção, assim dispõe:

- a) a expressão serviços de saúde no trabalho designa uns serviços investidos de funções essencialmente preventivas e encarregados de assessorar o empregador, os trabalhadores e seus representantes na empresa sobre:
 - i) os requisitos necessários para estabelecer e conservar um meio ambiente de trabalho seguro e sadio que favoreça uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho;
 - ii) a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, tendo em conta seu estado de saúde física e mental;
- b) a expressão representantes dos trabalhadores na empresa designa as pessoas reconhecidas como tais em virtude da legislação ou da prática nacionais.

A Convenção 161 estabelece como uma das funções dos serviços de saúde no trabalho, independente da responsabilidade dos empregadores quanto a saúde e segurança de seu pessoal, a colaboração "na difusão da informação, na formação e na educação nas áreas da saúde e da higiene no trabalho, bem como na da ergonomia" (artigo 5, letra "i"). Também o artigo 5º da Convenção 161 prevê:

- Sem prejuízo da responsabilidade de cada empregador a respeito da saúde e a segurança dos trabalhadores que emprega e considerando a necessidade de que os trabalhadores participem em matéria de saúde e segurança no trabalho, os serviços de saúde no trabalho deverão assegurar as funções seguintes que sejam adequadas e apropriadas aos riscos da empresa para a saúde no trabalho:
- a) identificação e avaliação dos riscos que possam afetar a saúde no lugar de trabalho;
 - b) vigilância dos fatores do meio ambiente de trabalho e das práticas de trabalho que possam afetar a saúde dos trabalhadores, incluídas as instalações sanitárias, refeitórios e alojamentos, quando estas facilidades forem proporcionadas pelo empregador;
 - c) assessoramento sobre o planejamento e a organização do trabalho, incluído o desenho dos lugares de trabalho, sobre a seleção, a manutenção e o estado da maquinaria e dos equipamentos e sobre as substâncias utilizadas no trabalho;
 - d) participação no desenvolvimento de programas para o melhoramento das práticas de trabalho, bem como nos testes e a avaliação de novos equipamentos, em relação com a saúde;
 - e) assessoramento em matéria de saúde, de segurança e de higiene no trabalho e de ergonomia, bem como em matéria de equipamentos de

proteção individual e coletiva;
f) vigilância da saúde dos trabalhadores em relação com o trabalho;
g) fomento da adaptação do trabalho aos trabalhadores;
h) assistência em, pró da adoção de medidas de reabilitação profissional; i) colaboração na difusão de informações, na formação e educação em matéria de saúde e higiene no trabalho e de ergonomia;
j) organização dos primeiros socorros e do atendimento de urgência;
k) participação na análise dos acidentes do trabalho e das doenças profissionais.

Interessante que um dos fundamentos do referido artigo 5º, é a promoção da adaptação das condições de trabalho, ou seja, é pensando no ser humano que o trabalho deve ser desenvolvido. Aqui se verifica um avanço no que tange as normas que envolvem as condições de trabalho pois, é pensando no trabalhador, em suas limitações como ser humano, em suas necessidades físicas e mentais é que o trabalho precisa ser definido. Também aqui se revela que as condições de trabalho a que estão submetidos os trabalhadores devem lhe permitir não somente o acesso a um ambiente que vise a redução de riscos de ocorrência de acidentes, mas ainda e principalmente, lhe proporcione condições favoráveis ao seu desenvolvimento como ser humano.

O artigo 14 da referida Convenção 161 também garante que:

O empregador e os trabalhadores deverão informar aos serviços de saúde no trabalho de todo fator conhecido e de todo fator suspeito do meio ambiente de trabalho que possa afetar a saúde dos trabalhadores.

Referido artigo revela vez mais o avanço ocorrido nas normas que visam melhorar as condições de trabalho. Como visto nesta dissertação, os trabalhadores já estiveram submetido as mais adversas condições, sendo que, atualmente, todo o fator que possa ser conhecido ou mesmo suspeito e que de algum modo afete suas condições de trabalho, devem ser investigados.

Com esta breve análise, verificou-se que vários foram os instrumentos de melhoria das condições de trabalho que surgiram no âmbito internacional. Estes instrumentos, ratificados e em vigor no Brasil, passaram a dar novos contornos ao modo como eram vistas as condições a que estavam sendo submetidos os trabalhadores brasileiros. Quer no âmbito do Poder Legislativo, quer no âmbito da empresa, quer na atuação dos sindicatos, o direito do trabalhador a um meio ambiente de trabalho saudável passou a ser um bem a ser tutelado. Este direito do

trabalhador a um meio ambiente do trabalho saudável, não só tem como consequência a constante busca de redução dos riscos da ocupação, mas, principalmente, o alcance de condições de trabalho que visem o seu desenvolvimento como ser humano.

5. DA CONJUNTURA DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO

Diante das transformações ocorridas na sociedade contemporânea, sob os mais diversos aspectos, quer econômico, quer social, faz surgir importante questão de se avaliar as condições a que os trabalhadores estão sendo submetidos, sob a ótica da proteção. Morgan (1996, p. 280) faz importante abordagem acerca do tema de como os trabalhadores, apesar de todo o progresso na legislação específica, parecem reviver alguns aspectos do passado. O referido autor destaca que muitos trabalhadores atualmente, no mundo inteiro, morrem por acidentes de trabalho ou por doenças decorrentes do trabalho, relatando que

Trabalhar em muitas organizações também pode ser perigoso. A cada ano, milhares de trabalhadores no mundo inteiro morrem em acidentes de trabalho ou então devido a doenças relacionadas ao trabalho. Mais de cem mil dessas mortes ocorrem somente na América do Norte. Outras centenas de milhares de trabalhadores sofrem de doenças ocupacionais que variam de gravidade, tais como doenças do coração, da vista, dores nas costas ou doenças pulmonares. E somente as piores condições são adequadamente monitoradas e controladas. Outras ocorrem dentro da lei e são frequentemente tratadas como aspectos “inevitáveis” dos tipos de trabalho em questão. [...] Da mesma forma que no início da Revolução Industrial na Europa, as pessoas são legal e ilegalmente retiradas das suas terras e do modo tradicional de vida, sendo transformadas em uma classe operária pobre que luta por salários de subsistência em fábricas ou em verdadeiros regimes de exploração, ganhando pouco e trabalhando muito. Na visão de muitos economistas, as multinacionais assaltam os países que a recebem em termos de recursos e mão-de-obra.

As novas tecnologias aplicadas na produção de produtos, advindas nas últimas décadas, aumentaram o risco profissional. Este aumento pode ser considerado mesmo como uma consequência lógica das mudanças pelas quais a sociedade contemporânea vem sendo submetida, mudanças estas que trouxeram conforto e benefício a alguns, mas não a todos. A busca incessante pelo aumento da produção e do consumo, pode submeter os trabalhadores a condições de trabalho

desfavoráveis. Segundo o pensamento de Morgan (1996, p. 286), ainda que se tenha avançado um longo caminho desde a exploração desumana encontrada na época da escravidão e no início da Revolução Industrial, denota-se ainda um certo padrão de exploração, o qual continua a existir atualmente, contudo, de forma mais sutil.

Encontram especial evidência disto no modo pelo qual as organizações estruturam as oportunidades de trabalho para produzir e reproduzir a estrutura de classes das sociedades modernas, no modo pelo qual as organizações abordam problemas relativos a condições inseguras de trabalho, acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e, finalmente, no modo como as organizações perpetuam estruturas e práticas que promovem o vício pelo trabalho e formas relacionadas de *stress* mental e social.

As condições de trabalho a que se submetem não lhes proporcionam meios para o seu desenvolvimento. Nesta perspectiva, os dados estatísticos que são anualmente publicados pelo MPS (2004) revelam que os acidentes de trabalho e doenças profissionais continuam a ocorrer hoje em um nível que reproduz vivamente as condições de exploração crua e de desespero humano, experimentados nos piores centros industriais da Inglaterra no fim do século XVIII e no século XIX, comparando-se àquele sombrio período com a atual situação em que se encontram muitos dos trabalhadores brasileiros.

Todos estes dados estatísticos revelam um alarmante aumento na problemática de riscos no trabalho, que se traduzem em ataques à integridade física e mental dos trabalhadores, em detrimento de sua saúde, no sofrimento pessoal e de seus familiares. (FLORES, 1983, p. 340)

Os dados publicados pelo MPS destacam que o trabalhador brasileiro está sendo submetido a condições desfavoráveis de trabalho. Esta evidência traz um despertar para questões importantes: ou a legislação brasileira, em que pese abrangente, não consegue alcançar a eficiência, ou os órgãos fiscalizadores não vem cumprindo integralmente seu papel.

5.1. A PROTEÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR

É impossível tratar da matéria relativa ao trabalho, sem abordar, ao menos de maneira breve, questões que envolvem o aspecto social da condição do

trabalho. A Constituição Federal, no inciso III do artigo 1º, garante a dignidade da pessoa humana. Esta dignidade certamente está estendida também para as relações de trabalho, no sentido de haver a garantia de condições favoráveis de trabalho, sempre com vistas a redução dos riscos ocupacionais.

Neste compasso, necessário haver constante avaliação, seja do Poder Público, seja dos órgãos de classe, se em determinado contexto as condições de trabalho a que se submetem os trabalhadores não comprometem, além do aspecto da saúde física, a dignidade da pessoa humana, garantida pela Carta Maior. A este respeito, Feliciano (2002, p. 122) ressalta que

Ante um quadro de vulneração essencial da dignidade humana, com lesão ou ameaça de lesão grave e iminente a bens jurídicos fundamentais como a vida e a integridade física, justifica-se, pela primazia dos direitos de primeira geração, a ordem de interrupção imediata da atividade (total ou parcial, temporária ou definitiva), quando não o embargo da obra ou a interdição de estabelecimento, setor, máquina ou equipamento, *ut* artigo 161 da CLT, em sede judicial (cautelar) ou administrativa.

As discussões que envolvem o trabalho não podem ficar restritas ao aspecto físico, nas condições dos maquinários e equipamentos de trabalho, mas sim, e tão importante quanto, envolver o bem-estar psicológico do trabalhador. O trabalhador não pode ser visto apenas como um operador de máquinas, ou cumpridor de tarefas que, por receber uma contraprestação pelo labor prestado, já tem recompensado o seu esforço diário. Ele necessita ser visto como parte integrante de um meio, como ser indispensável ao desenvolvimento de uma sociedade

O problema do trabalhador ou do proletariado não é, apenas, o problema econômico, mas, igualmente, o seu problema psicológico, a consciência que possui de sua classificação social e, conseqüentemente, o anseio pela sua ascensão em todos os planos na sociedade em que vive [...] o trabalhador é um ser vivo, o seu trabalho é um ato vital, e, neste ato, ele põe as suas convicções, os seus sentimentos, as suas necessidades, o seu destino. Além disso, para ele, o trabalho é, verdadeiramente, o meio normal de vida. (CERQUEIRA, 1961, p. 335)

Nesta perspectiva, a condição de saúde do trabalhador deve ser vista como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doenças. É a partir desta compreensão que se poderá afirmar que a

condição de saúde do trabalhador é o resultado de vários fatores que agem no meio ambiente de trabalho e que influenciam diretamente sua saúde em curto, médio e longo prazos.

6. O MEIO-AMBIENTE DO TRABALHO

6.1. CONCEITO E ORIGEM DE MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Antes de tratar especificamente da matéria Meio Ambiente do Trabalho, importante se faz tecer algumas considerações acerca do Meio Ambiente como um todo.

A preocupação com o meio ambiente teve seu marco histórico inicial na Conferência Internacional de Meio Ambiente, realizada em Estocolmo em 1972 (RIBEIRO, 2008). Desta Conferência restou elaborada uma Carta elencando os princípios e objetivos de proteção ambiental

Essa mudança de paradigma da compreensão do direito à proteção como uma espécie dos direitos humanos veio a ser reafirmada em diversos tratados regionais e na Conferência de Estocolmo (Suécia, 1972), na qual se decidiu pela criação do Programa da ONU para o Meio Ambiente – PNUMA, de caráter permanente, com a responsabilidade de estimular, coordenar e, ainda, facilitar as atividades diretamente relacionadas com o meio ambiente das outras agências especializadas, fazendo proliferar, a partir de então, instrumentos internacionais de proteção ambiental. (BRANDÃO, 2006, p. 52)

A esse importante acontecimento histórico, some-se a Conferência sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, conhecida como Rio-92, tendo o fator humano integrado o conceito de meio ambiente, incluindo nele os problemas do homem como relacionados diretamente a problemática ambiental.

A Agenda 21, que foi o principal documento emanado da citada conferência e que deu as diretrizes ao desenvolvimento da sociedade para o século 21, fez constar inúmeras passagens conferindo um universo mais amplo ao conceito de meio ambiente⁴. A Agenda 21 definiu os programas de meio ambiente e de desenvolvimento sustentável, aproximando os conceitos de meio ambiente,

⁴ A respeito da totalidade do conteúdo da Agenda 21, recomenda-se a visita ao sítio disponível em <http://www.ecolnews.com.br/agenda21/index.htm>.

desenvolvimento econômico e qualidade de vida. Inclusive, dedicou um capítulo destinado ao “Fortalecimento do Papel dos Trabalhadores e de seus Sindicatos” (ver Anexo IV).

A partir de um determinado momento histórico, não foi mais suficiente a proteção ao espaço do trabalho, tendo em vista simplesmente o seu resultado. Tornou-se imprescindível, para o trabalhador, "ambientar-se" em um espaço laboral, essencial para a sua sadia qualidade de vida, de vida digna. Diante dessas exigências, tornou-se necessário que à dimensão do direito do trabalho fosse acoplada a dimensão do Direito Ambiental que tem como um de seus principais objetos o meio ambiente do trabalho, com todas as especificidades próprias desse novo ramo do direito. (PINHEIRO, 2009)

No Brasil, a Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981, que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente expressou no artigo 3º, I, a ideia do que se pode entender por meio ambiente: "o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas".

O artigo 225 da Constituição Federal de 1988 também tutela o meio ambiente, dedicando um capítulo exclusivo ao tema:

"Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial a sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e a coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações".

O legislador constituinte erigiu a Lei Maior do país a proteção ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, expressamente garantindo tratar-se de um bem comum do povo.

O conceito de meio ambiente limitava-se a relacionar apenas as condições naturais. Contudo, o texto constitucional fez importante divisão do conceito de meio ambiente, dividindo-o em físico ou natural, cultural, artificial e do trabalho.

O meio ambiente físico ou natural é constituído pela flora, fauna, solo, água, atmosfera, etc, incluindo os ecossistemas, sendo que o art. 225, §1º, I, VII, da Constituição Federal dispõe sobre a questão:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de

uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

§ 1º - Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público:

I - preservar e restaurar os processos ecológicos essenciais e prover o manejo ecológico das espécies e ecossistemas;

VII - proteger a fauna e a flora, vedadas, na forma da lei, as práticas que coloquem em risco sua função ecológica, provoquem a extinção de espécies ou submetam os animais a crueldade.

Por sua vez, o meio ambiente cultural constitui-se pelo patrimônio cultural, artístico, arqueológico, paisagístico, manifestações culturais, populares, entre outros, na forma do art. 215, §1º e §2º, da Constituição Federal:

Art. 215. O Estado garantirá a todos o pleno exercício dos direitos culturais e acesso às fontes da cultura nacional, e apoiará e incentivará a valorização e a difusão das manifestações culturais.

§ 1º - O Estado protegerá as manifestações das culturas populares, indígenas e afro-brasileiras, e das de outros grupos participantes do processo civilizatório nacional.

§ 2º - A lei disporá sobre a fixação de datas comemorativas de alta significação para os diferentes segmentos étnicos nacionais.

Ainda, o meio ambiente artificial é o conjunto de edificações particulares ou públicas, principalmente urbanas, assim previsto pelo art.182, art.21,XX e art.5º, XXIII, da Constituição Federal:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XXVI - a pequena propriedade rural, assim definida em lei, desde que trabalhada pela família, não será objeto de penhora para pagamento de débitos decorrentes de sua atividade produtiva, dispondo a lei sobre os meios de financiar o seu desenvolvimento;

(...)

Art. 21. Compete à União:

XX - instituir diretrizes para o desenvolvimento urbano, inclusive habitação, saneamento básico e transportes urbanos;

(...)

Art. 182. A política de desenvolvimento urbano, executada pelo Poder Público municipal, conforme diretrizes gerais fixadas em lei, tem por objetivo ordenar o pleno desenvolvimento das funções sociais da cidade e garantir o bem-estar de seus habitantes.

Por fim, o meio ambiente do trabalho é o conjunto de condições existentes no local de trabalho relativos a qualidade de vida do trabalhador. O art. 7º, XXXIII e art. 200, da Constituição Federal assim garantem:

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

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

(...)

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

I - controlar e fiscalizar procedimentos, produtos e substâncias de interesse para a saúde e participar da produção de medicamentos, equipamentos, imunobiológicos, hemoderivados e outros insumos;

II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador;

III - ordenar a formação de recursos humanos na área de saúde;

IV - participar da formulação da política e da execução das ações de saneamento básico;

V - incrementar em sua área de atuação o desenvolvimento científico e tecnológico;

VI - fiscalizar e inspecionar alimentos, compreendido o controle de seu teor nutricional, bem como bebidas e águas para consumo humano;

VII - participar do controle e fiscalização da produção, transporte, guarda e utilização de substâncias e produtos psicoativos, tóxicos e radioativos;

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Pode-se então, conceituar o meio ambiente do trabalho “como o conjunto de fatores físicos, climáticos ou qualquer outro que interligados, ou não, estão presentes e envolvem o local de trabalho da pessoa” (SANTOS, 2009). É este enfoque do meio ambiente que interessa ao presente trabalho, que adota o conceito de meio ambiente do trabalho como sendo

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 comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres), maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc. (RIBEIRO, 2008, p. 20)

Ainda, por intermédio da citada Agenda 21, os trabalhadores foram reconhecidos como os principais interessados no tema relacionado ao Meio Ambiente, pela busca de implementação de um ambiente de trabalho seguro, indicando a aproximação entre as condições de trabalho e o meio ambiente (BRANDÃO, 2006) dedicando, como visto, o seu capítulo 29 para o “Fortalecimento do Papel dos Trabalhadores e de seus Sindicatos” (ver Anexo IV). Nesse diploma, extrai-se, no Princípio 10, quando assegura a participação de todos os cidadãos

interessados, cabendo aos Estados, entre outras medidas para alcançar este objetivo, disponibilizar informações sobre o meio ambiente, facilitar e estimular a conscientização e a participação pública.

6.2. A PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA

O texto constitucional abrangeu o homem como integrante pleno do meio ambiente, com vistas ao desenvolvimento, passando a ser considerado o meio ambiente do trabalho como um conceito mais amplo de ambiente. E como tal, deve ser considerado como bem a ser protegido pelas legislações, para que o trabalhador possa usufruir de uma melhor qualidade de vida. Neste contexto também se insere a proteção da vida e saúde do trabalhador, pois é o gozo delas a base para a fruição de todos os demais direitos e garantias previstos na Constituição Federal.

O conceito de meio ambiente do trabalho tomou conotação transindividual⁵ e de interesse difuso⁶, possibilitando a sua proteção por meio da ação civil pública com fulcro na Lei 7.347/85, que disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio ambiente, tornando-se um importante direito de todos os trabalhadores e da sociedade, além de um dever do Estado de protegê-lo.

A natureza jurídica do meio ambiente do trabalho é de direito humano difuso, não se tratando de simples direito trabalhista vinculado ao contrato de trabalho. São dimensões de proteções distintas. Enquanto o direito do trabalho busca a proteção da saúde e a segurança do trabalhador no ambiente onde este desenvolve as suas atividades, a proteção ao meio ambiente do trabalho está vinculada à saúde do trabalhador enquanto cidadão, constituindo um direito de todos. O Direito do Trabalho regula as relações diretas entre empregado e empregador; o direito ao meio ambiente do trabalho é direito humano e fundamental, inerente às normas sanitárias e de saúde do trabalhador, merecendo a proteção dos Poderes Públicos e da coletividade, conforme estabelece o artigo 225 da Constituição de 1988. A natureza jurídica do meio ambiente do trabalho é, portanto, difusa, já que os titulares do direito são indeterminados - qualquer pessoa do povo - e estão ligados por liames fáticos - as diversas formas de degradação e poluição do meio ambiente - a um objeto que é indivisível. Trata-se de direito à saúde,

5 Interesses transindividuais, de natureza indivisível, de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base (artigo 81, parágrafo único, II, da Lei 8.078/90, que dispõe sobre a proteção do consumidor).

6 Interesses transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato (artigo 81, parágrafo único, I, da Lei 8.078/90, que dispõe sobre a proteção do consumidor).

direito de todos, da coletividade e dos trabalhadores. (PINHEIRO, 2009)

Este caráter transindividual que é extraído do conceito de meio ambiente do trabalho, destaca bem a ruptura com o caráter individualista das normas existentes até então. Antes deste conceito de meio ambiente do trabalho, as legislações trabalhistas visavam garantir os direitos do trabalhador, visto como um ser individual. Após esta nova visão através do conceito de meio ambiente do trabalho, o direito à saúde e ao bem estar foi erigido a um direito transindividual, visando a coletividade. Este caráter coletivo se caracteriza como um avanço das normas que tutelam o trabalho.

A Constituição Federal de 1988, em vários de seus dispositivos, aborda a questão relativa a segurança e saúde do trabalhador⁷. Dentre eles destina o capítulo II “Dos Direitos Sociais”, onde garante diversos direitos.

Como exposto, várias são as garantias constitucionais que visam a proteção do trabalhador, no que se refere a sua saúde e bem-estar, tanto físico quanto psicológico.

6.3. A PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NA CLT

A CLT traz em seus dispositivos diversos direitos relativos a segurança e saúde do trabalhador⁸, sendo bem abrangente no que tange as normas de proteção no que se refere a saúde e bem-estar, em termos físicos e psicológicos. Inclusive dedica um capítulo exclusivo ao tema, o Capítulo “Segurança e Medicina do Trabalho” (os artigos 154 ao 223 são dedicados especificamente ao tema). Dentre eles, questões relativas a inspeção prévia nos estabelecimentos, antes mesmo do início de suas atividades, questões relativas a equipamentos individuais de trabalho, edificações, iluminação, instalações elétricas, máquinas e equipamentos, prevenção da fadiga, entre outras medidas. Referidos dispositivos legais estabelecem deveres gerais dos empregadores em manter serviços especializados de segurança e medicina no trabalho.

7 Constituição Federal, art. 5º, X; art. 7º, XXII, XXIII, XXVIII, XXXIII; art. 21, XXIII; art. 40, §1º, I, §4º; art. 196; art. 200, I, II, VII, VIII; art. 201, I, II, III, IV, V, §1º, §10; art. 225, §1º, IV, V, §2º, §3º; art. 10 ADCT.

8 Consolidação das Leis do Trabalho, art. 4º; art. 60; art. 71; art. 131; art. 133; art. 142; art.154; art.155, art.156; art.157; art.158; art.159; art.160; art.161; art.162; art.163; art.164 até art.223; art.253; art.297; art.299; art.300; art.301; art.390; art.405; art.407; art.409; art. 410, art.476; art.484.

Nesta perspectiva, verifica-se que também o legislador infraconstitucional buscou garantir direitos aos trabalhadores, no que diz respeito a um meio ambiente de trabalho propício ao não surgimento de doenças e acidentes.

Contudo, na CLT, em que pese sua abrangência no que se refere à proteção da saúde e bem-estar do trabalhador, verifica-se ainda um caráter individualista, ou seja, o legislador infraconstitucional ainda opera no paradigma individualista. Em seus dispositivos, a CLT se destina ao contrato individual de trabalho, tratando o trabalhador como um ser individual, em si mesmo, e não como um ser participante de um meio. A visão atual onde está inserido o conceito de meio ambiente de trabalho, traz em si uma conotação transindividual, de preocupação com a coletividade, no sentido de que a saúde passa a ser um direito de todos, da coletividade, e também dos trabalhadores.

Talvez, esta conotação individualista da CLT se justifique pelo fato de que a legislação que a formou, em sua maioria, data de época onde ainda não existia este conceito difuso da natureza jurídica das relações de trabalho. E isto se dá pelo fato de que, como abordado nesta dissertação, o tema que envolve o Meio Ambiente do Trabalho é relativamente novo, se for contextualizado aos debates que giram em torno do Meio Ambiente em si e da própria legislação trabalhista brasileira. Este caráter individualista da CLT certamente ainda gerará muita discussão e muitas alterações em seus dispositivos.

Como visto, o tema que envolve questões relativas ao meio ambiente do trabalho são de extrema relevância pois, através desta abrangência do conceito do Meio Ambiente (que anteriormente referia-se apenas à natureza), as condições do ambiente de trabalho passaram a ser vistas como um dos direitos maiores a serem resguardados, com o fito de garantir a integridade física e psíquica dos trabalhadores, no interesse de que eles possam usufruir de melhor qualidade de vida. E este bem maior é protegido pela legislação brasileira de forma abrangente, tanto pela Constituição Federal, quanto pela legislação infraconstitucional.

6.4. OS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DE MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO

Para se obter um meio ambiente do trabalho equilibrado, faz-se necessário que todos os elementos que o compõem estejam presentes no cotidiano do trabalhador. Como abordado nos itens anteriores, a legislação trabalhista brasileira é por demais abrangente, primando pela proteção do trabalhador sob os mais diversos aspectos, desde normas específicas para as mais variadas profissões, até garantias para os trabalhos em ambientes insalubres, perigosos, em período noturno, do menor, sendo inúmeros os direitos garantidos na lei. Um estudo que esgotasse todos os aspectos de que trata a legislação trabalhista mereceria uma abordagem única e específica, não sendo este, contudo, o objetivo da presente dissertação.

Deste modo, buscou-se eleger, dentre tantos direitos e garantias previstas aos trabalhadores na legislação brasileira, aqueles que mais se aplicavam as profissões e ocupações mais comuns encontradas, podendo ser então considerados como “direitos básicos” dos trabalhadores. Foi baseado nestes direitos que esta dissertação encontrou os “Elementos Caracterizadores de um Meio ambiente do Trabalho Equilibrado” (ver Quadro 1).

Os elementos que compõem referido quadro e os quais serão adiante abordados individualmente, foram eleitos também porque se relacionam diretamente às funções correlatas ao objetivo de estudo da presente dissertação, qual seja, estudar as relações entre a aplicabilidade dos elementos de meio ambiente do trabalho equilibrado e o desenvolvimento humano, sob o foco da ocorrência das doenças profissionais. Estes “direitos básicos” traduzem-se em elementos imprescindíveis para caracterizar um meio ambiente do trabalho equilibrado, e são eles:

a) Jornada de trabalho de 8h diárias e 44h semanais

A Constituição Federal, em seu artigo 7º, XIII, assim preceitua:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que

visem à melhoria de sua condição social:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Também a CLT garante aos trabalhadores nos artigos 58, 59 e 61:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

A jornada diária de trabalho não pode ser extenuante, sendo fixado na Constituição Federal uma jornada máxima de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais.

Um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado deve proporcionar jornadas de trabalho que não acarretem cansaço físico e fadiga mental ao trabalhador.

b) Intervalos

A CLT garante que terá o trabalhador direito a intervalos. Dentre estes intervalos, encontra-se o intervalo usufruído durante a jornada de trabalho, o qual é chamado de intervalo intrajornada, assegurado no artigo 71:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou convenção coletiva em contrário, não poderá exceder de duas horas.

§ 1º. Não excedendo de seis horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de quinze minutos quando a duração ultrapassar quatro horas.

§ 2º. Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º. O limite mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho quando, ouvida a Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho (SSST), se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime

de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º. Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

A CLT também garante que, entre duas jornadas distintas, o trabalhador terá direito a um descanso não inferior a onze horas consecutivas. Este intervalo é chamado de intervalo entre jornadas e está previsto no artigo 66:

Art. 66. Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso.

Ainda outro descanso é garantido ao trabalhador no artigo 67 da CLT, o qual prevê descanso semanal mínimo de vinte e quatro horas consecutivas:

Art. 67. Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Parágrafo único. Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

A fruição destes intervalos, no decorrer das jornadas de trabalho, constitui garantia do trabalhador, pois visam assegurar mínimos períodos para repouso, alimentação e descanso. Estes direitos se revestem de extrema relevância, sendo que a sua violação acarreta em ampla repercussão no trabalhador, causando-lhe danos a higidez tanto física, quanto mental. São nestes períodos de descanso que o trabalhador consegue, por assim dizer, “desligar-se” do trabalho, podendo descansar tanto o corpo quanto a mente, refazendo-se para uma nova jornada.

O legislador partiu do pressuposto de que a concessão de pausas inferiores aos mínimos previstos na lei, não atendem a finalidade de recomposição física e mental do trabalhador. Além do que,

c) Férias

A Constituição Federal garante outro importante período de descanso ao

trabalhador, sendo este direito previsto no artigo 7º:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

A CLT também assim contempla no artigo 129:

Art. 129. Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

A ordem constitucional determina que o trabalhador tem o direito a gozar de férias anuais, tratando-se de um direito indisponível, o que significa dizer que o trabalhador dele não poderá abdicar, sendo obrigado a usufruí-lo. Este período de descanso tem também como finalidade proporcionar ao trabalhador momentos em que ele se afastará de suas atividades laborativas, podendo dedicar-se a família, ao lazer, ao descanso, com o fito de recompor sua mente e corpo, para um novo período de trabalho.

d) Rodízio de função

A dissertação não localizou na legislação trabalhista, norma específica que determinasse a realização de rodízios no desempenho das atividades laborativas. Contudo, este preceito está inserido no quanto dispõe o artigo 157, da CLT:

Art. 157 CLT. 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.

Ou seja, através deste preceito legal, o empregador deve cumprir com o seu dever de cautela, levando a efeito que as atividades laborativas sejam realizadas em rodízio. A adoção desta medida tenta evitar o desenvolvimento das

doenças relacionadas a esforços repetitivos. Trata-se de regra básica de segurança do trabalho, pois visa um equilíbrio entre as tarefas realizadas pelo trabalhador, pois será destinado a atuar em duas ou mais tarefas na empresa, escolhidos de forma a balancear a carga muscular.

e) Pausas durante a jornada de trabalho

O legislador também visou a possibilidade do trabalhador, além de usufruir dos intervalos para refeição e descanso, usufruir de pausas durante o desenvolver da atividade laborativa. O artigo 199 da CLT assim prevê:

Art. 199. Será obrigatória a colocação de assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que trabalhe sentado.
Parágrafo único. Quando o trabalho deva ser executado de pé, os empregados terão à sua disposição assentos para serem utilizados nas pausas que o serviço permitir.

O legislador trabalhista buscou, com tal medida, demonstrar que as pausas são imprescindíveis e necessárias, possibilitando o descanso da musculatura solicitada ao desempenho da atividade. Sobre esta matéria, o Ministério do Trabalho editou a “NR-17 – Ergonomia”⁹, que assim estabelece:

17.6.3. Nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, e a partir da análise ergonômica do trabalho, deve ser observado o seguinte:
(...)
b) devem ser incluídas pausas para descanso.

f) Ginástica laboral

Também quanto á este item a dissertação não localizou na legislação trabalhista uma norma específica que determinasse a realização ginástica laboral, quando do desempenho das atividades laborativas. Contudo, este preceito também está inserido no artigo 157, da CLT, que assim dispõe:

⁹ A respeito da totalidade das Normas Regulamentadoras e seus respectivos conteúdos, recomenda-se a visita ao sítio do Ministério do Trabalho e Emprego, disponível em <http://www.mte.gov.br>

Art. 157 CLT. 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;
- IV – facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

A ginástica laboral é o conjunto de práticas de exercícios físicos realizados no ambiente de trabalho, com o fim de colocar cada trabalhador bem preparado para o desempenho da atividade laborativa diária.

De tal modo, a realização de ginástica laboral, visa evitar o desenvolvimento das doenças, quando presentes atividades que demandem esforços repetitivos. Trata-se pois de um dever de cautela do empregador, atendendo regras básicas de segurança do trabalho, de que trata o referido artigo celetário.

g) Exames médicos admissional, periódico e demissional

Outro importante direito restou garantido pelo legislador trabalhista: a obrigatoriedade do empregador submeter os trabalhadores à realização de exames médicos, tanto quando da admissão ao trabalho, no transcorrer da contratualidade, bem como no momento da rescisão contratual. Esta determinação legal encontra-se expressa no artigo 168 da CLT:

Art. 168. Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho:

- I – na admissão;
- II – na demissão;
- III – periodicamente.

A submissão do empregado à exames médicos constantes visa resguardar sua saúde e bem estar, pois trata-se de uma forma simples de prevenção e diagnóstico das doenças.

h) Treinamento para a função

No que tange a determinação de treinamentos específicos para cada função, a dissertação também não encontrou um dispositivo legal específico para o tema. Mas, a já destacada “NR-17 – Ergonomia” do Ministério do Trabalho, ainda assim estabelece:

17.2.3. Todo trabalhador designado para o transporte manual regular de cargas, que não as leves, deve receber treinamento ou instruções satisfatórias quanto aos métodos de trabalho que deverá utilizar, com vistas a salvaguardar sua saúde e prevenir acidentes.

Pode-se aqui abranger a aplicação do treinamento para todas as funções, não somente para as que sejam designadas ao transporte manual. É imprescindível por parte do empregador fornecer o devido treinamento ao trabalhador, no que tange ao *modus operandi* de cada atividade realizada, visando evitar possibilidades de ocorrência de acidentes e má utilização dos equipamentos. E, nestes equipamentos devem ser incluídos os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) ou Coletiva (EPC).

A adoção destas medidas pelo empregador, ajuda a eliminar as condições inseguras e os atos inseguros, sendo possível reduzir os acidentes e as doenças ocupacionais.

i) Equipamentos ergonômicos

A lei trabalhista prevê a adoção de equipamentos adequados, que tragam segurança no desempenho das atividades, evitando pôr em risco a saúde do trabalhador. O artigo 184 da CLT assim expressamente prevê:

Art. 184. As máquinas e os equipamentos deverão ser dotados de dispositivos de partida e parada e outros que se fizerem necessários para a prevenção de acidentes do trabalho, especialmente quanto ao risco de acionamento acidental.

Parágrafo único. É proibida a fabricação, a importação, a venda, a locação e o uso de máquinas e equipamentos que não atendam ao disposto neste artigo.

É dever do empregador proporcionar aos empregados equipamentos e condições adequadas de trabalho, para que possam exercer suas atividades com conforto e segurança.

j) Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA

Além de todos os elementos abordados anteriormente, ainda faz-se importante destacar que o legislador trabalhista também se preocupou com a constante fiscalização no que tange a efetiva aplicação destes elementos, por parte dos empregadores. Para tanto, determinou que as empresas mantivessem serviços especializados em segurança e medicina do trabalho, instituindo a CIPA. Os artigos 162 e 163 da CLT expressamente determinam:

Art. 162. As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.

Art. 163. Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.

O Ministério do Trabalho ainda estabelece, através da “NR-5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes”¹⁰:

5.1 a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA - tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

A CIPA tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível três condições: o trabalho, a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

Ainda, em que pese não ser objeto específico desta dissertação, merece destaque, também pelo grau de importância, que um meio ambiente do trabalho equilibrado não se faz somente pelos elementos outrora abordados, ou seja, não se deve levar em consideração tão somente elementos palpáveis das condições de

¹⁰ A respeito da totalidade das Normas Regulamentadoras e seus respectivos conteúdos, recomenda-se a visita ao site do Ministério do Trabalho e Emprego, disponível em <http://www.mte.gov.br>

trabalho, como ambiente salubre, equipamentos adequados e ergonômicos, pausas e intervalos. Além destes importantes elementos, o ambiente de trabalho deve conferir higidez mental ao trabalhador.

A fadiga mental compromete a qualidade e a produtividade do trabalho, ao mesmo tempo em que predispõe o trabalhador ao acidente de trabalho (desatenção, perda de sensibilidade, retardamento de reflexos) ou ao desenvolvimento de doenças psíquicas ou psicossomáticas (esquizofrenia, depressão, psicoses). (FELICIANO, 2002, p. 122)

Todos os elementos outrora abordados compõem o que restou intitulado “Elementos Caracterizadores de um Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado”, os quais devem estar presentes em todos os ambientes de trabalho, proporcionando ao trabalhador condições favoráveis na realização de suas atividades.

Como abordado em subitens anteriores, o trabalho está na base da sociedade humana, desde os tempos antigos. Nos tempos atuais, a realidade dos trabalhadores é deveras diferente, é bem verdade, contudo, também suas necessidades são outras. O trabalhador, como ser humano, também evoluiu e necessita estar inserido em um ambiente que lhe possibilite atingir não somente a satisfação pecuniária, mas desenvolvê-lo como ser humano de forma integral.

E, nenhum desenvolvimento se faz sem que o trabalhador também se desenvolva, como ser humano, como parte integrante de uma sociedade (NUNZIO, 2009).

A tutela dos trabalhadores é um fator central para se medir a eficácia das possíveis estratégias de desenvolvimento, pois o aumento da produtividade e da ocupação não pode ocorrer em prejuízo da saúde física e psicológica.

Em síntese, o ambiente e as condições a que o trabalhador é diariamente submetido, afeta significativamente sua saúde, seu bem estar. Extensas jornadas de trabalho, ausência ou fruição parcial dos intervalos legais, ambientes insalubres e que oferecem riscos maiores de acidentes, certamente não contribuem para a manutenção da saúde física e psíquica do trabalhador e certamente não contribuirão para o seu desenvolvimento como ser humano.

7. ACIDENTE DO TRABALHO

7.1. CONCEITO E PREVISÃO LEGAL

Conceitua-se acidente do trabalho como aquele que

ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução da capacidade para o trabalho permanente ou temporário. (PEDROTTI e PEDROTTI, 2003, p. 75)

A Lei 8.213/1991 é que rege a matéria relativa a acidente do trabalho, assim conceituando em seu artigo 19:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

O acidente-tipo ou típico, nos dizeres de Brandão (2006, p. 120), “trata-se de um ataque inesperado ao corpo humano ocorrido durante o trabalho, decorrente de uma ação traumática violenta, subitânea, concentrada e de consequências identificadas”. Contudo, não somente o acidente-tipo é considerado como acidente do trabalho.

A Lei 8.213/91 ainda possibilita enquadrar eventos danosos em diversas hipóteses consideradas tecnicamente como acidentes do trabalho, conforme previsão de seu artigo 20, são as chamadas “doenças ocupacionais”. Referido dispositivo de lei tem a seguinte redação:

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.

Segundo definição de Oliveira (2005, p. 42),

enquanto o acidente é um fato que provoca lesão, a enfermidade profissional é um estado patológico ou mórbido, ou seja a perturbação da saúde do trabalhador. O acidente caracteriza-se como um fato súbito e externo ao trabalhador, ao passo que a doença ocupacional normalmente vai se instalando insidiosamente e se manifesta internamente, com tendência ao agravamento.

No pensamento de Brandão (2006, p. 157), quando pretende dissociar o conceito de acidente-tipo das doenças do trabalho, assinala o autor que,

naquele estão a subitaneidade da causa e o resultado imediato, ao passo que essas se caracterizam pela progressividade e a mediatidade do resultado. Desenvolvem-se por meio de uma ação persistente e envolvente das condições agressivas do trabalho sobre o organismo, reclamando certo espaço de tempo para fazer o quadro de incapacidade laborativa. [...] Tomando como ponto de partida a compreensão de que o acidente e a doença do trabalho decorrem, necessariamente, do acidente e da doença no sentido genérico, ambos têm em comum o fato de serem originados do labor.

Entretanto, é importante destacar que

a distinção conceitual estabelecida é de interesse meramente doutrinário, uma vez que o legislador brasileiro equiparou, para fins de proteção ao trabalhador, a doença ocupacional ao acidente de trabalho. (BRANDÃO, 2006, p. 115)

As doenças ocupacionais são subdivididas em “doenças profissionais” e as “doenças do trabalho”. Para Brandão (2006, p. 157), as “doenças profissionais”

são também chamadas de ergopatias, tecnopatias, idiopatias, doenças profissionais típicas, doenças profissionais verdadeiras ou tecnopatias propriamente ditas e definidas como as que são produzidas ou desencadeadas pelo exercício profissional peculiar a determinada atividade.

Ou seja, a doença profissional, objeto da presente dissertação, possui no trabalho a sua única causa, por sua própria natureza. O grupo de DORT é exemplo

típico de doença profissional¹¹. Para Oliveira (2007, p. 160) as “doenças do trabalho”,

são aquelas desencadeadas em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacionam diretamente. Também são chamadas de mesopatias, moléstias profissionais atípicas, doenças indiretamente profissionais, doenças das condições de trabalho, enfermidades profissionais indiretas, enfermidades profissionais impropriamente tidas como tais ou doenças do meio. Não decorrem diretamente da atividade laborativa, mas são adquiridas em razão das condições em que o trabalho é realizado.

Portanto, as “doenças do trabalho” não possuem no trabalho a sua única e exclusiva causa, mas são desta maneira classificadas porque o ambiente em que o trabalho é prestado, é capaz de produzir lesões incapacitantes no trabalhador. Entretanto, ambas são classificadas como doença resultante das condições de trabalho.

A título elucidativo, muito embora comumente se confundam as expressões “LER” (lesões por esforços repetitivos) e “DORT”, elas não retratam a mesma situação. A legislação brasileira que trata das condições de trabalho e as ações relacionadas à prevenção e ao tratamento de pessoas que desenvolvem doenças ocupacionais, vem sendo mudada nos últimos anos e o termo “LER” vindo sendo substituído por “DORT”. A diferença é que “LER” é a designação de qualquer doença causada por esforço repetitivo, enquanto “DORT” é o nome dado às doenças causadas pelo trabalho. Ou seja, a “LER” não é causada somente pelo trabalho, mas também pode ser causada por atividades esportivas que exijam grande esforço, ainda, a má postura ou postura incorreta, compressão mecânica das estruturas dos membros (SESC, 2009). A diferença que existe entre ambos os termos é a seguinte: enquanto “LER” supõe que a pessoa tenha um "machucado", esteja lesionada, o termo “DORT” admite que os sintomas (dor, formigamento) podem aparecer nos braços, ombros, cotovelos e mãos, sem que a pessoa esteja "lesionada" ou "machucada". A "cortina" do conceito de “LER” esconde o fato de que a dor que os seus portadores apresentam, pode ser provocada também, por fatores como o estresse, a fadiga, a depressão (SESC, 2009).

11 Os Distúrbios Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (DORT) são os nomes dados às afecções de músculos, de tendões, de sinóvias (revestimento das articulações), de nervos, de fâscias (envoltório dos músculos) e de ligamentos, isoladas ou combinadas, com ou sem degeneração de tecidos. Eles atingem principalmente – mas não somente – os membros superiores, a região escapular (em torno dos ombros) e a região cervical. Têm origem ocupacional, decorrendo (de forma combinada ou não) do uso repetido ou forçado de grupos musculares e da manutenção de postura inadequada. (Ver Oliveira, 2007, p. 40).

Pode-se então formular uma conceituação abrangente, para as múltiplas situações em que efetivamente venham a ocorrer que, segundo Brandão (2006, p. 123)

É assim, um evento, em regra, súbito, ocorrido durante a realização do trabalho por conta alheia, que acarreta danos físicos ou psíquicos à pessoa do empregado, capazes de gerar a morte ou a perda, temporária ou permanente, de sua capacidade laboral.

Ressalte-se ainda que se classifica como acidente do trabalho aquele ocorrido no itinerário feito pelo trabalhador, de casa para o trabalho e vice-versa, ou do trabalho até o local da refeição e vice-versa, são os chamados acidentes de trabalho de trajeto ou *in itinere* (NASCIMENTO, 1992 a).

Como visto, a legislação brasileira prevê e conceitua o acidente de trabalho, dentre as suas diversas modalidades. Tal previsão legal se traduz como avanço e em benefício do trabalhador, pois lhe garante direitos quando se depara com infortúnios decorrentes de sua atividade laborativa.

8. O CONCEITO DE DESENVOLVIMENTO HUMANO

O conceito da palavra “desenvolvimento” tem a ver com crescimento, adiantamento, progresso. Aplicando este conceito ao desenvolvimento humano, tem-se que se trata do ato do ser humano desenvolver-se, sob todos os aspectos da sua existência: físico, afetivo, emocional e econômico.

Ao longo do ciclo de sua vida, o ser humano se depara com o trabalho, o qual passa a fazer parte integrante de seu desenvolvimento. É do trabalho que a maioria dos seres humanos tira seu sustento, é através do trabalho que o ser humano sente-se integrado à uma sociedade produtiva, sendo dela participante. E este trabalho no qual é inserido o ser humano, ao longo da história, sofreu inúmeras transformações.

Se fosse traçado um paralelo entre os aspectos históricos relacionados ao trabalho que foram abordados na presente dissertação desde os tempos antigos, com as condições atuais do trabalhador, a conclusão de tal comparação encaixaria

perfeitamente no pensamento de Sen (2000, p. 9), que reflete acerca do desenvolvimento, no sentido de que “vivemos em um mundo de opulência sem precedentes, de um tipo que teria sido difícil até mesmo imaginar um ou dois séculos atrás”. Ou seja, as condições de trabalho atuais, se comparadas àquelas vividas pelos trabalhadores dos séculos XVIII e XIX, vem se transformando. Contudo, Sen (2000, p. 9) continua seu pensamento ressaltando que, apesar de todo o desenvolvimento conquistado pelo ser humano, vive-se hoje igualmente em um mundo de “privações, destituição e opressão”, no sentido de que o mundo atual nega liberdades elementares à imensa maioria das pessoas:

Existem problemas novos convivendo com antigos – a persistência da pobreza e de necessidades essenciais não satisfeitas, fomes coletivas e fome crônica muito disseminadas, violação de liberdades políticas elementares e de liberdades formais básicas, ampla negligência diante dos interesses e da condição de agente das mulheres e ameaças cada vez mais graves ao nosso meio ambiente e à sustentabilidade de nossa vida econômica e social. (SEN, 2000, p. 9)

O desenvolvimento, para o autor, é visto como “processo de expansão das liberdades reais que as pessoas desfrutam”. Estas liberdades reais a que se refere Sen (2000, p. 18) não dizem respeito tão somente ao crescimento das rendas, quer de um país, quer individuais – que também fazem parte do desenvolvimento – mas sim, e tão mais importante, dizem respeito a outros determinantes de liberdades, como os direitos civis, as disposições sociais e econômicas, como o acesso a serviços de educação e saúde. O conceito de desenvolvimento é inovado pelo referido autor, pois o avalia não pelo foco do aumento de renda, industrialização ou ainda pelo avanço das tecnologias, pois considera que tais elementos são em verdade, um *meio* de expandir as liberdades desfrutadas pelos indivíduos, pelos agentes.

Para que se alcance o desenvolvimento, na visão de Sen (2000), faz-se necessária a eliminação das principais fontes de privação de liberdade que são a “pobreza e tirania, carência de oportunidades econômicas e destituição social sistemática, negligência dos serviços públicos e intolerância ou intervenção excessiva de Estados repressivos” (SEN, 2000, p. 18). Ou seja, a privação de liberdade se relaciona diretamente à carência ou mesmo ausência de serviços e direitos. Dentre estes direitos, por exemplo, a pobreza econômica, que impede o

indivíduo a liberdade de saciar a fome, oportunidade de vestir-se, morar dignamente, liberdade de participação política, falta de acesso a serviços de saúde, saneamento básico, entre outros. As liberdades, para o autor, são o principal fim do desenvolvimento, mas também, os seus principais meios.

Além de reconhecer, fundamentalmente, a importância avaliatória da liberdade, precisamos entender a notável relação empírica que vincula, umas às outras, liberdades diferentes. Liberdades políticas (na forma de liberdade de expressão e eleições livres) ajudam a promover a segurança econômica. Oportunidades sociais (na forma de serviços de educação e saúde) facilitam a participação econômica. Facilidades econômicas (na forma de oportunidades de participação no comércio e na produção) podem ajudar a gerar abundância individual, além de recursos públicos para os serviços sociais. Liberdades de diferentes tipos podem fortalecer umas às outras (SEN, 2000, p. 26).

Estas liberdades contudo, não são usufruídas por todas as pessoas, pois inúmeras delas são vítimas de várias formas de privação de liberdade. Para Sen (2000), entre estas privações destacam-se as fomes coletivas, falta de acesso à serviços de saúde, saneamento básico, água tratada que continuam a ocorrer em várias regiões do mundo, negando à muitas pessoas a “liberdade básica de sobreviver”. Outras privações de liberdade, para Sen (2000, p. 32), se referem a falta de acesso a liberdades políticas e direitos civis:

A visão da liberdade aqui adotada envolve tanto os processos que permitem a liberdade de ações e decisões como as oportunidades reais que as pessoas têm, dadas as suas circunstâncias pessoais e sociais. A privação de liberdade pode surgir em razão de processos inadequados (como a violação do direito ao voto ou de outros direitos políticos ou civis), ou de oportunidades inadequadas que algumas pessoas tem para realizar o mínimo do que gostariam (incluindo a ausência de oportunidades elementares como a capacidade de escapar de morte prematura, morbidez evitável ou fome involuntária).

Contudo, para o referido autor, as liberdades não estão concentradas na capacidade de sobreviver, existindo muitas outras formas de “liberdades relevantes”, que também são importantes.

De fato, o conjunto das liberdades relevantes pode ser muito amplo. Essa grande abrangência das liberdades às vezes é vista como um problema para uma abordagem “operacional” do desenvolvimento centralizada na liberdade [...]. Cabe notar aqui, porém, que a perspectiva baseada na liberdade apresenta uma semelhança genérica com a preocupação comum

com a “qualidade de vida”, a qual também se concentra no modo como as pessoas vivem (talvez até mesmo nas escolhas que têm), e não apenas nos recursos ou na renda de que elas dispõem. O enfoque na qualidade de vida e nas liberdades substantivas, e não apenas na renda e na riqueza, pode parecer uma fastamento das tradições estabelecidas na economia, e em certo sentido é mesmo (especialmente se forem feitas comparações com algumas das análises mais rigorosas centralizadas na renda que podemos encontrar na economia contemporânea). (SEN, 2000, p. 39)

Quando o desenvolvimento é visto a partir das liberdades substantivas, ou seja, liberdades mínimas das pessoas, como o acesso a saúde, educação, lazer, política e direitos civis, traz implicações muito abrangentes para o processo de desenvolvimento e também para os modos e meios de promovê-lo. Nesta perspectiva, para Sen (2000, p. 39), faz-se necessário avaliar os requisitos de desenvolvimento com base na remoção das privações de liberdades que podem afligir os membros da sociedade. Ou seja, para se permitir o processo de desenvolvimento, faz-se necessário chamar a atenção para aspectos indissociáveis de privações de liberdades.

Utilizando-se, de forma análoga, do mesmo pensamento de Sen (2000) acima exposto, vincula-se este conceito de desenvolvimento e privações de liberdades ao ambiente no qual é inserido o trabalhador. O ser humano, enquanto trabalhador, por extrair desta condição a sua subsistência, e por através dela ser parte integrante de uma sociedade produtiva, necessita obter, também nesta mesma condição de trabalhador, meios para o seu desenvolvimento. Estas “liberdades substantivas” que para Sen (2000) são aquelas liberdades essenciais, para o trabalhador traduz-se como aqueles direitos essenciais e que são garantidos pela lei. Quando ao trabalhador lhe é permitido o pleno acesso à estas garantias essenciais, tais como jornadas previstas em lei, descansos, férias, equipamentos ergonômicos, entre tantos outros direitos abordados na presente dissertação, ele possui a liberdade de ter acesso à saúde e ao bem estar. Ao contrário, quando ao trabalhador lhe é negado o direito de ter acesso pleno a um meio ambiente do trabalho equilibrado, passível de lhe conferir condições de trabalho que impeçam o surgimento de doenças profissionais, ele é privado de ter acesso as liberdades essenciais. E esta privação das liberdades essenciais dos trabalhadores tem sido observada na sociedade, ante o crescente aumento de ocorrências de acidentes de trabalho, causados por doenças profissionais.

Analisando-se a questão ora exposta, o que se observa no contexto atual é que o trabalhador não tem usufruído integralmente de sua liberdade, caracterizada aqui como dois de seus direitos mais fundamentais: o direito a saúde e a dignidade nas condições de trabalho. Esta constatação pode ser extraída dos números oficiais de acidentes de trabalho ocorridos no país, que são divulgados anualmente pelo MPS¹².

Os elevados números de acidentes do trabalho nos últimos anos, principalmente aqueles causados por doenças profissionais, comprovam que alguma distorção há no que tange as garantias e direitos previstos na Constituição Federal e demais leis abordadas até aqui. O quadro abaixo, elaborado a partir dos dados divulgados pelo MPS, denunciam a situação em que os trabalhadores brasileiros estão submetidos.

QUADRO 3 - TOTAL DE ACIDENTES DE TRABALHO REGISTRADOS POR MOTIVO OCORRIDOS NO BRASIL

Ano	Total	Típico	Trajeto	Doença Ocupacional
2003	399.077	325.577	49.642	23.858
2004	465.700	375.171	60.335	30.194
2005	499.680	398.613	67.971	33.096
2006	512.232	407.426	74.636	30.170
2007	653.090	414.785	78.564	20.786

Fonte: Anuários do MPS, 2007 e 2008.

Os números acima demonstram uma situação alarmante, pois somente no ano de 2007 foram registrados 653.090 casos de acidente de trabalho, sendo que deste número, 20.786 acidentes se referiram à doenças profissionais. Os dados divulgados são preocupantes pois o ano de 2007 representa um aumento de 60,65% em relação ao número de acidentes ocorridos em 2003.

É certo que o desenvolvimento de novas tecnologias e da indústria, aumentaram em muito os riscos ocupacionais. Contudo, se constata que o trabalhador, em que pese inúmeros dispositivos legais que o ampara, ainda sofre de uma privação de liberdade, que é o direito de exercer seu labor, sem ser alvo de

12 A respeito da totalidade dos dados dos anuários, recomenda-se a visita ao sítio do Ministério do Trabalho e Emprego, disponível em <http://www.previdenciasocial.gov.br/conteudoDinamico.php?id=423>

acidentes de trabalho. Os números oficiais do MPS revelam que o desenvolvimento a que se tem dado importância é aquele visto unicamente sob o ponto de vista econômico: aumento de produção aliado a redução de custos, em detrimento da saúde do trabalhador. No pensamento de Flores (1983) isto se dá pelo fato de que as doenças profissionais surgem exatamente da ação continuada de uma causa que tenha sua origem ou motivo no trabalho, ou no meio que o trabalhador se vê obrigado, continuamente, a prestar seus serviços. Os dados divulgados pelo MPS anualmente dão conta que os trabalhadores não vem submetendo-se a um meio ambiente do trabalho equilibrado.

A privação de liberdade do trabalhador de ter acesso a um meio ambiente do trabalho equilibrado, caracteriza-se também como um estado de violência que lhe é impingido. Nascimento (1992 b, p. 121) revela em sua obra que

Uma simples observação dos locais e ambientes de trabalho possibilita a conclusão de que há uma violência constante ao trabalhador, um risco de ocorrência acidentária ou da eclosão de doença originada, ou agravada, pela atividade ocupacional. Esta violência está localizada e concentrada nas condições normais, ou irregulares, em que o trabalho é prestado, e de onde extrai uma agressividade à saúde e à integridade física do trabalhador. Nestas condições insatisfatórias e com conteúdo patogênico, convive nosso operariado, embora tenha que se reconhecer inexistir atividade ou tipo de trabalho que não contenha, por menor que seja, um risco ao prestador da atividade laboral. É o campo da violência que coexiste com o trabalhador.

A privação de acesso a um meio ambiente do trabalho equilibrado, saudável, traz como consequência a ocorrência de acidentes de trabalho, impedindo o trabalhador de usufruir de liberdades essenciais tais como a saúde, o bem estar físico e mental.

8.1. O DESENVOLVIMENTO HUMANO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO

As condições de trabalho que o ser humano esteve submetido, durante todos os períodos da história analisados na presente dissertação, levam a constatação de que inúmeras foram as transformações que lhes sobrevieram. Inicialmente, na condição de escravo era submetido a trabalhos forçados, sem o reconhecimento do seu labor, ou até mesmo sem o reconhecimento de sua condição

como pessoa. Passou também por períodos de submissão total e irrestrita ao senhor da terra, empenhando sua força de trabalho em troca da pura subsistência.

Com o início das transformações tecnológicas que assolaram o mundo, o ser humano fez parte daquele movimento funcionando como verdadeira peça de uma engrenagem, necessária, mas não lembrada nem valorizada. Naquele mesmo período, foi submetido às condições penosas de trabalho, sem ver protegida sua condição de trabalhador. Até que surgiram as legislações específicas, a proteção pelo Estado, que vieram assegurar ao trabalhador direitos e garantias antes nunca vistas naqueles sombrios períodos históricos.

Atualmente, o trabalhador é considerado como a parte hipossuficiente da relação de trabalho e, nesta condição, necessita e possui a proteção do Estado para ver garantidos seus direitos. O trabalhador hoje, muito diferente daquele dos períodos históricos, possui inúmeros direitos assegurados pela lei. Desde o direito de receber um salário mínimo previsto em lei e a ser pago em dia, período de descanso anual acrescidos de adicional, décimo terceiro salário, aposentadoria, representação sindical, até o direito de pleitear na Justiça os direitos que entende sonogados.

Não há como negar que as condições de trabalho do ser humano transformaram-se no transcorrer dos séculos, até enfim o surgimento de instrumentos legais de proteção. Recentemente, outra evolução houve nas condições de trabalho, com a inserção do conceito de meio ambiente do trabalho, onde passou a importar o conjunto das condições existentes no local de trabalho relativos a qualidade de vida do trabalhador, quer no aspecto físico, quer psíquico.

O ser humano, desde o seu nascimento, também inicia um processo de constante e infinita transformação. Os diversos períodos da vida humana são marcados por descobertas, anseios, conquistas, satisfações e mesmo insatisfações. E neste caminhar da vida humana, onde está sujeito a inúmeros acontecimentos, o ser humano também submete-se à condição de trabalhador. Por assim dizer, o trabalho faz parte da vida do ser humano de maneira indissociável, pois é dele que tira o sustento, sua condição de participante de um meio, de uma sociedade. Boa parte da vida do trabalhador se desenrola no local de trabalho, daí a importância da qualidade deste ambiente, pois ele afetará diretamente a sua qualidade de vida.

Entretanto, se muita evolução houve no campo dos direitos e garantias individuais e coletivas dos trabalhadores, ainda há muito que avançar. É preciso conceder ao trabalhador a liberdade plena, no sentido de ter acesso irrestrito a um meio ambiente do trabalho equilibrado, de onde possa não apenas retirar meios para a sua subsistência ao desenvolver suas atividades laborativas, mas sobretudo que tais atividades lhe permitam desenvolver-se como ser humano, como parte integrante de uma sociedade e titular de direitos. Essa liberdade plena a que o trabalhador tem direito, se refere à fruição dos direitos e garantias previstos na lei brasileira, de ser submetido a uma jornada de trabalho condizente com suas forças, de ter acesso aos intervalos para descanso e refeição, de ter direito a fruição de férias anuais, de ter acesso á maquinários ergonômicos e, acima de tudo, de ter em seu empregador, um cumpridor das normas relativas as condições de trabalho.

9. EXPOSIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

9.1 AS ESTATÍSTICAS DE ACIDENTES DE TRABALHO NO BRASIL

O MPS publica anualmente os dados relativos aos números de acidentes de trabalho ocorridos no Brasil. Estes anuários trazem o número de acidentes de trabalho divididos por: acidentes típicos (ou também chamados de acidentes tipo), acidentes de trajeto e acidentes causados por doenças ocupacionais, dividindo por regiões, Estados e Municípios brasileiros.

A dissertação analisou os anuários do MPS relativos aos anos de 2003 a 2007, atentando-se para os dados gerais do país, após os dados específicos do Estado do Paraná e por fim, os dados atinentes a cidade de Curitiba. Há indicadores preocupantes que demonstram números significativos de acidentes de trabalho, como a seguir serão demonstrados:

a) Números estatísticos no Brasil

O total do número de acidentes de trabalho ocorridos no Brasil, contados

do período de 2003 a 2007, soma o expressivo número de 2.390.824 acidentes. Destes, 138.104 foram causados por doenças ocupacionais (ver Quadro 3).

Graficamente, os número acima ficam assim representados:

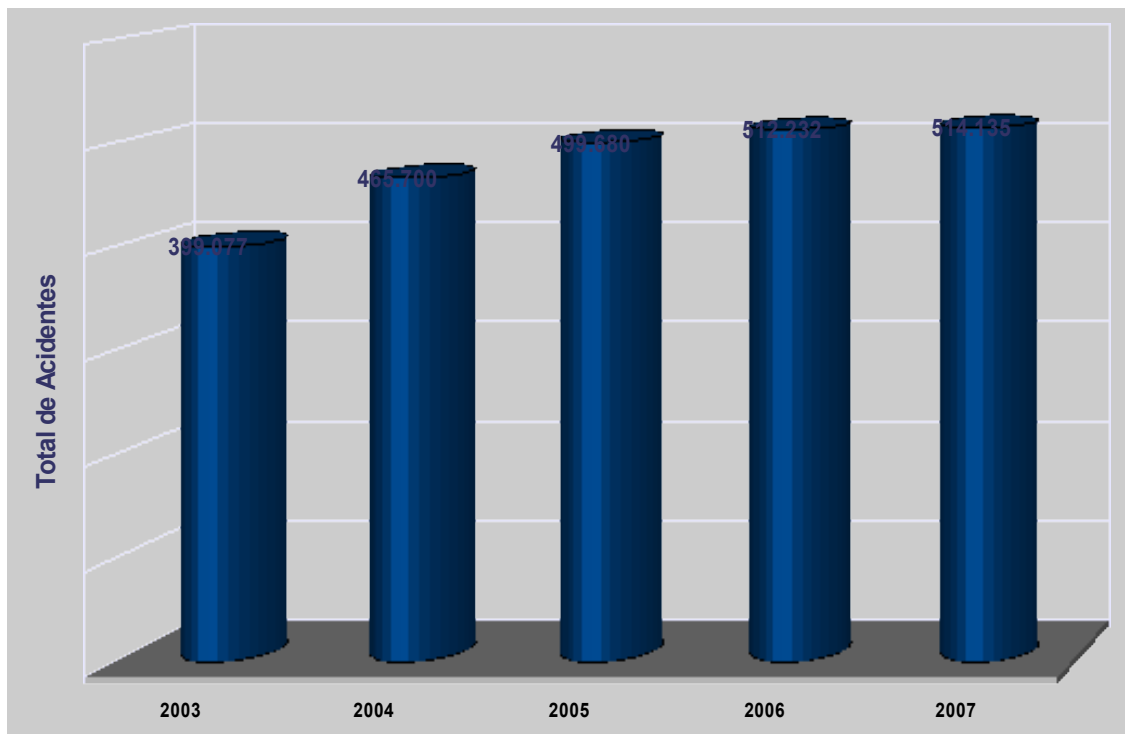


Figura 1 - **TOTAL DE ACIDENTES DE TRABALHO REGISTRADOS POR MOTIVO OCORRIDOS NO BRASIL** (Fonte: MPS, 2007 e 2008).

Exemplificativamente, o número de acidentes de trabalho ocorridos em 2007 totalizaram 514.135, sendo que deste total, 20.786 foram causados por doenças ocupacionais. Significa dizer que a cada dia do ano de 2007 ocorreram, em média, 57 acidentes causados por doenças ocupacionais no Brasil. Representados graficamente as quantidades de acidentes de trabalho registrados por motivo no período de 2003 a 2007, tem-se:

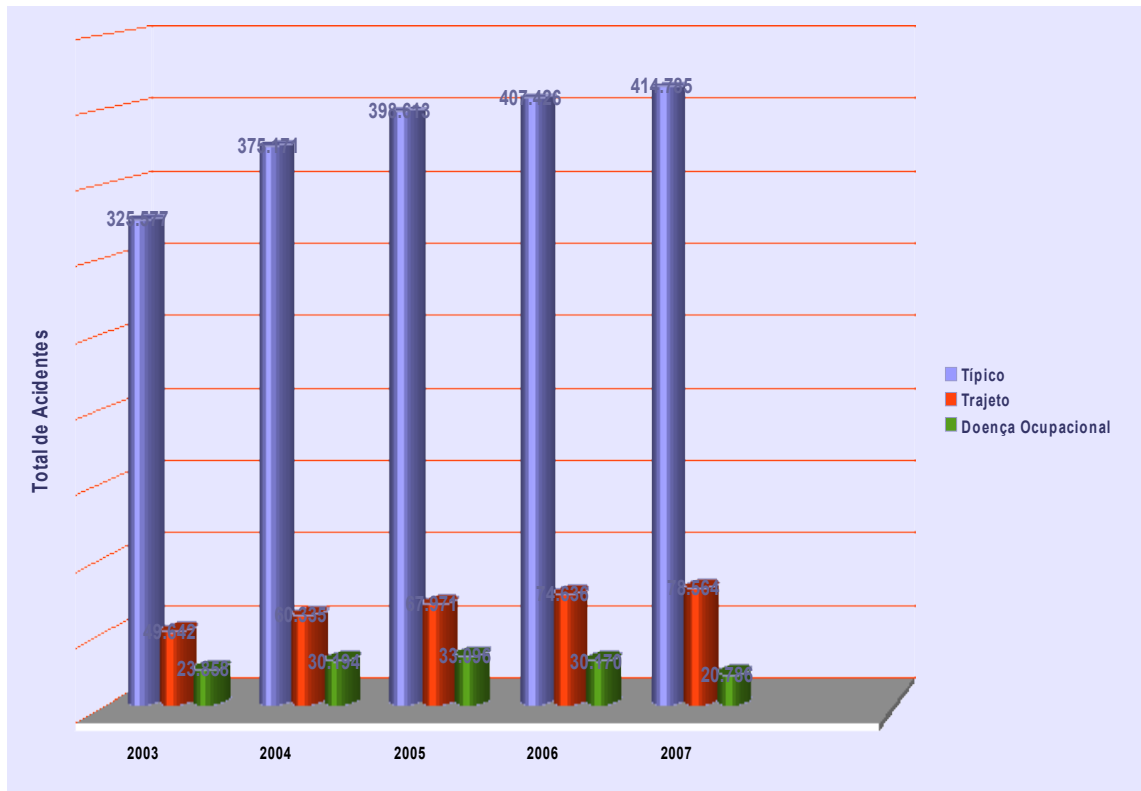


Figura 2 - QUANTIDADE DE ACIDENTES DE TRABALHO REGISTRADOS POR MOTIVO NO BRASIL
(Fonte: MPS, 2007 e 2008.)

b) Números estatísticos no Estado do Paraná

O Estado do Paraná registrou o total de 176.395 acidentes de trabalho no período que vai do ano de 2003 a 2007. Deste total, 6.354 foram causados por doenças ocupacionais, sendo que o quadro abaixo revela os expressivos números:

QUADRO 4 - TOTAL DE ACIDENTES DE TRABALHO REGISTRADOS POR MOTIVO OCORRIDOS NO PARANÁ

Ano	Total	Típico	Trajeto	Doença Ocupacional
2003	29.180	24.959	3.177	1.044
2004	33.661	28.320	4.080	1.261
2005	36.688	30.350	4.628	1.710
2006	37.574	31.121	5.006	1.447
2007	39.292	33.157	5.243	892

Fonte: MPS, 2007 e 2008.

Graficamente, os números acima ficam assim representados:

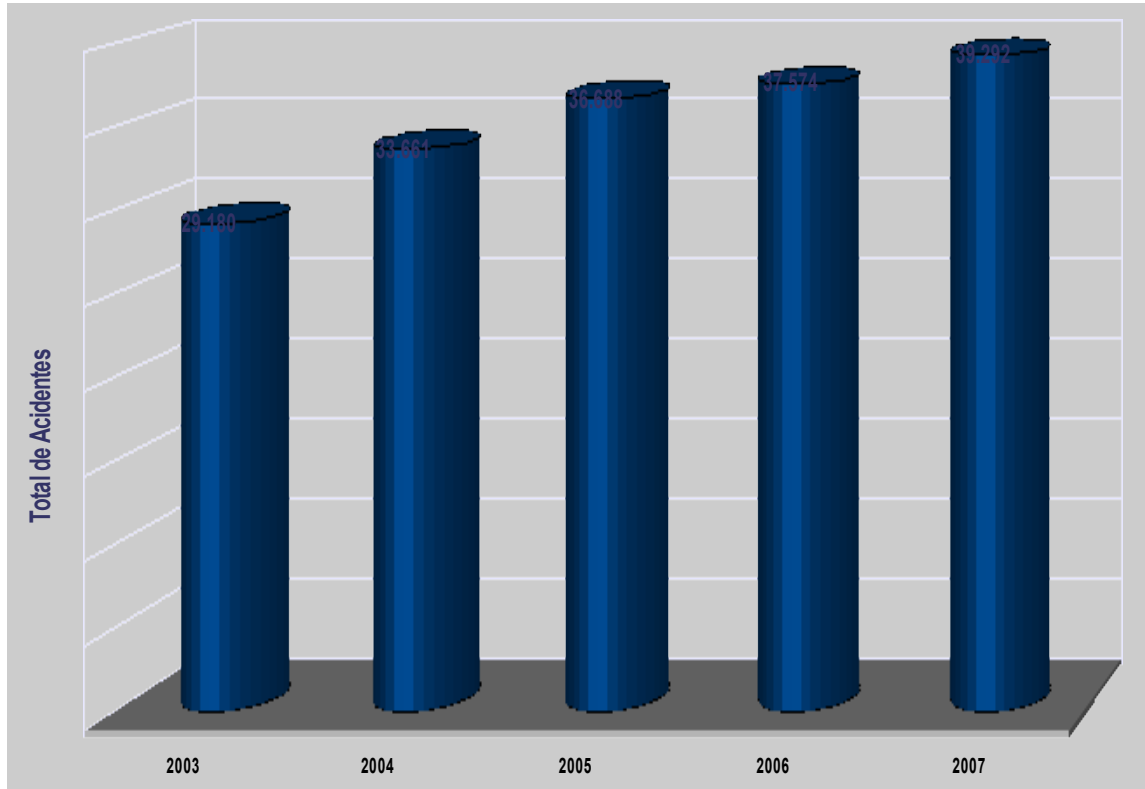


Figura 3 - **TOTAL DE ACIDENTES DE TRABALHO REGISTRADOS POR MOTIVO OCORRIDOS NO PARANÁ** (Fonte: MPS, 2007 e 2008)

Tomando vez mais como exemplo o ano de 2007, em que foi registrado 39.292 acidentes de trabalho, 892 deste total foram causados por doenças ocupacionais, representando um aumento de 35,9% em comparação ao ano de 2006.

Os dados obtidos demonstram que ocorreram, em média, de 2 a 3 acidentes causados por doenças ocupacionais, por dia no Estado do Paraná, somente em 2007. Representados graficamente as quantidades de acidentes de trabalho registrados por motivo no período de 2003 a 2007, tem-se:

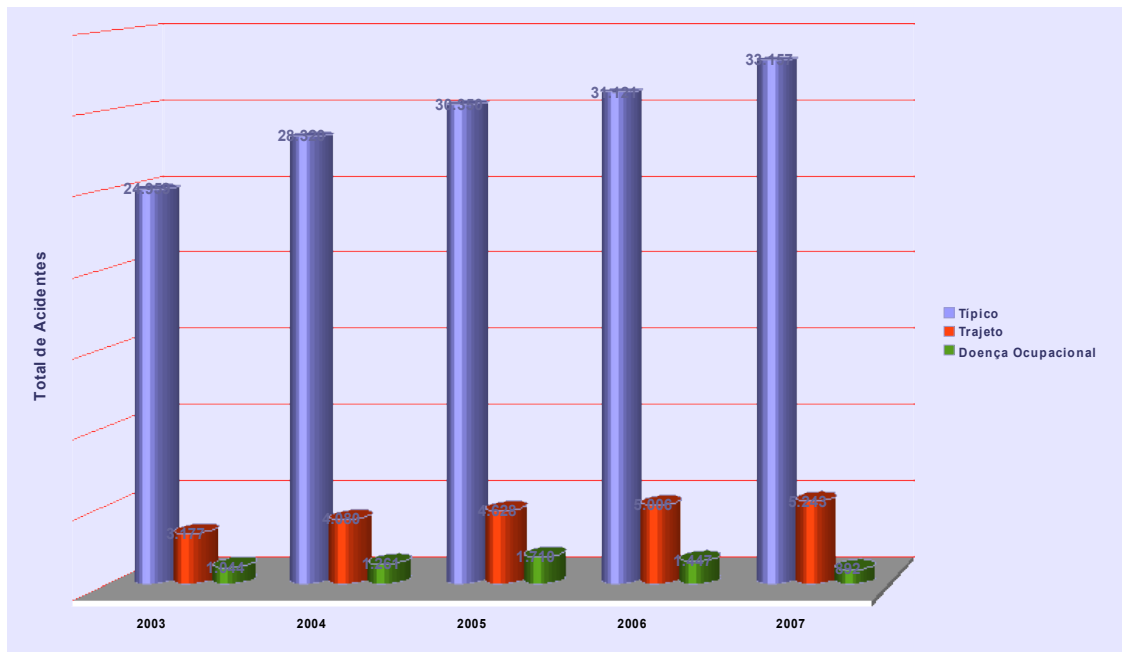


Figura 4 - **QUANTIDADE DE ACIDENTES DE TRABALHO REGISTRADOS POR MOTIVO NO PARANÁ**
(Fonte: MPS, 2007 e 2008)

c) Números estatísticos na cidade de Curitiba

A cidade de Curitiba registrou o total de 37.247 acidentes de trabalho, no período de 2003 a 2007. Deste total, 2.229 foram causados por doenças ocupacionais. O quadro abaixo revela os expressivos números de acidentes de trabalho.

QUADRO 5 - TOTAL DE ACIDENTES DE TRABALHO REGISTRADOS POR MOTIVO EM CURITIBA

Ano	Total	Típico	Trajeto	Doença Ocupacional	Óbito
2003	5.669	4.263	938	468	37
2004	6.544	4.925	1.169	450	39
2005	7.512	5.559	1.403	550	23
2006	8.486	6.535	1.498	453	31
2007	9.036	7.124	1.604	308	33

Fonte: MPS, 2007 e 2008.

Graficamente, os número acima ficam assim representados:

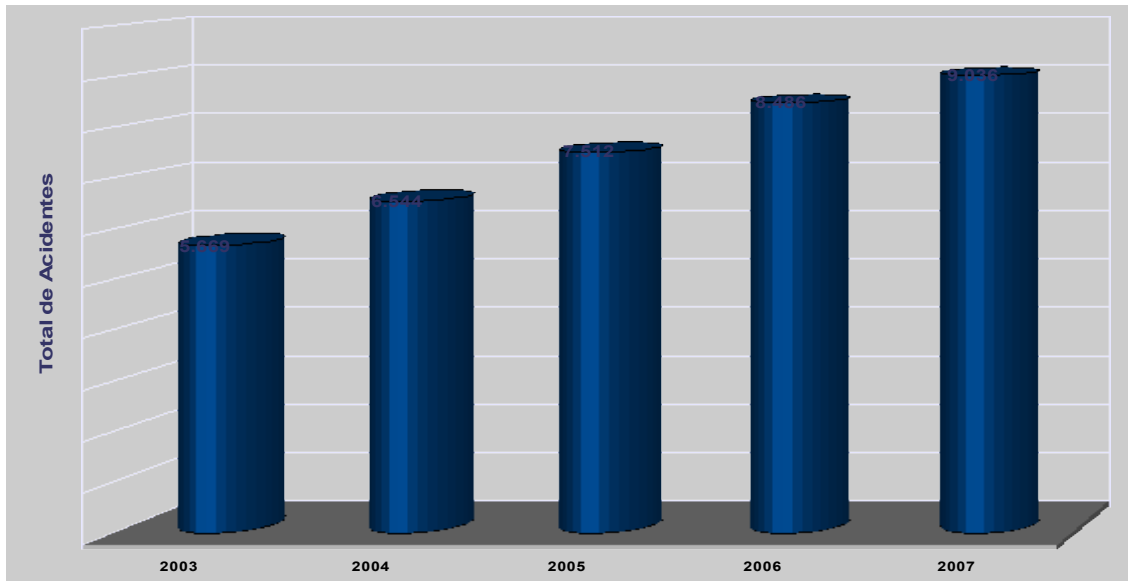


Figura 5 - **TOTAL DE ACIDENTES DE TRABALHO REGISTRADOS POR MOTIVO OCORRIDOS EM CURITIBA**

Novamente, tomando como base o ano de 2007, foram registrados 9.036 acidentes de trabalho, sendo que deste total, 308 foram causados por doenças ocupacionais. Significa dizer que em média, no ano de 2007 ocorreu 1 acidente por dia, causado por doenças ocupacionais, somente na cidade de Curitiba. Representados graficamente as quantidades de acidentes de trabalho registrados por motivo no período de 2003 a 2007, tem-se:

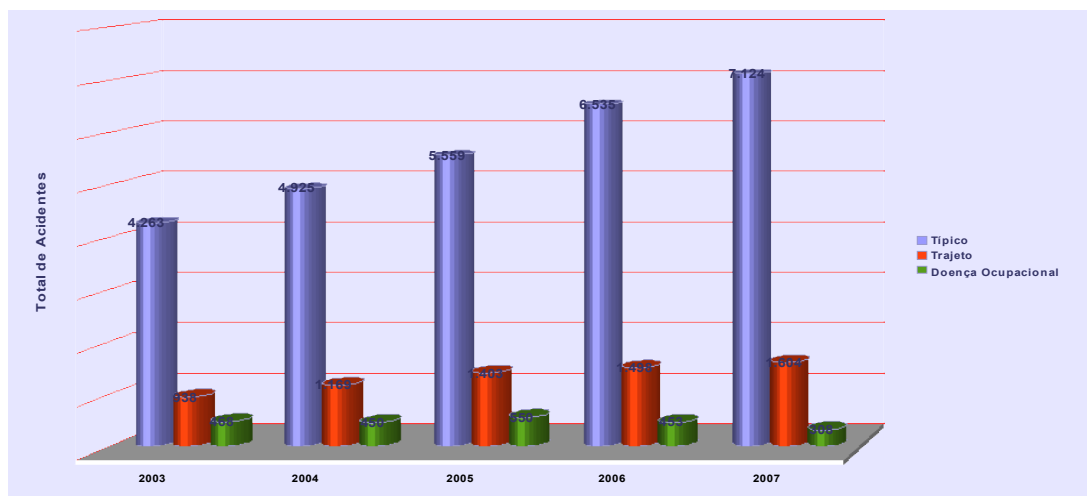


Figura 6 - **QUANTIDADE DE ACIDENTES DE TRABALHO REGISTRADOS POR MOTIVO EM CURITIBA** (Fonte: MPS, 2007 e 2008)

Registra-se ainda a ocorrência de acidentes de trabalho com óbitos, na cidade de Curitiba, que totalizaram 163 mortes de trabalhadores no período entre 2003 a 2007. Representados graficamente as quantidades de acidentes de trabalho registrados com óbitos neste período, tem-se:

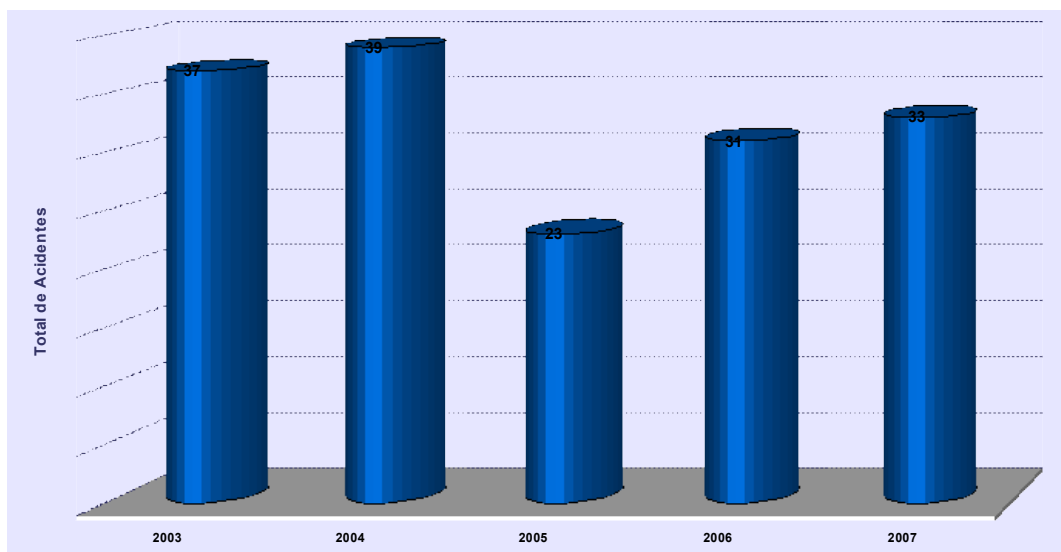


Figura 7 - QUANTIDADE DE ACIDENTES DE TRABALHO COM ÓBITOS EM CURITIBA (Fonte: MPS, 2007 e 2008)

Claramente, os números de ocorrências de acidentes de trabalho causados por doenças profissionais, fazem transparecer que o meio ambiente de trabalho à que muitos trabalhadores vem sendo submetidos não está equilibrado, nos moldes como determina a abrangente legislação brasileira.

9.2 A APLICAÇÃO DOS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DE UM MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO

Diante dos números obtidos através dos anuários do MPS, especificamente àqueles que demonstram as ocorrências de acidentes de trabalho causados por doenças profissionais, a dissertação buscou conhecer as possíveis causas destas ocorrências. Para atingir esta finalidade, analisou-se dados disponibilizados em processos trabalhistas de duas empresas, que desenvolvem

atividade similar e têm atuação na cidade de Curitiba. Como já exposto, foram analisados 174 processos trabalhistas, os quais foram escolhidos segundo critérios também já demonstrados nesta dissertação. O levantamento dos dados teve como peça fundamental o instrumento de análise formulado com base no Quadro 1.

O referido quadro buscou abarcar, como já explicitado, todos aqueles direitos e garantias mais comuns a todas as atividades laborativas, quais sejam: jornada de trabalho legalmente prevista, fruição de intervalos, descansos e pausas durante as jornadas, gozo de férias, rodízios e treinamentos para as atividades desempenhadas, realização de exames médicos periódicos e demissional, utilização de equipamentos ergonômicos, ginástica laboral e instituição de CIPA no local de trabalho. Em decorrência do desenvolvimento dos trabalhos na análise de 174 processos judiciais trabalhistas, foi possível constatar a existência de um desequilíbrio entre a letra da lei e o meio ambiente do trabalho em que estão inseridos os trabalhadores. Os 174 processos foram submetidos, um a um ao quadro referido, sendo que os totais encontrados foram os seguintes:

QUADRO 6 – ELEMENTOS APONTADOS COMO NÃO GARANTIDOS NAS RECLAMATÓRIAS TRABALHISTAS PESQUISADAS

Elemento	Quantidade	Percentual
Jornada 8h diárias/44h semanais	97	55,75
Intervalo intrajornada	46	26,44
Intervalo 11h entre jornadas	13	7,47
Descanso semanal 24h	17	9,77
Férias anuais	9	5,17
Rodízio função	71	40,8
Pausas na jornada	63	36,21
Ginástica laboral	37	21,26
Exame periódico	2	1,15
Exame demissional	5	2,87
Treinamento	9	5,17
Equipamento ergonômico	61	35,06
Cipa	0	0

Fonte: a Autora, 2009.

Os totais encontrados estão assim representados no gráfico a seguir:



Figura 8 - ELEMENTOS APONTADOS COMO NÃO GARANTIDOS NAS RECLAMATÓRIAS TRABALHISTAS PESQUISADAS EM % (Fonte: a Autora, 2009)

Os dados obtidos através da análise das reclamações trabalhistas impressionam pelo grau de descumprimento por parte dos empregadores, em relação a maioria dos elementos pesquisados. A dissertação revelou que os trabalhadores vêm sendo privados de usufruir de direitos essenciais que estão garantidos na legislação trabalhista brasileira, como a seguir se constata:

a) Jornada de trabalho de 8hs diárias e 44hs semanais

Em 55,75% dos processos analisados, ou seja, em mais da metade constatou-se que os trabalhadores reclamaram não ter cumprido a jornada legal máxima permitida de 8 horas diárias e 44 horas semanais, havendo constantes extrapolações. Isto revela dizer que um direito essencial restou privado ao

trabalhador, o direito de ter acesso á uma jornada de trabalho compatível com suas forças físicas e mentais.

Sendo aplicada ao trabalhador uma jornada de trabalho extenuante, ele ficará exposto à sobrecarga de trabalho, ultrapassando o limite máximo previsto em lei para o labor diário, o que poderá acarretar no surgimento de doenças decorrentes do trabalho. A razão pela qual o legislador impôs uma limitação à jornada diária de trabalho, teve como fundamento o bem estar e a saúde do trabalhador, sendo que a este respeito, Vianna (1991, p. 700) leciona que

a proteção do tempo de trabalho se realiza principalmente mediante a restrição do tempo dedicado ao trabalho e, só por exceção, também na forma de regulamentar o tempo destinado ao descanso, o que constitui questão de uma importância inestimável, já que o mau uso que muitos trabalhadores fazem de suas horas e dias de descanso põe em perigo a obra social e cultural que se desejou iniciar com a regulamentação legal da duração do trabalho.

É importante destacar que esta limitação de jornada imposta por lei possui fundamentos de natureza biológica, de caráter social e de índole econômica, adotando-se, quanto a estes fundamentos, o pensamento de Süsskind (1991, p. 701):

- a) de natureza biológica, eis que visa a combater os problemas psicofisiológicos oriundos da fadiga e da excessiva racionalização do serviço;
- b) de caráter social, por isto que possibilita ao trabalhador viver, como ser humano, na coletividade a que pertence, gozando os prazeres materiais e espirituais criados pela civilização, entregando-se à prática de atividades recreativas, culturais ou físicas, aprimorando seus conhecimentos e convivendo, enfim, com sua família;
- c) índole econômica, porquanto restringe o desemprego e acarreta, pelo combate à fadiga, um rendimento superior na execução do trabalho.

Estando sujeito à constantes extrapolações de jornada, o trabalhador é impedido de usufruir da liberdade de não estar exposto ao surgimento de fadigas, tanto física quanto mental. Ainda, sendo exposto à um ritmo constante de extrapolações diários de jornada, o trabalhador é privado de ter a liberdade de usufruir de momentos de lazer com a família e amigos, sendo-lhe tolhida ainda a oportunidade de praticar outras atividades além da laboral, sejam elas físicas, culturais ou intelectuais. Esta situação imposta ao trabalhador revela um indicador

de privação do direito ao desenvolvimento humano, pois em tal situação fica exposto ao surgimento de doenças.

b) Intervalos

Em relação aos intervalos previstos na legislação, também se observou que em número considerável das reclamações trabalhistas estes direitos não restaram usufruídos na integralidade.

O intervalo intrajornada, que é aquele de uma hora diária e é usufruído durante a jornada de trabalho, restou reclamado por 26,44% dos trabalhadores. Já o intervalo de onze horas entre duas jornadas de trabalho, restou reclamado como não usufruído por 7,47% dos empregados. Também aquele intervalo de 24 horas semanais consecutivas, restou reclamado por 9,77% dos trabalhadores de que não foi usufruído.

A fruição destes intervalos, no decorrer das jornadas de trabalho, constitui garantia do trabalhador, pois procuram assegurar mínimos períodos para repouso, alimentação e descanso. Estes direitos se revestem de extrema relevância, sendo que a sua violação acarreta em ampla repercussão no trabalhador, causando-lhe danos a higidez tanto física, quanto mental, ficando extremamente vulnerável ao surgimento de DORT. Isto se deve ao fato de que são nestes períodos de descanso que o trabalhador consegue, por assim dizer, desligar-se do trabalho, podendo descansar tanto o corpo quanto a mente, refazendo-se para um novo período de atividades. Para Melgar (1995), a necessidade do trabalhador dispor de um tempo de descanso, se traduz não só na limitação da jornada diária, mas também na fixação de intervalos. Sússekind (1991, p. 700) revela que “o Direito do Trabalho tem por fim a distribuição adequada do tempo dedicado ao trabalho e do que se emprega para o descanso, finalidade que se consegue mediante a limitação legal do primeiro”.

Se o legislador partiu do pressuposto de que a concessão de intervalos inferiores aos mínimos previstos na lei, não atendem a finalidade de recomposição física e mental do corpo humano, o seu não cumprimento se traduz em malefício ao trabalhador. Sendo ele privado de usufruir dos intervalos legais, além de ter sua

saúde física afetada, o impedirá de ter acesso a períodos em que pode se alimentar adequadamente, restabelecendo-se para um novo período de trabalho. Da mesma forma que lhe é tolhida a oportunidade de desfrutar da companhia da família, amigos, onde pode compartilhar de momentos de convívio e lazer.

Esta ausência de liberdade do trabalhador em poder ter acesso a este elemento de meio ambiente de trabalho equilibrado, revela mais um indicador de privação do direito ao desenvolvimento humano.

c) Férias

Em relação as férias, a dissertação constatou que em apenas 5,17% dos casos analisados não houve a sua fruição. Deste modo, constatou-se que é pequeno o número de casos em que foi negado ao trabalhador o acesso a este elemento de meio ambiente de trabalho equilibrado.

O dado revelado na dissertação é de extrema importância, pois tratando-se as férias de um direito indisponível, significa dizer que o trabalhador que não usufrui regularmente de seus períodos de férias é privado de ter acesso a momentos de descanso, de compartilhamento com a família, de acesso ao lazer, tendo como objetivo recompor sua mente e corpo, para um novo período anual de trabalho. Acerca da importância do gozo de períodos de férias, Sússekind (1991, p. 772) assinala que

Após um ano de trabalho contínuo, não obstante a limitação das respectivas jornadas (...) e os descansos, é evidente que já se acumularam no trabalhador toxinas não eliminadas convenientemente; que a vida de seus nervos e de todo o organismo já sofre as consequências da fadiga; que, finalmente, inúmeros fenômenos psíquicos foram ocasionados pelo cotidiano das tarefas executadas com o mesmo método e no mesmo ambiente de trabalho.

Tratando-se as férias de um direito popularmente conhecido pelos trabalhadores e como somente em 5,17% dos casos é que houve a reclamação de sua não fruição, a constatação a que se pôde chegar é a de que, em relação ao elemento “férias”, este não se verificou com indicador de privação de acesso ao desenvolvimento humano.

d) Rodízio de função

A dissertação revelou que em 40,80% das reclamações trabalhistas pesquisadas os trabalhadores não foram submetidos a rodízios na função exercida. Muito embora não exista legislação expressa que obrigue o empregador adotar o sistema de rodízios, o estudo na legislação revelou que o empregador deve cumprir com o seu dever de cautela, levando a efeito que as atividades laborativas sejam realizadas em rodízio, pois acarreta benefício ao trabalhador. A este respeito, trata o art. 157, da CLT. Entretanto, constatou-se que grande parte dos trabalhadores não tiveram acesso a este importante direito.

Brandão (2006, p. 31) destaca que “não raras vezes o empregador negligencia o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de Saúde e medicina do Trabalho, impostos pelo art. 157, da CLT”. Neste sentido, a

adoção de rodízios no desenvolvimento das atividades laborativas visa evitar o desenvolvimento das doenças relacionadas a esforços repetitivos, as chamadas DORT. Referidas doenças têm origem ocupacional, decorrendo (de forma combinada ou não) do uso repetido ou forçado de grupos musculares e da manutenção de postura inadequada (ver OLIVEIRA, 2007, p. 40). Segundo pesquisa realizada por Brandão (2006, p. 31), as DORT constituem a principal causa de afastamento por doença no Brasil.

A dissertação revelou que em 71 casos das 174 reclamações trabalhistas pesquisadas os trabalhadores foram privados de ter acesso pleno a condições de trabalho que visassem o não surgimento de doenças, ficando à mercê de condições desfavoráveis, as quais podem lhe acarretar malefícios.

Este elemento de meio ambiente do trabalho equilibrado restou negligenciado em grande parte dos casos analisados, revelando-se como um indicador de que os trabalhadores estiveram impedidos de ter pleno acesso ao desenvolvimento humano.

e) Pausas durante a jornada de trabalho

A ausência de pausas durante o desenvolver da atividade laborativa

restou reclamada como não usufruída em 36,21% dos processos analisados. Esta norma de concessão de pausas visa possibilitar o descanso da musculatura solicitada dos empregados, para que o empregado possa se recompor, tanto física quanto mentalmente. Da mesma forma, como já analisado no item relativo aos intervalos legais, se o legislador partiu do pressuposto de que a concessão de pausas tem o fim de recomposição física e mental do corpo humano, o seu não cumprimento se traduz em malefício ao trabalhador, podendo acarretar no surgimento de DORT.

Acerca da importância da presença de pausas durante a jornada, Zeltzer (2009, p. 2) assinala que

As pausas nos trabalho devem permitir principalmente um alívio para os músculos mais ativos. Diferente da pausa para a recuperação do esforço físico pesado. Ainda não existe um esquema que estipule o tempo de pausa para evitar a tensão do trabalho muscular localizado, mas o ideal é após 50 min.

Seguindo esta linha de pensamento, a ausência de pausas durante a jornada expõe o empregado ao surgimento de DORT. Deste modo, quanto à este elemento de meio ambiente do trabalho equilibrado, verificou-se também que grande parte dos trabalhadores foi impedido de ter acesso a períodos de restabelecimento físico, ficando vulneráveis à ocorrências de acidentes de trabalho. Esta ausência de liberdade do trabalhador em poder ter acesso à pausas durante o labor, também revela-se como um indicador de privação do direito ao desenvolvimento humano.

f) Ginástica laboral

Também quanto a este item a dissertação revelou que em 21,26% dos processos este preceito não foi usufruído pelos trabalhadores. Em que pese este elemento de meio ambiente do trabalho equilibrado também não estar expressamente previsto em lei, ele se enquadra na mesma exigência prevista no art. 157 da CLT, no sentido de ser dever do empregador cumprir e fazer cumprir as normas de Saúde e medicina do Trabalho, nas quais se insere a ginástica laboral. Esta prática tem a finalidade de preparar a musculatura solicitada dos empregados no desempenho das atividades diárias, visando impedir o surgimento de DORT que,

como visto, se desencadeia pelo uso repetido ou forçado de grupos musculares e da manutenção de postura inadequada. Oliveira (2007, p. 1) destaca “a importância da ginástica laboral no alívio das dores corporais, na diminuição dos casos de LER/DORT, no aumento da produtividade e no maior retorno financeiro para empresas”.

Quando não observado pelo empregador as regras básicas de segurança do trabalho, nas quais está inserida a ginástica laboral, o empregado é privado de ter pleno acesso a direitos essenciais que visem o não surgimento de acidentes de trabalho. Esta privação sofrida pelos empregados, revela ser um indicador de privação da liberdade de acesso ao desenvolvimento humano.

g) Exames médicos periódico e demissional

Os dados levantados pela dissertação demonstraram que somente em 1,15% dos processos, os trabalhadores reclamaram que não foram submetidos a exames médicos periódicos e, em 2,87% dos casos os trabalhadores reclamaram não ter se submetido a exame médico demissional. Contudo, em relação a este “elemento” especificamente, não se pode afirmar que não se revela como um indicador de privação de desenvolvimento humano, posto que os dados encontrados podem revelar duas hipóteses distintas:

a) os empregados não foram informados quanto ao seu direito de serem submetidos a exames médicos, com a finalidade de resguardar sua integridade física, por isso não reclamaram este direito em Juízo;

b) os exames médicos a que vem sendo submetidos os trabalhadores não são suficientes ou específicos à identificar a presença de DORT.

A este respeito, Vianna (1991, p. 826) enfatiza que

Todas as medidas de proteção à segurança do trabalhador seriam de nenhum ou de resultados mínimos se não houvesse uma verificação prévia

de que o empregado tem condições físicas e mentais para o exercício da função que pleiteia. Não basta um exame de sua aparência física, muitas vezes enganadora, nem apenas a abreugrafia; para cada tipo de atividade devem ser realizados exames complementares, tais como dos aparelhos auditivo e visual, da sensibilidade tátil e muitos outros, a critério do médico com quem estiver a responsabilidade da pesquisa.

A realização de exames médicos periódicos e demissional têm como finalidade a prevenção das doenças provenientes do trabalho. Como consequência, quer da primeira, quer da segunda hipótese, ficaram os empregados privados da liberdade de ter acesso a tratamento prévio indicado, com vistas a impedir o surgimento de doenças relacionadas ao trabalho, isto considerando que em todas as reclamações trabalhistas houve a alegação de presença de DORT.

h) Treinamento para a função

No que se refere ao treinamento para o desempenho das atividades laborativas, somente em 5,17% dos processos analisados os empregados reclamaram que tal prática não era exercida no ambiente de trabalho. Também em relação a este elemento de meio ambiente do trabalho equilibrado, especificamente, da mesma forma como exposto no item anterior, não se pode afirmar que este dado encontrado não se revela como um indicador de privação de desenvolvimento humano, eis que os números encontrados podem revelar também duas hipóteses distintas:

- a) o desconhecimento por parte dos trabalhadores quanto à obrigatoriedade da empresa em lhe prestar treinamento para o desempenho da função, por isso não reclamaram este direito em Juízo;
- b) o treinamento a que foram submetidos os trabalhadores foram ineficazes a ponto de impedir o surgimento de DORT.

Acerca do benefício que existe na prática de treinamento para a função a ser desenvolvida, Brandão (2006, p. 31) esclarece que

o desenvolvimento industrial possibilita a contato do empregado com novos agentes de risco, proveniente de insumos inseridos no processo produtivo, como também de novas tecnologias e equipamentos, muitas vezes sem o devido preparo técnico para lidar com eles ou mesmo sem dispor de informações adequadas em torno do perigo que podem causar à sua saúde.

Esta ineficácia gerada, quer pelo desconhecimento do direito por parte do trabalhador, quer pela insuficiência quanto ao cumprimento da norma, também se revela em um modo de privação de liberdade de ter acesso a utilização correta dos equipamentos que lida diariamente.

Considerando que em todas as reclamações trabalhistas houve a alegação de presença de DORT, o elemento “treinamento” pode ser denominado como indicador de privação de acesso ao desenvolvimento humano por parte dos trabalhadores, ante as duas hipóteses que surgiram.

i) Equipamentos ergonômicos

A dissertação demonstrou que em 36,21% dos casos os trabalhadores reclamaram que não tiveram acesso a equipamentos adequados para o cumprimento das tarefas. A utilização de equipamentos ergonômicos, adequados para cada uma das atividades desenvolvidas, visa possibilitar o correto uso da musculatura solicitada dos empregados, a fim de evitar o surgimento de DORT. Como já exposto, referidas doenças têm origem ocupacional, decorrendo (de forma combinada ou não) do uso repetido ou forçado de grupos musculares e da manutenção de postura inadequada. Ou seja, a não utilização de maquinários adequados acarreta o surgimento de acidentes de trabalho, pois o trabalhador ficará exposto ao mau uso de musculaturas e membros.

Da mesma forma como abordado em itens anteriores, também em relação a este elemento de meio ambiente do trabalho equilibrado, especificamente, não se pode afirmar que os dados encontrados na dissertação não se revelam como um indicador de privação de desenvolvimento humano. Tal constatação se dá porque o percentual encontrado pode revelar outra hipótese (além daquela que hipoteticamente, o empregador forneceu os equipamentos ergonômicos): o

desconhecimento por parte dos trabalhadores quanto à obrigatoriedade de fornecimento de equipamentos ergonômicos para o desempenho da função.

Considerando que em todas as reclamações trabalhistas houve a alegação de presença de DORT, o elemento “equipamento ergonômico” pode ser denominado como indicador de privação de acesso ao desenvolvimento humano por parte dos trabalhadores, ante às hipóteses levantadas.

j) Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA

Curiosamente, em nenhum dos 174 processos analisados houve a reclamação de não haver a instituição de CIPA no local de trabalho. Este dado parece gerar um contrassenso no fato de justamente este elemento de meio ambiente do trabalho equilibrado (por sua função precípua) não ter figurado como garantia não usufruída nas reclamações trabalhistas analisadas, e todos os demais elementos terem sido citados como não garantidos, mesmo que em números inexpressivos.

Todavia, este dado não revela, por si só, que este elemento de meio ambiente do trabalho equilibrado não se revela como um indicador de privação de desenvolvimento humano, a medida que podem ser levantadas duas hipóteses distintas:

- a) os empregados não foram informados quanto a exigência legal de haver uma CIPA instituída no local de trabalho, por isso não reclamaram este direito em Juízo;
- b) apesar de haver uma CIPA instituída na empresa, ela não cumpriu com seu papel precípua, que é desenvolver atividades necessárias para prevenir acidentes de trabalho.

Considerando que em todas as reclamações trabalhistas pesquisadas havia a alegação de ocorrência de acidentes de trabalho, constata-se que a presença da CIPA tem sido meramente simbólica, não se podendo afirmar que ela cumpriu com seu papel, que é a de fazer parte de um serviço especializado em

segurança e medicina do trabalho na empresa. Para Vianna (1991, p. 832)

a conscientização do trabalhador só se fará gradativamente com a ação da CIPA e, mais ainda, quando ela deixar de existir apenas simbolicamente, com a lavratura de atas de reunião que não se realizaram e que são encaminhadas ao Ministério do Trabalho para cumprir uma formalidade e receber um carimbo, pois jamais serão lidas pelas autoridades.

Ou seja, em se tratando de qualquer uma das duas hipóteses levantadas, os órgãos fiscalizadores não vem cumprindo seu papel no sentido de verificar a plena atuação da CIPA nas empresas, com o objetivo da prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, o que é uma constatação alarmante.

Como consequência, quer da primeira, quer da segunda hipótese, ficaram os empregados privados da liberdade de ter acesso a um meio ambiente do trabalho seguro, com vistas a impedir a ocorrência de acidentes, ficando impedidos de ter acesso ao desenvolvimento humano.

Resumindo a análise individual feita acima, a presença de todos os elementos configuradores de um meio ambiente do trabalho equilibrado são imprescindíveis para que se evitem o surgimento de DORT e proporcionem ao trabalhador condições favoráveis na realização de suas atividades laborativas.

A privação de todos ou mesmo de um único elemento que compõe o meio ambiente do trabalho equilibrado, restringe o trabalhador de ter pleno acesso às liberdades substantivas, aquelas essenciais em sua vida, quer seja a saúde, o lazer, o descanso ou o convívio com a família. O aumento da privação de um direito do trabalhador, é diretamente proporcional a diminuição de possibilidade de seu desenvolvimento como ser humano.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados obtidos na presente dissertação revelam que, a despeito da legislação trabalhista ser por demais abrangente, prevendo inúmeros direitos e garantias aos trabalhadores, na prática, estes direitos e garantias não vem sendo observados em sua totalidade. Constata-se com isso que não basta a letra da lei prever direitos e obrigações, tendo que haver, acima de tudo, mudança de mentalidade dos agentes aos quais se destinam a legislação, pois as consequências que advêm do seu descumprimento são desastrosas. A este respeito, Vianna (1991, p. 830) assinala que

Apontamos, nas páginas anteriores, os principais pontos da legislação sobre Segurança e Medicina do Trabalho, mas a verdadeira prevenção decorre da conscientização do empresário de que, além do aspecto humano e social, o acidente de trabalho acarreta prejuízos econômicos à empresa e também necessária é a conscientização do trabalhador de que mais graves e dolorosas consequências recaem sobre ele próprio e sua família.

Dia a dia os trabalhadores enfrentam as mais diversas condições de fadiga, sendo submetidos a jornadas extensas de trabalho, excedendo as próprias forças. Submetem-se a condições desfavoráveis de trabalho, sendo privados de usufruir dos intervalos, pausas e descansos durante as jornadas, ficando a mercê do empregador.

Nem mesmo a legislação trabalhista brasileira, tão abrangente, consegue inibir as distorções havidas entre o que determina a letra da lei, e a realidade do trabalhador. Utilizando-se do pensamento de Vianna (1991, p. 830) “de pouco valerão textos legais” se não houver uma mudança de atitude por parte dos empregadores, bem ainda, por parte dos órgãos fiscalizadores quanto a aplicação dos conceitos de medicina e segurança do trabalho.

As condições de labor que foram constatadas na presente dissertação revelam que os trabalhadores estão sendo privados de sua liberdade, ao não terem acesso pleno a um meio ambiente do trabalho equilibrado, não usufruindo integralmente de todos os elementos que o compõe e que são garantidos por lei, no desenvolver das suas atividades laborativas.

Esta privação de liberdade acarreta os mais diversos males à saúde, à integridade física e psíquica do trabalhador, sendo que é ele quem sofrerá os efeitos que lhe advirão destas condições desfavoráveis e este sofrimento se representará de inúmeras formas: além de sentir os problemas de saúde provenientes das condições de trabalho, enfrentará ainda o preconceito a fim de comprovar seu adoecimento, seja por parte do empregador, seja por parte da sociedade. Isto sem falar nos casos extremos e graves em que ele se aposenta precocemente, vendo interrompida sua condição de trabalhador. Mas é

importante destacar que não somente o trabalhador sofrerá pessoalmente das consequências advindas de seu estado de saúde, mas também toda a sociedade será afetada, de uma maneira ou de outra. Brandão (2006) destaca que dados da OIT apontam para a ocorrência de dois milhões de mortes anuais provocadas por acidentes e doenças do trabalho, responsáveis pela redução em 4% do Produto Interno Bruto:

o empregado, vítima de acidente e, se aposenta precocemente, afeta indiretamente toda a população, sobretudo se se tratar de mão-de-obra qualificada, em virtude de tornar-se mais cara sua substituição. Ou seja, reduz-se a capacidade produtiva do país e são aumentados os gastos com treinamento da população economicamente ativa. (p. 32)

Também se verifica um prejuízo financeiro em virtude do aumento de ocorrências de acidentes de trabalho. Brandão (2006, p. 33) revela

um prejuízo anual da ordem de 12,5 bilhões de reais, computando-se na conta das empresas gastos provenientes de prêmios de seguro, tempo perdido, despesas dos primeiros socorros, destruição de equipamentos e de materiais, interrupção da produção, salários pagos aos empregados afastados e despesas administrativas, atingindo diretamente a imagem da empresa no mercado em que atua. Se considerados os gastos diretos e indiretos, além das despesas suportadas pelo Estado para o atendimento ao acidentado, incluindo os trabalhadores informais, os números se elevam para 20 bilhões de reais por ano. A redução do número de acidentes pode, ainda, contribuir para a diminuição do preço do produto final ao consumidor ou possibilitar até mesmo a ampliação do lucro do empresário, na medida em que se viabiliza o aumento da produção e se minimizam os custos.

Ou seja, é de interesse não somente do trabalhador evitar a ocorrência de acidentes de trabalho, mas também do empregador e de toda a sociedade, pois os efeitos econômicos sobrevirão a todos. Neste sentido é exatamente o pensamento

de Vianna (1991, p. 814), quando menciona que “à sociedade interessa mais prevenir o acidente do que remediar”.

Os dados obtidos na presente dissertação revelaram que o trabalhador não usufrui plenamente da possibilidade de desenvolver-se como ser humano, em todos os seus aspectos, pois constantemente é submetido a condições desfavoráveis, que lhe expõe ao surgimento de doenças advindas da atividade laborativa, e que podem lhe acarretar sofrimento e dor. Esta exposição do trabalhador fere sua dignidade como ser humano pois, segundo Brandão (2006, p.32),

a busca ou manutenção do emprego não pode justificar a perda da saúde do trabalhador ou ser causa de lesões irreversíveis, capazes de comprometer sua dignidade como ser humano, tampouco se dissociar do conceito moderno de proteção à saúde, consagrado internacionalmente a partir da Organização Internacional do Trabalho – OIT, por meio da Convenção n. 155, de maior respeito à pessoa do trabalhador de modo a lhe garantir bem-estar no ambiente de trabalho.

O trabalho deve ser visto não somente como meio de subsistência do ser humano, mas sim, um meio de conferir-lhe dignidade. Utilizando-se das lições de Cerqueira (1961, p. 292) o trabalho

constitui o centro da vida terrena do homem, que passa a sua existência, alternadamente, a trabalhar ou a repousar (...) Não é, em si, apenas o meio natural a que o homem é obrigado a recorrer para prover a sua subsistência, mas instrumento de progresso e de civilização interior.

A dissertação revelou ainda que o fator que domina a vida dos trabalhadores brasileiros atualmente é o mesmo indicado por Hobsbawn (2004, p. 227) quando analisava os trabalhadores do século XIX: este fator é a insegurança, pois

eles não sabiam que acidentes ou doenças iriam afetá-los, e embora soubessem que algum dia no meio da vida – talvez 40 anos para os trabalhadores não-especializados, talvez 50 anos para os especializados – iriam se tornar incapazes para o trabalho pleno e adulto, não sabiam o que iria acontecer então entre momento e a morte.

Apesar de todo o progresso na legislação específica, as condições a que são submetidos os trabalhadores brasileiros parecem reviver alguns aspectos cruéis

que eram vistos no Século XIX. Em que pese toda a transformação havida até então, verifica-se que o desenvolvimento, em sua plenitude, não está sendo realizado e não está ao alcance dos trabalhadores. O verdadeiro desenvolvimento se dá, quando nele está inserido o conceito de desenvolvimento humano, em todas as suas formas, inclusive proporcionando qualidade de vida também no ambiente de trabalho.

O conceito de meio ambiente do trabalho inserida na ordem jurídica, trouxe um novo conceito para as relações de trabalho, que são agora vistas com uma conotação transindividual e de interesse difuso, caracterizando-se como uma ruptura com o caráter individualista das normas de trabalho existentes até então. No campo jurídico, esta mudança ou passagem de um paradigma centrado no indivíduo para outro de caráter transindividual significa avanço para a sociedade.

Entretanto, a despeito desta mudança paradigmática, no mundo concreto do trabalho os dados encontrados na dissertação realizada são decepcionantes, vez que torna visível o aumento ou manutenção de privações ou obstáculos ao desenvolvimento dos seres que vivem do trabalho em sentido pleno. O avanço da legislação não tem garantido acesso às liberdades substanciais destacadas por Sen (2000), ao tratar do desenvolvimento humano. E, no campo do trabalho humano, estas liberdades essenciais são traduzidas naqueles direitos tutelados pelo Estado e que formam um meio ambiente do trabalho equilibrado, e que é passível de lhe conferir condições de trabalho que impeçam o surgimento de doenças profissionais. E lamentavelmente esta privação das liberdades essenciais dos trabalhadores tem sido observada na sociedade, ante o crescente número de acidentes de trabalho.

Hobsbawn (2004, p. 312), quando analisava os aspectos do crescimento econômico havidos no século XIX, fez interessante pergunta e já se ocupou em dar a resposta:

Não havia afinal crescimento econômico, avanço científico e técnico, melhorias e paz? Não iria o século XX ser uma versão mais gloriosa e bem-sucedida do século XIX?
Nós sabemos que não iria ser.

Esta mesma pergunta necessita ser feita para o presente século: Não será o século XXI uma versão mais gloriosa e bem-sucedida do século XX? Vamos torcer que sim.

Por fim, é possível que outras dissertações poderão partir daqui para tentar aprofundar as causas deste descompasso entre os marcos jurídicos e o mundo concreto do trabalho.

REFERÊNCIAS

AGENDA 21. Disponível em <http://www.ecolnews.com.br/agenda21/index.htm>. Acesso em 26/08/09.

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2006.

CERQUEIRA, João da Gama. **Sistema de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1961.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, 1988. Curitiba: Juruá, 2005.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. São Paulo: Ltr, 2009.

COSTA. Hertz Jacinto. **Acidentes de Trabalho**. Disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6662>. Acesso em 02/08/09.

DECRETO 3.724 de 15/01/1919. Disponível em <http://www6.senado.gov.br/sicon/ExecutaPesquisaLegislacao.action>. Acesso em 23/08/09.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Meio ambiente do trabalho – aspectos gerais e propedêuticos. Revista **Síntese Trabalhista**, v.14, n. 162, p. 122-153. Porto Alegre: Síntese, 2002.

FLORES, Baltasar Cavazos. **Lecciones de Derecho Laboral**. 3. ed. México: Trillas, 1983.

FORTES, Alexandre. **Férias para quê?**. Disponível em <http://www.revistadehistoria.com.br/v2/home/?go=detalhe&id=446&pagina=2>. Acesso em 31/07/09.

FURTADO, Celso. **A Formação Econômica do Brasil**. 32. ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2005.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HOBBSAWN, Eric John Earnest. **A Era do Capital (1848-1875)**. 10. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2004.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

KOSHIBA, Luiz. PEREIRA, Denise Manzi F. **História do Brasil**. São Paulo: Atual, 2000.

LEI 6.938 de 31/08/81. Disponível em <http://www6.senado.gov.br/sicon/ExecutaPesquisaLegislacao.action>. Acesso em 23/08/09.

LEI 8.213 de 24/07/91. Disponível em <http://www6.senado.gov.br/sicon/ExecutaPesquisaLegislacao.action>. Acesso em 23/08/09.

MELGAR, Alfredo Montoya. **Derecho del Trabajo**. 16. ed. Madrid: Tecnos, 1995.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Anuários Estatísticos de Acidentes do Trabalho: AEAT Anos 2003 a 2007 – Brasília**. Disponíveis em <http://www.previdenciasocial.gov.br/arquivos/office>. Acesso em 02/08/09.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Direito à saúde**. Disponível em: http://www.mte.gov.br/cartilha_exterior/exterior_direito_saude.asp. Acesso em: 18/06/09). a

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Normas Regulamentadoras**. Disponível em: http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_17.asp. Acesso em: 31/08/09). b

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Relação das Convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo Brasil até junho de 2009**. Disponível em http://www.mte.gov.br/rel_internacionais/convencoesOIT.asp. Acesso em 23/08/09.

MORGAN, Gareth. **Imagens da Organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

NASCIMENTO, Tupinambá Miguel Castro do. Acidente do Trabalho – Infortúnio Laboral: Acidente Tipo. **Revista Síntese Trabalhista**, Ano IV, n. 38, p. 118-131. Porto Alegre: Síntese Ltda, 1992. a

NASCIMENTO, Tupinambá Miguel Castro do. Acidente do Trabalho – Prevenção Acidentária - Fundamentos da Reparabilidade. **Revista Síntese Trabalhista**, Ano IV, n. 37, p. 121-129. Porto Alegre: Síntese Ltda, 1992. b

NUNZIO, Daniele Di. A transformação do Trabalho e os Acidentes de Trabalho: uma análise estatística. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**, Ano V, n. 30, p. 5-16. Porto Alegre: Magister, maio, 2009.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. São Paulo: Ltr, 2005.

OLIVEIRA, João Ricardo Gabriel de. A importância da ginástica laboral na prevenção de doenças ocupacionais. **Revista de Educação Física**, n. 139, dezembro/2007.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – BRASIL. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/normas.php> e <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>. Acesso em 21/08/09.

PEDROTTI, Irineu Antonio. PEDROTTI, Willian Antonio. **Acidentes do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Livraria e Editora Universitária de Direito Ltda, 2003.

PINHEIRO, Carla. **A dimensão ambiental do direito do trabalho**. Disponível em <http://www.apropucsp.org.br/apropuc/index.php/revista-puc-viva/39-edicao-33/423-a-dimensao-ambiental-do-direito-do-trabalho>. Acesso em 31/08/09.

RIBEIRO, Juliana de Oliveira Xavier. **Auxílio-Doença Acidentário**: como ficam empregado

e o empregador com o NTEP e o FAP. Curitiba: Juruá, 2008.

SALIBA, Tuffi Messias. SALIBA, C. Reis. **Legislação de Segurança, Acidente do Trabalho e Saúde do Trabalhador**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2003.

SANTOS, Antônio Silveira R. dos. **Meio Ambiente do Trabalho**: considerações. Disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1202>. Acesso em 18/06/09.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SESC SÃO PAULO 2009. **O que são “LER”**. Disponível em <http://www.secsp.org.br/secc/convivencia>. Acesso em 30/10/09.

SOIBELMAN, Leib. **A enciclopédia do Advogado**. 3. ed. Rio de Janeiro: Rio, 1981.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Duração do Trabalho. In: SÜSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo. Ltr, 1991. vol. 2.

VIANNA, Segadas. O trabalho até a idade moderna. In: SÜSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo. Ltr, 1991. vol. 1.

VIANNA, Segadas. Universalização da legislação de proteção ao trabalho. In: SÜSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo. Ltr, 1991. vol. 1.

VIANNA, Segadas. Segurança e medicina do trabalho. In: SÜSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo. Ltr, 1991. vol. 2.

VIANNA, Segadas. Evolução do direito do trabalho. In: SÜSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo. Ltr, 1991. vol. 1.

ZELTZER, Marcelo. **Dort (Distúrbio osteomuscular relacionado ao trabalho)**. Disponível em <http://www.saudevidaonline.com.br/artigo62.htm>. Acesso em 08/11/09.

APÊNDICE

ELEMENTOS CARACTERIZADORES DE UM MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO

Análise efetuada em reclamatória trabalhista, em que se discute a existência de doença profissional:

Empresa:.....

Processo:.....

Elemento usufruído na relação de emprego pesquisada?

a) jornada de trabalho de 8:00 diárias e 44:00 semanais	[art. 7º, XIII, CF]:	<input type="checkbox"/> sim	<input type="checkbox"/> não
b) intervalo intrajornada	[art. 71, CLT]:	<input type="checkbox"/> sim	<input type="checkbox"/> não
c) intervalo 11h entre duas jornadas de trabalho	[art. 66, CLT]:	<input type="checkbox"/> sim	<input type="checkbox"/> não
d) descanso semanal de 24:00 horas consecutivas	[art. 67, CLT]:	<input type="checkbox"/> sim	<input type="checkbox"/> não
e) gozo de férias anuais	[art. 129, CLT]:	<input type="checkbox"/> sim	<input type="checkbox"/> não
f) rodízio de função	[art. 157, CLT]:	<input type="checkbox"/> sim	<input type="checkbox"/> não
g) pausas durante a jornada de trabalho	[art. 157, CLT]:	<input type="checkbox"/> sim	<input type="checkbox"/> não
h) ginástica laboral	[art. 157, CLT]:	<input type="checkbox"/> sim	<input type="checkbox"/> não
i) exames médicos periódicos	[art. 168, CLT]:	<input type="checkbox"/> sim	<input type="checkbox"/> não
j) exame médico demissional	[art. 168, CLT]:	<input type="checkbox"/> sim	<input type="checkbox"/> não
k) treinamento para a função	[art. 157, CLT]:	<input type="checkbox"/> sim	<input type="checkbox"/> não
l) equipamentos ergonômicos	[art. 184, CLT]:	<input type="checkbox"/> sim	<input type="checkbox"/> não
m) Cipa	[art. 163, CLT]:	<input type="checkbox"/> sim	<input type="checkbox"/> não

ANEXO I

Convenção 148 da OIT

MEIO AMBIENTE DE TRABALHO (RUÍDO E VIBRAÇÕES)¹³

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Departamento Internacional do Trabalho, e congregada na citada cidade no dia 1º de junho de 1977 em sua sexagésima terceira reunião; Recordando as disposições dos convênios e recomendações internacionais do trabalho pertinentes, e em especial a Recomendação sobre a proteção da saúde dos trabalhadores, 1953; a Recomendação sobre os serviços de medicina do trabalho, 1959; o Convênio e a Recomendação sobre a proteção contra as radiações, 1960; o Convênio e a Recomendação sobre a proteção da maquinaria, 1963; o Convênio sobre as compensações em caso de acidentes do trabalho e doenças profissionais, 1964; o Convênio e a Recomendação sobre a higiene (comércio e escritórios), 1964; o Convênio e a Recomendação sobre o benzeno, 1971, e o Convênio e a Recomendação sobre o câncer profissional, 1974;

Depois de ter decidido adotar diversas propostas relativas a meio ambiente de trabalho: contaminação atmosférica, ruído e vibrações, questão que constitui o quarto ponto da ordem do dia da reunião, e depois de ter decidido que tais propostas revisam a forma de um convênio internacional, adota, com data de vinte de junho de mil novecentos e setenta e sete, o presente Convênio, que poderá ser citado como o Convênio sobre o meio ambiente de trabalho (contaminação do ar, ruído e vibrações), 1977:

Parte I.

Campo de Aplicação e Definições

Artigo 1

1. O presente Convênio se aplica a todas as áreas de atividade econômica.
2. Todo Membro que ratifique o presente Convênio, depois de consultar as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, se tais organizações existirem, poderá excluir de sua aplicação as áreas de atividade econômica em que tal aplicação apresente problemas especiais de certa importância.

13 Ministério do Trabalho e Emprego, “Convenção 148 da OIT”, disponível em http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv_148.asp. Acesso em 25 agosto 2009.

3. Todo Membro que ratifique o presente Convênio deverá enumerar no primeiro relatório sobre a aplicação do Convênio que submeter em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho as atividades que tiverem sido excluídas em virtude do parágrafo 2 deste artigo explicando os motivos de tal exclusão, e deverá indicar em relatórios posteriores o estado de sua legislação e prática a respeito das áreas excluídas e a medida em que aplica ou se propõe aplicar o Convênio a tais áreas.

Artigo 2

1. Todo Membro poderá, mediante consulta às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se tais organizações existirem, aceitar separadamente as obrigações previstas no presente Convênio, a respeito de: a) a contaminação do ar;

b) o ruído;

c) as vibrações.

2. Todo Membro que não aceitar as obrigações previstas no Convênio a respeito de uma ou várias categorias de riscos deverá indicá-lo em seu instrumento de ratificação e explicar os motivos de tal exclusão no primeiro relatório sobre a aplicação do Convênio que submeta em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho. Nos relatórios posteriores deverá indicar o estado de sua legislação e prática a respeito de qualquer categoria de riscos que tenha sido excluída, e a medida em que aplica ou se propõe aplicar o Convênio a tal categoria.

3. Todo Membro que no momento da ratificação não tenha aceito as obrigações previstas no Convênio a respeito de todas as categorias de riscos deverá posteriormente notificar ao Diretor Geral do Departamento Internacional do Trabalho, quando considerar que as circunstâncias o permitem, que aceita tais obrigações a respeito de uma ou várias das categorias anteriormente excluídas.

Artigo 3

Para os efeitos do presente Convênio:

a) a expressão contaminação do ar compreende o ar contaminado por substâncias que, qualquer que seja seu estado físico, sejam nocivas para a saúde ou envolvam qualquer outro tipo de perigo;

b) o termo ruído compreende qualquer som que possa provocar uma perda de audição ou ser nocivo para a saúde ou envolver qualquer outro tipo de perigo;

c) o termo vibrações compreende toda vibração transmitida ao organismo humano por estruturas sólidas que sejam nocivas para a saúde ou envolva qualquer outro tipo de perigo.

Parte II.

Disposições Gerais

Artigo 4

1. A legislação nacional deverá dispor a adoção de medidas no lugar de trabalho para prevenir e limitar os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, o ruído e as vibrações e para proteger os trabalhadores contra tais riscos.

2. Para a aplicação prática das medidas assim prescritas se poderá recorrer à adoção de normas técnicas, repertórios de recomendações práticas e outros meios apropriados.

Artigo 5

1. Ao aplicar as disposições do presente Convênio, a autoridade competente deverá atuar mediante consulta às organizações interessadas mais representativas de empregadores e de trabalhadores.

2. Os representantes dos empregadores e dos trabalhadores estarão associados na elaboração das modalidades de aplicação das medidas prescritas em virtude do artigo 4.

3. Deverá estabelecer-se uma colaboração o mais estreita possível em todos os níveis entre empregadores e trabalhadores na aplicação das medidas prescritas em virtude do presente Convênio.

4. Os representantes do empregador e os representantes dos trabalhadores da empresa deverão ter a possibilidade de acompanhar os inspetores quando controlarem a aplicação das medidas prescritas em virtude do presente Convênio, a menos que os inspetores considerem, à luz das diretrizes gerais da autoridade competente, que isso pode prejudicar a eficácia de seu controle.

Artigo 6

1. Os empregadores serão responsáveis pela aplicação das medidas prescritas.

2. Sempre que vários empregadores realizem simultaneamente atividades no mesmo lugar de

trabalho, terão o dever de colaborar para aplicar as medidas prescritas, sem prejuízo da responsabilidade de cada empregador a respeito da saúde e da segurança dos trabalhadores que emprega. Nos casos apropriados, a autoridade competente deverá prescrever os procedimentos Gerais segundo os quais esta colaboração terá lugar.

Artigo 7

1. Os trabalhadores deverão ser obrigados a observarem as ordens de segurança destinadas a prevenir e limitar os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, o ruído e as vibrações no lugar de trabalho, e a assegurar a proteção contra ditos riscos.

2. Os trabalhadores ou seus representantes terão direito a apresentar propostas, receber informações e formação, e recorrer perante instâncias apropriadas, a fim de assegurar a proteção contra os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, o ruído e as vibrações no lugar de trabalho.

Parte III.

Medidas de Prevenção e de Proteção

Artigo 8

1. A autoridade competente deverá estabelecer os critérios que permitam definir os riscos de exposição à contaminação do ar, o ruído e as vibrações no lugar de trabalho, e fixar, se for possível, sobre a base de tais critérios, os limites de exposição.

2. Ao elaborar os critérios e determinar os limites de exposição, a autoridade competente deverá levar em consideração a opinião de pessoas tecnicamente qualificadas, designadas pelas organizações interessadas mais representativas de empregadores e de trabalhadores.

3. Os critérios e limites de exposição deverão ser fixados, completados e revisados a intervalos regulares, de acordo com os novos conhecimentos e dados nacionais e internacionais, e tendo em conta, na medida do possível, qualquer aumento dos riscos profissionais resultantes da exposição simultânea a vários fatores nocivos no lugar de trabalho.

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.

Artigo 11

1. O estado de saúde dos trabalhadores expostos ou que possam estar expostos aos riscos profissionais devidos à contaminação do ar, o ruído e as vibrações no lugar de trabalho deverá ser objeto de vigilância, a intervalos apropriados, segundo as modalidades e nas circunstâncias que determinar a autoridade competente. Esta vigilância deverá compreender um exame médico antes da contratação e exames periódicos, conforme determinado pela autoridade competente.

2. A vigilância prevista no parágrafo 1 do presente artigo não deverá ocasionar despesa alguma ao trabalhador.

3. Quando por razões médicas for desaconselhável a permanência de um trabalhador num posto que envolva exposição à contaminação do ar, o ruído ou as vibrações, deverão adotar-se todas as medidas compatíveis com a prática e as condições nacionais para transferi-lo a outro emprego adequado ou para assegurar-lhe a manutenção de seus rendimentos mediante pagamentos do seguro social ou por qualquer outro método.

4. As medidas tomadas para tornar efetivo o presente Convênio não deverão afetar desfavoravelmente os direitos dos trabalhadores previstos na legislação sobre segurança social ou seguros sociais.

Artigo 12

A utilização de procedimentos, substâncias, máquinas ou materiais -- que serão especificados pela autoridade competente -- que envolvam a exposição dos trabalhadores aos riscos profissionais devidos à contaminação do ar, o ruído e as vibrações no lugar de trabalho deverá ser notificada à autoridade competente, a qual poderá, conforme os casos, autorizá-la conforme as modalidades

determinadas ou proibi-la.

Artigo 13

Todas as pessoas interessadas:

- a) deverão ser apropriada e suficientemente informadas acerca dos riscos profissionais que possam originar-se no lugar de trabalho devido à contaminação do ar, o ruído e as vibrações;
- b) deverão receber instruções suficientes e apropriadas quanto aos meios disponíveis para prevenir e limitar tais riscos, e proteger-se contra os mesmos.

Artigo 14

Deverão adotar-se medidas, considerando as condições e os recursos nacionais, para promover a pesquisa no campo da prevenção e limitação dos riscos devidos à contaminação do ar, o ruído e as vibrações no lugar de trabalho.

Parte IV. Medidas de Aplicação

Artigo 15

Segundo as modalidades e nas circunstâncias que a autoridade competente determinar, o empregador deverá designar uma pessoa competente ou recorrer a um serviço especializado, exterior ou comum a várias empresas, para que se encarregue das questões de prevenção e limitação da contaminação do ar, o ruído e as vibrações no lugar de trabalho.

Artigo 16

Todo Membro deverá:

- a) adotar, por via legislativa ou por qualquer outro método conforme a prática e as condições nacionais, as medidas necessárias, incluindo o estabelecimento de sanções apropriadas, para tornar efetivas as disposições do presente Convênio;
- b) proporcionar serviços de inspeção apropriados para zelar pela aplicação das disposições do presente Convênio ou certificar-se de que se exerce uma inspeção adequada.

Artigo 17

As ratificações formais do presente Convênio serão comunicadas ao Diretor Geral do Departamento Internacional do Trabalho, para seu registro.

Artigo 18

1. Este Convênio obrigará unicamente àqueles Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenha registrado o Diretor Geral.
2. Entrará em vigor doze meses depois da data em que as ratificações de dois Membros tenham sido registradas pelo Diretor Geral.
3. A partir desse momento, este Convênio entrará em vigor, para cada Membro, doze meses depois da data em que sua ratificação tenha sido registrada.

Artigo 19

1. Todo Membro que tenha ratificado este Convênio poderá, quando da expiração de um período de dez anos, a partir da data em que se tenha posto inicialmente em vigor, denunciar o Convênio em seu conjunto ou a respeito de uma ou várias das categorias de riscos a que se refere o artigo 2, mediante uma ata comunicada, ao Diretor Geral do Departamento Internacional do Trabalho, para seu registro. A denúncia não surtirá efeito até um ano depois da data em que se tenha registrado.
2. Todo Membro que tenha ratificado este Convênio e que, no prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não faça uso do direito de denúncia previsto neste artigo ficará obrigado durante um novo período de dez anos, e daí por diante poderá denunciar este Convênio quando da expiração de cada período de dez anos, nas condições previstas neste artigo.

Artigo 20

1. O Diretor Geral do Departamento Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de quantas ratificações, declarações e denúncias lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.
2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o Diretor Geral chamará a atenção dos Membros da Organização sobre a data em que entrará em vigor o presente Convênio.

Artigo 21

O Diretor Geral do Departamento Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para efeitos do registro e de conformidade com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, uma informação completa sobre todas as ratificações, declarações e atas de denúncia que tenha registrado de acordo com os artigos precedentes.

Artigo 22

Cada vez que o considerar necessário, o Conselho de Administração do Departamento Internacional do Trabalho apresentará à Conferência um relatório sobre a aplicação do Convênio, e considerará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 23

1. No caso de que a Conferência adote um novo convênio que implique numa revisão total ou parcial do presente, e a menos que o novo convênio contenha disposições em contrário:

a) a ratificação, por um Membro, do novo convênio revisor implicará, ipso jure, na denúncia imediata deste Convênio, independente das disposições contidas no artigo 19, sempre que o novo convênio revisor tenha entrado em vigor;

b) a partir da data em que entre em vigor o novo convênio revisor, o presente Convênio cessará de estar aberto à ratificação pelos Membros.

2. Este Convênio continuará em vigor em todo caso, em sua forma e conteúdo atuais, para os Membros que o tenham ratificado e não ratifiquem o convênio revisor.

Artigo 24

As versões inglesa e francesa do texto deste Convênio são igualmente autênticas.

ANEXO II

Convenção Nº 155 da OIT

SEGURANÇA E SAÚDE DOS TRABALHADORES¹⁴

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Departamento Internacional do trabalho, e congregada na citada cidade no dia 3 de junho de 1981 em sua sexagésima sétima reunião; depois de ter decidido adotar diversas propostas relativas à segurança, à higiene e ao meio ambiente de trabalho, questão que constitui o sexto ponto da ordem do dia da reunião, e depois de ter decidido que tais propostas revisam a forma de um convênio internacional, adota, com data de 22 de junho de mil novecentos e oitenta e um, o presente Convênio, que poderá ser citado como o Convênio sobre segurança e saúde dos trabalhadores, 1981:

Parte I.

Campo da Aplicação e Definições

Artigo 1

1. O presente Convênio se aplica a todas as áreas de atividade econômica.
2. Todo Membro que ratifique o presente Convênio poderá, mediante consulta tão logo seja possível às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, excluir parcial ou totalmente de sua aplicação determinadas áreas de atividade econômica, tais como o transporte marítimo ou a pesca, nas quais tal aplicação apresente problemas especiais de certa importância.
3. Todo Membro que ratifique o presente Convênio deverá enumerar, no primeiro relatório sobre a aplicação do Convênio que submeter em virtude do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do trabalho, as áreas de atividade que tiverem sido excluídas em virtude do parágrafo 2 deste Artigo, explicando os motivos de tal exclusão e descrevendo as medidas tomadas para assegurar suficiente proteção aos trabalhadores nas áreas excluídas, e deverá indicar nos relatórios subseqüentes todo progresso realizado sobre uma aplicação mais ampla.
- 4.

14 Ministério do Trabalho e Emprego, “Convenção 155 da OIT”, disponível em [“http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv_155.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv_155.asp). Acesso em 25 agosto 2009.

Artigo 2

1. O presente Convênio se aplica a todos os trabalhadores das áreas de atividade econômica abrangidas.
2. Todo Membro que ratifique o presente Convênio poderá, mediante consulta, tão logo como seja possível, às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, excluir parcial ou totalmente de sua aplicação categorias limitadas de trabalhadores a respeito das quais se apresentem problemas particulares de aplicação.
3. Todo Membro que ratifique o presente Convênio deverá enumerar, no primeiro relatório sobre a aplicação do Convênio que submeta em virtude do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do trabalho, as categorias limitadas de trabalhadores que tiverem sido excluídas em virtude do parágrafo 2 deste Artigo, explicando os motivos de tal exclusão, e deverá indicar nos relatórios subseqüentes todo progresso realizado para uma aplicação mais ampla.

Artigo 3

Para os efeitos do presente Convênio:

- a) a expressão áreas de atividade econômica abrange todas as áreas em que há trabalhadores empregados, incluída a administração pública;
- b) o termo trabalhadores abrange todas as pessoas empregadas, incluídos os empregados públicos;
- c) a expressão lugar de trabalho abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde tiverem que acudir por razão de seu trabalho, e que se acham sob o controle direto ou indireto do empregador;
- d) o termo regulamentos abrange todas as disposições às que a autoridade ou autoridades competentes conferiram força de lei.
- e) o termo saúde, em relação com o trabalho, abrange não somente a ausência de afecções ou de doença, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene no trabalho.

Parte II.**Princípios de uma Política Nacional****Artigo 4**

1. Todo Membro deverá, mediante consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas e tendo em conta as condições e prática nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho.

2. Esta política terá por objetivo prevenir os acidentes e os danos para a saúde que sejam consequência do trabalho, guardem relação com a atividade de trabalho ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida em que seja razoável e factível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

Artigo 5

A política a que se faz referência no Artigo 4 do presente Convênio deverá levar em consideração as grandes esferas de ação seguintes, na medida em que afetem a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho:

a) desenho, ensaio, eleição, substituição, instalação, disposição, utilização e manutenção dos componentes materiais do trabalho (lugares de trabalho, meio ambiente de trabalho, ferramentas, maquinaria e equipamento; substâncias e agentes químicos, biológicos e físicos; operações e processos);

b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação da maquinaria, do equipamento, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores;

c) formação, incluída a formação complementar necessária, qualificações e motivação das pessoas que intervêm, de uma forma ou outra, para que se alcancem níveis adequados de segurança e higiene;

d) comunicação e cooperação a níveis de grupo de trabalho e de empresa e a todos os níveis apropriados até o nível nacional inclusive;

e) a proteção dos trabalhadores e de seus representantes contra toda medida disciplinar resultante de ações empreendidas justificadamente por eles de acordo com a política a que se refere o Artigo 4 do

presente Convênio.

Artigo 6

A formulação da política a que se refere o Artigo 4 do presente Convênio deveria precisar as funções e responsabilidades respectivas, em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho, das autoridades públicas, os empregadores, os trabalhadores e outras pessoas interessadas, considerando o caráter complementar de tais responsabilidades, bem como as condições e a prática nacionais.

Artigo 7

A situação em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho deverá ser objeto, a intervalos adequados, de exames globais ou relativos a determinados setores, a fim de identificar os problemas principais, elaborar meios eficazes de resolvê-los, definir a ordem de prelação das medidas que deva tomar, e avaliar os resultados.

Parte III.

Ação a Nível Nacional

Artigo 8

Todo Membro deverá adotar, por via legislativa ou regulamentar ou por qualquer outro método conforme as condições e a prática nacionais, e mediante consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, as medidas necessárias para tornar efetivo o Artigo 4 do presente Convênio.

Artigo 9

1. O controle da aplicação das leis e dos regulamentos relativos à segurança, a higiene e o meio ambiente de trabalho deverá estar assegurado por um sistema de inspeção apropriado e suficiente.
2. O sistema de controle deverá prever sanções adequadas em caso de infração das leis ou dos regulamentos.

Artigo 10

Deverão ser tomadas medidas para orientar os empregadores e os trabalhadores com o objetivo de

ajudá-los a cumprir com suas obrigações legais.

Artigo 11

A fim de tornar efetiva a política a que se refere o Artigo 4 do presente Convênio, a autoridade ou autoridades competentes deverão garantir a realização progressiva das seguintes funções:

a) a determinação, quando a natureza e o grau dos riscos assim o exigirem, das condições que regem a concepção, a construção e o acondicionamento das empresas, seu início de exploração, as transformações mais importantes que possam requerer e toda modificação de seus fins iniciais, assim como a segurança da equipe técnica utilizada no trabalho e a aplicação de procedimentos definidos pelas autoridades competentes;

b) a determinação das operações e processos que estarão proibidos, limitados ou sujeitos à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes, bem como a determinação das substâncias e agentes aos quais a exposição no trabalho estará proibida, limitada ou sujeita à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes; deverão levar-se em consideração os riscos para a saúde causados pela exposição simultânea a várias substâncias ou agentes;

c) o estabelecimento e a aplicação de procedimentos para a declaração de acidentes do trabalho e doenças profissionais por parte dos empregadores e, quando for pertinente, das instituições seguradoras ou outros organismos ou pessoas diretamente interessados, e a elaboração de estatísticas anuais sobre acidentes do trabalho e doenças profissionais;

d) a realização de pesquisas cada vez que um acidente do trabalho, um caso de doença profissional ou qualquer outro dano para a saúde acontecido durante o trabalho ou em relação com o mesmo pareça revelar uma situação grave;

e) a publicação anual de informações sobre as medidas tomadas na aplicação da política a que se refere o Artigo 4 do presente Convênio e sobre os acidentes do trabalho, os casos de doenças profissionais e outros danos para a saúde acontecidos durante o trabalho ou em relação com o mesmo; f) considerando as condições e possibilidades nacionais, a introdução ou desenvolvimento de sistemas de pesquisa dos agentes químicos, físicos ou biológicos no que diz respeito aos riscos que envolverem para a saúde dos trabalhadores.

Artigo 12

Deverão tomar-se medidas conforme a legislação e prática nacionais a fim de zelar por que as

pessoas que desenham, fabricam, importam, fornecem ou cedem a qualquer título maquinaria, equipamentos ou substâncias para uso profissional:

a) se assegurem, na medida em que seja razoável e factível, de que a maquinaria, os equipamentos ou as substâncias em questão não impliquem em nenhum perigo para a segurança e a saúde das pessoas que façam uso correto deles;

b) facilitem informação sobre a instalação e utilização corretas da maquinaria e os equipamentos e sobre o uso correto de substâncias, sobre os riscos que apresentam as máquinas e os materiais e sobre as características perigosas das substâncias químicas, dos agentes ou dos produtos físicos ou biológicos, bem como instruções sobre a maneira de prevenir os riscos conhecidos;

c) efetuem estudos e pesquisas ou se mantenham à par de qualquer outra forma da evolução dos conhecimentos científicos e técnicos necessários para cumprir com as obrigações expostas nos pontos a) e b) do presente Artigo.

Artigo 13

De conformidade com a prática e as condições nacionais, deverá proteger-se de conseqüências injustificadas a todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por acreditar, por motivos razoáveis, que esta envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde..

Artigo 14

Deverão tomar-se medidas a fim de promover, de maneira conforme às condições e à prática nacionais, a inclusão das questões de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho em todos os níveis de ensino e de formação, incluídos os do ensino superior técnico, médico e profissional, com o objetivo de satisfazer as necessidades de formação de todos os trabalhadores.

Artigo 15

1. A fim de assegurar a coerência da política a que se refere o Artigo 4 do presente Convênio e das medidas tomadas para aplicá-la, todo Membro deverá tomar, mediante consulta tão logo seja possível às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores e, quando for apropriado, com outros organismos, disposições conforme as condições e a prática 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 do presente Convênio.

2. Quando as circunstâncias o exigirem e as condições e a prática nacionais o permitam, tais disposições deveriam incluir o estabelecimento de um organismo central.

Parte IV.

Ação a Nível de Empresa

Artigo 16

1. Deverá exigir-se dos empregadores que, na medida em que seja razoável e factível, garantam que os lugares de trabalho, a maquinaria, o equipamento e as operações e processos que estejam sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

2. Deverá exigir-se dos empregadores que, na medida em que seja razoável e factível, garantam que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas que estejam sob seu controle não envolvem riscos para a saúde quando se tomam medidas de proteção adequadas.

3. Quando for necessário, os empregadores deverão fornecer roupas e equipamentos de proteção apropriados a fim de prevenir, na medida em que seja razoável e factível, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde.

Artigo 17

Sempre que dois ou mais empresas desenvolvam simultaneamente atividade num mesmo lugar de trabalho terão o dever de colaborar na aplicação das medidas previstas no presente Convênio.

Artigo 18

Os empregadores deverão prever, quando for necessário, medidas para fazer frente a situações de urgência e a acidentes, incluídos meios adequados para a administração de primeiros socorros.

Artigo 19

Deverão adotar-se disposições a nível de empresa em virtude das quais:

a) os trabalhadores, ao executar o seu trabalho, cooperem com o cumprimento das obrigações de incumbência do empregador;

b) os representantes dos trabalhadores na empresa cooperem com o empregador no âmbito da segurança e higiene do trabalho;

c) os representantes dos trabalhadores na empresa recebam informação adequada sobre as medidas tomadas pelo empregador para garantir a segurança e a saúde e possam consultar as suas organizações representativas sobre esta informação, com a condição de não divulgar segredos comerciais;

d) os trabalhadores e seus representantes na empresa recebam uma formação apropriada no âmbito da segurança e higiene do trabalho;

e) os trabalhadores ou seus representantes e, chegado o caso, suas organizações representativas na empresa estejam habilitados, de conformidade com a legislação e a prática nacionais, para examinar todos os aspectos da segurança e a saúde relacionados com seu trabalho, e sejam consultados a este respeito pelo empregador; com tal objetivo, e de comum acordo, se poderá recorrer a conselheiros técnicos alheios à empresa;

f) o trabalhador informará de imediato ao seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que ao seu juízo envolva, por motivos razoáveis, um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; enquanto o empregador não tenha tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores que reiniciem uma situação de trabalho onde exista com caráter contínuo um perigo grave e iminente para sua vida ou sua saúde.

Artigo 20

A cooperação entre os empregadores e os trabalhadores ou seus representantes na empresa deverá ser um elemento essencial das medidas em matéria de organização e de outro tipo que se adotem na aplicação dos artigos 16 a 19 do presente Convênio.

Artigo 21

As medidas de segurança e higiene do trabalho não deverão implicar em nenhuma carga financeira para os trabalhadores.

Parte V.

Disposições Finais

Artigo 22

O presente Convênio não revisa nenhum dos convênios ou recomendações internacionais do trabalho existentes.

Artigo 23

As ratificações formais do presente Convênio serão comunicadas ao Diretor Geral do Departamento Internacional do Trabalho, para seu registro.

Artigo 24

1. Este Convênio obrigará unicamente àqueles Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenha registrado o Diretor Geral.
2. Entrará em vigor doze meses depois da data em que as ratificações de dois Membros tenham sido registradas pelo Diretor Geral.
3. A partir desse momento, este Convênio entrará em vigor, para cada Membro, doze meses depois da data em que tenha sido registrada sua ratificação.

Artigo 25

1. Todo Membro que tenha ratificado este Convênio poderá denunciá-lo quando da expiração de um período de dez anos, a partir da data em que se tenha posto inicialmente em vigor, para seu registro. A denúncia não surtirá efeito até um ano depois da data em que se tenha registrado.
2. Todo Membro que tenha ratificado este Convênio e que, no prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não faça uso do direito de denúncia previsto neste Artigo ficará obrigado durante um novo período de dez anos, e daí por diante poderá denunciar este Convênio quando da expiração de cada período de dez anos, nas condições previstas neste Artigo.

Artigo 26

1. O Diretor Geral do Departamento Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de quantas ratificações, declarações e denúncias lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.
2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o Diretor Geral chamará a atenção dos Membros da Organização sobre a data em que entrará em vigor o presente Convênio.

Artigo 27

O Diretor Geral do Departamento Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para os efeitos do registro e de conformidade com o Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, uma informação completa sobre todas as ratificações, declarações e atas de denúncia que tenha registrado de acordo com os artigos precedentes.

Artigo 28

Cada vez que o considerar necessário, o Conselho de Administração do Departamento Internacional do Trabalho apresentará à Conferência um relatório sobre a aplicação do Convênio, e considerará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 29

1. No caso de que a Conferência adote um novo convênio que implique numa revisão total ou parcial do presente, e a menos que o novo convênio contenha disposições em contrário:

a) a ratificação, por um Membro, do novo convênio revisor implicará, ipso jure, a denúncia imediata deste Convênio, independente das disposições contidas no Artigo 25, sempre que o novo convênio revisor tenha entrado em vigor;

b) a partir da data em que entre em vigor o novo convênio revisor, o presente Convênio cessará de estar aberto à ratificação pelos Membros.

2. Este Convênio continuará em vigor, em todo caso, em sua forma e conteúdo atuais, para os Membros que o tenham ratificado e não ratifiquem o convênio revisor.

Artigo 30

As versões inglesa e francesa do texto deste Convênio são igualmente autênticas.

ANEXO III

Convenção nº 161

SERVIÇOS DE SAÚDE NO TRABALHO¹⁵

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Departamento Internacional do Trabalho, e congregada na citada cidade no dia 7 de junho de 1985 em sua septuagésima primeira reunião tendo em conta que a proteção dos trabalhadores contra as doenças, sejam ou não profissionais, e contra os acidentes do trabalho constitui uma das tarefas designadas à Organização Internacional do Trabalho por sua Constituição;

Recordando os convênios e recomendações internacionais do trabalho sobre a matéria, e em especial a Recomendação sobre a proteção da saúde dos trabalhadores, 1953; a Recomendação sobre os serviços de medicina do trabalho, 1959; o Convênio sobre os representantes dos trabalhadores, 1971, e o Convênio e a Recomendação sobre segurança e saúde dos trabalhadores, 1981, que estabelecem os princípios de uma política nacional e de uma ação a nível nacional;

Depois de ter decidido adotar diversas propostas relativas aos serviços de saúde no trabalho, questão que constitui o quarto ponto da ordem do dia da reunião, e depois de ter decidido que tais propostas revisam a forma de um convênio internacional,

adota, com data de vinte e seis de junho de mil novecentos e oitenta e cinco, o presente Convênio, que poderá ser citado como o Convênio sobre os serviços de saúde no trabalho, 1985:

Parte I. Princípios de Uma Política Nacional

Artigo 1

Para os efeitos do presente Convênio:

a) a expressão serviços de saúde no trabalho designa uns serviços investidos de funções essencialmente preventivas e encarregados de assessorar o empregador, os trabalhadores e a seus representantes na empresa sobre:

¹⁵ Ministério do Trabalho e Emprego, “Convenção 161 da OIT”. Disponível em http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv_161.asp. Acesso em 25 agosto 2009.

- i) os requisitos necessários para estabelecer e conservar um meio ambiente de trabalho seguro e sadio que favoreça uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho;
 - ii) a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, tendo em conta seu estado de saúde física e mental;
- b) a expressão representantes dos trabalhadores na empresa designa as pessoas reconhecidas como tais em virtude da legislação ou da prática nacionais.

Artigo 2

Diante das condições e a prática nacionais e mediante consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, quando existirem, todo Membro deverá formular, aplicar reexaminar periodicamente uma política nacional coerente sobre serviços de saúde no trabalho.

Artigo 3

1. Todo Membro se compromete a estabelecer progressivamente serviços de saúde no trabalho para todos os trabalhadores, incluídos os do setor público e os membros das cooperativas de produção, em todas as áreas de atividade econômica e em todas as empresas. As disposições adotadas deveriam ser adequadas e apropriadas aos riscos específicos que prevalecem nas empresas.

2. Quando não puderem ser estabelecidos imediatamente serviços de saúde no trabalho para todas as empresas, todo Membro interessado deverá elaborar planos para o estabelecimento de tais serviços, mediante consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, quando existirem.

3. Todo Membro interessado deverá indicar, no primeiro relatório sobre a aplicação do Convênio que submeta em virtude do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, os planos que elaborou de conformidade com o parágrafo 2 do presente Artigo, e expor em relatórios posteriores todo progresso realizado na sua aplicação.

Artigo 4

A autoridade competente deverá consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, quando existirem, sobre as medidas que é preciso adotar para tornar efetivas as disposições do presente Convênio.

Parte II. Funções

Artigo 5

Sem prejuízo da responsabilidade de cada empregador a respeito da saúde e a segurança dos trabalhadores que emprega e considerando a necessidade de que os trabalhadores participem em matéria de saúde e segurança no trabalho, os serviços de saúde no trabalho deverão assegurar as funções seguintes que sejam adequadas e apropriadas aos riscos da empresa para a saúde no trabalho:

- a) identificação e avaliação dos riscos que possam afetar a saúde no lugar de trabalho;
- b) vigilância dos fatores do meio ambiente de trabalho e das práticas de trabalho que possam afetar a saúde dos trabalhadores, incluídas as instalações sanitárias, refeitórios e alojamentos, quando estas facilidades forem proporcionadas pelo empregador;
- c) assessoramento sobre o planejamento e a organização do trabalho, incluído o desenho dos lugares de trabalho, sobre a seleção, a manutenção e o estado da maquinaria e dos equipamentos e sobre as substâncias utilizadas no trabalho;
- d) participação no desenvolvimento de programas para o melhoramento das práticas de trabalho, bem como nos testes e a avaliação de novos equipamentos, em relação com a saúde;
- e) assessoramento em matéria de saúde, de segurança e de higiene no trabalho e de ergonomia, bem como em matéria de equipamentos de proteção individual e coletiva;
- f) vigilância da saúde dos trabalhadores em relação com o trabalho;
- g) fomento da adaptação do trabalho aos trabalhadores;
- h) assistência em, pró da adoção de medidas de reabilitação profissional; i) colaboração na difusão de informações, na formação e educação em matéria de saúde e higiene no trabalho e de ergonomia;
- j) organização dos primeiros socorros e do atendimento de urgência;
- k) participação na análise dos acidentes do trabalho e das doenças profissionais.

Parte III. Organização

Artigo 6

Para o estabelecimento de serviços de saúde no trabalho deverão adotar-se disposições:

- a) por via legislativa;
- b) por convênios coletivos u outros acordos entre os empregadores e os trabalhadores interessados;
ou
- c) de qualquer outra maneira com que concorde a autoridade competente, mediante consulta às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessados.

Artigo 7

1. Os serviços de saúde no trabalho podem organizar-se, conforme os casos, como serviços para uma só empresa ou como serviços comuns a várias empresas.

2. De conformidade com as condições e a prática nacionais, os serviços de saúde no trabalho poderão ser organizados por:

- a) as empresas ou os grupos de empresas interessadas;
- b) os poderes públicos ou os serviços oficiais;
- c) as instituições de serviço social;
- d) qualquer outro organismo habilitado pela autoridade competente;
- e) uma combinação de qualquer das fórmulas anteriores.

Artigo 8

O empregador, os trabalhadores e seus representantes, quando existirem, deverão cooperar e participar na aplicação de medidas relativas à organização y demais aspectos dos serviços de saúde no trabalho, sobre uma base eqüitativa.

Parte IV. Condições de Funcionamento

Artigo 9

1. De conformidade com a legislação e a prática nacionais, os serviços de saúde no trabalho deveriam ser multidisciplinares. A composição do pessoal deverá ser determinada em função da índole das tarefas que devam ser executadas.

2. Os serviços de saúde no trabalho deverão cumprir suas funções em cooperação com os demais serviços da empresa.

3. De conformidade com a legislação e a prática nacionais, deverão ser tomadas medidas para garantir a adequada cooperação e coordenação entre os serviços de saúde no trabalho e, quando for conveniente, com outros serviços envolvidos na concessão das compensações relativas à saúde.

Artigo 10

O pessoal que prestar serviços de saúde no trabalho deverá gozar de plena independência profissional, tanto a respeito do empregador como dos trabalhadores e de seus representantes, quando existirem, e relação com as funções estipuladas no Artigo 5.

Artigo 11

A autoridade competente deverá determinar as qualificações que se devem exigir do pessoal que tenha que prestar serviços de saúde no trabalho, segundo a índole das funções que deva desempenhar e de conformidade com a legislação e a prática nacionais.

Artigo 12

A vigilância da saúde dos trabalhadores em relação com o trabalho não deverá significar para eles nenhuma perda de vencimentos, deverá ser gratuita e, na medida do possível, realizar-se durante as horas de trabalho.

Artigo 13

Todos os trabalhadores deverão ser informados dos riscos para a saúde que envolve o seu trabalho.

Artigo 14

O empregador e os trabalhadores deverão informar aos serviços de saúde no trabalho de todo fator conhecido e de todo fator suspeito do meio ambiente de trabalho que possa afetar a saúde dos

trabalhadores.

Artigo 15

Os serviços de saúde no trabalho deverão ser informados dos casos de doença entre os trabalhadores e das ausências do trabalho por razões de saúde, a fim de poder identificar qualquer relação entre as causas de doença ou de ausência os riscos para a saúde que podem apresentar-se nos lugares de trabalho. Os empregadores não devem encarregar o pessoal dos serviços de saúde no trabalho que verifique as causas da ausência do trabalho.

Parte V. Disposições Gerais

Artigo 16

Uma vez estabelecidos os serviços de saúde no trabalho, a legislação nacional deverá designar a autoridade ou autoridades encarregadas de supervisionar seu funcionamento e de assessorá-los.

Artigo 17

As ratificações formais do presente Convênio serão comunicadas ao Diretor Geral do Departamento Internacional do Trabalho, para seu registro.

Artigo 18

1. Este Convênio obrigará unicamente àqueles Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenha registrado o Diretor General.
2. Entrará em vigor doze meses depois da data em que as ratificações de dois Membros tenham sido registradas pelo Diretor Geral.
3. A partir desse momento, este Convênio entrará em vigor, para cada Membro, doze meses depois da data em que sua ratificação tenha sido registrada.

Artigo 19

1. Todo Membro que tenha ratificado este Convênio poderá denunciá-lo quando da expiração de um período de dez anos, a partir da data em que se tenha posto inicialmente em vigor, mediante uma ata comunicada, para seu registro, ao Diretor Geral do Departamento Internacional do Trabalho. A denúncia não surtirá efeito até um ano depois da data em que se tenha registrado.

2. Todo Membro que tenha ratificado este Convênio e que, no prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não faça uso do direito de denúncia previsto neste Artigo ficará obrigado durante um novo período de dez anos, e daí por diante poderá denunciar este Convênio quando da expiração de cada período de dez anos, nas condições previstas neste Artigo.

Artigo 20

1. O Diretor Geral do Departamento Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de quantas ratificações, declarações e denúncias lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o Diretor Geral chamará a atenção dos Membros da Organização sobre a data em que entrará em vigor o presente Convênio.

Artigo 21

O Diretor Geral do Departamento Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para os efeitos do registro e de conformidade com o Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, uma informação completa sobre todas as ratificações, declarações e atas de denúncia que tenha registrado de acordo com os Artigos precedentes.

Artigo 22

Cada vez que o considerar necessário, o Conselho de Administração do Departamento Internacional do Trabalho apresentará à Conferência um relatório sobre a aplicação do Convênio, e considerará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 23

1. No caso de que a Conferência adote um novo convênio que implique numa revisão total ou parcial do presente, e a menos que o novo convênio contenha disposições em contrário:

a) a ratificação, por um Membro, do novo convênio revisor implicará, ipso jure, na denúncia imediata deste Convênio, independente das disposições contidas no Artigo 19, sempre que o novo convênio revisor tenha entrado em vigor;

b) a partir da data em que entre em vigor o novo convênio revisor, o presente Convênio cessará de estar aberto à ratificação pelos Membros.

2. Este Convênio continuará em vigor, em todo caso, em sua forma e conteúdo atuais, para os Membros que o tenham ratificado e não ratifiquem o convênio revisor.

Artigo 24

As versões inglesa e francesa do texto deste Convênio são igualmente autênticas.

ANEXO IV

AGENDA 21¹⁶

Capítulo 29

FORTALECIMENTO DO PAPEL DOS TRABALHADORES E DE SEUS SINDICATOS

ÁREA DE PROGRAMAS

Base para a ação

29.1. Os esforços para implementar o desenvolvimento sustentável envolverão ajustes e oportunidades aos níveis nacional e empresarial e os trabalhadores estarão entre os principais interessados. Os sindicatos, enquanto representantes dos trabalhadores, são atores vitais para facilitar a obtenção de um desenvolvimento sustentável, tendo em vista sua experiência em responder às mudanças industriais, a altíssima prioridade que dão à proteção do ambiente de trabalho e ao meio ambiente conexo e sua promoção do desenvolvimento econômico e socialmente responsável. A rede de colaboração existente entre os sindicatos e seu grande número de filiados oferece canais importantes de suporte para os conceitos e práticas do desenvolvimento sustentável. Os princípios estabelecidos de negociação tripartite proporcionam uma base para fortalecer a cooperação entre trabalhadores e seus representantes, Governos e patrões na implementação do desenvolvimento sustentável.

Objetivos

29.2. O objetivo geral é a mitigação da pobreza e o emprego pleno e sustentável, que contribui para ambientes seguros, limpos e saudáveis: o ambiente de trabalho, o da comunidade e o meio físico. Os trabalhadores devem participar plenamente da implementação e avaliação das atividades relacionadas com a Agenda 21.

29.3. Para esse fim, propõe-se a realização dos seguintes objetivos até o ano 2000:

(a) Promover a ratificação das convenções pertinentes da OIT e a promulgação de legislação em

¹⁶ O texto da Agenda 21 é composto de 40 capítulos e um Anexo. A respeito da totalidade de seus respectivos conteúdos, recomenda-se a visita ao sítio disponível em <http://www.ecolnews.com.br/agenda21/index.htm>.

apoio dessas convenções;

(b) Estabelecer mecanismos bipartidos e tripartites sobre segurança, saúde e desenvolvimento sustentável;

(c) Aumentar o número de acordos ambientais coletivos destinados a alcançar um desenvolvimento sustentável;

(d) Reduzir os acidentes, ferimentos e moléstias de trabalho, segundo procedimentos estatísticos reconhecidos;

(e) Aumentar a oferta de educação, treinamento e reciclagem para os trabalhadores, em particular na área de saúde e segurança no trabalho e do meio ambiente.

Atividades

(a) Promoção da liberdade de associação

29.4. Para que os trabalhadores e seus sindicatos desempenhem um papel pleno e fundamentado em apoio ao desenvolvimento sustentável, os Governos e patrões devem promover o direito de cada trabalhador à liberdade de associação e proteger o direito de se organizar, tal como estabelecido pelas convenções da OIT. Os Governos devem ratificar e implementar essas convenções, se já não o fizeram.

(b) Fortalecimento da participação e das consultas

29.5. Os Governos, o comércio e a indústria devem promover a participação ativa dos trabalhadores e de seus sindicatos nas decisões sobre a formulação, implementação e avaliação de políticas e programas nacionais e internacionais sobre meio ambiente e desenvolvimento, inclusive políticas de emprego, estratégias industriais, programas de ajuste de mão de obra e transferências de tecnologia.

29.6. Sindicatos, Governos e patrões devem cooperar para assegurar a implementação equitativa do conceito de desenvolvimento sustentável.

29.7. Devem-se estabelecer mecanismos de colaboração conjuntos (patrões/empregados) ou tripartites (patrões/empregados/Governos) nos locais de trabalho e nos planos comunitário e nacional para tratar da segurança, da saúde e do meio ambiente, com especial referência aos direitos e à condição da mulher nos locais de trabalho.

29.8. Governos e patrões devem assegurar o provimento de toda informação pertinente aos trabalhadores e seus representantes, para permitir a participação efetiva nesses processos de tomada de decisões.

29.9. Os sindicatos devem continuar definindo, desenvolvendo e promovendo políticas sobre todos os aspectos do desenvolvimento sustentável.

29.10. Sindicatos e patrões devem estabelecer uma estrutura que possibilite uma política ambiental conjunta e definir prioridades para melhorar o ambiente de trabalho e a performance ambiental em geral da empresa.

29.11. Os sindicatos devem:

(a) Tratar de assegurar que os trabalhadores possam participar em auditorias do meio ambiente nos locais de trabalho e nas avaliações de impacto ambiental;

(b) Participar das atividades relativas a meio ambiente e desenvolvimento nas comunidades locais e promover ação conjunta sobre problemas potenciais de interesse comum;

(c) Desempenhar um papel ativo nas atividades de desenvolvimento sustentável das organizações internacionais e regionais, particularmente dentro do sistema das Nações Unidas.

(c) Proporcionar treinamento adequado

29.12. Os trabalhadores e seus representantes devem ter acesso a um treinamento adequado para aumentar a consciência ambiental, assegurar sua segurança e sua saúde e melhorar seu bem estar econômico e social. Esse treinamento deve proporcionar-lhes os conhecimentos necessários para promover modos de vida sustentáveis e melhorar o ambiente de trabalho. Sindicatos, patrões, Governos e organismos internacionais devem cooperar na avaliação das necessidades de treinamento em suas respectivas esferas de atuação. Os trabalhadores e seus representantes devem participar da formulação e implementação de programas de treinamento de trabalhadores organizados por patrões e Governos.

Meios de implementação

(a) Financiamento e estimativa de custos

29.13. O Secretariado da Conferência estimou o custo total anual médio (1993-2000) da implementação das atividades deste capítulo em cerca de \$300 milhões de dólares, a serem providos

pela comunidade internacional em termos concessionais ou de doações. Estas são estimativas apenas indicativas e aproximadas, não revisadas pelos Governos. Os custos reais e os termos financeiros, inclusive os não concessionais, dependerão, inter alia, das estratégias e programas específicos que os Governos decidam adotar para a implementação.

(b) Fortalecimento institucional

29.14. Deve-se dar atenção especial ao fortalecimento da capacidade de cada um dos parceiros tripartites (Governos e organizações patronais e de trabalhadores), a fim de facilitar uma maior colaboração em favor do desenvolvimento sustentável.