



CENTRO UNIVERSITÁRIO DO ESTADO DO PARÁ – CESUPA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO – PPGD
MESTRADO EM DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS E DESENVOLVIMENTO
REGIONAL

NÁGILA DE JESUS DE OLIVEIRA QUARESMA

**MEIO AMBIENTE DO TRABALHO HÍGIDO: ASPECTO NECESSÁRIO PARA
CONFIGURAÇÃO DO TRABALHO DECENTE**

BELÉM-PA

2020

NÁGILA DE JESUS DE OLIVEIRA QUARESMA

**MEIO AMBIENTE DO TRABALHO HÍGIDO: ASPECTO NECESSÁRIO PARA
CONFIGURAÇÃO DO TRABALHO DECENTE**

Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, junto ao Programa de Pós- Graduação em Direito do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA).

Área de Concentração: Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional.

Orientador: Prof. Dr. José Claudio Monteiro de Brito Filho.

BELÉM-PA

2020

NÁGILA DE JESUS DE OLIVEIRA QUARESMA

**MEIO AMBIENTE DO TRABALHO HÍGIDO: ASPECTO NECESSÁRIO PARA
CONFIGURAÇÃO DO TRABALHO DECENTE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito, do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA) como requisito para a obtenção do grau de Mestre em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional Área de Concentração: Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional

Belém, _____ de agosto de 2020.

Banca examinadora:

Orientador: Prof. Dr. José Claudio Monteiro de Brito Filho.

Membro interno: Profa. Dra. Vanessa Rocha Ferreira

Membro externo (UFPE e UNICAP): Prof. Dr. Sérgio Torres Teixeira

BELÉM, AGOSTO, 2020

Agradeço ao Tribunal Regional do Trabalho da
8ª Região - TRT8, especialmente à Escola
Judicial – EJUD,

aos professores do Centro Universitário do
Pará - CESUPA, especialmente ao professor
orientador José Claudio Monteiro de Brito
Filho

à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal
de Nível Superior - Brasil (CAPES) pelo apoio
institucional

às Irmãs Zila e Tânia pelas constantes orações
à Tia Lene pelo apoio e representação na terra
do grande amor que sinto pela minha avó
Santinha.

Bendito seja o SENHOR, minha rocha, que adentra as minhas mãos para a peleja e os meus dedos para a guerra; benignidade minha e fortaleza minha; alto retiro e meu libertador és tu; escudo meu, em quem eu confio (Salmos, 144: 1-2).

Porque Dele e por Ele, e para Ele, são todas as coisas; glória, pois, a Ele eternamente. Amém (Romanos, 11:36).

O esforço desse trabalho dedico aos:

João, herança do Senhor e meu galardão;

Osmar, a quem tudo devo;

Rosinete, motivo de muitas alegrias;

Santinha, grande amor (in memoriam);

Vanilson, sempre inspiração.

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo geral analisar a correlação entre meio ambiente de trabalho e trabalho decente, de modo a superar definições limitadoras e a demonstrar ser inviável a separação dos conceitos. Em caráter específico, busca-se investigar de que forma os conceitos restritivos de meio ambiente e de trabalho decente inviabilizam a garantia de condições dignas de trabalho; definir quais as condições mínimas indispensáveis, com vista nos princípios da precaução/prevenção, que devem estar presentes no meio ambiente do trabalho, para a configuração do trabalho decente, de modo que seus conceitos sejam ampliados; e, ainda, verificar como a qualidade do meio ambiente do trabalho repercute na expansão das capacidades humanas. O problema de pesquisa consiste em perquirir como as condições ambientais de trabalho são capazes de interferir na configuração do trabalho decente e, conseqüentemente, na dignidade do trabalhador para o desenvolvimento de suas aptidões pessoais. Para cumprir com a tarefa, utilizar-se-á a metodologia que analisa no plano jurídico o tratamento dado ao meio ambiente do trabalho, bem como o enquadramento do trabalho realizado em condições que preservem a dignidade humana. As principais referências teóricas, no plano filosófico, são os ensinamentos de Immanuel Kant, Amartya Sen, John Rawls e Ronald Dworkin e, no plano jurídico, os estudos de José Claudio Monteiro de Brito, Júlio César de Sá da Rocha, Raimundo Simão de Melo e Ney Maranhão. A pesquisa a ser desenvolvida é, substancialmente dogmática, doutrinária e legislativa, pois embora não se negligencie as razões históricas e sociológicas, atinentes ao modo em que a prestação de serviços dos trabalhadores é executada e os respectivos impactos, os principais objetivos voltam-se a identificar nos planos jurídicos, normativos e doutrinários o tratamento concedido ao meio ambiente do trabalho e ao trabalho decente, de modo a influenciar a vida dos trabalhadores.

PALAVRAS-CHAVES: Meio ambiente do trabalho, higiene, trabalho decente.

ABSTRACT

The present research has as general objective to analyze the correlation between work environment and decent work, in order to overcome limiting definitions and to demonstrate that the separation of concepts is not feasible. Specifically, we seek to investigate how restrictive concepts of the environment and decent work make it impossible to guarantee decent working conditions; to define which are the minimum indispensable conditions, with a view to the precaution / prevention principles, which must be present in the work environment, for the configuration of decent work, so that its concepts are expanded; and, also, to verify how the quality of the work environment affects the expansion of human capacities. The research problem consists of investigating how environmental working conditions are capable of interfering in the configuration of decent work and, consequently, in the dignity of the worker for the development of his personal aptitudes. In order to fulfill the task, the methodology that analyzes the legal treatment of the work environment will be used, as well as the framework of the work carried out under conditions that preserve human dignity. The main theoretical references, in the philosophical plane, are the teachings of Immanuel Kant, Amartya Sen, John Rawls and Ronald Dworkin and, in the legal plane, the studies of José Claudio Monteiro de Brito, Júlio César de Sá da Rocha, Raimundo Simão de Melo and Ney Maranhão. The research to be developed is substantially dogmatic, doctrinal and legislative, because although it will not be neglected from the historical and sociological reasons, pertaining to the way in which the service provision of workers is carried out and the

respective impacts, the main objectives are to identify in the legal, normative and doctrinal plans the treatment given to the work environment and decent work, in order to influence the lives of workers.

KEYWORDS: Work environment, hygiene, decent work.

LISTA DE SIGLAS

ACP	Ação Civil Pública
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
AIA	Avaliação de Impactos Ambientais
CAS	<i>Chemical Abstract Service</i>
CE	Comunidade Europeia
CENIMA	Centro Nacional de Monitoramento e Informações Ambientais
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CONAMA	Conselho Nacional de Meio Ambiente
COVID-19	<i>COrona Virus Disease</i>
CPBS	Contexto de Produção de Bens e Serviços
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
DC	<i>District of Columbia</i>
EACT	Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho
EPI	Equipamento de Proteção Individual
EPC	Equipamento de Proteção Coletiva
EPIA	Estudo Prévio de impacto Ambiental
EUA	Estados Unidos da América
FIOCRUZ	Fundação Oswaldo Cruz
IBAMA	Instituto Brasileiro de Meio Ambiente
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LTCAT	Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho
MPT	Ministério Público do Trabalho
NEPA	<i>National Environmental Policy Act</i>
NR	Normas Regulamentadoras
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organizações Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PEA	População Economicamente Ativa

PCMSO	Programa de Controle Médico Ocupacional
PIB	Produto interno Bruto
PNAD	Pesquisa Nacional por Mostra de Domicílios
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PIDESC	Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
PNMA	Política Nacional do Meio Ambiente
PNSST	Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
PROPET	<i>Programa de Promocion del Empleo en Teletrabajo</i>
RIMA	Relatório de Impacto Ambiental
SARS-CoV-2	<i>Severe acute respiratory syndrome coronavirus 2</i>
SESMT	Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho
SISNAMA	Sistema Nacional do Meio Ambiente
SIT	Subsecretaria de Inspeção do Trabalho
SRT	Superintendência Regional do Trabalho
SST	Segurança e Saúde no Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
SUS	Sistema Único de Saúde
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
2 KANT E O FUNDAMENTO JURÍDICO DO TRABALHO DECENTE.....	21
3 APERFEIÇOAMENTO DO FUNDAMENTO DE TRABALHO DECENTE.....	30
3 1. JOHN RAWLS E OS BENS PRIMÁRIOS.....	31
3 2. RONALD DWORKIN E A IGUALDADE DE RECURSOS.....	35
3 3. AMARTYA SEN E AS CAPACIDADES PARA REALIZAR FUNCIONAMENTOS...38	
4 TRABALHO DECENTE NO CONCEITO DA OIT - UM MODELO INCOMPLETO.....	44
5 EVOLUÇÃO E CONCEPÇÕES SOBRE O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....	53
6 FUNDAMENTO JURÍDICO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....	69
7 DIREITO AMBIENTAL E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....	83
8 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO QUALIFICADO E TRABALHO DECENTE.....	105
9 PROPOSTA DE CONCEITO EXPANSIONISTA.....	123
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	140
REFERÊNCIAS.....	143

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é fonte de sustento, por vezes, a única daqueles que necessitam colocar à disposição de outrem sua força produtiva. Para além da subsistência, o trabalho pode ser ainda essencial meio de desenvolvimento das aptidões humanas e eficaz forma de inserção social.

Logo, o trabalho humano, socialmente, passa a ostentar importância fundamental no mundo moderno. Contudo, o labor não deve ser analisado como uma mera concessão de ocupação, ou uma singela troca entre o tomador e o prestador. É imprescindível a disponibilização de condições adequadas ao trabalhador para que sua integridade biopsíquica seja preservada, a sua dignidade resguardada e as suas capacidades individuais sejam expandidas.

É no ambiente de trabalho que o prestador desenvolve relações e pode se educar para o exercício da cidadania. Assim, o trabalho é meio de interação social e desenvolvimento de habilidades de todo o ser humano, dependendo-se nele a maior parte do tempo útil, portanto, faz-se necessário que se desenvolva em um ambiente que possibilite o pleno exercício das aptidões pessoais e concorra positivamente para a construção do projeto de vida individualmente escolhido.

Na busca de efetivação de condições satisfatórias para a prestação de serviços, mister que a mão de obra posta a serviço de um tomador, em troca de determinada contraprestação, não seja mero instrumento na cadeia produtiva, visto que o trabalhador permanece dotado de todos os direitos inerentes à condição humana digna, ou seja, é um fim *de per se*.

Ao ser tratado como um fim em si mesmo, o trabalhador é capaz de caminhar em direção da expansão do conceito de liberdade e, assim, executar o projeto de vida que para si escolheu.

A opção de cada indivíduo pela vida que melhor atenda seus anseios, dentre as possíveis, depende da concessão de trabalho digno, justo e equitativo, cujo um de seus pressupostos é o meio ambiente de trabalho hígido, capaz de assegurar sua integridade física e mental, propiciando o seu pleno desenvolvimento como pessoa.

Por outro lado, os tomadores dos serviços não podem se utilizar da premente necessidade de colocação profissional dos trabalhadores para oferecer um meio ambiente de trabalho aquém do mínimo que resguarde os valores intrínsecos à dignidade humana.

O labor é bem valioso para todos que dele retiram seu sustento, de modo que não se pode admitir formas de trabalho cujo o objetivo único é a mera instrumentalização da mão de

obra daqueles que são os atores principais na cadeia produtiva. Alegações de dificuldades financeiras, de desestabilização do mercado e de se tratar de empresas de pequeno porte econômico não podem servir como justificativas para a banalização do descumprimento de normas de proteção à saúde, à segurança e à vida dos trabalhadores.

Embora se viva em época de grandes mudanças, principalmente a partir da chamada 4ª Revolução Industrial, cujo postulado é a confluência de tecnologia com aspectos biofísicos do ser humano, que impactam sobremaneira o mundo do trabalho, os bens jurídicos que garantem a dignidade humana devem ser mantidos e ampliados, sob pena de nefastas consequências, decorrentes do imediatismo e decisões centradas exclusivamente nos interesses do mercado econômico.

Veja-se, à guisa de exemplo, o que vem ocorrendo neste ano de 2020, quando o mundo se deparou, inopinadamente, com o surgimento da pandemia da COVID-19, provocada pelo vírus SARS- CoV- 2 ou novo coronavírus, cuja uma das causas foi, decerto, a negligência com as normas de saúde e segurança, principalmente aquelas referentes ao meio ambiente do trabalho, que vem provocando a perda de milhares de vida.

As alterações advindas com a crise epidemiológica nas relações de trabalho, que vão desde a imposição do teletrabalho, à popularização e visibilidade do uso de equipamentos de proteção individuais (EPI), remete-nos à indispensabilidade de medidas de segurança no trabalho para manutenção da saúde e a vida humana.

A contaminação de um empregado provocada por negligência na concessão de equipamento de proteção individual, v.g., pode significar perigo potencial para toda a comunidade e não somente para a organização empresarial, revelando a máxima de que o meio ambiente do trabalho é parte do meio ambiente geral, sendo clara a interação permanente entre o homem trabalhador e o homem cidadão.

A inflexão provocada pela crise também revelou outra face que, muitas vezes, teima-se em negar: a indispensabilidade de medidas coletivas de proteção em detrimento da mera proteção individual.

Certo é que independente do momento econômico, histórico ou político vivenciado, a preservação da saúde física e mental dos que somente dispõem sua força de trabalho em favor de outrem é condição *sine qua non* para o progresso da sociedade, inclusive no aspecto econômico.

Mesmo porque não se pode perder de vista que a melhoria das condições de trabalho

tem impacto no convívio familiar e social que, por seu turno, é capaz de melhorar a produtividade e o clima organizacional. Em outras palavras, um trabalhador respeitado, certamente, gera produtividade e pacificação social. Não existe área da vida que não se comunique com outras, dada a natureza sistêmica e gestáltica, por excelência, da condição humana.

Mister pensar que um meio ambiente de trabalho equilibrado, não obstante a oposição daqueles que teimam em segregar a produtividade do bem estar dos trabalhadores, atentos somente aos lucros e que advogam se tratar de custo desnecessário, é direito capaz de gerar melhorias em todo o tecido social, pois é no trabalho que se dispende parte significativa do tempo nas modernas sociedades e as interações nele havidas se refletem no aspecto individual, familiar e social.

Nesse contexto, é que a temática da qualidade do meio ambiente do trabalho, como expressão do trabalho decente, ganha contornos importantes, pois as condições em que a prestação de serviços são executadas têm impacto imediato para a garantia do mínimo indispensável para se manter a dignidade no trabalho.

Não foi sem motivo que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) firmou como fundamento do Estado Democrático de Direito a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), elevou ao patamar de direito fundamental a redução aos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art.7º XXII) e, expressamente, incluiu o meio ambiente do trabalho no conceito de meio ambiente (art. 200. VIII), garantindo que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e de preservá-lo para as presentes e futuras gerações (art. 225).

Da estreita relação entre a qualidade do meio ambiente do trabalho, a dignidade do trabalhador e o trabalho decente é que surgiu o problema da pesquisa que doravante se enfrentará, mormente se considerarmos os direitos fundamentais do trabalhador encampados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que não albergam a saúde, a segurança e o meio ambiente do trabalho.

Assim, perquirir como as condições ambientais de trabalho podem interferir na configuração do trabalho decente e, conseqüentemente, na dignidade do trabalhador para o desenvolvimento de suas aptidões pessoais será o problema a que se propõe enfrentar esta

pesquisa, porquanto tais vertentes são indissociáveis e compõem o núcleo dos direitos fundamentais do trabalhador.

Convém chamar atenção, porém, para o fato de que tanto o conceito de trabalho decente, como o de meio ambiente, tradicionalmente apresentados de maneira restrita, tendem a minimizar o seu alcance e, assim, inviabilizar a estreita e correta relação entre o meio ambiente de trabalho equilibrado e o trabalho decente.

A singela leitura do art. 3º, I, da Lei n. 6.938/81, que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente (PNMA), não deixa dúvida quanto a essa assertiva, pois optou por um conceito reducionista de meio ambiente, definindo-o como 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. Embora se trate de conceito bastante genérico, no qual se pode buscar uma pletera de interpretações, inexistente menção ao meio ambiente do trabalho, menos ainda se pode extrair da definição normativa referência a este.

Nessa mesma vereda, o conteúdo do trabalho decente, adotado no item 2 da Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, assumido na 86ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, também limita o seu potencial, porquanto os requisitos considerados indispensáveis são restritos, compreendendo a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

As condições relativas ao meio ambiente do trabalho, sem motivo aparente, foram excluídas de tão expressivo instrumento internacional, ainda mais se considerarmos que obriga a todos os países integrantes da OIT, ainda que não tenham ratificado as convenções específicas sobre as matérias descritivas no conceito.

Trata-se de definição que despreza aspectos extremamente importantes para elevação do patamar civilizatório em matéria de prestação laborativa, pois, ainda que sejam contemplados os requisitos exigidos pela norma internacional, como se pode falar em trabalho decente se forem inobservadas mezinhas regras de proteção à saúde, à segurança, à ergonomia e bem estar físico e psíquico dos trabalhadores?

Cabe ressaltar que diversas normas internacionais da própria OIT, anteriores à opção pelo conceito restritivo de trabalho decente, dispõem sobre a proteção do meio ambiente do

trabalho, a exemplo das Convenção nº 155, que trata da saúde e segurança dos trabalhadores e a de nº 161, que dispõe sobre serviços de saúde no trabalho.

Falar em trabalho decente e escamotear o meio ambiente laboral não se justifica, como demonstraremos no decorrer deste estudo, porquanto a preservação da saúde e da segurança dos trabalhadores é essencial para o seu reconhecimento e, por conseguinte, para o resguardo da dignidade dos que dispõem de sua força de trabalho em favor da produção de riquezas de *outrem*.

Nessa esteira, o objetivo geral de nossa pesquisa reside em analisar a correlação entre meio ambiente de trabalho e a configuração do trabalho decente, de modo a superar definições limitadoras e a demonstrar ser inviável, hodiernamente, segregar tais conceitos.

Os objetivos específicos consistem em identificar de que forma os conceitos restritivos de meio ambiente e de trabalho decente inviabilizam a garantia de condições dignas de trabalho; definir quais as condições mínimas indispensáveis, com fulcro na precaução/prevenção, que devem ser açambarcadas no meio ambiente do trabalho para a configuração do trabalho decente, de modo que seus conceitos sejam ampliados; e, ainda, verificar como a qualidade do meio ambiente do trabalho repercute na expansão das capacidades humanas.

A partir dessas premissas, procurar-se-á discorrer sobre a importância que o meio ambiente laborativo, sem dúvidas uma das matizes mais importante do moderno mundo do trabalho, representa para o desenvolvimento do ser humano, porque sem a preservação da saúde e de condições mínimas no momento da prestação de serviços, não há como alcançar outros objetivos da vida.

Convém lembrar que o ser humano dispense, praticamente, 1/3 de sua vida com a atividade laboral, logo é artigo essencial à busca dos seus projetos de vida eleitos e que, portanto, não pode se relegado a um plano secundário.

Some-se que quaisquer impactos, nesse particular, não atingem apenas um único trabalhador, pois além da coletividade pertencente à mesma organização empresarial, a respectiva família e toda a sociedade arcam com os possíveis custos das escolhas relacionadas ao meio ambiente do trabalho.

Sob esse aspecto, cabe dizer que o meio ambiente não é exclusividade daqueles que estão afetos a um espaço específico, mas sim a um número indeterminado de pessoas que podem ser atingidas. Por exemplo, na seara laborativa, políticas empresariais equivocadas em

relação ao ambiente do trabalho podem repercutir em toda a comunidade onde os empreendimentos estão instalados, ou até mesmo em toda a sociedade nacional, quiçá pode haver repercussão de alcance internacional.

Tencionando manter a salubridade do meio ambiente e ciente de que a poluição ambiental é um problema de alcance amplo, o comando constitucional impõe tanto ao poder público, quanto à coletividade, o dever de defender e preservar o meio ambiente para as presentes e futuras gerações (art. 225).

A comunidade de trabalhadores e a sociedade em geral têm um papel tanto passivo, pois podem ser atingidas pelas políticas empresarias, quanto ativo, pois lhes incumbe a tarefa de agir em defesa do meio ambiente, incluindo o do trabalho.

Portanto, a partir do momento que a todos cabe a defesa do meio ambiente do trabalho, com propriedade, devemos lançar mão de todos os meios científicos, técnicos, normativos, principiológicos, da seara ambiental geral, mormente, neste último caso, os princípios da precaução e da prevenção, dentre outros, aprofundados e enfatizados pelo Direito Ambiental.

Nessa senda, os pressupostos para a expansão do conceito de meio ambiente do trabalho, utilizando de todos os recursos doutrinário e legislativo para garantir sua higidez e, com isso, a caracterização fidedigna do trabalho decente serão delimitados no decorrer da pesquisa, mas de antemão percebe-se a correspondente proximidade entre as condições do meio ambiente do trabalho e os pilares mínimos exigíveis no conceito de trabalho decente.

Para cumprir com a tarefa, utilizar-se-á a metodologia que, em específico, analisa no plano jurídico o tratamento dado ao meio ambiente do trabalho, bem como o enquadramento do trabalho realizado em condições que preservem a dignidade humana.

A pesquisa a ser desenvolvida é, substancialmente dogmática, doutrinária e legislativa, pois embora não se negligenciem as razões históricas e sociológicas, atinentes ao modo em que a prestação de serviços dos trabalhadores é executada e os respectivos impactos, os principais objetivos voltam-se à identificar nos planos jurídicos, normativos e doutrinários o tratamento concedido ao meio ambiente do trabalho e ao trabalho decente, de modo a influenciar a vida dos trabalhadores.

Utilizar-se-á como principais referenciais teóricos no âmbito filosófico, os ensinamentos de Immanuel Kant, além de contribuições específicas dos estudos de John Rawls, Ronald Dworkin e Amartya Sen.

Kant (2011) fornece os pressupostos basilares para rejeição da precificação humana tão sedutora em tempos atuais e que, não raro, conduz ao trabalho em condições indignas e, por consequência lógica, ao meio ambiente de trabalho insalubre. A atribuição de mero preço aos que dispõem de sua força de trabalho em favor de outrem para manter sua sobrevivência, não encontra guarida na obra do autor, no momento que expõe o imperativo categórico prático, traduzido na sentença de que devemos tratar a nós e aos outros como fins em si mesmos.

Rawls (2016) apresenta proposta de justiça distributiva, propugnando que a todos devem ser concedidos, ao menos, o que cunhou pelo epíteto de “bens primários” e, assim, o indivíduo seria capaz de realizar o projeto pessoal, dentre os possíveis, que melhor atenda aos seus objetivos.

Dworkin (2005) refina a proposta rawlsiana, ao elevar o postulado da igualdade, embora mantendo-se fiel aos pilares liberais, com a proposta da distribuição igualitária de recursos. Salienta as diversidades pessoais e a importância dos grupos sociais vulneráveis e aponta a igual importância e a responsabilidade especial, como centro de sua teoria política.

Sen (2017), por outro quadrante, desloca o ideal perquirido para as capacidades de realizar funcionamentos e atenta para as individualidades na implementação de seus respectivos projetos de vida, pois considera os espaços de avaliação da igualdade informados por Rawls e Dworkin incapazes, por si só, de reduzirem os problemas sociais.

No âmbito jurídico, valer-se-á como aporte teórico as lições de José Claudio Monteiro de Brito Filho, Júlio César de Sá da Rocha, Raimundo Simão de Melo e Ney Maranhão.

As premissas elencadas, nos estudos de Brito Filho (2018), sobre trabalho decente demonstram a necessidade de incluir outros bens básicos, além dos apontados pelos organismos internacionais, para a configuração do trabalho que seja capaz de preservar a dignidade.

Rocha (2002) expande e detalha os estudos sobre meio ambiente do trabalho, rompendo com visões restritivas que o classifica como mero espaço físico, para incluir aspectos outros revelantes, como as relações pessoais, para alcance da salubridade nas relações laborativas.

Melo (2013) enfatiza a necessidade de alteração do tratamento jurídico repressivo para a conduta preventiva em sede de tutela ambiental trabalhista, de modo a alterar a visão prioritariamente monetária que se estabeleceu no ordenamento juslaboral brasileiro.

Maranhão (2017) destaca as consequências da poluição labor-ambiental para a saúde física e mental dos trabalhadores e sua repercussão para toda a sociedade, demonstrando a importância de valorizar medidas que conduzam para a melhoria das condições, da organização e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo.

No aspecto da técnica de pesquisa, sobressairá a que prioriza a chamada “documentação indireta”, com a pesquisa documental de fontes primárias e a pesquisa bibliográfica de fontes secundárias.

A pesquisa encontra-se estruturada de modo a apontar o fundamento jurídico do trabalho decente e as correntes filosóficas que entendemos justificá-lo.

A incompletude da conceituação de trabalho decente apresentada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) será destacada, conquanto, a importância dada ao tratamento da matéria, os requisitos para sua caracterização de plano mostram-se insuficientes, principalmente quando consideramos o atual impacto provocado pelas relações interpessoais envolvendo o ambiente laborativo. Em seguida, serão expostas as concepções restritivas do conceito de meio ambiente do trabalho, centradas na ideia de espaço onde o labor se desenvolve, relegando aspectos fundamentais, como a organização do trabalho e as relações interpessoais.

Para melhor situar a matéria em âmbito nacional, será delimitado o fundamento jurídico do meio ambiente do trabalho no Brasil e a importância da aplicação dos princípios do direito ambiental, principalmente os da precaução e prevenção à seara ambiental trabalhista.

A importância conferida à precaução e à prevenção não é transportada, com a mesma ênfase, para a seara laborativa, pois o modelo adotado, em sede de Direito do Trabalho, ainda é o caráter reparatório/repressivo, quando se trata de meio ambiente do trabalho, porquanto é comum o pagamento de adicionais pelas condições adversas na prestação de serviços ou de indenizações judiciais quando a lesão já ocorreu.

A concepção puramente reparatória/repressiva, embora tradicional, não tem alcançado, ao longo dos anos, a pacificação pretendida; ao contrário, a falta de investimentos em medidas preventivas, dentre outras consequências, confere ao Brasil a desonrosa posição entre os países com os mais elevados números de acidentes do trabalho.

É motivo de reflexão a monetização da saúde e o uso do trabalho como simples instrumento da cadeia produtiva, calcada exclusivamente na busca do lucro e na redução de

custos, optando pelo pagamento em virtude da exposição aos riscos ou a reparação dos danos, quando já acontecidos, à implementação de medidas preventivas.

A política empresarial, conquanto objetive o aumento da produtividade, muitas vezes, traz um custo social elevado para toda a sociedade, pois o aumento do número de trabalhadores acidentados gera a diminuição da mão obra ativa, decorrente dos afastamentos e desestabiliza o ambiente de trabalho, com frequentes reivindicações por melhores condições de trabalho, aumento da tributação para custear os gastos com a Previdência Social, além das despesas com processos judiciais.

Diante desse cenário, mister se faz a alteração do modelo repressivo em prol da visão preventiva que beneficiaria toda a sociedade, seja pela preservação física e psíquica dos trabalhadores e seus familiares, seja pela canalização para outros setores dos vultuosos recursos públicos dispendidos em gastos com os afastamentos, precoces aposentadorias por invalidez, pensões por morte, auxílios, dentre outros, decorrentes das lesões havidas no meio ambiente laboral.

Por fim, demonstrar-se-á a necessidade de inclusão, no conceito de trabalho decente, das medidas de preservação da saúde e segurança dos trabalhadores para o alcance de uma definição conceitual que melhor proteja tão importante aspecto das relações sociais, que é o meio ambiente laborativo, de modo a qualificá-lo em prol do bem de toda a coletividade.

A necessidade de medidas antecipatórias das lesões será demonstrada no recente episódio provocado pela pandemia da COVID-19, que caso tivessem sido levadas em consideração teriam evitado inúmeras perdas de vidas humanas.

Dúvidas não restam. Sem saúde, não há falar em respeito ao mínimo para alcançar o projeto de vida escolhido.

Não foi sem razão que o constituinte de 1988 utilizou a expressão meio ambiente do trabalho, justamente na sessão em que trata de saúde, em específico, no art. 200, inciso VIII, ao elencar as principais atribuições do Sistema Único de Saúde (SUS), a colaboração na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Assim, buscar-se-á superar definições limitadoras e se demonstrará a inviabilidade da segregação da qualidade do ambiente laboral com a preservação de condições adequadas para o reconhecimento de direitos mínimos capazes de preservar a dignidade na prestação de serviços.

2 KANT E O FUNDAMENTO JURÍDICO DO TRABALHO DECENTE

Kant representou uma mudança de paradigma na conceituação e fixação do princípio da moralidade. Não apenas pela priorização do aspecto racional, a “razão pura”, em terminologia do próprio autor (KANT, 2011, p. 18), mas pela inovação na separação da vontade de Deus, a transcendência, com os pressupostos morais por si apresentados.

Além das peculiaridades apontadas, busca a valorização do ser racional ou, para utilizar uma expressão contemporânea, do ser humano. O conceito de moralidade por si apresentado está fundado, essencialmente, na ideia de racionalidade e rejeição de quaisquer critérios empíricos. Repudia a inclusão das inclinações e contingências como integrantes do conceito de moral pura. Vaticina que devemos agir por dever, ou seja, restringindo nossas ações em conformidade com a lei moral proveniente unicamente da razão (KANT, 2011, p. 29).

A partir de então, apresenta fórmulas com o objetivo de provar a existência e aplicação prática dos postulados que acredita serem os corretos para alcance da moralidade suprema.

Os princípios ou fórmulas denominou, em sua obra *Fundamentação da Metafísica dos Costumes* (KANT, 2011, p. 52), imperativos, dividindo-os em hipotéticos e categóricos, estes com enfoque substancialmente na valorização humana e repulsão do uso de si ou de outrem como mero instrumento.

O cerne do pensamento kantiano é a convicção da imprescindibilidade de ações necessárias e universais que privilegie a humanidade. Atos incondicionais. De outro lado, estariam os imperativos hipotéticos que, por serem condicionais, usariam a razão como meio para alcançar os objetivos pretendidos.

Kant infere a existência do imperativo categórico em decorrência da imposição da primazia do indivíduo como um fim em si mesmo pela simples existência como pessoa. Pelos mesmos fundamentos, não poderia estar a mercê de inclinações ou experiências particulares. Se assim o fosse, seria apenas um meio para projetos ou anseios de outrem (KANT, 2011, p. 73).

Acrescenta postulados importantes em sua trajetória para provar sua criação, ressaltando a autonomia da vontade e a indispensabilidade da liberdade. Nesse invólucro, Kant nos apresenta o reino dos fins, no qual as coisas ou tem valor ou tem preço. Informa que, quando estão acima de quaisquer preços e não permitem equivalentes, possuem dignidade (KANT, 2011, p. 80).

Para tanto deve-se fazer a coisa certa pelo motivo correto, independente das consequências. O que confere valor moral a determinada ação é sua motivação e não o que dela resulta. Se assim o for, apresenta-se boa por si mesma.

Se agirmos por qualquer outro motivo que não seja o dever, como o interesse próprio, por exemplo, nossa ação não terá valor moral. Isso se aplica [...] não apenas ao nosso interesse próprio, mas também a qualquer tentativa de satisfazer nossas vontades e preferências, nossos desejos e apetites. Kant compara motivos como esses – que denomina “motivos de inclinação” – com a motivação pelo dever. E insiste no fato de que apenas as ações motivadas pelo dever tem valor moral (SANDEL, 2017, p. 144).

Ratifica que os princípios morais devem ser classificados como juízos *a priori*, pois destituídos de qualquer envolvimento empírico, dada a necessidade de buscar conceitos necessários e universais, jamais encontrados na experiência particular de cada indivíduo ou em determinado momento histórico (KANT, 2011, p. 16).

Essa concepção vai de encontro com o pensamento de filósofos como David Hume, cuja teoria da moralidade foi duramente criticada por Kant, mormente pela base empirista da doutrina:

Como a moral, portanto, tem uma influência sobre as ações e os afetos, segue-se que não pode ser derivada da razão, porque a razão sozinha, como já provamos, nunca poderia ter tal influência. A moral desperta paixões, e produz ou impede ações. A razão por si só, é inteiramente impotente quanto a esse aspecto. As regras da moral, portanto, não são conclusões de nossa razão (HUME, 2001, p. 497).

Da mesma forma, Kant rejeita o utilitarismo como doutrina moral a ser utilizada como padrão da sociedade, seja em virtude de as considerar instrumentais, seja pela discordância quanto a busca da felicidade como bem maior.

Se os valores são associados às inclinações subjetivas, sustenta Kant, ainda que sob a forma genérica de “felicidade”, eles não são (por isso mesmo) definidos pela razão, e, se os homens deixam-se orientar por eles, não são livres[...] Além disso, a moral utilitarista é incompatível com a justiça[...] A definição empírica, e portanto arbitrária, do que seja bom ou mau para os homens, leva a uma situação em que aqueles que têm o poder de impor tal definição oprimem os que dela discordam. Compreende-se também que, definido o que é “bom” e o que é “mau” por aqueles que têm o poder de fazê-lo, tudo o mais, e em particular a ordem jurídica, torna-se instrumento dos valores adotados (WEFFORT, 1999, p. 53).

Kant caminha em sentido oposto, em busca da universalidade e, conseqüente, eliminação das contingências na elaboração do conceito moral, sendo, como esclarecido, este o ponto central de sua formulação na busca da justificação do princípio supremo da moralidade. Nesse contexto, determinada máxima para receber a comenda da moralidade, deve se converter em lei universal e livre de desejos pessoais, de modo a resguardar o respeito ao próximo e a si.

Em palavras outras, o conteúdo das balizas morais kantianas pressupõe a existência de diretrizes que determinam o que deve ser feito de forma incondicional, objetiva, segundo leis necessárias que a todos possam ser aplicadas. Apenas a esses comandos denominou imperativos e os diferenciou das máximas.

As máximas são princípios práticos que valem somente para os sujeitos que as propõem, mas não para todos os homens, sendo portanto *subjetivas(...)* já os “imperativos, ao contrário, são princípios práticos *objetivos*, isto é, *válido para todos*. Os imperativos são “mandamentos” ou “deveres”, ou seja, regras que expressam a necessidade objetiva da ação, o que significa que “se a razão determinasse completamente a vontade, a ação ocorreria inevitavelmente segundo tal regra”(ao passo que de fato, a intervenção de fatores emocionais e empíricos podem desviar- e, frequentemente desviam- a vontade dessa regra) (REALE, 1990, p. 908-909).

Kant bem delimitou seu objeto de estudo, baseado na imprescindibilidade da razão, a necessidade da motivação das ações por dever e a rejeição das contingências e experiências na busca do princípio supremo da moralidade, capaz de conceder autonomia e liberdade ao seres humanos.

Nesse contexto, aprofundou as balizas teóricas, distinguindo os imperativos, na clara missão de provar a existência e imprescindibilidade do imperativo categórico.

Ora, todos os *imperativos* ordenam *hipotética ou categoricamente*. Os hipotéticos representam a necessidade prática de uma ação possível como meio de alcançar qualquer outra coisa que se quer (ou que é possível que se queira). O imperativo categórico seria aquele que nos representasse uma ação como objectivamente necessária por si mesma, sem relação com qualquer outra finalidade.(KANT, 2011, p. 52).

A distinção ocorre da seguinte forma:

a) São “imperativos hipotéticos”quando determinam a vontade só sob condição de que ela queira alcançar determinados objetivos. Por exemplo, “se quiseres passar de ano, deves estudar”[...] Esses imperativos só valem na

condição de que se queira o objetivo para o qual estão voltados, por isso são “hipotéticos”(valem na “hipótese de que” se queira tal fim), mas valem objetivamente *para todos aqueles que se propõem aquele fim*. O ter ou não ter o desejo de alcançar aquele fim é uma questão remetida ao agente: portanto, a sua “imperatividade”, ou seja, a sua necessidade, é condicionada. [...]

b) Já quando o imperativo determina a vontade não tendo em vista obter determinado efeito desejado, mas *simplesmente como vontade*, prescindindo dos efeitos que possa obter, então, temos o “imperativo categórico”. O imperativo categórico, portanto, não diz “ se quiseres...deves”, mas sim “deves porque deves” ou “deves e pronto” (REALE, 1990, p. 909).

Os imperativos emanam ordens e são frutos de uma vontade boa, traduzida na obediência estrita à lei moral. Diferenciam-se no modo como a vontade é aguilhoada. Caso sejam resultantes de ações boas que serão apenas meios para alcançar quaisquer outras finalidades, estar-se-á diante dos imperativos hipotéticos que, por seu turno, podem ser subdivididos em regras de habilidade, voltados para objetivos determinados, e conselhos de prudência, abrangendo objetivos gerais, a exemplo da busca da felicidade.

No entanto, se a ação é boa em si mesma, sem instrumentalidade, configurar-se-á o imperativo categórico, observadas por dever de obediência ao princípio da moralidade, cuja apresentação deu-se por intermédio das seguintes fórmulas: universalidade, humanidade e autonomia da vontade.

A fórmula da universalidade é descrita no enunciado: “O imperativo categórico é portanto só um único, que é este: Age apenas segundo uma máxima tal que possas ao mesmo tempo querer que ela se torne lei universal” (KANT, 2011, p. 62).

Em outras palavras: “Age como se a máxima da tua acção se devesse tornar, pela tua vontade, em lei universal da natureza” (KANT, 2011, p. 62).

Portanto, a ação é moralmente válida quando pode ser aferida sem particularismos. Desconsidera-se como ação moral até mesmo quando praticada *exclusivamente* por temor do julgamento social ou divino. Kant, a esses comportamentos, não outorga a comenda meritória de agir “por dever”, restringindo-os a patamar inferior de agir “conforme o dever”.

Importantes as colocações de Caygill quanto a agir por ou conforme o dever: “Kant baseia a moralidade na intenção, pois embora seja possível agir de acordo com o dever com máximas determinadas por inclinação, a ação moral resulta unicamente do dever, isto é, de acordo com máximas em harmonia com a lei”(CAYGILL, 2000, p. 97-98).

No esmero de acrescentar realismo a sua tese, Kant apresenta a fórmula da humanidade, o imperativo categórico prático, ponto central de sua teoria moral de cunho

eminentemente pragmático: “Age de tal maneira que uses a humanidade, tanto na tua pessoa como na pessoa de qualquer outro, sempre e simultaneamente como fim e nunca simplesmente como meio” (KANT, 2011, p. 73).

A valorização da humanidade, através dos postulados kantianos tem como objetivo transmutar a visão do ordenamento jurídico e filosófico para a centralidade humanística.

Vejam os:

um ser racional poderia se caracterizar como fim em si mesmo já através do fato de que ele pode racionalmente estabelecer *fins* e os perseguir; ou um ser racional poderia ser fim em si mesmo porque pode agir autonomamente. Qual é a posição de Kant? Ele afirma expressamente que todo homem e todo ser racional precisam entender sua existência necessariamente como 'fim em si mesmo' [...] o argumento é desenvolvido aproximadamente deste modo: já em sua propriedade de poder conhecer coisas e julgar, o homem precisa se compreender como ser espontâneo e livre, porque o juízo de que não se é livre no pensar e no julgar, ele mesmo aparece e necessita aparecer como um juízo fundamentado e com isso livre (e por isso autocontraditório). Como um tal ser pensante, o homem compreende-se enquanto inteligência e com isso como parte do mundo inteligível, e com base na unidade da razão teórica e prática ele se entende, ao mesmo tempo, como um ser livre em sentido prático (SCHONECKER; WOOD, 2014, p. 132-133).

O impacto da teoria kantiana percorre os dias atuais, sendo base teórica de diversos avanços civilizatórios ao longo dos tempos. O motivo do progresso é a baliza que o imperativo categórico prático induz de repúdio ao tratamento humano como simples meio. Destarte, ressalte-se que a instrumentalização combatida não é a utilização de determinada pessoa como meio para alcançar um fim de que seja indispensável na busca de um bem lícito, como o uso de conhecimentos médicos em busca da cura de enfermidades ou a contratação de um advogado para atuar em determinado processo jurídico.

Combate-se o uso da força de trabalho como um mero instrumento, com o aspecto da descartabilidade, desconsiderando o valor peculiar a cada ser humano. Nessa perspectiva, é necessária que a vontade própria de cada um seja concebida como legisladora universal, pois se existe um imperativo categórico prático ele só pode ordenar de acordo com uma máxima que ao mesmo tempo possa ter a si mesma por objeto e seja legisladora universal.

Assim, apresenta a terceira fórmula:

Nunca praticar uma acção senão em acordo com uma máxima que se saiba poder ser uma lei universal, quer dizer só de tal maneira que a vontade pela sua máxima se possa considerar a si mesma ao mesmo tempo como legisladora universal (KANT, 2011, p. 81).

A esse princípio, denomina autonomia da vontade e sustenta ser a maneira única de se encontrar postulados incondicionais, destituídos de quaisquer interesses fundantes e, conseqüentemente, outorgar-lhes o título da moralidade.

Atribuir ao outro e a nós mesmos a importância finalística, apenas é possível com autonomia da vontade que, simultaneamente, cria e obedece a lei moral. Entende Kant ser essa a verdadeira liberdade, pois livre não é quem faz o que bem entende e, sim, quem faz a coisa certa pelo dever moral de respeito ao outro e a si, em virtude da visão humanística que a razão proporciona.

A liberdade kantiana não implica ausência de empecilhos para a prática de determinado ato. Ser livre é agir com autonomia, de acordo com a lei que o próprio agente cria e impõe a si mesmo, porém em obediência ao dever. Nesse contexto:

A vontade é um tipo de causalidade que pertence aos seres vivos enquanto racionais. A *liberdade*, então, seria a propriedade pela qual essa causalidade pode operar independentemente de *determinação* por causas externas. Da mesma forma, a *necessidade natural* é uma propriedade de que caracteriza a causalidade de todos os seres não-rationais, ou seja, a propriedade de serem eles determinados à atividade pela influência de causas externas [...] O conceito de causalidade implica o de leis segundo as quais, devido a algo que chamamos causa, uma outra coisa, a que chamamos efeito, tem de ser posta [...] Que outra coisa pode ser a autonomia da vontade, então, senão, autonomia, isto é, a propriedade da vontade de ser lei para si própria? Contudo, a proposição “a vontade é, em todas as suas ações, lei para si própria” expressa apenas o princípio de não agir segundo nenhuma outra máxima senão aquela que possa ter-se a si própria como objeto, enquanto uma lei universal. Esta é precisamente a fórmula do imperativo categórico e o princípio da moralidade. Assim, uma vontade livre e uma vontade subordinada são uma e a mesma coisa. (WEFFORT, 1999, p. 99).

Diante da junção da universalidade, humanidade, autonomia da vontade e liberdade, tudo o que se afasta dos seus respectivos fundamentos, não passa no teste da moralidade e encontra resistência no reino dos fins.

Por esta palavra *reino* entendo eu a ligação sistemática de vários seres racionais por meio de leis comuns [...] Os seres racionais estão pois todos submetido a esta lei que manda que cada um deles *jamais* se trate a si mesmo ou aos outros *simplesmente como meios*, mas sempre *simultaneamente como fins em si* [...] Mas um ser racional pertence ao reino dos fins como seu *membro* quando é nele em verdade legislador universal, estando porém também submetido a estas leis [...] A moralidade consiste pois na relação de toda a ação com a legislação, através da qual somente se torna possível um reino dos fins[...] (KANT, 2011, p. 80-81).

O autor projeta com excelência o ser racional, reconhecendo e elevando-o a um patamar que lhe empresta valor absoluto. Esse caráter intrínseco revela a dignidade inerente à condição humana, indicando-a como vetor para rejeição da visão mercantilista e venal.

No reino dos fins tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra coisa como *equivalente*; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e portanto não permite equivalente, então tem ela dignidade.

O que se relaciona com as inclinações e necessidades gerais do homem tem um preço venal; aquilo que, mesmo sem pressupor uma necessidade, é conforme a um certo gosto, isto é a uma satisfação no jogo livre e sem finalidade das nossas faculdades anímicas, tem um *preço de afeição ou de sentimento*[...]; aquilo porém que constitui a condição só graças a qual qualquer coisa pode ser um fim em si mesma, não tem somente um valor relativo, isto é um preço, mas um valor íntimo, isto é *dignidade* (KANT, 2011, p. 82).

As diretrizes da dignidade, propostas por Kant, ampliam e alteram por completo a visão reducionista de direitos, espalhando a toda a sociedade e ao Estado, a necessidade de proporcionar para todos seus integrantes o conjunto de direitos básicos capazes de preservá-la. Acredita-se que vai além e possui potencial progressista de melhoria da qualidade de vida, incluindo a do meio ambiente geral e do trabalho.

Sandel afirma que “[...] A importância atribuída por Kant à dignidade humana define nossas concepções atuais dos direitos humanos universais. Ademais, seu conceito de liberdade figura em muito de nossos debates contemporâneos sobre justiça.” (SANDEL, 2017, p. 137).

Brito Filho apresenta importante alerta a ser esclarecido, sob pena de exclusão indevida de parcela da sociedade da fruição de direitos que apresentam a dignidade humana como fundamento:

Ao se indicar a razão, a autonomia que tem o ser humano de fazer as suas escolhas, todavia, aparentemente é possível entrar em uma armadilha, pois, como nem todos os seres humanos são dotados de razão e consciência, aparentemente seria possível dizer que a dignidade não é atributo de todos os seres humanos, ou, por outro lado, que esse não é o fundamento que garantiria de forma universal a dignidade e, por via de consequência, os Direitos Humanos.

Não, porque a razão, aqui, deve ser entendida de forma potencial, com uma dupla face” (BRITO FILHO, 2018, p. 48).

A autonomia deve ser considerada em abstrato, potencialmente, a fim de espalhar a dignidade a todos os seres humanos e não apenas aos racionais. Salutar deixar claro que Kant

não conceitua expressamente dignidade, porém indica as balizas que conduzem ao seu reconhecimento, da mesma forma que aponta o caminho de sua objeção.

Segundo, embora não tenha indicado o que é, concretamente, a dignidade, Kant demarcou claramente seu espaço, ao colocar, em sua oposição, o preço. Assim, respeita-se a dignidade do ser racional quando não se pratica atos que possam incliná-lo (o ser racional) em direção a atributo que não possui: o preço, ou seja, instrumentalizá-lo. Concretamente, isso ocorre quando se respeitam direitos básicos do ser racional, como diria Kant, ou do ser humano, como se diz agora, e esses direitos básicos, por óbvio, constituem o que se denomina de Direitos Humanos, daí a natural relação entre estes e a dignidade, justificando que esta seja o seu fundamento (BRITO FILHO, 2018, p. 49-50).

A particularidade inconfundível e intrínseca a cada pessoa, de valor não mensurável pelo simples fato de possuir condição humana é que impede de sermos trocados pelo equivalente. Não há como substituir Pedro por Paulo, ainda que sejam gêmeos monozigóticos.

No entanto, quando se fala do mundo do trabalho, em que é transferida a força física ou intelectual do trabalhador, decorrente da paga de determinada contraprestação, a tentativa de mercantilização não é incomum. E nesse contexto, o meio ambiente do trabalho é cenário, por vezes, usual de práticas nocivas à dignidade, quando se propõe o pagamento de valores para permitir a poluição, isto é, transfere-se para o modelo pecuniário, indenizatório, o que deveria ser profilático.

A precarização da mão de obra tem aumentado com as novas formas de pactuação entre prestadores e tomadores de serviços, na esteira atual de flexibilização dos direitos trabalhistas¹. Direitos duramente conquistados foram suprimidos, reduzidos, banalizados ou tratados da forma mais conveniente aos interesses do mercado. As alterações ao longo dos últimos anos em diversos dispositivos constante da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e outras leis esparsas são apenas alguns exemplos de como o capital e suas metamorfoses se impuseram.

Não se olvida das necessidades de adaptações do mundo do trabalho às mudanças tecnológicas que se apresentam, porém, o núcleo básico de direitos necessários para a configuração do trabalho que preserve a dignidade de seus executores não pode ser afastado, ainda que a pretexto de progresso e desenvolvimento.

¹ Flexibilização não se confunde com desregulamentação. “Desregulamentação retira a proteção do Estado ao trabalhador, permitindo que a autonomia privada, individual ou coletiva, regule as condições de trabalho. Já a flexibilização pressupõe a intervenção estatal, ainda que básica, com normas gerais, abaixo das quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade” (SUSSEKIND, 2003, P. 202).

Juridicamente, o trabalho livre é a única forma reconhecida de prestação de serviços. Essa garantia, ainda que não satisfatória em diversas legislações, é presente em todos os ordenamentos jurídicos da atualidade. Assim, outro não poderia ser o fundamento jurídico do trabalho decente: a dignidade humana com a consequente objeção à mera instrumentalização dos trabalhadores na cadeia produtiva.

A disponibilidade da mão de obra em troca de remuneração não pode implicar na autorização de situações que aviltem os direitos mínimos inerentes à condição humana, à saúde e ao projeto de vida pessoal escolhido por cada indivíduo trabalhador.

Em virtude da autonomia, dignidade e liberdade que é conferida pela condição humana, o trabalhador está acima de qualquer preço, independentemente do modo de produção vigente e, nesse quadrante, a qualidade do meio ambiente de trabalho ofertada é reflexo da observância ou descumprimento dos postulados relativos à condição humana.

Por conseguinte, procurar-se-á demonstrar que o meio ambiente do trabalho hígido é essencial para a caracterização do trabalho decente, pautado na universalidade típica do imperativo categórico e na noção de dignidade kantiana, lançando mão ainda de outros fundamentos que possibilitem ao trabalhador as condições adequadas para a escolha e realização do respectivo projeto de vida.

3 APERFEIÇOAMENTO DO FUNDAMENTO DE TRABALHO DECENTE

Falar em trabalho decente é pensar em garantir o respeito aos mezinhos direitos trabalhistas, incluindo a preservação da vida e da saúde física e psíquica, é operacionalizar no mundo dos fatos as condições necessárias para expandir as potencialidades próprias de cada indivíduo.

Sem respeito e ofertas de condições mínimas que preservem a dignidade, não é possível implementar objetivos pretendidos. Quaisquer assertivas contrárias são inconsistentes, pois negam a saúde, a pacificação pessoal e profissional, como capazes de imprimir sentido e força para viver.

Diante de cenário, mister se prescrutar a variável mais apropriada para o postulado da igualdade que seja capaz de consubstanciar o equilíbrio das relações sociais e propicie garantias elementares e, por conseguinte, possibilidade de o trabalhador sonhar com suas realizações pessoais.

Modernamente, as teorias normativas do ordenamento social apontam a igualdade em alguma medida que consideram importante, como um dos objetos centrais de estudo (SEN, 2017, p. 43). A igualdade deve indicar quais as características essenciais que deverão ser consideradas para a melhor distribuição de justiça. Dentre as diversas variáveis da igualdade, a depender do enfoque analisado, destacam-se as liberdades, as rendas, os recursos, os direitos, os bens primários e as capacidades.

A partir de então, indicados os espaços de atuação, é que se pode defender ou criticar a igualdade pretendida e os argumentos escolhidos. Mesmo diante dos conflitos entre as diversas teorias, em regra, defendendo espaços de avaliações diferentes, permanece em comum a busca da igualdade, embora com enfoques diversos quanto ao ponto central das respectivas teorias ou, segundo Sen, “[...] em cada teoria, a igualdade é buscada em algum espaços - um espaço que se considera como tendo um papel central nessa teoria” (SEN, 2017, p. 44).

Dada a importância, a profundidade, a coerência das ideias, optou-se pelas conceituações igualitárias de John Rawls, Ronald Dworkin e Amartya Sen, como norteadoras da pesquisa na busca da configuração do trabalho decente.

A concepção contemporânea de justiça distributiva, denominada de justiça como equidade, defendida por John Rawls é um divisor de águas na Filosofia Política (Rawls, 2016) ao introduzir a igualdade como ideal político, rompendo com a tradicional “visão liberal

clássica, concentrada até então no binômio liberdade - propriedade privada” (BRITO FILHO, 2016, p. 45).

Ao alterar a importância dada à igualdade nas discussões liberais, Rawls elege como espaço de avaliação prioritário de sua teoria igualitária aquilo que denominou distribuição de bens primários entre os integrantes da sociedade.

Ronald Dworkin (2005), por seu turno, amplia a visão de justiça distributiva ao elevar a posição da igualdade com a proposta de igualdade de recursos, pois salienta as diversidades pessoais e destaca a importância dos grupos sociais vulneráveis.

Amartya Sen (2017) sustenta a necessidade de identificar que tipo de igualdade se busca, sintetizada na frase “igualdade de que?”, deslocando o ideal para as capacidades de realizar funcionamentos e atentando às diversidades dos indivíduos para implementação dos respectivos projetos de vida, porquanto considera os espaços de avaliação da igualdade informados por Rawls e Dworkin incapazes, por si só, de reduzirem as desigualdades sociais.

3.1 JOHN RAWLS E OS BENS PRIMÁRIOS

John Rawls apresentou sua teoria de justiça, denominada justiça por equidade, e inaugurou uma nova concepção para distribuir bens aos integrantes da sociedade, considerada a mais importante do século XX. Os filósofos políticos que se seguiram, escreveram, ou para complementar, ou para se contrapor a algum aspecto de suas ideias.

A relevância de Rawls pode ser sintetizada nas palavras de Dworkin para quem “[...]cada um de nós tem o seu Immanuel Kant, e, a partir de agora, cada um de nós lutará pela bênção de John Rawls” (DWORKIN, 2010, p. 369).

A justiça como equidade é traduzida pela escolha anterior e imparcial dos princípios de justiça feita por pessoas livres, racionais e interessadas em si, acordados em um estado hipotético inicial de igualdade, denominado “posição original” (RAWLS, 2016, p.21).

Os indivíduos, nessa posição e sob condições restritivas tenderão a eleger princípios de justiça para governar a estrutura básica da sociedade e, assim, com isenção de julgamento, implementarão a igualdade entre os seus diversos integrantes.

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

Segundo: as desigualdades sociais e econômicas devem estar dispostas de tal modo que tanto (a) se possa razoavelmente esperar que se estabeleçam em

benefício de todos como (b) estejam vinculadas a cargos e posições acessíveis a todos (RAWLS, 2016, p.73).

A hipotética “posição original” é complementada pelo chamado “véu da ignorância”, garantidor da imparcialidade na escolha dos princípios de justiça. É a condição de desconhecimento sobre as características sócio econômicas, qualidades pessoais, preferências religiosas, inclinações e tudo que possa retirar a isenção do julgamento na busca da justiça equitativa.

[...] Os sujeitos que Rawls imagina surgem afetados por uma circunstância particular. Ocorre que estão sob um “véu de ignorância”, que os impede de conhecer qual é sua classe ou seu *status* social, a sorte ou desventura que tiveram na distribuição de capacidades naturais, sua inteligência, sua força, sua raça, a geração a qual pertencem etc. Tampouco conhecem suas concepções do bem ou suas propensões psicológicas específicas[...]Em suma, o que os citados agentes desconhecem é qualquer informação que lhe permita orientar a decisão em questão a seu próprio favor (GARGARELLA, 2008, p. 21-22).

As escolhas dos princípios pressupõem a obediência a uma ordem serial ou lexical, indicando a liberdade como prioridade e antecedente da igualdade. A preferência pela liberdade despertou críticas dos que não admitem a subordinação da igualdade à liberdade. Brito Filho (2016, p. 42), por exemplo, salienta que “ [...] embora a liberdade seja um ideal político indispensável para o estabelecimento de uma sociedade democrática, não precisa estar ela à frente da igualdade, em uma ordem de prioridade”.

Cabe ressaltar que quando Rawls enuncia o princípio da ampla liberdade faz uma opção pela liberdade em detrimento da igualdade, assegurando que aquela deve ser igual para todos e não pode ser restringida, salvo em nome da própria liberdade.

No entanto, interessa-nos, na espécie, os ensinamentos sobre distribuição de renda e riqueza. Para Rawls, a partir do regime das mais amplas liberdades, as desigualdades naturalmente vão emergir em razão dos talentos, dons e capacidades distintos dos indivíduos e essa assimetria tende a se expandir na medida dessas distinções pessoais.

Como Rawls compreende a sociedade em um amplo sistema de cooperação, mister se faz adotar um mecanismo de correção das desigualdades socioeconômicas. É o chamado “princípio da diferença”, consistente na ideia de que, na distribuição das riquezas, beneficiem-se os membros menos favorecidos e que se garanta a igualdade de oportunidades nos acessos a cargos e funções.

Implica a superação de uma ideia de justiça distributiva, habitual em sociedade modernas, segundo a qual o que cada um obtém é justo se os benefícios ou posições em questão também forem acessíveis aos demais. Dado que nesse caso e, como vimos, entende-se que ninguém merece seus maiores talentos ou capacidades, o esquema de justiça não se considera satisfeito com uma mera igualdade de oportunidades. Afirma-se, em contrapartida, que as maiores vantagens dos mais beneficiados pela loteria natural só são justificáveis se elas fazem parte de um esquema que melhora as expectativas dos membros menos favorecidos da sociedade (GARGARELLA, 2008, p. 25).

O princípio da diferença deve assegurar uma distribuição *equitativa* (não necessariamente igual) de recursos escassos e somente admitir desigualdades que sejam aceitáveis segundo um critério de justiça (VITA, 1993, p. 48).

A complementação da tese rawlsiana de justiça igualitária exige ainda a adoção do princípio da reparação, cuja ideia “[...] determina que a fim de tratar as pessoas igualmente, de proporcionar uma genuína igualdade de oportunidades, a sociedade deve dar mais atenção àqueles com menos dotes inatos e aos oriundos de posições sociais menos favoráveis” (RAWLS, 2016, p. 108).

A visão de Rawls sobre a igualdade rompe com uma longa tradição liberal ao priorizar as pessoas que se encontrarem em situação socioeconômica desfavorável. Muito embora afirme a prevalência da liberdade como princípio anterior, sua teoria da justiça tem forte impacto no tratamento da igualdade, divergindo do enfoque exclusivo até então baseado na liberdade/propriedade privada do liberalismo clássico, justamente pela defesa da garantia de bens básicos, os “bens primários”, para todos os integrantes da sociedade.

Nesse contexto, os bens primários consistem em “[...] coisas que se presumem que um indivíduo racional deseje, não importando o que mais ele deseje” (RAWLS, 2016, p.110). Uma pletora de possibilidades se inserem nessa ideia, como os direitos, as liberdades, as oportunidades, as rendas, a riqueza e a autoestima, cuja responsabilidade de distribuição estão a cargo das instituições sociais, que também influenciam os bens naturais, mas, diferentemente dos bens primários, não lhes competem distribuir.

Segundo Vita, na teoria de Rawls, “[...] o referencial para avaliar os sacrifícios que a implementação de uma estrutura institucional justa impõe a cada um é uma distribuição igual de todos os bens primários” (VITA, 2007, p. 253), salientando que qualquer afastamento em relação a essa distribuição igualitária deve ser justificado àqueles que ficarão, na nova situação, com o menor número de bens primários.

A sociedade verdadeiramente justa deve igualar as pessoas em bens básicos para realização de seus projetos de vida, independente da “loteria natural”, de maneira que os acontecimentos decorrentes de seus atos sejam de suas próprias responsabilidades. As instituições devem compensar os efeitos da boa e má sorte até um certo ponto, precisamente, até a entrega dos bens primários para em seguida cada um arcar com os custos de suas escolhas, porquanto, para os liberais igualitários, os indivíduos são responsáveis por suas ações, não eternas vítimas.

A adequação da base informacional dos bens primários para a concepção política de justiça distributiva enfrenta algumas objeções. Os críticos opõem que se trata de uma justiça restritiva, porquanto não leva em consideração as diversidades pessoais e os grupos vulneráveis, o que em alguns casos poderá até mesmo contribuir para o aumento das desigualdades.

[...] ainda deve ser considerada acanhada, e por diversos fatores, dentre eles, a posição hierárquica inferior que a igualdade substancial tem em relação à liberdade; o fato de que os bens primários ainda estão aquém do que se considera justo, especialmente em sua distribuição; e a pouca importância que os grupos vulneráveis recebem (BRITO FILHO, 2016, p. 46).

Os bens primários indicados por Rawls possuem estreita ligação com os direitos humanos atuais, pois se referem ao “[...] conjunto de direitos indispensáveis para que qualquer pessoa possa praticar os atos necessários ao cumprimento de seu plano de vida” (BRITO FILHO, 2018, p. 27).

Desta forma, Rawls deixa claro as bases informacionais da teoria de justiça que propõe e complementa que a justiça como equidade pressupõe que devem ser garantidas condições necessárias aos indivíduos para que realizem seus projetos de vida. Isso não significa tudo o que desejarem e, sim, os bens básicos capazes de impulsionar a persecução de seus objetivos, atentando aos menos favorecidos, quando se fizer necessário.

Inferem-se dos postulados defendidos por Rawls que o asseguramento da dignidade impõe a concessão de um conjunto básico de bens que a todos deve ser ofertado, independente de talentos pessoais ou sorte que a vida proporcione.

Por conseguinte, os direitos primários devem trazer em seu bojo o trabalho decente e, sucessivamente, a inclusão do meio ambiente do trabalho hígido é requisito essencial do que se deve compreender como decente, a fim de preservar a saúde e a segurança dos

trabalhadores, alcançando-se um *status* de imprescindibilidade, pois a ausência de salubridade impõe consequências não apenas para a qualidade do trabalho desenvolvido, como para a própria vida dos trabalhadores.

Portanto, não há como conceber dignidade e viabilidade do progresso pessoal e profissional sem garantias mínimas que protejam o meio ambiente do trabalho, ocupante de parte significativa do tempo dos que estão ativos no mercado e que nada mais são que os bens primários aplicados à seara laborativa.

3.2 RONALD DWORKIN E A IGUALDADE DE RECURSOS

A concepção de justiça de Dworkin apresenta estreita relação com as balizas teóricas defendidas por Rawls, na medida em que se verifica um aprimoramento na forma de distribuição dos bens essenciais aos integrantes da sociedade, de modo a preencher as lacunas da teoria rawlsiana, mormente a tentativa de equalizar problemas relacionados aos efeitos da má sorte e à inclusão de grupos vulneráveis, elevando, nesse percurso, o princípio da igualdade ao mesmo patamar de importância concedido ao princípio da liberdade.

Brito Filho afirma que “[...] caso se ajustassem com perfeição, seria possível dizer que os momentos iniciais de Rawls e de Dworkin são sequenciais e complementares, imaginando-se que os parâmetros de Dworkin seriam os princípios de justiça de Rawls” (BRITO FILHO, 2016, p. 2).

Assim, na obra *A virtude soberana - a virtude e a prática da igualdade*, o autor expõe as razões de sua teoria e destaca a relevância concedida ao princípio da igualdade:

Tratarei de duas teorias gerais da igualdade distributiva. A primeira (que chamarei de igualdade de bem-estar) afirma que o esquema distributivo trata as pessoas como iguais quando distribui ou transfere recursos entre elas até que nenhuma transferência adicional possa deixá-la mais iguais em bem-estar. A segunda (igualdade de recursos) afirma que as trata como iguais quando o distribui ou transfere de modo que nenhuma transferência adicional possa deixar mais iguais suas parcelas do total de recursos (DWORKIN, 2005, p. 4-5).

De seiva liberal, o autor defende a responsabilidade pessoal pelas escolhas dos projetos de vida, porém não descuida da importância que os atributos naturais e o acaso possuem na distribuição dos recursos e, por conseguinte, podem influenciar, decisivamente, nas escolhas de cada um. Enfatiza que não é a liberdade “[...] de fazer o que se quer a qualquer preço, mas de fazer o que se quer respeitando os verdadeiros direitos do próximo ”

(DWORKIN, 2005, p. 331).

Aponta duas bases de sustentação de sua teoria: *a igual importância e a responsabilidade especial*. A primeira implica o tratamento dos cidadãos objetivamente com igual consideração: a virtude soberana da sociedade. A segunda reflete a responsabilidade pelas escolhas, desde que haja igualdade inicial de recursos para realização dos projetos de vida pessoais (DWORKIN, 2005, introdução, p. XV).

Assim, para Dworkin a justiça não é apenas uma questão limitada a bens primários, mas sim de recursos iguais, isto é, a igualdade aumentaria de maneira geral se uma comunidade igualitária alcançasse uma distribuição simétrica ideal (DWORKIN, 2005, p. 238).

Para explicar sua teoria, propõe uma situação hipotética, na qual as pessoas devem escolher regras justas de convivência social, a partir de um “estado da natureza”. Propõe que imaginemos um grupo de naufragos que, ao chegar em uma ilha deserta, devem escolher como dividir os recursos existentes entre si. Logo, nessas condições as preferências pessoais não seriam levadas em consideração.

Com o objetivo de alcançar a igualdade na distribuição de recursos, o autor não sugere uma divisão idêntica de todos os bens existentes na ilha. Propõe um leilão em que os indivíduos estariam em igualdade para adquirir os bens e arrematar os que entendessem convenientes, na medida em que cada participante iniciaria a hasta com idêntico poder aquisitivo, pois receberiam a mesma quantidade de fichas.

Acrescenta o “teste da cobiça” para aferir a distribuição igualitária dos recursos, consistente na estratégia de que o leilão seria reiniciado até que ninguém desejasse o lote de bens adquirido por outrem. O leilão somente seria encerrado quando todos estivessem satisfeitos com seus recursos, ou seja, aprovados no teste da cobiça.

O procedimento evita que se privilegie uns indivíduos em detrimento de outros, pois a divisão não será considerada igualitária, se, ao final, algum indivíduo preferir os bens de outrem: reprovados no teste da cobiça.

Apenas quando todos estiverem satisfeitos, o leilão se encerraria. Às pessoas com características especiais, seriam garantidas parcela adicional para aquisição de bens, além da possibilidade de contratar seguros em casos de eventuais desvantagens e infortúnios futuros. A ideia consiste em solucionar problemas, por ventura, não resolvidos na fase do leilão.

Dworkin procura mostrar quais são as características que devem distinguir uma concepção igualitária plausível: as pessoas devem ter a possibilidade de iniciar suas vidas com iguais recursos materiais, e devem ter igual possibilidade de se garantir contra eventuais desvantagens. Aqui também, como no caso de Rawls, o objetivo é reduzir o peso de fatores arbitrários de um ponto de vista moral. Contudo, como dissemos, a proposta de Dworkin procura cobrir aspectos que aparentemente eram tratados de modo inadequado na proposta de Rawls. Segundo Dworkin, o esquema “leilão+seguro” permite corrigir de modo correto os efeitos da má sorte na vida de cada um, solucionando as falhas que eram compatíveis com a proposta de Rawls (GARGARELLA, 2008, p. 70).

O seguro, embora não elimine por completo as desigualdades materiais provocadas pelas circunstâncias, constitui importante fator para minimizar as diferenças decorrentes de questões pessoais ou de má sorte. No entanto, a compensação é feita após a distribuição inicial dos recursos, ocasião em que as características pessoais não são consideradas.

Impede destacar que a teoria de Dworkin não inclui a distribuição de valores, como a liberdade, que teria sido preservada em momento anterior ao leilão. A liberdade, a igualdade e a comunidade constituem um único ideal político, não havendo subordinação de uma a outra.

Por derradeiro, a teoria da igualdade de recursos, como interpretação do princípio igualitário abstrato, impõe que a comunidade trate todos os membros com igual respeito e consideração. Por seu turno, a liberdade assume papel fundamental como amálgama do princípio igualitário e a igualdade de recursos, mormente porque sua distribuição ideal se torna possível quando as pessoas são livres para agirem como desejarem.

Os recursos seriam os bens indispensáveis para que os indivíduos possam realizar seus projetos de vida. Assim, sua melhor tradução seriam os recursos fundamentais.

O grande mérito de Dworkin, acredito, é pensar uma distribuição (inicial com ajustes) dos recursos mais igualitária que a de Rawls, buscando uma sociedade menos desigual. Isso repito - para que possa ter aplicabilidade- a partir da concepção de recursos como recursos fundamentais.

A teoria de Dworkin resolve, embora não na totalidade, os problemas que podem ser apontados na teoria de Rawls, pois: eleva o patamar da igualdade; pensa a distribuição dos bens de forma mais igualitária[...]e amplia a discussão, que deixa de ser somente uma discussão de classe para atentar para os grupos vulneráveis, ainda que o autor o faça na perspectiva individual (BRITO FILHO, 2016, p. 52).

A contribuição de Dworkin para uma concepção de justiça distributiva, longe de se opor aos postulados centrais de Rawls, é uma sofisticação da justiça como equidade, ao considerar a necessidade de distribuição de recursos fundamentais para os indivíduos

realizarem seus projetos de vida, porém com o enfoque na perspectiva individual e na justificada compensação, caso necessário, de modo a alcançar pessoas vulnerabilizadas na distribuição inicial de bens, ainda que essa equalização ocorra *a posteriori*.

Tratar com igual consideração e respeito os integrantes da sociedade implica, necessariamente, em garantir os direitos básicos, capazes de encaminhar suas vidas como melhor desejarem.

Os elementos construídos pelo autor apresentam bases sólidas para incluir grupos vulneráveis, embora sem descurar da responsabilidade pessoal, ao destacar a necessidade de garantir compensação para determinada parcela da sociedade que se encontra em circunstâncias desiguais.

Não nos parece exagerado que a maioria dos trabalhadores brasileiros, muitos dos quais dos quais sobrevive com apenas um salário mínimo, reduzido pelos descontos legais, necessite de tratamento diferenciado, especialmente se considerada a necessidade de manutenção do posto de trabalho, principalmente no que diz respeito ao meio ambiente do trabalho a que são submetidos, pois, em regra, ocupantes de cargos com menor qualificação tendem a aceitar condições ambientais inadequadas sem grandes resistências.

As bases informacionais de Dworkin são de grande proveito, ao enunciar a igualdade de recursos como chave para a igual consideração e respeito, de modo a corrigir a má sorte e atender para grupos em situações de maior vulnerabilidade, fornece o alicerce para incluir, dentre os recursos fundamentais, os que sejam capazes de garantir a salubridade física e psíquica dos integrantes da sociedade e, por corolário, aos trabalhadores.

Esse adendo sofisticado é de importância significativa para a melhor concepção de trabalho decente, porquanto o trabalho capaz de gerar igual consideração e respeito exige como pressuposto a entrega do meio ambiente de trabalho hígido. Pensar diferente é anuir com a ideia quantitativa/monetária de que basta conceder trabalho, de qualquer maneira. O trabalho gerador de igualdade é o que preenche requisitos que preservem a humanidade e garanta a possibilidade do trabalhadores realizarem suas metas de vida.

3. 3 AMARTYA SEN E AS CAPACIDADES PARA REALIZAR FUNCIONAMENTO

O estudo central da igualdade para Amartya Sen destaca que as teorias substantivas completamente diferentes da ética dos ordenamentos sociais que sobreviveram ao decurso do tempo têm o traço comum de exigir a igualdade em determinado espaço, “variável focal”.

As variáveis em cada teoria igualitária teriam por função precípua filtrar um tipo de informação principal e descartar outros para que se alcance uma base informacional refinada capaz de refletir a pluralidade de aspectos importantes de cada indivíduo. Cita a igualdade de bens primários e de recursos, propostas por Rawls e Dworkin, respectivamente.

A igual consideração em algum aspecto é imprescindível, além de ser uma exigência de que as pessoas e as teorias políticas não podem se furtar. Sen enfatiza que a igualdade em determinado espaço, muitas vezes, implica a desigualdade em outro espaço:

De fato, é a igualdade nesse espaço mais importante que pode então ser vista como contribuindo para as exigências contingentes de *desigualdade* nos outros espaços. Faz-se a justificação da desigualdade em algumas características repousar na igualdade em alguma outra característica, considerada como mais básica nesse sistema ético. A igualdade no que é visto como o “núcleo” é invocada para uma defesa arrazoada das desigualdades resultantes nas “periferias” distantes (SEN, 2017, p.50).

Antes de defender o que entende ser o melhor espaço de análise da igualdade no estudo da justiça distributiva contemporânea, Sen salienta e, neste aspecto, reside um dos enfoques principais de sua teoria política igualitária, a diversidade dos seres humanos, tanto em características externas como circunstanciais.

Lança mão de diversos exemplos para comprovar que rendas iguais podem implicar em desigualdades na busca dos projetos pessoais desejados, principalmente em casos de incapacidades físicas, doenças ou outras características individuais que exijam gastos diferenciados.

No espaço de avaliação da igualdade, as “variáveis focais relevantes”, é importante considerar a desigualdade interpessoal, porquanto a conversão de bens primários ou de recursos em realizações e liberdades depende significativamente da análise das diferenças individuais existentes.

Ressalta a ideia de que a igualdade quase sempre é contrastada com a liberdade, mas refuta a superioridade de uma sobre outra. Advoga que a igualdade é um complemento da liberdade e que não são ideais políticos alternativos. Ratifica sua posição ao acentuar que “[...] a liberdade está entre os possíveis campos de aplicação da igualdade, e a igualdade está entre os possíveis padrões de distribuição da liberdade” (SEN, 2017, p. 54).

Para fazer valer as diversidades humanas e priorizar a busca das liberdades substantivas e não apenas os meios para sua viabilização, o autor introduz as capacidades e os

funcionamentos. Declara que viver pode ser o “[...] conjunto de “funcionamentos” inter-relacionados, que compreendem estados e ações” (SEN, 2017, p. 79).

Em outras palavras, funcionamentos referem-se às atividades (como ver, nadar) ou estados de existência ou ser (como estar bem nutrido) que uma pessoa consegue realizar vivendo de determinada maneira particular.

Intrinsecamente ligada à ideia de funcionamento, encontra-se a noção de “capacidades para realizar funcionamentos” (*capability to function*) que representariam várias combinações de funcionamentos.

A capacidade seria, portanto, um conjunto de vetores de funcionamentos, refletindo a liberdade da pessoa para levar um tipo de vida ou outro. Tal como o assim chamado “conjunto orçamentário” no espaço de mercadorias representa a liberdade de uma pessoa para comprar pacotes de mercadorias, o “conjunto capacitário” [*capability set*] reflete, no espaço de funcionamentos, a liberdade da pessoa para escolher dentre vidas possíveis (SEN, 2017, p. 80).

A abordagem baseada nas capacidades difere dos enfoques tradicionais da avaliação das pessoas e da sociedade que possuem como variáveis os bens primários rawlsianos ou os recursos dworkianos, pois estes são apenas instrumentos para realização dos objetivos pessoais, isto é, meios para alcance da liberdade, ao passo que os funcionamentos são constitutivos do bem-estar e a capacidade implica em liberdade para a busca desses funcionamentos ou, até mesmo, atua como papel constitutivo direto no próprio alcance do bem-estar.

Sen argumenta que sua teoria apresenta uma base mais consistente para avaliação da qualidade de vida e do progresso econômico, porque nem os bens primários, nem os recursos podem representar a capacidade que uma pessoa realmente desfruta.

A igualdade não pode ser gerada pela distribuição de bens primários ou recursos, pois é necessário examinar as variações interpessoais na transformação dessas variáveis em capacidades para buscar os objetivos pretendidos, sendo inadequado exigir igualdade de meios, ao invés de buscar igualdade de resultados (SEN, 2017, p. 143).

Salienta que uma avaliação correta da desigualdade não pode se limitar unicamente na tradicional pesquisa do espaço das rendas ou similares; deve levar em consideração a pluralidade de espaços nos quais a desigualdade é analisada, bem como as diversidades interpessoais (SEN, 2017, p. 147).

Acrescenta que a pobreza deve ser concebida “[...] como uma deficiência de

capacidades básicas para alcançar certos níveis minimamente aceitáveis” (SEN, 2017, p. 72-73) e não como mera baixa utilidade ou renda. A desigualdade de renda é parte da história e não o todo.

Sen utiliza da análise apurada de Rawls sobre a equidade para criticar a prevalência do protagonismo das rendas, dos bens primários, dos recursos em relação às liberdades e capacidades que os indivíduos desfrutam para realizar seus projetos de vida, dada as inúmeras dificuldades que podem surgir no momento da conversão dos referidos bens em liberdades substantivas para realizar funcionamentos.

[...] Uma pessoa menos capacitada ou talentosa para usar bens primários para garantir liberdades (p. ex., devido à incapacidade física ou mental, ou propensão variada para doenças, ou restrições biológicas ou convencionais ligadas ao sexo) está em desvantagem se comparada com alguma outra, em situação mais favorável sob esse aspecto, mesmo se ambas têm o mesmo pacote de bens primários. Uma teoria da justiça, argumentei, deve considerar adequadamente essa diferença (SEN, 2017, p.223).

É possível concluir que o autor pretende uma reorientação da concepção adotada nos estudos sobre igualdade/desigualdade focada na renda para um enfoque centrado nas capacidades porque seriam informacionalmente mais ricas e proporcionariam uma melhor compreensão das peculiaridades que envolvem a pobreza, ao considerar as diversidades pessoais como fator decisivo na redução das desigualdade sociais.

A teoria de Sen não restou ileso as críticas. Dworkin argumenta que ela nada tem de original, pois a igualdade de capacidades nada mais é do que o acesso aos recursos, ou seja, é a sua própria teoria ou, quando muito, uma teoria do bem-estar. Ademais, não seria possível impor ao Estado a responsabilidade de levar em consideração todas as peculiaridades individuais possíveis. Conclui que Sen “[...] não propõe nenhum esquema concreto e politicamente realizável para a instituição de sua concepção de igualdade” (DWORKIN, 2005, p. 424).

As dificuldades de concretude da integralidade dos postulados de Sen, em virtude das inúmeras diversidades que pretende alcançar, sem dúvidas, constituem-se em barreiras para alcance do princípio da igualdade pretendido.

Ocorre que a proposta de Sen, embora possa servir como ideal político atraente, não é factível, em termos mais práticos, se pensado de forma isolada, pois não há como distribuir o que quer que seja levando em consideração, em todos os casos, a multiplicidade de características dos

indivíduos, a diversidade humana.

Pretender assim agir geraria políticas de tal subjetividade e de tal amplitude que se acabaria por reconhecer [...] que a proposta de Sen nada mais seria que mais uma das formas de conceber a igualdade de bem-estar que, parece-me, não tem aplicação no mundo real, e que, caso tivesse, só geraria mais desigualdade e exclusão (BRITO FILHO, 2016, p.56).

Rawls, no mesmo sentido, teceu objeções e interpretou a proposta baseada em uma “particular doutrina abrangente” que pretendia hierarquizar diferentes conquistas e estilos de vida.

Sem embargo, a igualdade para Sen, cujo espaço de avaliação ou variável focal centra-se nas capacidades para realizar funcionamentos, embora encontre dificuldades de ser implementada, é relevante no desiderato de encontrar a melhor forma de distribuição de recursos entre os integrantes da sociedade, pois atenta de forma mais específica para as diversidades interpessoais e intergrupais para alcance da igualdade substantiva, prestando especial importância aos diferentes desempenhos dos indivíduos. Ademais, introduz questionamentos mais práticos sobre as desigualdades, com exemplos e dados concretos em suas avaliações, além de aplicar outras variáveis no estudo das desigualdades, superando o uso exclusivo das rendas.

No entanto, inferem-se das variáveis focais apresentadas que as balizas teóricas de Rawls foram utilizadas por Dworkin e Sen que aprimoraram as bases utilizadas na análise da igualdade e introduziram as diversidades interpessoais e intergrupais, até então olvidadas do debate público sobre a igualdade, não sendo surpreendente a omissão rawlsiana, se considerarmos o privilégio que concede à liberdade em comparativo com a igualdade.

Apesar do acréscimo, não se tratam de teorias excludentes, embora tenham pontos de divergências. As variáveis focais priorizadas por cada autor, sem exceção, pretendem alcançar a melhor maneira das pessoas escolherem a vida que desejarem, dentre as possíveis, sendo assim, indispensáveis para a concepção de justiça distributiva contemporânea.

Em suma, as teorias de justiça ora apresentadas buscam por um ordenamento social mais igualitário e devem ser utilizadas em complementariedade, retirando dos bens primários, do véu da ignorância, do princípio da diferença, etc., ou seja, as bases apresentadas por Rawls, tudo que é necessário para uma vida capaz de fazer escolhas.

Da mesma forma, Dworkin e sua igualdade de recursos amplia os ideais rawlsianos, de modo que grupos vulneráveis, ainda que em uma perspectiva individual, usufruam dos direitos humanos que a todos devem ser garantidos.

Amplia-se o valor jurídico da igualdade, até então, secundarizada como ideal político indispensável para a persecução dos objetivos eleitos pelos integrantes da sociedade. A liberdade não se sobrepõe a igualdade e vice-versa, sendo atuantes no mesmo grau de importância e com caráter de complementariedade.

Não diferente, o conceito de igualdade proposto por Sen que destaca os grupos vulneráveis, porém em uma perspectiva coletiva, mormente por argumentar que a igualdade de bens materiais não é suficiente para que se possa escolher a melhor vida.

A junção adequada das lições das bases informacionais apresentadas devem ser utilizadas como norte das políticas públicas em prol de garantir o mínimo indispensável, os direitos fundamentais, a todos indistintamente, de modo a garantir a preservação da dignidade, seja das maiorias, seja de grupos menos expressivos e em condições de vulnerabilidade socioeconômica.

Nesse diapasão, a atuação política e social deve garantir aos indivíduos o exercício de suas liberdades fundamentais, bem como proporcionar condições materiais básicas e necessárias, independente do espaço de avaliação da igualdade adotado.

Infere-se, portanto, que as variáveis focais analisadas são complementares umas das outras e que o ideal de trabalho decente desejado não se confina a elementos meramente econômicos. Os valores agregados são proveitosos e não se pode restringir o enfoque a dados meramente quantitativos, consistente na simples concessão de emprego, ou financeiros, pois, mesmo neste último caso, a garantia de um salário significativo pode ser permeada de um meio ambiente de trabalho opressivo e adoecedor.

4 TRABALHO DECENTE NO CONCEITO DA OIT - UM MODELO INCOMPLETO

A preservação da saúde e a segurança no trabalho são capazes de contribuir para a realização do projeto de vida escolhido e efetivar a igualdade na variável focal escolhida. Sem saúde, a liberdade de escolha da melhor vida, dentre as possíveis, restringe-se de forma considerável, quiçá a inviabilize.

Não foi sem razão que, dada a importância de tais bens jurídicos, que no final da Segunda Guerra Mundial, após milhões de vidas ceifadas, a Organização Mundial da Saúde (OMS), no preâmbulo de sua Constituição, declarou que:

*Health is a state of complete physical, mental and social well-being, and not merely the absence of disease or infirmity.
The enjoyment of the highest attainable standard of health is one of the fundamental rights of every human being without distinction of race, religion, political belief, economic or social condition.
The health of all peoples is fundamental to the attainment of peace and security and is dependent upon the fullest co-operation of individuals and States.*

Veja que para a OMS é insuficiente não estar acometido de enfermidades para ser considerado saudável, mister o completo bem-estar físico, mental e social. O conceito apresentado guarda estreita ligação com os objetivos da presente pesquisa, que priorizam a entrega efetiva de condições dignas que resguardem a integridade física e psíquica para a realização do projeto de vida que melhor apraz a cada trabalhador.

Ayres conceitua saúde em consonância com a proposta da entidade, afirmando ser a “[...] busca contínua e socialmente compartilhada de meios para evitar, manejar ou superar de modo conveniente os processos de adoecimento na sua condição de indicadores de obstáculos encontrados por indivíduo e coletividades à realização de seus projetos de felicidade” (AYRES, 2007).

Não obstante a relevância que a saúde e a segurança laborativas possuem para a vida em sociedade, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) não incluiu expressamente o meio ambiente do trabalho hígido e qualificado na Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, por ocasião da 86ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho em junho de 1998.

O conteúdo da declaração deixa claro quais os requisitos assecuratórios do trabalho que conceitua como digno, que seria o mínimo indispensável que a Organização tem como base inarredável para a promoção do trabalho justo, digno e equativo. A depender da variável

focal adotada, seriam os bens primários, os recursos ou as capacidades para realizar funcionamentos atinentes ao mundo do trabalho.

A OIT, no item 2 da Declaração, informa quais os direitos fundamentais para a configuração do trabalho decente:

2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:
 - a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
 - b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
 - c) a abolição do trabalho infantil; e
 - d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Para a entidade máxima mundial em matéria de trabalho, estariam satisfeitos os direitos e princípios fundamentais no trabalho, ainda que se negligenciassem as medidas de saúde e segurança fundamentais a preservação da integridade física e psíquica do trabalhador. Essa opção reducionista contraria a própria essência da natureza humanas, pois, sem saúde, comprometem-se as atividades desempenhadas, a qualidade do serviço, as relações interpessoais e a própria vida do trabalhador, sem contar nos impactos socioeconômicos para toda a sociedade.

Sem o resguardo da qualidade do meio ambiente do trabalho, os princípios fundamentais apontados pela OIT apresentam conteúdo insuficiente, pois liberdade de sindicalização e reconhecimento de negociação, ausência de trabalho infantil, forçado ou obrigatório e não discriminação laborativa são direitos exercitáveis em sua plenitude, tornam-se de pouca valia, quando não se tem saúde.

É de extrema relevância destacar que a omissão da OIT traz um fator agravante. A Declaração, sob análise, tem o diferencial de não exigir a ratificação dos Estados membros para a imediata observação do seu conteúdo pelos ordenamentos jurídicos nacionais.

Dessa forma, os Estados que não ratificaram as convenções sobre os direitos que a Organização incluiu no rol de fundamentais, respectivamente as Convenções 87 e 98 (sobre liberdade sindical), as Convenções 29 e 105 (eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório), as Convenções 138 e 182 (abolição do trabalho infantil) e as Convenções 100 e 111 (eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação),

ainda assim são obrigados a cumprir as disposições da Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Em palavras outras, os Estados que não sejam signatários de nenhuma das convenções correspondentes aos direitos declarados como fundamentais, mas sejam membros da entidade estão juridicamente obrigados a observar o potencial jurídico do conteúdo completo da Declaração.

Deste modo, o núcleo apontado como indeclinável emana efeitos diretos e imediatos, independentemente de eventual concordância e processo de ratificação, em geral, moroso e burocrático pela necessidade de submissão obrigatória ao crivo dos Poderes Legislativos e Executivos.

A força vinculante advém do simples fato de integrar a membresia da Organização. Um exemplo que ilustra com bastante propriedade essa situação é o caso nacional e a Convenção 87 que versa sobre liberdade sindical que, embora ratificada em mais de cem país, até a presente data, não o foi pelo Brasil. No entanto, pelo simples fato de fazer parte da composição da OIT, como Estado membro, está jurídica e internacionalmente comprometido com os termos constantes na Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e, logo, deve observar a liberdade de agremiação.

Diante de tamanha importância jurídica, a não inclusão da saúde e segurança como núcleo constitutivo do mínimo exigível para reconhecimento da dignidade no trabalho ou do trabalho decente, é omissão injustificada pelo impacto que o meio ambiente do trabalho poluído e degradado provoca na sadia qualidade de vida de todos os atingidos.

O homem passa a maior parte de sua vida útil no trabalho, exatamente no período da plenitude de suas forças físicas e mentais, daí porque o trabalho, frequentemente, determina o seu estilo de vida, influencia nas condições de saúde, interfere na aparência e apresentação pessoal e até determina, muitas vezes, a forma da morte [...] é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente do trabalho (OLIVEIRA, 2010, p. 118).

A exclusão de condições ambientais que preservem a saúde e o bem estar do trabalhador no rol de direitos fundamentais para se viver com dignidade no trabalho é medida dissonante dos pressupostos que valorizem a humanidade como fim em si mesmo e rejeitem a mercantilização da saúde do trabalhador. Compromete, ainda, o próprio ideal político da igualdade, independente da variável focal eleita, bens primários de Rawls, igualdade de

recursos de Dworkin ou capacidades para realizar funcionamentos de Sen, pois não entrega ao ser humano trabalhador o conjunto de direitos básicos para que percorra o caminho que ache melhor para si.

Importante mencionar que a OIT, de forma tímida, comparado ao impacto da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no trabalho, em 2003, tentou minimizar a lacuna, com o documento denominado “Estratégia Global em Matéria de Saúde e Segurança do Trabalho”, produzido a partir da 91ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em que destaca o enfoque na tutela do meio ambiente do trabalho, priorizando ações preventivas e tripartites para garantir a higidez do meio ambiente laboral.

Não foi diferente em 2008, quando da Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, que para suavizar a omissão da preservação da segurança e da saúde como direitos fundamentais, incluiu as expressões no corpo da Declaração sobre Justiça Social:

[...] os compromissos e esforços dos Membros e da Organização visando a colocar em prática o mandato constitucional da OIT, particularmente pelas normas internacionais do trabalho, para situar o pleno emprego produtivo e o trabalho decente como elemento central das políticas econômicas e sociais, deveriam basear-se nos quadro igualmente importantes objetivos estratégicos da OIT, sobre quais se articulam a Agenda do Trabalho Decente e que podem resumir-se da seguinte forma: - adotar e ampliar medidas de proteção social - seguridade social e proteção dos trabalhadores - que sejam sustentáveis e estejam adaptadas às circunstâncias nacionais, e particularmente - condições de trabalho que preservem a saúde e segurança dos trabalhadores.]

Não obstante, o trecho supra transcrito incluir a saúde e a segurança dos trabalhadores na pauta do trabalho decente, o instrumento é destituído de força vinculante, não passando de uma mera declarações de intenções. A questão ganharia outro prisma, se a matéria fosse inserida como quinto requisito, na Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Maranhão, mencionando Azevedo Neto, concorda com a insuficiência da medida adotada pela OIT, aduzindo que:

De toda sorte, apesar desse “esclarecimento”, concordamos com Platon Teixeira de Azevedo Neto na defesa da ideia de que a *proteção e promoção eficaz da saúde e da segurança no trabalho* é assunto por demais relevante para ficar “perdido” entre tantas outras considerações, sendo certo que, no plano ideal, o que caberia mesmo à Organização Internacional do Trabalho

(OIT) seria realizar- e ainda há tempo para isso- um adendo à *Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho* (1998) com o elogiável acréscimo de um seu quinto objetivo estratégico: a eliminação dos riscos à saúde e à segurança no trabalho (MARANHÃO, 2019, p. 96).

Brito Filho encampando a importância da saúde e da segurança para a caracterização do trabalho decente destaca a necessidade de inclusão como requisito mínimo necessário para preservação da dignidade e qualidade de vida.

[...] Pode-se, em síntese, listar como direitos mínimos do homem trabalhador, os seguintes[...]

Direito de exercer o trabalho em condições que preservem a saúde do trabalhador. Preocupação que, desafortunadamente, não data de muito tempo, a preservação da saúde do trabalhador e, mais ainda, de sua vida, deve ser a principal, dentro de uma saudável relação capital-trabalho. De nada adianta ao trabalhador um emprego, mesmo que com remuneração razoável, se sua saúde é comprometida.

A primeira meta em matéria de condições de trabalho, então, deve ser a preservação do ambiente em condições de salubridade e segurança, pois a qualidade de vida é o ponto de partida para qualquer forma de relacionamento ou de atividade (BRITO FILHO, 2018, p. 53).

A ausência das garantias, relacionadas à saúde e à segurança no trabalho, conduz a uma digressão que remonta ao início das lutas por melhorias das condições laborativas quando o descaso com o meio ambiente do trabalho redundou em inúmeras vítimas de acidentes e doenças ocupacionais.

Mesmo a Declaração Universal do Direitos Humanos, de 1948, um monumento legislativo pela sua importância histórica e jurídica, embora informe o que seria o conjunto mínimo de direitos dos trabalhadores, da mesma forma, não se ateu à saúde e à segurança no meio ambiente laborativo, conforme se depreende dos artigos XXIII e XXIV:

Art. XXIII

Todo ser humano tem direito, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Art. XXIV

Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável

das horas de trabalho e as férias remuneradas periódicas.

Os dispositivos não incluem direitos mezinhos e se mostram deficientes no reconhecimento da dignidade trabalhador. Mais uma vez se omitiu o imperioso reconhecimento da salubridade ambiental para a melhoria da condição social dos trabalhadores.

Não se justifica tamanha secundarização de bens jurídicos fundamentais para a sadia qualidade de vida e, em muitos casos, a própria manutenção da vida. Segurança e saúde, física e mental, são pressupostos para que se materializem projetos pessoais, objetivos escolhidos e que, ao fim, possam concluir que viver vale a pena.

Brito Filho, em análise da Declaração Universal dos Direitos dos Homens, menciona:

Esse rol, observa-se, não esgota o conjunto do que poderíamos denominar de direitos mínimos do homem-trabalhador . Não inclui expressamente, por exemplo, o direito ao trabalho que preserve a saúde do trabalhador e que possa ser prestado com segurança. Não trata, de forma direta, do direito ao tratamento igualitário entre os diversos postulantes a um trabalho, ou ocupantes de emprego, embora haja a garantia genérica no art. II. Fornece, entretanto, a ideia básica do que é o conjunto mínimo de direitos dos trabalhadores (BRITO FILHO, 2018, p. 47) .

Merece atenção, na busca do mínimo indispensável para a concessão de trabalho digno e decente, os direitos elencados no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) de 19 de dezembro de 1966, aprovado na XXI Sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas em Nova Iorque, ratificado pelo Brasil em 06 de julho de 1992, por meio do Decreto n. 591.

Depreende-se, da leitura do Pacto, a inclusão do termo saúde por dois momentos. O primeiro, refere-se genericamente a todas as pessoas, conforme consta do art. 12, item 1, “[...] Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental”. O vocábulo é mencionado pela segunda vez, ao tratar do trabalho de crianças e adolescentes, no art. 10, item 3, “[...] O emprego de crianças e adolescentes em trabalhos que lhes sejam nocivos à moral e à saúde ou que lhes façam correr perigo de vida, ou ainda que lhes venham a prejudicar o desenvolvimento normal, será punido por lei”.

No entanto, em relação ao conjunto mínimo de direitos dos trabalhadores, extraídos dos artigos 6º, 7º, 8º e 9º, o PIDESC incluiu apenas o direito à segurança e à higiene no

trabalho (art. 7º, alínea “b”). Transcreve-se *in totum* o trecho que demonstra a análise percorrida e a omissão apontada:

ARTIGO 7º

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

- a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores:
 - i) Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual;
 - ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;
- b) À segurança e a higiene no trabalho;
- c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade;
- d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos.

Depreende-se da diretriz constante do dispositivo que, embora haja expressa menção aos termos segurança e higiene, não houve a inclusão do epíteto saúde, o que torna o documento, no particular, um coxo, mormente pela íntima relação e iteração entre segurança, higiene e saúde.

Veja-se, ainda, que ao sintetizar a missão histórica da instituição, a OIT, conforme consta em sua página oficial na rede mundial de internet declara que consiste em

Promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidades humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento .

Adiante estabelece que o trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da instituição:

1. o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação

de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);

2. a promoção do emprego produtivo e de qualidade;

3. a ampliação da proteção social;

4. e o fortalecimento do diálogo social.

Mais uma vez a instituição máxima sobre trabalho no mundo deixou de corrigir um erro histórico, elegendo os quatro objetivos principais da OIT, que convergem ao encontro do trabalho decente, sem nada mencionar sobre o relevante bem jurídico da saúde, indispensável para se ter sadia qualidade de vida e realizar os projetos que se queira.

Infere-se dos instrumentos internacionais, que tratam sobre direitos mínimos para a melhoria das condições humanas, a serem observados por todos os Estados membros ou por aqueles que ratificarem o instrumento respectivo, a manifesta negligência com importante aspecto da vida, a saúde física e mental no mundo do trabalho.

Em tempos de crescente produção social de riquezas, acompanhada sistematicamente pela produção social de *riscos* (BECK, 2011, p. 23), não se justifica que a OIT secundarize ou não conceda a importância devida às normas e medidas que objetivem evitar danos ao meio ambiente do trabalho.

Sem saúde, sem higiene, sem segurança não há falar em sadia qualidade de vida e sem sadia qualidade de vida compromete-se o próprio sentido da vida. Necessária a obediência aos valores da dignidade da pessoa humana, do meio ambiente ecologicamente equilibrado, da redução dos riscos inerentes ao trabalho, que foram, no caso brasileiro, constitucionalmente garantidos, sem os quais o próprio Estado Democrático de Direito oscila em sua permanência.

Merecem e ganham notoriedade a inclusão de requisitos mínimos indispensáveis à configuração do trabalho decente que, caso ausentes, comprometem a completude de sua abrangência e a fundamentalidade que lhe é inerente.

Brilho Filho apontou a omissão da OIT e indicou o conjunto mínimo de direitos do trabalhador indispensáveis para caracterização do trabalho decente (BRITO FILHO, 2018, p. 51-57). Dividiu os requisitos de acordo com o plano a ser considerado:

I- Plano individual: a) Direito ao trabalho; b) Liberdade de escolha do trabalho; c) Igualdade de oportunidades para e no exercício do trabalho; d) Direito de exercer o trabalho em condições que preservem a saúde do trabalhador; e) Direito a uma justa remuneração; f) Direito a justas condições de trabalho, principalmente limitação da jornada de trabalho e

existência de períodos de repouso; g) Proibição do trabalho infantil;

II- Plano coletivo: a) Liberdade sindical;

III- Plano da segurança: a) Proteção contra o desemprego e outros riscos sociais.

Após explicar cada item acima listado, enfatiza o autor:

Assim, embora reconheçamos as razões que levam a OIT a se fixar em quatro pontos básicos: liberdade de trabalho; igualdade no trabalho; proibição do trabalho infantil; e liberdade sindical, acreditamos que o elenco mínimo é maior.

Não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem justas condições para o trabalho, principalmente no que toca às horas de trabalho e aos períodos de repouso. Não há trabalho decente se o Estado não toma todas as medidas necessárias para a criação e para a manutenção dos postos de trabalho. Não há, por fim, trabalho decente se o trabalhador não está protegido dos riscos sociais, parte deles originada do próprio trabalho humano (BRITO FILHO, 2018, p. 57).

Diante dessas considerações, conceitua:

Trabalho decente, então, é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde; ao direito ao trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho em condições justas, incluindo remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais (BRITO FILHO, 2018, p. 57).

Dúvidas não restam em reconhecer que a posição assumida pela OIT mostra-se negligente com a missão que possui, ao mencionar que o trabalho decente é a convergência de seus principais objetivos e excluir a salubridade física e mental dos trabalhadores, pois é impossível existir trabalho digno diante de trabalhador adoecido .

A Organização carece formular política para incluir e encampar a saúde dos trabalhadores, como Princípio e Direito Fundamental no trabalho, sem a qual nem trabalhador há. Pensar o contrário, é permitir fissura na própria razão de ser da Organização que é a promoção da melhoria das condições laborativas

A fim de demonstrar a relevância da saúde e segurança e a necessidade de revisão conceitual por parte da OIT, far-se-á um apanhado da evolução do conceito de meio ambiente do trabalho para, posteriormente, apresentar a proposta de um conceito expansionista de trabalho decente, porém, sem o viés generalista que torne inviável sua efetividade.

5 EVOLUÇÃO E CONCEPÇÕES SOBRE O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

A Revolução Industrial, encetada no século XVIII, transformou a face do trabalho, com a mudança das atividades essencialmente artesanais e agrícolas para as atividades industriais. A partir de então, houve migração massiva das pessoas do campo para a cidade, a utilização de máquinas e inventos científicos estavam literalmente a todo vapor e, por conseguinte, o trabalho deparou-se com profunda mudança, em especial, no que atine aos atores sociais, pois passaram a ter trabalhado coordenado, assalariado e com exigências crescentes de produtividade.

Os métodos de produção alavancaram, como nunca antes na história humana, o consumo de mercadorias, com a frenética produtividade das máquinas. A substituição do homem pela máquina deixou a disposição dos capitalistas um exército de trabalhadores, além da imposição àqueles que conseguiam ocupação extensas jornadas, trabalho insalubre e baixo salários.

A crescente poluição sonora e ambiental também foi outro efeito da produção fabril. Se nos dias atuais, com todo o avanço da consciência ambiental, a degradação tem crescido significativamente, não é difícil imaginar as condições ambientais, quando não havia qualquer marco legal de contenção pela busca do lucro a todo custo.

Com o objetivo de reduzir ainda mais os custos de produção, foi amplamente utilizada mão de obra infantil, além do trabalho feminino, que aceitavam receber salários menores, comparados aqueles pagos aos trabalhadores do sexo masculino e adulto. Mas, mesmo a estes não havia garantia alguma. O que imperava era a exploração brutal do trabalho, sob todas as formas.

O que distingui as diferentes épocas econômicas não é o que se faz, mas como, com que meios de trabalho se faz. Os meios de trabalho servem para medir o desenvolvimento da força humana de trabalho e, além disso, indicam as condições sociais em que se realiza o trabalho (MARX, 2008, p. 214).

O processo industrial tem relação direta com a prejudicialidade encontrada no meio ambiente a que foram submetidos os trabalhadores, considerando, dentre outros aspectos, o elevado número de horas de trabalho para atender à crescente produção, o manuseio de máquinas perigosas, sem treinamento, locais de trabalho sem ventilação e salubridade, crescentes número de acidentes de trabalho.

Assim, a degradação do ambiente laborativo permeou os primeiros movimentos do

processo de produção industrial que se visava a tão somente o aumento da produtividade, sem quaisquer preocupações socioambientais.

Deveras, quanto ao específico mundo do trabalho, uma triste realidade passa a chamar a atenção: trata-se do vertiginoso enriquecimento dos donos dos meios de produção e da sistemática violação da dignidade humana dos trabalhadores, materializada no manuseio de expedientes cruéis, tais como o uso do *sweating system* e da chamada *meia-força* (trabalho de mulheres e crianças), com a imposição de jornadas de trabalho desumanas (em regra, 16 horas), exercidas em ambientes totalmente perigosos e insalubres, suscitando exposição direta dos trabalhadores a agentes físicos, químicos e biológicos altamente maléficos à saúde física e mental, em que acidentes e doenças ocupacionais eram situações tão trágicas quanto corriqueiras[...] (MARANHÃO, 2017, p. 278).

A liberdade de contratação, decorrente do pensamento liberal, consubstanciada na ideia de que o mercado se autoregulava, a famosa mão invisível de Adam Smith, propugnava a não intervenção do Estado no domínio econômico e, por consequência, inexistia qualquer mecanismo legislativo de proteção aos trabalhadores, menos ainda de proteção labor-ambiental.

Portanto, sem qualquer intervenção da lei, os interesses privados e as paixões dos homens levam-nos, naturalmente, a dividirem e a distribuírem o capital de qualquer sociedade entre os diferentes empregos com ele realizados, tanto quanto possível, na proporção mais vantajosa para o interesse de toda a sociedade. As várias regulamentações do sistema mercantil vêm, necessariamente, perturbar esta distribuição natural e muito vantajosa do capital (SMITH, 2003, p. 443).

Se por um lado o *laissez-faire* garantia a liberdade de contratação, na outra ponta acabava por permitir que os trabalhadores, premidos pela necessidade de manter a subsistência, se submetessem a todo tipo ocupação sem garantia alguma, sujeitos a acidentes e a moléstias ocupacionais crescentes.

O descaso com a saúde dos trabalhadores justificava-se, ainda, por uma concepção de que os sinistros ocorridos nas fábricas possuíam caráter religioso, pois eram consequência de algum pecado cometido pela vítima. Os trabalhadores eram devorados por demônios e os acidentes decorriam de castigo divino pela desobediência humana.

Nas palavras de Ricoeur, “[...]se você sofre, se você fica doente, se você erra, se você morre, é porque você pecou” (RICOEUR, 1960, pág. 97).

O crescente aumento do número de acidentados chamou a atenção. Logo a omissão patronal foi apontada como fator de contribuição decisivo para sua ocorrência. Um das primeiras manifestações de insurgência que se tem notícia contra a visão de reprimenda divina ocorreu em 1662, quando os trabalhadores, que prestavam serviços na mina do Vale do rio Tyne, reuniram-se para protestar contra as condições de trabalho.

Eles reclamaram que seus pedidos de ventilação haviam sido ignorados sistematicamente pelos proprietários e demandaram proteção contra acidentes[...] Nesse incidente, é possível observar que os trabalhadores romperam com a noção de que acidentes são uma punição por algum pecado. Os empregadores são vistos como produtores de acidentes, e isso é considerado *injusto*.(DWYER, 2006, p. 32).

Iniciou-se um processo de evolução sobre a matéria, mas não raro incluíam-se a falta de conhecimento e a limitação física do operário, principalmente, mulheres e jovens, como causadores dos acidentes. Insistiam em delegar a responsabilidade patronal para aspectos pessoais da vítima ou para a fatalidade do destino, embora o norte fosse a priorização da produção e o cuidado com o maquinário.

[...] o proprietário inteligente sabia que arrancar tudo da máquina, o mais depressa possível, era essencial, porque com as novas invenções, elas podiam torna-se logo obsoletas. Por isso, os dias de trabalho eram longos, de 16 horas. Quando conquistaram o direito de trabalhar em dois turnos de 12 horas, os trabalhadores consideraram tal modificação como uma benção. [...] Os fiandeiros de uma fábrica próxima de Manchester trabalhavam 14 horas por dia numa temperatura de 26 a 29° C, sem terem permissão de mandar buscar água para beber[...] como as máquinas representavam um investimento, e os homens não, preocupavam-se mais com o bem estar das primeiras.[...]Buscavam o máximo de força de trabalho pelo mínimo necessário para pagá-las. Como mulheres e crianças podiam cuidar das máquinas e receber menos que os homens, deram-lhes trabalho, enquanto o homem ficava em casa, frequentemente sem ocupação. A princípio, os donos das fábricas compravam o trabalho das crianças pobres, nos orfanatos; mais tarde, como os salários do pai operário e da mãe operária não eram suficientes para manter a família, também as crianças que tinham casa foram obrigadas a trabalhar nas fábricas e nas minas (HUBERMAN, 1986, p. 177-178).

As péssimas condições ambientais, os constantes acidentes de trabalho e, conseqüente, aumento do número de viúvas e de filhos desamparados desencadearam pressões não apenas dos trabalhadores, mas de toda a sociedade em direção aos empregadores e ao setor político.

A partir de então, surgiram as primeiras leis de proteção, quase sempre tendo como

pauta de reivindicação a redução da jornada, primeiro item que congregou inúmeros trabalhadores diante de um objetivo comum. Veja-se que as pautas primárias relacionam-se ao meio ambiente do trabalho.

Decorreram dos movimentos postulatorios, as seguintes normas, todas publicadas na Inglaterra:

1- o *Moral and Health Act* de 1802 que disciplinou o trabalho dos aprendizes, proibiu o trabalho noturno para menores e reduziu a jornada para doze horas;

2- a Lei de 1824 que reconheceu a licitude da sindicalização;

3- a Lei das Dez Horas de 1847, que como o nome já prediz, reduziu a jornada para dez horas;

4- a Lei que proibiu o emprego para crianças menores de nove anos, publicada em 1833;

5- a Lei de Inspeção das Minas de Carvão de 1850.

A análise das primeiras leis de proteção trabalhistas demonstram que a preocupação com a saúde física e mental dos trabalhadores está intrinsecamente relacionada com o número de horas trabalhadas. Em palavras outras, como pontua Maranhão “[...] a quantidade e qualidade da jornada de trabalho constituem elementos centrais para a salvaguarda do necessário equilíbrio labor-ambiental, sob pena de afetação sistêmica lesiva da saúde e segurança de todos os trabalhadores nela envolvidos” (MARANHÃO, 2017, p. 279).

A evolução da proteção legislativa permaneceu nas décadas seguintes, graças principalmente ao direito de voto conferido em 1867 a muitos trabalhadores adultos do sexo masculino que conseguiram eleger membros do Parlamento favoráveis às suas demandas, bem como à organização coletiva dos trabalhadores. Nesse particular, a ação inicialmente clandestina dos operários ganhou força e se organizou nacionalmente, contribuindo para alavancar as medidas de melhoria das condições de trabalho, como a redução de jornada, a exigência de ambientes mais arejados e a proteção contra acidentes.

Alexander Macdonald fundou o Sindicato Nacional dos Mineiros e em 1863 realizou-se um congresso de delegados sindicais na cidade de Leeds. O objetivo central era a publicação de leis trabalhistas protetivas, em especial, referentes à segurança no meio ambiente do trabalho que, inclusive, precederam a regulação de leis referentes ao meio ambiente natural.

[...] Infere-se daí, pois, que, de certo modo, a primeira questão ambiental que

exigiu urgente intervenção estatal foi uma questão de labor-ambiente, porque alusiva à saúde e à segurança no âmbito do trabalho. Ou seja, nessa perspectiva, a necessária intervenção jurídica foi inaugurada, no que refere ao ente ambiental, não precisamente na seara de sua dimensão natural (tutela da preservação de bens naturais esgotáveis), mas na sua dimensão social ou estritamente humana (tutela da saúde de seres humanos vulneráveis). Enfim, nessa ordem de ideais, a percepção da degradação do meio ambiente laboral precedeu a percepção da degradação do meio ambiente natural (MARANHÃO, 2017, p. 279).

As pressões continuaram e alcançaram a alteração da regulação sobre indenizações em caso de acidentes de trabalho, avanço considerável, dada a sensibilidade que envolvia o tema, pois a culpa dos sinistros ainda guardava relação exclusiva com atos da vítima.

A partir de 1880, os empregadores passaram a ser considerados culpados dos acidentes, em caso de negligência de gerentes, capatazes e administradores a ponto de alguns que atuavam nas minas britânicas instituírem seguro para acidentes de trabalho.

As reivindicações se espalharam e chegaram aos demais países europeus.

Na Alemanha, Bismarck introduziu, em 1884, a primeira intervenção estatal abrangente na área que denominamos seguridade social: indenização por acidentes, que servia como ponto central de referência na discussão rítânica. Sob essa iniciativa supervisionada pelo Estado, os seguradores dos empregadores eram responsáveis pelo pagamento de benefícios legalmente requisitados, e os trabalhadores perderam a maioria dos direitos relativos a indenizações adicionais[...]

Considerou-se que o modelo bismarckiano arrebatou “como uma onda” uma Europa tumultuada socialmente. Na Grã- Bretanha, a “onda” chegou em 1897, quando a Lei de Indenização dos Trabalhadores foi sancionada. Os trabalhadores não tinham mais que provar erro do empregador para ganhar indenizações mínimas e os empregadores estariam sujeitos a pagar indenizações complementares caso a negligência fosse comprovada por uma ação no tribunal (Dwyer, 2006, p. 55-56).

Na França, embora a proibição de atuação sindical pela Lei *Chapelier* (1791), foram publicadas relevantes leis trabalhistas. Cite-se a Lei que proibia o emprego de menores em minas, datada de 1813 e a Lei que impedia o trabalho aos domingos de 1814. Anos depois, em 1841, declarou-se ilegal firmar contrato de trabalho com menores de oito anos e em 1848 finalmente a imposição de limitação à jornada a 12 horas.

Na evolução da construção de melhorias das condições sociais dos trabalhadores, cabe destacar a participação da igreja católica, como se verá no tópico seguinte, e de pensadores contrários ao modelo de produção que se tornava hegemônico, que acabaram contribuindo para a instalação de um sistema de contrapeso à busca do lucro.

A reação contra o sistema vigente também adveio por meio de doutrinas sociais, como os documentos da Igreja Católica. A Encíclica “*Rerum Novarum*”, de autoria do Papa Leão XIII (1891), demonstra claramente uma opção contra o individualismo liberal, consagra e estimula o movimento social católico. No patamar das doutrinas políticas, ataques foram dirigidos por *Owen, Saint-Simon, Fourier*, socialistas, e por comunistas liderados por *Marx e Engels*. Nesse sentido, o Manifesto Comunista (1848) representou uma dura crítica ao capitalismo vigentes (ROCHA, 2002, p. 60).

O progresso mais importante, no bojo das reivindicações, consistiu na consciência de que a brusca alteração do modo de produção artesanal para o industrial não poderia ser agente pacífico de lesionados, doentes, mutilados e mortos. Os trabalhadores e a própria sociedade em torno deles não deveriam aceitar inertes que a máquina permanecesse mais valiosa para o capitalismo que a própria vida humana.

As necessidades de melhorias no ambiente de trabalho com a resistência a voracidade do capital se impuseram, embora a custo de bastantes de lutas e após a mutilação e morte de inúmeros trabalhadores.

Assim como o desenvolvimento econômico não pode solapar as bases naturais da sociedade, tampouco pode vilipendiar a dignidade humana do trabalhador ou malferir seus direitos fundamentais (como, houve, às escâncaras, no auge da Primeira Revolução Industrial). Nesses termos, tanto a tutela constitucional do meio ambiente quanto a tutela constitucional do trabalhador são ilhas de resistência democrática à ação voraz do capitalismo industrial e pós-industrial (FELICIANO, 2005, p. 359).

Por outro quadrante, o número de trabalhadores doentes e acidentados era prejudicial à produtividade e a pacificação do ambiente de trabalho, pois os sinistros geravam afastamentos, rebeliões internas e insurgências das associações.

Nessa seara, exsurge a medicina do trabalho, não como um obstáculo, mas como aliada na manutenção da produtividade.

Nessa ótica, o grande objetivo dos médicos do trabalho desse período era preservar o potencial físico e psicológico dos trabalhadores em seu nível máximo, constituindo num forte aliado na busca por maior produtividade. Nesse período era perceptível uma visão eminentemente biologizante e individual: focada na figura do médico; restrita aos espaços das unidades fabris; reprodutora de uma relação uniaxial, onde se buscava apenas a causa para cada doença ou acidente na tentativa de saná-la; ou ainda, estritamente vinculada às necessidades de reprodução da força de trabalho.

Dessa forma cabia ao médico, a responsabilidade de manter nas linhas de produção os trabalhadores mais saudáveis, afastando aqueles que sofriam de algum mal. A presença da figura do médico no ambiente laboral era uma garantia para o empresário de recuperação da saúde dos seus operários para que eles retornassem o mais rápido possível para a produção e para que eles pudessem produzir cada vez mais, tendo, portanto, como objetivo a eliminação de obstáculos postos ao desenvolvimento econômico da época (AZEVEDO, 2011, p. 68).

A forma como era concebido o tratamento das vítimas beneficiava o sistema de produção. A recuperação aparente tinha o escopo de forçar o rápido retorno ao trabalho e não o restabelecimento efetivo da saúde física e mental do lesionado. Embora tenham ocorridos avanços na medicina do trabalho e no tratamento da saúde, a prioridade não era a melhoria no meio ambiente do trabalho e, sim, a permanência dos níveis de produtividade.

Não obstante, o tratamento sobre medicina, saúde e meio ambiente do trabalho evoluiu, pois a visão mercantilista despertou a oposição dos trabalhadores e dos estudiosos, mormente a partir da Questão Social e do avanço dos estudos do meio ambiente geral que logo se irradiaram para o aspecto laborativo.

A mudança veio no bojo de diversas transformações, quando a proteção do meio ambiente geral passou a ser uma pauta da comunidade internacional e, nessa mesma medida, avançaram os estudos sobre meio ambiente do trabalho, certificando-se que o meio ambiente do trabalho é parte indissociável do meio ambiente geral.

Nesse particular, impede destacar que a proteção do meio ambiente possui essencialmente dois objetivos básicos, quais sejam: o resguardo do equilíbrio ecológico e a preservação/proteção da vida humana. Da análise dos objetivos, uma enxurrada de consequências jusambientais decorrem e de plano podemos mencionar que sem a preservação do meio ambiente em seu aspecto laborativo, o equilíbrio ecológico e a própria vida humana restam comprometidos.

Portanto, a qualidade e a concepção adotados no conceito de meio ambiente em geral e de meio ambiente do trabalho vão determinar quais bens jurídicos são compreendidos na tutela jurídica. A tarefa não é fácil. Milaré emprestou sentido, além do jurídico à definição, para quem “ [...]meio ambiente pertence a uma daquelas categorias cujo conteúdo é mais facilmente intuído que definível, em virtude da riqueza e complexidade do que encerra (MILARÉ, 2015, p. 137).

Implica concluir que, embora não seja simples a conceituação ou, ainda, que

desconhecida em sentido técnico-jurídico, todos possuem certa compreensão do que seja o meio ambiente que nos circunda. Assim, mesmo em lugares afastados e nos rincões do país e do mundo, a ausência de conhecimento científico não retira das pessoas, alheias ao mundo jurídico, a percepção do que seja o meio ambiente.

Não há fronteiras educativas que impeçam os indivíduos de compreender e apreender o meio que lhes envolve. A relação e a evolução remontam nossas origens e dispensam apresentação conceitual para que seu significado seja conhecido.

Quiçá o motivo seja o caráter democrático e universal. Conhecer o meio ambiente não é exclusividade acadêmica. Com isso, a obrigatoriedade de sua preservação e eventual degradação possui impacto maior e inclui a responsabilidade de todos.

Por outro quadrante, o conceito técnico jurídico mostra-se menos pacífico, penetrado de discordâncias a ponto de ser cunhado como “camaleão” por Prieur, para quem

Meio ambiente é uma palavra que, antes do mais, exprime paixões, esperanças, incompreensões. Segundo contexto que é utilizado, meio ambiente será entendido como um modismo, um luxo dos países ricos, um mito, um tema de contestação brotado das ideias hippes dos anos 60, um retorno à mentira, um novo terror do ano 1000 ligado à imprevisibilidade das catástrofe ecológicas, flores e passarinhos, um grito de alarme de economistas e filósofos sobre os limites do crescimento, o anúncio do esgotamento dos recursos naturais, um novo mercado de antipoluição, uma utopia contraditória com o mito do crescimento. Mas o meio ambiente tornou-se, com a noção de desenvolvimento sustentável, uma preocupação maior não somente dos países ricos mas, igualmente, dos países pobres (PRIEUR, 2011, p.1)

As divergências acadêmicas sobre a conceituação de meio ambiente arrastam-se, dividindo-se usualmente, em dois grupos: os que adotam uma concepção mais estrita e outros que perfilham a concepção ampla do termo.

A concepção estrita advoga que meio ambiente restringe-se ao patrimônio natural e as respectivas relações deste entre si e com os demais seres viventes. O foco dessa corrente limita-se aos recursos naturais. A concepção divergente que anuncia a amplitude do conceito para além dos recursos naturais, inclui os recursos artificiais e os bens culturais, respectivos.

Temos aqui, então, um detalhamento do tema: de um lado, com o meio ambiente natural, ou físico, constituído pelo solo, pela água, pelo ar, pela energia, pela fauna e pela flora; e, do outro, com o meio ambiente artificial (ou humano), formado pelas edificações, equipamentos e alterações produzidos pelo homem, enfim, os assentamentos de natureza urbanística e

demais construções. Em outras palavras, quer-se dizer que nem todos os ecossistemas são naturais, havendo mesmo quem se refira a “ecossistemas sociais” e “ecossistemas naturais”. Esta distinção está sendo, cada vez mais, pacificamente aceita, quer na teoria, quer na prática, que passa a enxergar o ambiente também como um sistema de relações (MILARÉ, 2015, p. 139)

Silva inclui outros bens jurídicos e conceitua meio ambiente como “[...]a interação do conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas” (SILVA, 2011, p. 20). Em seguida, o autor informa que a integração tem por objetivo assumir uma concepção unitária do ambiente, englobando tantos aspectos naturais e culturais.

A divisão nas concepções de meio ambiente geral espalharam-se e atingiram o meio ambiente do trabalho. Não sem motivos. O caráter gestáltico que lhe é inerente, isto é, a natureza sistêmica e interdependente peculiar ao meio ambiente impõe a interligação coordenada e edificante entre seus componentes, inclusive no aspecto labor-ambiental e constitui justamente sua razão de existir.

Nesse contexto, existem os que se filiam à concepção restritiva e outros que propugnam pelo conceito ampliativo de meio ambiente do trabalho, de acordo com os bens jurídicos envolvidos na formulação das respectivas teses.

Os que enveredam pelo conceito restritivo, em geral, permanecem firmes aos ensinamentos que concede importância maior ao local da prestação de serviços, embora não seja esta sua única baliza. A própria Consolidação da Leis Trabalhista (CLT) foi construída com essa vertente ao impor a regra geral de competência territorial trabalhista o local da prestação de serviços, conforme consta em seu art. 651: “A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante e reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra lugar ou no estrangeiro”.

Maranhão ampliou a baliza de estudo e apresentou três subdivisões conceituais restritivas (MARANHÃO, 2017, p. 112-117) que podem ser resumidas da seguinte forma:

1) os adeptos do conceito de meio ambiente do trabalho como local de trabalho (para esta corrente o conceito de meio ambiente de trabalho estaria alicerçado na noção de local de trabalho, incorrendo em equívoco inaceitável, pois o local da prestação de serviços “sempre representará apenas e tão somente uma parcela da realidade labor-ambiental) ;

2) os que consideram meio ambiente do trabalho como foco de interações labor-

ambientais exclusivamente naturais (os adeptos dessa corrente interligam o conceito de meio ambiente do trabalho exclusivamente a fatores físicos, químicos e biológicos, provocando um limitado e “indesejado contingenciamento do objeto de estudo, porque parte de uma concepção ambiental exclusivamente ecológica. Não se tem espaço, em formulação desse jaez, para interações outras, como as psicossociais, fortemente presente na seara labor-ambiental.”;

3) os que lecionam meio ambiente do trabalho como dado da realidade adstrito ao cenário laboral empregatício(embora esta corrente leve em consideração a dimensão social, limita aos trabalhadores com vínculo empregatício o conceito de meio ambiente do trabalho, excluindo os trabalhadores autônomos, servidores públicos estatutários, avulsos, eventuais, estagiários, voluntários e outros que não estão sob o manto da subordinação jurídica a um empregador. O equívoco é claro, pois “não existe prestação laboral sem correspondente meio ambiente laboral”.

Dentre os doutrinadores que se enquadram na corrente restritiva de meio ambiente do trabalho, embora tenha apresentado conceito de meio ambiente geral, incluindo outros bens jurídicos, além dos naturais, encontra-se Silva para quem :

Merece referência em separado o *meio ambiente do trabalho*, como o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente. É um meio ambiente que se insere no artificial, mas digno de tratamento especial, tanto que a Constituição o menciona explicitamente no art. 200, VIII, ao estabelecer que uma das atribuições do Sistema Único de Saúde consiste em colaborar na proteção do ambiente, nele compreendido o do trabalho. O ambiente do trabalho é protegido por uma série de normas constitucionais e legais destinadas a garantir-lhes condições de salubridade e segurança. [...] o meio do trabalho é um complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa e de uma sociedade, objeto de direitos subjetivos privados e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que o frequentam [...] (SILVA, 2011, p. 23-24)

Na mesma linha, Nascimento afirma ser o meio ambiente do trabalho:

O complexo máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de preservação à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que forma o conjunto de condições de trabalho, etc (NASCIMENTO, 2005, p.491).

Por outro giro, os que pensam o meio ambiente de trabalho de forma ampliativa não simplificam sua conceituação a aspectos físicos/materiais. Não limitam o foco da pesquisa exclusivamente ao local da prestação de serviços ou à presença de agentes biológicos, químicos e físicos. Da mesma forma, não é excludente do número considerável de trabalhadores que não estão sob égide da relação de emprego subordinada.

O reconhecimento da necessidade de incluir outros aspectos essenciais à sadia qualidade de vida no conceito de meio ambiente do trabalho encontra guarida nos ensinamentos kantianos de priorizar à humanidade, o imperativo categórico prático aplicado à seara laborativa, opondo-se à troca pelo equivalente dos que advogam em favor das estruturas físicas empresariais, maquinários, pagamento de adicionais, indenizações e tudo que se possa atribuir preço.

Não sem motivos. A dignidade não é regida pela métrica do equivalente. Possui caráter humanístico e exige mudanças conceituais que rejeitem posturas de desvalorização de aspectos vitais físicos e psíquicos presentes no meio ambiente do trabalho e indispensáveis para a fazer valer o direito à sadia qualidade de vida e a redução dos riscos no trabalho.

Exsurge a necessidade de ampliação do conceito, com a inclusão da visão humanística, como defendida por Rocha para quem “[...] as máquinas, os computadores, as aparelhagens podem funcionar, mas nunca podem trabalhar, pois o trabalho tem como elemento *sui generis* o ser humano” (ROCHA, 2002, p. 132).

Acrescenta o autor:

[...]o meio ambiente do trabalho “ não se restringe ao espaço interno da fábrica ou da empresa, mas se entende ao próprio local de moradia ou ao ambiente urbano”. Mais do que isso, o meio ambiente do trabalho representa todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no locus do trabalho.

Com efeito, caracteriza-se, pois, como a soma das influências que afetam diretamente o ser humano, desempenhando aspecto chave na prestação e performance do trabalho. Pode-se, simbolicamente, afirmar que o meio ambiente do trabalho constitui o *pano de fundo* das complexas relações biológicas, psicológicas e sociais a que o trabalhador está submetido.

Claro que não pode ser compreendido como algo estático, pelo contrário, constitui *locus* dinâmico, formado por todos os componentes que integram as relações de trabalho e que tomam uma forma no dia a dia laboral, como a maquinaria, as matérias-primas, a clientela, os trabalhadores, os inspetores, a chefia. Todos constituem peças que podem ser encontradas no local de trabalho (ROCHA, 2002, p.127).

No mesmo viés ampliativo:

O meio ambiente do trabalho é 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.)”(MELO, 2013, p. 28-29).

Da mesma forma, otimizando o conceito ambiental trabalhista, tem-se que:

[...] meio ambiente do trabalho compreende o habitat *laboral* onde o ser humano trabalhador passa a maior parte de sua vida produtiva provendo o necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento por meio do exercício de uma atividade laborativa [e] abrange a segurança e a saúde dos trabalhadores, protegendo-o contra todas as formas de degradação e/ou poluição geradas no ambiente de trabalho. [...] Na leitura principiológica dos valores protegidos pelo art. 225 do Texto Constitucional, não resta dúvida que entre ‘todos’, inclui-se o ser humano na sua qualidade de trabalhador, pois no exercício desta condição submete diariamente sua saúde e energia vitais a um ambiente que, embora artificialmente construído, deve também proporcionar-lhe sadia qualidade de vida, por meio de controle de agentes degradadores que possam afetar sua saúde em todos os seus múltiplos aspectos (PADILHA, 2010, p. 373-375).

Como se vê, o conceito adequado vai além dos entornos que compõem os estabelecimentos comerciais ou de aspectos meramente ecológicos. Menos ainda com foco exclusivo no emprego subordinado. Não poderia ser diferente, somos sistêmicos e estamos em constantes alterações, tendo como princípios de nossa humanidade o relacionamento interpessoal, a sociabilidade, a dependência de comunhão que ultrapassam as regras dos regulamentos empresarias e os ditames do mercado.

O relacionamento entre colegas, superiores hierárquicos e todos que estejam inseridos no processo produtivo dinâmico que enseja a prestação de serviços, ainda que não presencialmente, é realidade que não há como excluir do meio em que o trabalho desenvolve-se, independente da modalidade que seja pactuada.

Merece destaque, neste contexto de busca pelo melhor entendimento do que seja o meio ambiente do trabalho, o estudo do psiquiatra Dejours sobre condições de trabalho e organização do trabalho, classificação esta acrescida por outros pesquisadores das relações interpessoais.

Na obra, *A loucura no Trabalho*, esclarece que:

Por condição de trabalho é preciso entender, antes de tudo, ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude etc), ambiente químico (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças

etc), o ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos), as condições de higiene, de segurança e as características antropométricas do posto de trabalho.

Por organização do trabalho designamos a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade etc. (DEJOURS, 1992, p. 25).

Mais adiante, o autor afirma que “[...]nas condições de trabalho é o corpo que recebe o impacto, enquanto que na organização do trabalho o alvo é o funcionamento mental” (DEJOURS, 1992, p. 78).

Além das condições e organização do trabalho, os psicólogos Ferreira e Mendes acrescentam ao que denominam Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS), as relações socioprofissionais, argumentando que seriam “[...] constituídas pelos elementos interacionais que expressam as relações socioprofissionais de trabalho, presentes no lócus de produção e caracterizam sua dimensão social” (MENDES; FERREIRA, 2008, p. 113). Informam, ainda, os componentes da dimensão apresentada: a) interações hierárquicas: chefias imediatas, chefias superiores; b) interações coletivas intra e inter-grupos: membros da equipe de trabalho; membros de outros grupos de trabalho e c) interações externas: usuários, consumidores, representantes institucionais (fiscais, fornecedores). Mendes e Ferreira deixam claro que as três dimensões (organização do trabalho, condições do trabalho e relações socioprofissionais) são interdependentes e servem de suporte teórico para o que denominam “Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho” (EACT) que tem como objetivo capturar as impressões dos trabalhadores de seus respectivos contextos de trabalho.

Embora as diferenciações interessem e tenham valores científicos e didáticos, é necessário que sejam observadas e analisadas conjuntamente, de modo não estático, dada a necessária amplitude e influência recíproca que provocam no contexto laboral.

Por vezes, fazem parte de uma engrenagem que se inicia em possíveis condições de trabalho adversas e culminam com o desequilíbrio nas relações interpessoais. Tem-se como singelo exemplo, a ausência ou insuficiência de equipamentos de proteção individuais e coletivos, cuja luta de empregados pela concessão regular é capaz de gerar perseguição ou estremecimento das relações hierárquicas.

Da análise dos estudos e conceitos colacionados na presente pesquisa, conclui-se que o meio ambiente laborativo é inter-relacional por excelência e tem como propósito a preservação da vida de seus integrantes, sem os quais não há mundo do trabalho.

A interconexão e indivisibilidade de espaços com influência simultânea entre as esferas é questão que não pode ser pretermitida. Portanto, congruente o esclarecimento de que:

[...] A organização do trabalho exerce, sobre o homem, uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições, emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e uma organização do trabalho que os ignora. Esse sofrimento, de natureza mental, começa quando o homem, no trabalho, já não pode fazer nenhuma modificação na sua tarefa no sentido de torná-la mais conforme às suas necessidades fisiológicas e seus desejos psicológicos- isso é, quando a relação homem- trabalho é bloqueada.

[...] Qualquer que seja o regime político considerado, na medida em que ele pretende superar os obstáculos socioeconômico à “felicidade”, deverá ser julgado por sua capacidade de levar em conta a relação conflituosa entre a organização do trabalho e o aparelho mental. Não apenas de levá-la em conta, mas pelos meios que ele usa para fazê-la evoluir em direção a um estado de menor tensão[...]

[...] Considerando o lugar dedicado ao trabalho na existência, a questão é saber que tipo de homens a sociedade fabrica através da organização do trabalho. Entretanto, o problema não é, absolutamente, criar novos homens, mas encontrar soluções que permitiriam pôr fim à desestruturação de um certo número deles pelo trabalho (DEJOURS, 1992, p. 133-139).

Nesse cenário, para ostentar o atributo de decente, de modo a valorizar a qualidade de vida, o trabalho ofertado não pode se furtar de incluir expressamente a salubridade física e mental, seja nas condições, seja na organização ou nas relações interpessoais que se inserem os trabalhadores.

[...] meio ambiente do trabalho é a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo (MARANHÃO, 2017, p. 126).

O autor justifica a escolha conceitual apresentada:

(i) descreve não o ambiente, mas o *meio ambiente*, desconectando-se de qualquer viés físico-geográfico; (ii) expressa um foco *sistêmico* do ente ambiental, incorporando a dinamicidade que lhe é inerente; (iii) conjuga fatores *naturais e humanos*, apartando-se de tônicas exclusivamente *ecológicas*; (iv) expõe com clareza todos os *fatores de risco labor-ambientais* (condições de trabalho, organização do trabalho e relações

interpessoais), viabilizando maior amplitude na avaliação jusambiental da higidez do meio ambiente do trabalho; (v) centra sua estrutura em perspectiva *humanista*, na medida em que construída em torno da qualidade de vida do ser humano que dá cumprimento ao seu mister laboral, inclusive no que respeita à sua saúde mental; (vi) alcança o ser humano em *qualquer condição jurídico-laborativa*, ou seja, independentemente da existência do fenômeno hierárquico-subordinativo ou da natureza jurídica pública ou privada do vínculo então estabelecido; (vii) açambarca a legítima proteção jurídica da qualidade de vida humana situada no *entorno* do ambiente de trabalho, também exposta, ainda que indiretamente, à agressiva propagação sistêmica de possíveis nocividades labor-ambientais, aspecto que se ajusta à convicção de que o meio ambiente do trabalho constitui histórico ponto de vulnerabilidade do meio ambiente em geral (MARANHÃO, 2017, p.126).

A inclusão de aspectos psicossociais é caminho inarredável nos estudos sobre o tema, alicerçada pelas consequências nefastas de ordens psicológicas e mentais presenciadas nos últimos tempos e majoradas pela alterações velozes que o mundo do trabalho vivencia com as tecnologias.

Não há como negar o impacto que as relações humanas sofreram com o surgimento das redes sociais e da virtualização do trabalho. As transformações solaparam conceitos estáticos e atingiram várias esferas da vida que repercutem na esfera trabalhista.

O mundo absolutamente mudou com a ressignificação de categorias como o tempo e o espaço. Não poderia ser diferente o mundo do trabalho, dinâmico por natureza e gestáltico em sua melhor concepção.

Centrados no patamar que a dignidade foi alçada, fundamento do Estado Democrático de Direito brasileiro, a visão da humanidade de Kant traz à baila que o tratamento dispensado, mesmo em um mundo telemático, não deve ser outro que a valorização do ser trabalhador e a oferta de condições básicas que preservem sua saúde física e psíquica para que siga com suas escolhas.

Não há como negar que as lições de Kant refletem uma atualidade ímpar. Pensar no reino dos fins em que ao trabalhador pode ser atribuído um preço, com permissivo de ser utilizado como simples instrumento a ponto de ser trocado pelo equivalente reflete a crescente incidência da degradação ambiental laborativa que afastam o ideal de trabalho decente.

Feitas essas leituras, propõe-se a conceituação de *meio ambiente do trabalho* como aquele formado pelo componentes naturais, físicos, organizacionais e psicossociais, constituindo um todo sistêmico e indissociável em que a humanidade do trabalhador é vista

como um fim e não mero instrumento no processo produtivo.

A base conceitual apresentada é o aprimoramento do valor humano no ambiente do trabalho, pois embora inúmeros progressos, alterações e melhorias foram verificados em tantas áreas do conhecimento, estes não foram repassados na mesma velocidade e proporção para melhorias da saúde e segurança do trabalhador.

E nesse caminho, toda a sociedade, o Estado, os sindicatos, os empregadores e trabalhadores possuem papel fundamental. O trabalho é coletivo e multidisciplinar no objetivo de implementar alteração de comportamento e impulsionar políticas públicas com ações específicas que reconheçam a centralidade do ser humano no ordenamento jurídico e na razão de ser do Estado.

Longe de ser um entrave para o progresso econômico, o aumento dos lucros e da produtividade, o bem estar ambiental com a entrega de direitos fundamentais aos trabalhadores a todos interessa, contribuindo para a preservação da dignidade e da possibilidade de seguir com seus objetivos, dentre tantos outros possíveis, no ideal igualitário de Rawls, ou a melhor utilização de seus recursos, na visão defendida por Dworkin, ou ainda, o uso de suas capacidades para realizar funcionamentos, na proposta de Amartya Sen.

6 FUNDAMENTO JURÍDICO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

A elevação do meio ambiente do trabalho ao *status* de direito fundamental foi um processo histórico decorrente dos anos de luta dos trabalhadores, da percepção da sociedade de que eram necessárias mudanças no modo de produção capitalista, do avanço do pensamento social e da alteração de pensamento político propugnando por melhorias das condições laborativas.

O marco inicial que enfatizou a valorização da dignidade no mundo do trabalho, com garantias mínimas deu-se com a Encíclica *Rerum Novarum* (Das Coisas Novas) publicada pelo Papa Leão XIII em 15 de maio de 1891 que ao abordar a “questão social”, destacou a necessidade de assegurar direitos mínimos aos trabalhadores (salário justo, direito de associação, repouso dominical, delimitação da jornada de trabalho).

A encíclica expressamente utilizou os termos “dignidade” e “instrumento de lucro”, este último para se contrapor ao uso da mão de obra com conotações mercantis. Sobressai a necessidade de repressão legislativa para o trabalho em condições indignas e degradantes que atentem contra a saúde dos trabalhadores:

[...] Quanto aos ricos e aos patrões, não devem tratar o operário como escravo, mas respeitar nele a dignidade do homem, realçada ainda pela do Cristão. O trabalho do corpo, pelo testemunho comum da razão e da filosofia cristã, longe de ser um objecto de vergonha, honra o homem, porque lhe fornece um nobre meio de sustentar a sua vida. O que é vergonhoso e desumano é **usar dos homens como vis instrumentos de lucro**, e não os estimar senão na proporção do vigor dos seus braços[...]
E que nunca uma classe possa oprimir impunemente a outra[...] que os patrões esmagam os trabalhadores sob o **peso de exigências iníquas, ou desonram neles a pessoa humana por condições indignas e degradantes; que atentam contra a sua saúde por um trabalho excessivo e desproporcionado com a sua idade e sexo**: em todos estes casos é absolutamente necessário aplicar em certos limites a força e a autoridade das leis.

A defesa da qualidade do meio ambiente do trabalho apresentada subsidiou legislações de inúmeros países nos anos que se seguiram e relevantes tomadas de decisões de caráter internacional para reconhecê-lo como direito fundamental. Essa influência, alcançou [...]“as constituições da fase contemporânea da história passaram a cuidar do homem social ao lado do homem político; e, para fazê-lo, opuseram limites à autonomia da vontade dos indivíduos em homenagem ao interesse público e à força normativa da realidade (SUSSEKIND, 2001, p.13).

A Constituição da França de 1948 disciplinou os direitos sociais, especificamente no artigo 13. Destarte, em virtude da ausência de sistematização dos direitos específicos dos trabalhadores perdeu o pioneirismo para a Constituição suíça de 1874.

Posteriormente, as Constituições do México (1917), da Rússia(1917) e da Alemanha (1919) trataram da proteção dos direitos sociais. A Constituição do México é marco decisivo para a constitucionalização das normas trabalhistas nos países ocidentais. Por outro lado, a Constituição da Rússia optou pela ditadura do proletariado. Ao passo que a Constituição da Alemanha de Weimar atribuiu ao Estado a incumbência de proteger os direitos trabalhistas.

Caminhava-se para o reconhecimento de que o cerne principal dos direitos fundamentais não é a propriedade privada e, sim, o ser humano.

As constituições publicadas, após as guerras mundiais, tiveram por importante fonte de inspiração o Tratado de Versalhes, de 1919, que enumerou os princípios fundamentais de proteção aos trabalhadores e foi responsável pela criação da Organização Internacional do Trabalho.

Destacam-se no caminho de atribuir status fundamental ao meio ambiente do trabalho, a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, realizada em Estocolmo, Suécia, entre os dias 5 a 16 de junho de 1972 e a respectiva Declaração que representam, em nível global, a tentativa de alteração do pensamento meramente financeiro prevalecente para imprimir a cultura preservacionista ambiental, compatibilizando desenvolvimento sustentável e progresso econômico.

Nos itens 2 e 3 da Declaração de Estocolmo, verifica-se a clara opção de incluir como direito fundamental a proteção e o melhoramento do meio ambiente, com indicação expressa daquele em que se se trabalha:

2. A proteção e o melhoramento do meio ambiente humano é uma questão fundamental que afeta o bem-estar dos povos e o desenvolvimento econômico do mundo inteiro, um desejo urgente dos povos de todo o mundo e um dever de todos os governos.

3.[...] Em nosso redor vemos multiplicar-se as provas do dano causado pelo homem em muitas regiões da terra, níveis perigosos de poluição da água, do ar, da terra e dos seres vivos; grandes transtornos de equilíbrio ecológico da biosfera; destruição e esgotamento de recursos insubstituíveis e graves deficiências, nocivas para a saúde física, mental e social homem, no meio ambiente por ele criado, **especialmente naquele que vive e trabalha.**

O item 5, por seu turno, enfatiza a centralidade humana e o trabalho árduo executado: [...] “De todas as coisas do mundo, os seres humanos são a mais valiosa. Eles são os que promovem o progresso social, criam riqueza social, desenvolvem a ciência e a tecnologia e, com seu árduo trabalho, transformam continuamente o meio ambiente humano”.

O caráter fundamental do meio ambiente foi reiterado nos Princípios eleitos pela Declaração:

Princípio 1

O homem tem o direito fundamental à liberdade, à igualdade e ao desfrute de condições de vida adequadas em um meio ambiente de qualidade tal que lhe permita levar uma vida digna e gozar de bem-estar, tendo a solene obrigação de proteger e melhorar o meio ambiente para as gerações presentes e futuras[...].

Impende destacar, ainda, o princípio 8 do respectivo instrumento, pois informa que o “[...] desenvolvimento econômico e social é indispensável para assegurar ao homem um ambiente de vida e trabalho favorável e para criar na terra as condições necessárias de melhoria da qualidade de vida”.

O reconhecimento da fundamentalidade ambiental, a centralidade humana e a compatibilização dos avanços econômicos com a melhoria da qualidade de vida objetivam a proteção do meio em que se vive e trabalha e da integridade física e psíquica.

No Brasil, o meio de ambiente do trabalho foi erigido a direito fundamental pela Constituição de 1988, conforme se depreende dos artigos 7º, XXII, 200, VIII e 225, *caput*. Os dispositivos asseguram a redução dos riscos inerentes ao trabalho, o direito de todos a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida e atribui ao Sistema Único de Saúde (SUS) colaborar em sua proteção.

Os parâmetros constitucionais estão em sintonia com o trabalho que se pretende por decente e conduzem para a higidez do meio ambiente e a melhoria da saúde e qualidade de vida dos trabalhadores. Não há falar em trabalho decente na ausência de bens jurídicos, capazes de propiciar escolhas de vida, sem as quais não vale a pena viver.

Oliveira extrai do 7º, XXII da CRFB, o “princípio do risco mínimo regressivo”, isto é, “[...] a exposição aos agentes nocivos deverá ser a mínima possível e, mesmo assim, deverá reduzir progressivamente na direção do risco zero”(OLIVEIRA, 2010, p.124). Como completo funcional, defende, ainda, a aplicação do “princípio da retenção do risco na fonte”, ao informar a obrigação de controlar os agentes nocivos desde o nascedouro, evitando que se

alastrem a ponto de atingir a integridade do trabalhador.

Embora o meio ambiente do trabalho esteja tutelado em sede constitucional, não se deve excluir a importância que a Consolidação das Leis Trabalhista (CLT) representou no tratamento da matéria, açambarcando anos de lutas dos trabalhadores e aplainando o caminho para elevação hierárquica máxima e atribuição de fundamentalidade no ordenamento jurídico nacional.

O Capítulo V celestita é intitulado “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”. O art. 157 do diploma legal determina, dentre outras, que cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho e instruir os empregados quanto às precauções para evitar acidentes e doenças ocupacionais. Em consonância, o art. 158 informa que os empregados devem observar as normas de segurança e medicina do trabalho e colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos do capítulo.

O art. 160 da CLT determina que nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.

Por seu turno, o art. 162 obriga as empresas a manterem Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho .

Os artigos 163 e 166 preconizam a obrigatoriedade de constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e de fornecimento gratuito de equipamento de proteção individual (EPI), respectivamente, sempre que as medidas de ordem geral não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

Merece realce o art. 200 da CLT que delega ao então Ministério do Trabalho (extinto pela Medida Provisória n. 870/2019 em 1º de janeiro de 2019, convertida na Lei n. 13.844/2019, sendo as pastas incorporadas a outros Ministérios, tornando-se mera Secretaria do Trabalho) estabelecer disposições complementares às normas de que tratam o capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho.

Imbuído da atribuição legal, o Ministério do Trabalho editou em 08 de junho de 1978 a Portaria nº 3214/78 com várias Normas Regulamentadoras (NRs), sendo que na NR 1 consta o objetivo de estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às NRs relativas à segurança e à saúde no trabalho, além das diretrizes e dos requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e medidas de prevenção em

Segurança e Saúde no Trabalho (SST).

A obrigatoriedade de manutenção do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), previsto na NR 9 e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), discriminado na NR 7, são alguns exemplos de medidas para garantir a salubridade do ambiente laboral e a preservação da saúde dos trabalhadores que estão previstas nas Normas Regulamentadoras.

ACÇÃO CIVIL PÚBLICA. Para que seja garantido um meio ambiente de trabalho sadio, seguro e equilibrado, os entes públicos devem cumprir as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em Lei, independentemente do regime jurídico e da categoria profissional de seus trabalhadores. Dentre as obrigações legais que os entes públicos devem seguir para a promoção, prevenção e efetiva proteção de um meio ambiente hígido e seguro para o conjunto de seus trabalhadores, que abrangem desde servidores até empregados e terceirizados, estão a implementação de Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e de Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), bem como o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual. (Inteligência das normas internacionais de direitos humanos previstas no art. 3º, “b”, da Convenção 155 da OIT e art. 3º, I, da Convenção 161 da OIT; das normas constitucionais dos arts. 7º, XXII; 39, § 3º; 196, caput; 200, VIII; e 225, caput; além da jurisprudência do STF no AGR RCL 20744/SC (TRT12, 2019, *on line*).

Ao todo foram editadas 37 NRs com importantes medidas para a proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores e melhorias das condições labor-ambientais. Inúmeras decisões judiciais invocam a relevância e aplicabilidade das NRs.

NORMA REGULAMENTADORA Nº 24 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO.OBSERVÂNCIA COMPULSÓRIA MESMO EM PROL DOS TRABALHADORES EXTERNOS DE EMPRESAS DE TRANSPORTE. A aplicabilidade das disposições constantes na Norma Regulamentadora do Ministério do Trabalho nº 24 (Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho) aos trabalhadores externos da ré que laboram dentro dos transportes coletivos (motoristas, cobradores, fiscais e outros) é medida que se impõe para garantir a concretização das disposições constitucionais que garantem um ambiente laboral saudável, seguro e higiênico (artigos 7º, XXII, 200, VIII, e 225, caput, da Constituição Federal), ainda que precisem ser feitas algumas adaptações por conta da natureza do labor desenvolvido. Vale lembrar que a referida NR foi criada em obediência ao art. 200, VII, da CLT, sendo certo, ademais, que o art. 157, I, da Consolidação das Leis do Trabalho impõe generalizadamente aos empregadores a incumbência de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. Nesse sentido, a jurisprudência do TST (TRT7, 2020, *on line*).

O Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT), da mesma forma,

é relevante instrumento de avaliação das condições ambientais trabalhista e se encontra disciplinado no art. 58 e parágrafos 1º, 2º, 3º da Lei n. 8213/91, ordenando informações sobre a existência de tecnologia de proteção coletiva ou individual que diminua a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Merece ênfase os pressupostos apresentados na Lei n. 6938 de 31 de agosto de 1981 que criou a Política Nacional do Meio Ambiente (PNMA), embora em seu texto não utilize o termo meio ambiente do trabalho, a ele se aplica em virtude de compor o meio ambiente geral (art. 200, VIII da CRFB/88).

A edição da Lei indicada trouxe vários benefícios para o estudo do tema, mormente as basilas preventivas, através da exigência de procedimentos como a avaliação de impactos ambientais (AIA), art. 9º, III, e o Relatório de Impacto Ambiental (RIMA), art. 8º, II. Destaca-se, ainda, a criação do Sistema Nacional do Meio Ambiente (SISNAMA) e o Conselho Nacional do Meio Ambiente (CONAMA).

A resolução n. 01/86 do CONAMA, no art. 1º, esclarece que impacto ambiental é qualquer alteração das propriedades físicas, químicas e biológicas do meio ambiente, causada por qualquer forma de matéria ou energia resultante das atividades humanas que, direta ou indiretamente, afetam a saúde, a segurança e o bem-estar da população; as atividades sociais e econômicas; a biota; as condições estéticas e sanitárias do meio ambiente e a qualidade dos recursos ambientais.

Contemplando a política acautelatória, germinada ao longo do tempo e inspirada na *National Environmental Policy Act of 1969 (NEPA)*, legislação americana, a CRFB/88 determinou a exigência do Estudo Prévio de Impacto Ambiental (EPIA), inciso IV do artigo 225.

A obrigatoriedade desses estudos significou um marco na evolução do ambientalismo brasileiro, dado que, até meados da década de 1980, nos chamados projetos desenvolvimentistas, apenas eram consideradas as variáveis técnicas e econômicas, sem qualquer preocupação mais séria com o meio ambiente e, muitas vezes em flagrante contraste com o interesse público. A insensibilidade do Poder Público não impedia que obras gigantescas, altamente comprometedoras do meio ambiente, fossem erigidas sem um acurado estudo de seus impactos locais e regionais, com o que se perdiam ou se comprometiam, não raro, importantes ecossistemas e enormes bancos genéticos da natureza (MILARÉ, 2015, p. 757).

Os mecanismos jurídicos que visam à proteção ambiental, como o processo de

licenciamento, os estudos prévios de impacto ambiental e os relatórios de impacto ambiental devem conter, necessariamente, os aspectos relacionados ao meio ambiente do trabalho, conforme bem esclareceu Fernandes:

[...]uma das vertentes ambientais que deve ser contemplada no processo da concessão de licenciamento para investimentos e empreendimentos, com potencial danoso, é o meio ambiente do trabalho, como parte integrante do meio ambiente em geral.

[...] a relação simbiótica, que deveria ser regra, entre o licenciamento e o meio ambiente do trabalho, com o objetivo de propor o aperfeiçoamento do processo de concessão de licenças para empreendimentos potencialmente danosos. A feição trabalhista não pode ser olvidada, quando se aborda a questão do meio ambiente, mormente no processo de licenciamento, sob pena de se confinar o meio ambiente a uma visão acanhada e estreita.

O meio ambiente do trabalho deve ser um dos aspectos a ser estudado, aquilatado, debatido por especialistas e discutido com a sociedade e órgãos que detêm expertise no assunto, tanto como fazem outras instituições que intervêm na defesa da fauna, da flora, das comunidades tradicionais, dos indígenas, do patrimônio cultural, etc., quando do processo de licenciamento, a fim de que também sejam impostas condicionantes, medidas mitigadoras e compensatórias, tais quais aquelas que são exigidas para outras áreas, com o fito de construir a visão holística de meio ambiente (FERNANDES, 2020, p. 141).

O desiderato de garantia de melhorias das condições ambientais laborativas foi encampado internacionalmente pela OIT que abordou o meio ambiente do trabalho em diversas convenções, porém sem lhe emprestar o status de direito fundamental.

A Convenção n. 155 de 1981 trata de saúde, segurança e meio ambiente do trabalho para todas as áreas de atividade econômica. No artigo 4º, item I, determina que todo o Membro, em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, deverá formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho. No item 2, declara que o objetivo é prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência, tenham relação ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

Em obediência ao compromisso assumido com a promulgação da convenção em destaque, o Brasil, por meio do Decreto n. 7602/2011, dispôs sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST) que informa como objetivos a promoção da saúde e

a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde decorrentes do trabalho, além da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho.

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

A Conferência de Genebra da Organização Internacional do Trabalho ocorrida em junho de 1988, meses antes da publicação da CRFB/88, aprovou a Convenção n. 167 que dispõe sobre saúde e segurança no trabalho para empregados no setor da construção.

As Convenções 184 (sobre segurança e saúde na agricultura) e a 187 (sobre o marco promocional para a saúde e segurança no trabalho), ainda não ratificadas pelo Brasil, da mesma forma, dispõe sobre o tema, sendo que a última prevê a adoção de medidas mais detalhadas para a preservação da saúde e da segurança.

Diversas outras convenções da OIT, anteriores a mais conhecida de n. 155, a exemplo da 139 (trata da prevenção e controle dos riscos profissionais causados por substância ou agentes cancerígenos) e 148 (dispõe sobre condições ambientais no trabalho e se refere a prevenção e objetivo de eliminar todo os riscos referentes a contaminação do ar, ruído e às vibrações no local de trabalho) tratam em alguma variável do meio ambiente laborativo e a necessidade de adotar medidas preventivas, porém não lhe empresta patamar de princípio ou direito fundamental no trabalho.

Em direção à melhoria da proteção ambiental no trabalho, a União Europeia tutela em diversas decisões e diretivas o meio ambiente do trabalho, sendo obrigatório o cumprimento para todos os Estados Membros.

Nessa esteira, foi criado, pela decisão n. 74/325/CEE, o Comitê Consultivo para a Segurança, Higiene e Proteção da Saúde no local de trabalho que, dentre outras atribuições, no art. 2º, alíneas “a” e “c”, respectivamente, indica contribuir para a elaboração de um tratamento comum dos problemas que se levantam nos setores da segurança, da higiene e da proteção da saúde no local de trabalho, assim como para a seleção das prioridades comunitárias e das medidas necessárias à sua realização, bem como delimitar os critérios e os objetivos da luta contra os riscos e acidentes do trabalho e os perigos para a saúde na empresa e os métodos que permitam às empresas e ao seu pessoal avaliar e melhorar o nível de proteção.

Diante das competências que lhes foram atribuídas, o Comitê passou a editar Diretivas com caráter vinculativo a todos os Estados membros participantes da União Europeia. Atinentes à saúde, segurança e ao meio ambiente do trabalho sobressaem:

1- Diretiva 89/391/CE (Dispõe de forma geral sobre a aplicação de medidas destinadas à melhoria da saúde e segurança dos trabalhadores no ambiente de trabalho);

2- Diretiva 90/269/CE (Referente às prescrições mínimas de saúde e segurança sobre movimentação manual de cargas que impliquem riscos, principalmente, dorsos-lombares),

3- Diretiva 90/270/CE (Trata da proteção ao labor que envolve equipamentos munidos de visor);

4- Diretiva 92/85/CE (Relaciona-se às melhorias de condições de trabalho para as mulheres grávidas, puérperas ou lactantes);

5- Diretiva 2000/43/CE (Dispõe sobre a igualdade de tratamento no trabalho, independente de raça ou etnia, evitando a discriminação no ambiente de trabalho);

6- Diretiva 2000/78/CE (Dispõe sobre o tratamento igualitário no trabalho, independente de orientação sexual, religião, convicções ideológicas, idade ou deficiências);

7- Diretiva 2000/79/CE (Regulamenta a jornada de trabalho no setor da viação civil);

8- Diretiva 2002/15/CE (Refere-se a organização do tempo despendido no trabalho para os que labutam no transporte rodoviário);

9- Diretiva 2003/88/CE (Trata de jornada de trabalho em todos os seus aspectos, incluindo descansos, férias, turnos e trabalho noturno, dentre outros);

10- Diretiva 2004/113/CE (Regulamenta o comportamento entre homens e mulheres no ambiente do trabalho, mencionando o assédio moral e sexual);

11- Diretiva 2005/47/CE (Refere-se ao Trabalho no setor ferroviário);

12- Diretiva 2006/54/CE (Dispõe sobre a igualdade de oportunidade e tratamento entre homens e mulheres);

13- Diretiva 2007/30/CE (Atinente à segurança e saúde de modo geral a todos os trabalhadores).

O art. 153, 2, “b”, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia(TFUE) informa que as Diretivas são “prescrições mínimas progressivamente aplicáveis” e, sendo assim, dispõem do conteúdo mínimo indispensável a ser obrigatoriamente aplicado aos Estados Membros, sem prejuízo das melhorias ambientais progressivas que devam ser realizadas por cada Estado, de acordo com as necessidades particulares.

A Diretiva 89/391/CE representa verdadeiro divisor de águas no tratamento sobre saúde e segurança do trabalho no bloco europeu, dentre tantos motivos, pela aplicabilidade geral aos trabalhadores, excepcionando apenas os domésticos, servidores públicos e militares, bem como pelo importante destaque concedido ao aspecto prevencionista em matéria de meio ambiente de trabalho.

Araújo Júnior e Feliciano analisaram de forma minuciosa a importância da Diretiva 89/31 na tutela da saúde e segurança do trabalho:

Dentre os principais conteúdos da Diretiva 89/391, podem-se mencionar os seguintes:

o termo “condições de trabalho” foi definido em conformidade com a Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e incorpora uma abordagem moderna, que tem em conta a segurança técnica e a prevenção geral dos problemas de saúde;

a diretiva visa estabelecer um nível de saúde e segurança igual para todos, que beneficie a generalidade dos trabalhadores (com exceção dos empregados domésticos e de determinados serviços públicos ou militares, pelas suas peculiaridades);

a diretiva obriga as entidades patronais a tomarem medidas de prevenção adequada, aptas a melhorar as condições de saúde e de segurança no trabalho; a diretiva introduz o *princípio da avaliação dos riscos laborais* e mapeia seus principais elementos de compreensão/concreção, como a identificação dos perigos labor-ambientais, a efetiva participação dos trabalhadores – que os jusambientalistas identificam como princípio autônomo, o da *cooperação* (MILARÉ, 2004, P.138-151) –, a eliminação de riscos na fonte, a documentação e a reavaliação periódica dos perigos existentes no meio ambiente do trabalho, a adaptação do trabalho ao homem (e não o contrário) no que se refere à concepção dos postos de trabalho, à escolha dos equipamentos e à escolha dos métodos de produção, com especial atenção para a atenuação dos trabalhos monótonos e a racionalização dos ritmos de trabalho;

a diretiva também estabelece a obrigação de se implementarem medidas de prevenção no meio ambiente de trabalho, com foco na adoção de novas formas de gestão da saúde e da segurança laboral no quadro dos processos gerais de gestão (ARAÚJO JÚNIOR; FELICIANO, 2017, p.13).

No intuito de cumprir a meta consistente em melhorar progressivamente o meio ambiente do trabalho, a União Europeia traçou objetivos que basicamente compreendem em aprimorar a aplicação das normas já disponíveis em matéria de saúde e segurança no trabalho, imprimir a cultura da prevenção de enfermidades relacionadas ao trabalho, considerando novos riscos e implementar políticas que considerem o envelhecimento da mão de obra na comunidade .

Os inúmeros instrumentos mencionados que visam a preservar a higidez no meio ambiente do trabalho, com normas de saúde e segurança, revelam que a indômita voracidade do capital necessita ser contornada por balizas protetivas capazes de conter apenas aspectos da produtividade, do lucro, da redução dos custos, sem importar com os que fazem qualquer sistema econômico existir e de oportunizar condições básicas para a realização do projeto de vida escolhido pelos integrantes da sociedade.

Não se trata de liberalidade. O meio ambiente qualificado é direito de todos os povos intergeracionais, condição que imprime constante aperfeiçoamento e estimula a efetivação de princípios que funcionem como inibidor dos excessos e poluentes.

É o limite ontológico não apenas ao sistema de produção, mas aos governos e particulares, pois a fundamentalidade do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado deve ser vindicada por todos os integrantes da sociedade.

Para além de vincularem todos os poderes públicos, os direitos fundamentais exercem sua eficácia vinculante também na esfera jurídico-privada, isto é, no âmbito das relações jurídicas entre particulares[...]No Estado Social de Direito não apenas o Estado ampliou suas atividades e funções, mas também a sociedade cada vez mais participa ativamente do exercício do poder, de tal sorte, que a liberdade individual não apenas carece de proteção contra os Poderes públicos, mas também contra os mais fortes no âmbito da sociedade, isto é, os detentores de poder social e econômico, já que é nesta esfera que as liberdades se encontram particularmente ameaçadas, como dão conta, entre tantos outros, os exemplos dos deveres de proteção na esfera das relações de trabalho e a proteção dos consumidores. Em tais domínios, manifestam-se, com particular agudeza (como de resto, em outros casos onde está em causa a tutela de pessoa e grupos socialmente fragilizados e mais vulneráveis mesmo na esfera das relações privadas) tanto as questões ligadas aos deveres de proteção dos órgãos estatais e a sua vinculação às normas constitucionais, quanto a questão da eficácia dos direitos fundamentais em relação aos atores privados propriamente ditos (SARLET, 2015, p. 392-396).

O caráter de direito social do meio ambiente implica na responsabilidade global, pois embora seja concedido o direito ao equilíbrio ambiental, é imputado o dever de proteger e zelar.

Consentâneas com a obrigatoriedade de zelo, verificam-se as características da inalienabilidade e da irrenunciabilidade, impedindo que o meio ambiente seja transacionado e dividido. É inapropriável *uti singuli* e componente do próprio funcionamento social.

Acrescente-se a transindividualidade, não obstante o usufruto seja individual e coletivo, simultaneamente. Em palavras outras, constitui-se em direito fundamental difuso ou

metaindividual, pois extrapola a esfera individual para abranger um conjunto indeterminado de pessoas.

Os direitos difusos ultrapassam o interesse privado e apenas na segunda metade do século XX começaram a ser protegidos juridicamente, encapando os chamados direitos fundamentais de terceira dimensão (ou geração). Recorde-se que os direitos de primeira dimensão referem-se aos de liberdade que atuam como defesa do indivíduo em face do poder estatal e os de segunda dimensão, conhecidos como prestacionais, demandam do Estado atitude positiva para fazer valer o princípio da igualdade.

Os direitos de terceira dimensão ou de fraternidade são caracterizados pelo elevado teor humanístico e pela universalidade. Retira-se o foco dos direitos privados e da preocupação exclusiva com o presente para alcançar o patamar intergeracional.

A degradação ambiental implica em consequência para toda coletividade. Um determinado dano provocado pela falta de higiene no meio ambiente do trabalho é capaz de se espalhar para diversos setores: aos colegas de trabalho que ficam temerários com as tarefas ou comportamento similares que possam lhes atingir e fazer a próxima vítima; à família que lida com o ônus econômico e psicológico; ao Estado que arca com os custos das incapacidades, por intermédio da Previdência Social e do Sistema Único de Saúde e a toda a sociedade que suporta tanto a demanda financeira, com o pagamento de contribuições, como os danos psicossociais pelo número de integrantes adoecidos.

Beck salienta que os danos causados ao meio ambiente e a destruição da natureza são riscos da modernidade que se caracterizam por serem universais, embora apresentem efeitos incalculáveis e imprevisíveis em local certo e determinado. Informa que os riscos e ameaças atuais diferenciam-se dos riscos passados por conta da globalização de seu alcance e de suas causas modernas e, no que toca a “[...] comoção que produzem, eles já não estão vinculados ao lugar em que foram gerados- a fábrica. De acordo com seu feitio, eles ameaçam a *vida* no planeta, sob *todas* as suas formas”(BECK, 2011, p.23-26).

Melo, da mesma forma, enfatiza o caráter transindividual das questões ambientais laborativas:

Portanto, o Direito Ambiental do trabalho constitui direito difuso fundamental inerente às normas sanitárias e de saúde do trabalhador (CF, art. 196), que, por isso, merece a proteção dos Poderes Públicos e da sociedade organizada, conforme estabelece o art. 225 da Constituição Federal. É difusa a sua natureza, ainda, porque as consequências decorrentes de sua degradação, como, por exemplo, os acidentes de trabalho, embora com repercussão imediata no campo individual, atingem, finalmente, toda a

sociedade, que paga a conta final (MELO, 2013, p. 33).

Apropriado mencionar o ensinamento de Rocha:

O meio ambiente do trabalho deve ser sempre tomado como um bem difuso a ser tutelado. Em suma, o Direito Ambiental do Trabalho, quanto à sua natureza jurídica, nasce como disciplina que integra essa categoria de direitos; não se funda na titularidade de situação subjetiva meramente individual. Com efeito, não é supérfluo mencionar que não se ambiciona a realização de um interesse particular; ao contrário, reconhece-se que existe necessidade de uma proteção metaindividual (tutela coletiva lato sensu) (ROCHA, 2002, p. 281).

Feliciano observa que o tipo de interesse afetado na tutela do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado vai depender do contexto de conflito em que é colocada a pretensão – se individual, individual homogêneo, coletivo ou difuso. Conclui que, ao menos conceitualmente, o direito ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado trata-se de um direito difuso, mas há nele uma dimensão individual ou coletiva (FELICIANO, 2006, p. 120).

Trata-se da dupla dimensão do direito fundamental a que aduz Padilha, em que há uma dimensão tradicional subjetiva, ligada ao indivíduo, e uma dimensão objetiva, em que se expressam valores almejados por toda a sociedade (PADILHA, 2002, p. 54).

Portanto, são elementos essenciais do meio ambiente do trabalho a realização humana de atividade laboral que se submete aos mais diversos tipos de influências, todas capazes de, em algum aspecto, afetar a vida e a saúde dos trabalhadores, individual ou coletivamente. Essas razões justificam o enfoque atual dado ao tratamento da matéria no mundo do trabalho.

Não sem motivos. De fato, o meio ambiente do trabalho há muito vem angariando cada vez maior relevância no seio da sociedade, haja vista a enorme influência que tem exercido perante o nível de qualidade de vida não só dos trabalhadores. Com efeito, hodiernamente, impera mesmo convicção científica de que existe forte ligação entre os riscos do trabalho e o perfil de morbimortalidade que será determinado à população em geral[...] (MARANHÃO, 2019, p. 93).

O despertar é fruto das consequências que a ausência de higiene no trabalho tem provocado ao longo dos séculos. Não são dias ou anos de descaso. Há muito se prioriza o aumento de lucros e de produtividade, sem que barreiras qualitativas adequadas fossem impostas para proteger os responsáveis pela manutenção do sistema produtivo.

O alerta acendeu-se e a causalidade das doenças físicas e psíquicas, antes reduzida a fatores meramente genéticos, encontra-se em processo de aprimoramento, não sendo poucos os diagnósticos que apontam nexos de causalidade com o trabalho.

Han esclarece que cada sociedade possui epidemias próprias de sua época e que o século XXI vem sendo caracterizado pelo aumento de patologias neurais :

[...]Doenças neuronais como a depressão, transtorno de déficit de atenção com síndrome de hiperatividade (TDAH), Transtorno de personalidade limítrofe (TPL) ou a Síndrome de Burnout (SB) determinam a paisagem patológica do começo do século XXI. Não são infecções, mas enfartos, provocados não pela negatividade de algo imunologicamente diverso, mas pelo excesso de positividade. Assim, eles escapam a qualquer técnica imunológica, que tem a função de afastar a negatividade daquilo que é estranho. (HAN, 2015, p.7).

Adiante, afirma que se estabeleceu a violência sistêmica inerente à sociedade de desempenho, geradora de infartos psíquicos. A causa da depressão do esgotamento não seria o imperativo de obedecer apenas a si mesmo, mas a pressão de desempenho. A alma estaria esgotada, tanto quanto o si-mesmo. Por conseguinte, “[...] o que torna doente, na realidade, não é o excesso de responsabilidade e iniciativa, mas o imperativo do desempenho como um novo mandato da sociedade pós-moderna do trabalho”(HAN, 2015, p.16).

Nesse particular, as características difusas e iterativas do meio ambiente majoram a tensão que se verifica, pois as consequências não se limitam ao indivíduo ou ao seu ambiente de trabalho, pelo contrário, os danos se alastram por todo o tecido social, como já mencionado.

Os impactos impõem a necessária compatibilização entre desenvolvimento e qualidade do meio ambiente. A interligação dos progressos jurídicos e científicos alcançados no estudo do meio ambiente geral para seara trabalhista, como será melhor elucidada no tópico seguinte, é de valia prática preciosa na otimização das melhorias nas condições e organizações de trabalho e nas relações interpessoais.

7 DIREITO AMBIENTAL E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O ordenamento jurídico é formado de regras e princípios, embora a normatividade destes seja recente na seara do direito, especificamente, com o surgimento, no final do século XX, do pós positivismo, centrado nas “[...] relações entre valores, princípios e regras, aspectos da chamada nova hermenêutica constitucional e a teoria dos direitos fundamentais, edificada sobre o fundamento da dignidade humana”(BARROSO, 2010, p. 351).

Os princípios ganham nova hierarquia no sistema normativo, de modo a alcançar igual densidade, até então, exclusivas das regras positivadas.

Para Dworkin as regras são aplicadas na forma de tudo ou nada, ao passo que

[...] Os princípios possuem uma dimensão que as regras não têm – a dimensão de peso ou importância. Quando os princípios se inter cruzam (por exemplo, a política de proteção aos compradores de automóveis se opõe aos princípios de liberdade de contrato), aquele que vai resolver o conflito tem de levar em conta a força relativa de cada um. Esta não pode ser, por certo, uma mensuração exata e o julgamento que determina que um princípio ou uma política particular é mais importante que a outra frequentemente será objeto de controvérsia. Não obstante, essa dimensão é uma parte integrante do conceito de um princípio, de modo que faz sentido perguntar que peso ele tem e o quão importante ele é (DWORKIN, 2007, p. 42-43).

A teoria de Alexy, também no sentido de valorização normativa, conceitua os como:

[...] *mandados de otimização*, que são caracterizados por poderem ser satisfeitos em graus variados e pelo fato de que a medida devida de sua satisfação não depende somente das possibilidades fáticas, mas também das possibilidades jurídicas. O âmbito das possibilidades jurídicas é determinado pelos princípios e regras colidentes (ALEXY, 2008, p.90).

Nas lições esclarecedoras de Zagrebelsky:

[l]os principios (...) no imponen una acción conforme com el supuesto normativo, como ocurre con las reglas, sino una <<toma de posición>> conforme con su *ethos* en todas las no precisadas ni predecibles eventualidades concretas de la vida en las que se puede plantear, precisamente, una << cuestión de principio >>. Los principios, por ello, no agotan en absoluto su eficacia como apoyo de las reglas jurídicas, sino que poseen una autónoma razón de ser frente a la realidad. [...] La realidad, al ponerse en contacto con el principio, se vivifica, por así decirlo, y adquiere valor. En lugar de presentarse como materia inerte, objeto meramente pasivo de la aplicación de las reglas, caso concreto a encuadrar en el supuesto de hecho normativo previsto en la regla – como razona el positivismo jurídico –, la realidad iluminada por los principios aparece revestida de cualidades

jurídicas propias. El valor se incorpora al hecho e impone la adopción de <<tomas de posición>> jurídica conformes con él (al legislador, a la jurisprudencia, a la administración, a los particulares y, en general, a los intérpretes del derecho. El <<ser>> iluminado por el principio aún no contiene en sí el <<deber ser>>, la regla, pero sí indica al menos la dirección en la que debería colocarse la regla para no contravenir el valor contenido en el principio” (ZAGREBELSKY, 2005, p. 118).

Os princípios ganham dimensão de mandados de otimização com relevância, até então, não experimentada no ordenamento jurídico, de modo a atuar como vetor de expansão dos direitos fundamentais no Estado Democrático de Direito.

Diante do protagonismo assumido no sistema normativo contemporâneo, a aplicabilidade dos princípios norteadores da seara ambiental geral contribuem para a expansão e otimização da melhor qualidade de vida no âmbito trabalhista.

O Direito Ambiental rege-se, dentre outros, pelos princípios do desenvolvimento sustentável, do poluidor pagador, da ubiquidade, da participação, da informação, da precaução e da prevenção. No entanto, ainda não ganharam a notoriedade e aplicabilidade no campo laboral que lhes são devidos, embora haja expressa inclusão constitucional do meio ambiente do trabalho na dimensão geral do meio ambiente (art. 200, VIII).

O capital sempre voraz e em busca de mercados e aumento da produtividade, necessita de elementos de contenção que busquem preservar interesses sociais, bem como de ordem ambiental. Uma das mais importantes conquistas foi o aprimoramento do princípio do desenvolvimento sustentável.

Os primeiros alertas sobre a necessidade de harmonizar progresso econômico e qualidade do meio ambiente ecoaram na Conferência de Estocolmo, em 1972. Para a Organização das Nações Unidas (ONU), a defesa e o melhoramento do meio ambiente humano para as gerações presentes e futuras converteram-se na meta imperiosa da humanidade que deveria ser compatibilizada com as metas fundamentais da paz e do desenvolvimento socioeconômico em todo o mundo.

Conforme consta na página oficial da ONU na *internet*, a Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, em abril de 1987, alcunhada de Comissão Brundtland, sobrenome de sua então presidente, a médica e ex-primeira ministra da Noruega Gro Harlem Brundtland, publicou relatório inovador, “Nosso Futuro Comum”, declarando que desenvolvimento sustentável “[...] é o desenvolvimento que encontra as necessidades atuais sem comprometer a habilidade das futuras gerações de atender suas próprias necessidades”.

As recomendações da Comissão conduziram à realização da Conferência das Nações Unidas sobre o Meio ambiente e o Desenvolvimento, no Rio de Janeiro em 1992, denominada Cúpula da Terra, que colocou o tema diretamente na agenda pública e representou o ápice de duas décadas de trabalho, iniciado em Estocolmo.

O desenvolvimento sustentável foi contemplado, expressamente, na Declaração da RIO/92, no Princípio n. 4, informante que “[...] Para alcançar o desenvolvimento sustentável, a proteção ambiental constituirá parte integrante do processo de desenvolvimento e não pode ser considerada isoladamente deste.”

Rocha esclarece que o princípio “[...] caracteriza-se em face do desenvolvimento da atividade econômica e produtiva, por um lado, e da sustentabilidade (salubridade) dos ambientes de trabalho por outro” (ROCHA, 2002, p. 237).

A ideia de desenvolvimento contemporânea procura superar o aspecto meramente econômico, como será melhor analisado no próximo tópico do presente estudo, de modo a contemplar as vertentes da preservação ambiental e da inclusão social. Busca-se a compatibilização da atividade econômica com a conservação de parte dos recursos naturais que proverão as futuras gerações, a chamada justiça intergeracional, além da promoção social.

Ideia, visão, utopia? Não creio que devamos nos envolver neste debate semântico. O que importa é deixar bem claro que o desenvolvimento não se confunde com crescimento econômico, que constitui apenas sua condição necessária, porém, não suficiente. Como bem disse Celso Furtado num dos seus derradeiros pronunciamentos, “só haverá verdadeiro desenvolvimento – que não se deve confundir com crescimento econômico, no mais das vezes resultado de mera modernização das elites – ali onde existir um projeto social subjacente (VEIGA, 2010, p. 9).

Não obstante, o ideal de desenvolver de forma sustentável, em condições que preservem o meio ambiente, diante da inobservância lesiva, deve-se reparar os danos causados em sua integralidade, ao máximo permitido.

Exsurge o princípio do poluidor pagador que objetiva não permitir que o predador mantenha-se ileso. Encontra guarida no art. 4º, VII, da Lei n. 6938/81, quando afirma que a Política Nacional do Meio Ambiente visará “[...] à imposição, ao poluidor e ao predador, da obrigação de recuperar e/ou indenizar os danos causados e, ao usuário, da contribuição pela utilização de recursos ambientais com fins econômicos”.

Em momento ulterior, a própria CRFB/88 albergou a reparabilidade das lesões ambientais, ao mencionar no art. 225 § 3º, que “[...] as condutas e atividades consideradas

lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados”.

O caráter econômico do poluidor pagador não limita sua importância e atuação, ao contrário, o princípio constitui um dos principais fundamentos na defesa do meio ambiente, à medida que irradia efeitos para diversas áreas do conhecimento e contribuem para nortear os limites toleráveis de exploração ambiental que permitam a continuidade da vida humana.

É um “princípio-ponte” e, embora se assemelhe, não se confunde com o princípio da reparação, mormente em decorrência da equivocada ideia de que seu campo de atividade é meramente repressivo, reparatório ou ressarcitório. Reconhecer que o poluidor pagador deve arcar com os custos da degradação ambiental não implica dizer que a poluição está autorizada, desde que se pague.

Faz-se necessário diferenciar os princípios e esclarecer o caráter multidimensional e preventivo do poluidor pagador.

Parece-nos, também, que a regra abrange não só os custos da reparação, mas também os das medidas preventivas funcionalmente dirigidas a evitar os danos e as afectações negativas ou a minimizar as suas consequências. Esta ideia traduz um vector genérico susceptível de fundamenta não só a imputação de danos – através de situações de responsabilidade – mas também a imputação de externalidades, ou de custos ambientais, mediante o recurso a outros instrumentos jurídicos directos (como por exemplo, sanções administrativas) e indirectos (como por exemplo, taxas e impostos ambientais). Na sua gênese e desenvolvimento normativo o princípio da responsabilidade ancora-se em disciplinas científicas diversas: fundamentando-se, por um lado, no princípio (de natureza econômica) do poluidor pagador (característico da economia dos recursos naturais) e, por outro, no direito de polícia. Nesse contexto, um sector da doutrina sublinha o carácter ‘multidimensional’ do princípio da responsabilização e a sua natureza de ‘princípio ponte’, visto que possibilitaria o diálogo científico interdisciplinar (SENDIM, 2002, p. 19).

Dada a possibilidade das consequências ao meio ambiente se difundirem extensamente, não se deve excluir da abordagem o princípio da ubiquidade, alicerçado na ideia de que o meio ambiente é ubíquo, isto é, que está ou existe ao mesmo tempo em toda a parte, é onipresente, universal.

Qualquer impacto ambiental, independente do lugar que se iniciou, pode alcançar reflexos em diversos territórios, direta ou indiretamente. Dessa monta, “[...] não há como se pensar em meio ambiente de modo restrito e dissociado dos demais flancos da sociedade, exigindo, desse modo, uma atuação globalizada e solidária dos povos” (FIORILLO;

RODRIGUES, 1999, p. 145).

É necessário um enlace de cooperação entre todos os organismos e integrantes da sociedade, de modo que haja consciência e responsabilidade dos resultados que as ações individuais ou coletivas são capazes de provocar na esfera globalizante. Com vigor, a aplicabilidade da ubiquidade ao meio ambiente do trabalho faz-se impositiva, quando o dano não repercute apenas no domínio individual do trabalhador. De longe, conforme já mencionado, alcança os colegas de trabalho, os familiares, o tomador de serviços, a sociedade e o Estado, porquanto os custos, das mais variadas formas que se apresente, são suportados por todo o tecido social.

Das considerações apresentadas até então, inferem-se que existem mecanismos no próprio ordenamento jurídico que propiciam a manutenção da cultura reparatória/repressiva. No percurso da concessão de um ambiente de trabalho que possibilite bem-estar, sadia qualidade de vida e realizações de projetos pessoais mostra-se imprescindível a ênfase em momento anterior à consumação da lesão.

Nessa seara, encontram-se os princípios da informação, da participação, da precaução e da prevenção.

O Princípio 10 da RIO/92 apresenta em seu bojo a informação e a participação. Preconiza que, no plano nacional, todos deverão ter acesso adequado à informação sobre o ambiente de que dispõem as autoridades públicas e que os Estados devem albergar a informação à disposição de toda a sociedade e propiciar acesso efetivo aos procedimentos judiciais e administrativos, entre os quais o ressarcimento de danos e recursos pertinentes.

Elege que o melhor modo de tratar as questões ambientais é com a participação de todos os cidadãos interessados, em vários níveis. Demonstra que o princípio da participação visa estimular a oportunidade de todos participarem dos processos de adoção de decisões que impactem o meio ambiente, devendo os Estados facilitarem e fomentarem a sensibilização e a participação do público.

Decerto, a expansão das informações sobre o meio ambiente do trabalho e a participação da comunidade de trabalhadores por intermédio das associações profissionais e órgãos internos de prevenção aumentariam o grau de conscientização e os resultados positivos seriam mero exaurimento.

O fortalecimento de órgãos já citados, como a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) que possui composição paritária, envolvendo a participação direta dos

trabalhadores e o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do trabalho (SESMT) seriam formas de implementar boas práticas ambientais acautelatórias, com melhor qualidade de participação dos trabalhadores.

Os princípios da informação e da participação, na mesma medida, ganhariam densidade prática relevante com a criação da cultura de constituição de comissões participativas que assegurem a representatividade dos trabalhadores, pois, certamente, propiciariam a melhoria significativa do ambiente organizacional.

A CRFB/88 prevê a figura da Comissão de empresa em seu art. 11, ao aduzir que “nas empresas com mais de 200 empregados, é assegurado a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”.

No mesmo sentido, a Convenção 135 da OIT, que garante a representação dos trabalhadores na empresa.

Não que a Convenção n. 135 apresente definição genérica para os representantes dos trabalhadores, apenas é nela afirmado que são eles tanto os representantes sindicais, como os representantes eleitos diretamente pelos trabalhadores, independentemente de sua condição no seio do sindicato ou sindicatos existentes, o que nos dá a ideia necessária para uma definição genérica (BRITO FILHO, 2019, p. 331).

Impende destacar que a Lei nº 13.467, denominada de Reforma Trabalhista, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017 regulamentou o dispositivo constitucional que previa a figura que se convencionou chamar de comissão de empresa, inserindo os artigos 510-A a 510-D, na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

As novas disposições celetistas preveem que, nas empresas com mais de 200 e até três mil empregados, haverá uma comissão composta de três membros. Caso haja mais de três mil até cinco mil empregados, a comissão será composta de cinco membros e, por fim, tendo mais de cinco mil empregados, será assegurado o número de sete membros na comissão, cujo objetivo é promover o entendimento direto com o empregador.

Feitas essas considerações, resta incontestemente que o fomento e a aplicabilidade dos princípios da informação e da participação são benéficos para as melhorias das condições labor ambientais. Não obstante, em tempos que os danos facilmente deixam sequelas irreversíveis, é necessário avançar com maior rigor contra o posicionamento predominante de atuação *a posteriori*, quando o infortúnio já ocorreu.

Alicerçados na premissa maior de envidar esforços para não ocorrência do evento

lesivo, destacam-se os princípios da precaução e da prevenção que, caso aplicados, ensejariam o enfrentamento antecedente dos riscos e do evento danoso em si.

O princípio da precaução (*Vorsorgeprinzip*) tem origem no Direito alemão, na década de 1970, quando se atentou para a necessidade de avaliação prévia das consequências ambientais advindas dos projetos em curso ou em vias de realização. O sucesso das formulações e do conteúdo propostos foram responsáveis pela disseminação para o Direito Internacional.

No Brasil, conforme já mencionado, a Lei n.º 6938/81 que trata da Política Nacional do Meio Ambiente, salientou a preservação da qualidade do meio ambiente e introduziu a necessidade de Avaliação de Impactos Ambientais (AIA), dentre outras medidas obrigatórias, porém não trouxe expressamente em seu bojo o princípio da precaução.

Da leitura do artigo 225 e incisos da CRFB/88, depreende-se a necessidade de se antecipar à lesão, de modo a coibir práticas que coloquem em risco a vida, a qualidade de vida, o meio ambiente e a função ecológica do sistema, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defender o meio ambiente.

A prudência diante dos riscos ao meio ambiente e à vida humana, impôs-se como objetivo do Constituinte de 1988, embora não o tenha expressamente utilizado o termo precaução, adotou-o como se infere da *ratio* das disposições constitucionais que dizem respeito ao meio ambiente.

O princípio ganhou notoriedade e *status* internacional com a Declaração RIO/92 que trouxe, em seu bojo, 27 princípios e constituiu-se em instrumento jurídico internacional de grande impacto na proteção do meio ambiente.

O princípio de número 15 trata expressamente da precaução:

De modo a proteger o meio ambiente, o princípio da precaução deve ser amplamente observado pelos Estados, de acordo com suas capacidades. Quando houver ameaça de danos sérios ou irreversíveis, a ausência de absoluta certeza científica não deve ser utilizada como razão para postergar medidas eficazes e economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental.

No bojo da valorização de medidas de precaução, a Lei n. 9.605/98 dispõe sobre as sanções penais e administrativas derivadas de condutas e atividades lesivas ao meio ambiente, avançando no campo de atuação. A norma jurídica criminalizou a não aplicação da precaução, quando em seu artigo 54, § 3º tipificou a conduta de quem deixar de adotar, quando as

autoridades competentes exigirem, medidas de precaução em caso de risco de dano ambiental grave ou irreversível.

A Lei n. 11.105/2005 (Lei da Biosegurança), na parte final de seu art. 1º, determina a observância do princípio da precaução para a proteção do meio ambiente.

O Brasil assinou, ratificou e promulgou a Convenção da Diversidade Biológica (Decreto n. 2/94 de ratificação e Decreto n. 2519/98 de promulgação) e a Convenção- Quadro das Nações Unidas (Decretos n. 1/94 e n. 2652/98, sucessivos de ratificação e de promulgação) sobre Mudança no Clima que, da mesma forma, estabeleceu o princípio da precaução, respectivamente, em seu preâmbulo e art. 3º .

Apontadas as bases de aplicação do princípio da precaução no ordenamento jurídico brasileiro, faz-se necessário esclarecer o conteúdo e o espaço de atuação.

A palavra precaução vem do latim *precautio-onis* e significa “medida antecipada que visa a prevenir um mal”. Com o intuito de se antecipar a um mal possível, porém ausente a precisão científica de delimitar todas as hipóteses de ameaças e riscos de dano é que se insere o espaço de atuação do princípio da precaução.

A profilaxia ambiental vem ganhando forças como política necessária para a melhoria da qualidade de vida das gerações presentes e vindouras.

[...] a Política Ambiental não se limita à eliminação ou redução da poluição já existente ou iminente (proteção contra o perigo), mas faz com que a poluição seja combatida desde o início (proteção contra o simples risco) e que o recurso natural seja desfrutado sobre a base de um rendimento duradouro (REHBIENDER, 1988, p. 208).

Extrai-se que a precaução atua no risco, dotado, por sua natureza, de imprecisão e incerteza, além da presença de eventualidade em seu conteúdo, comparado ao estágio de perigo.

Assim, necessária a distinção entre perigo e risco ambiental:

[...]se os perigos são geralmente proibidos, o mesmo não acontece com os riscos. Os riscos não podem ser excluídos, porque sempre permanece a probabilidade de um dano menor. Os riscos podem ser minimizados . Se a legislação proíbe ações perigosas, mas possibilita a mitigação dos riscos, aplica-se o “princípio da precaução”, o qual requer a redução da extensão, da frequência ou da incerteza do dano (WINTER, 1996, p. 41).

Os estudiosos divergem quanto ao alcance do princípio da precaução, sendo que o

conceito apresentado por Rodrigues ganhou adesão de grande parte dos pesquisadores.

“Tem se utilizado o postulado da precaução quando pretende-se evitar o risco mínimo ao meio ambiente, nos casos de incerteza científica acerca da sua degradação. Assim, quando houver dúvida científica da potencialidade do dano ao meio ambiente acerca de qualquer conduta que pretenda ser tomada (ex. liberação e descarte de organismo geneticamente modificado no meio ambiente, utilização de fertilizantes ou defensivos agrícolas instalação de atividades ou obra, etc.) incide o princípio da precaução para prevenir o meio ambiente de um risco futuro (RODRIGUES, 2002, p.150).

Por outro quadrante, impede frisar que a precaução não tem guarida em meras suposições ou no senso comum. Longe de ser uma cláusula aberta e indeterminada, a precaução exige a definição do objeto e o risco que se pretende combater.

O princípio da precaução não se aplica sem um procedimento prévio de identificação e avaliação dos riscos. Empregar somente a expressão "princípio da precaução", sem embutir em seu conteúdo o risco e seu dimensionamento, através da avaliação de riscos, soa vazio e sem real significado[...]A situação de risco pode não estar plenamente delineada, mas sua percepção, ainda que imprecisa, deve ser mostrada com razoabilidade, evitando-se caminhar no terreno do imponderável. Deve-se evitar a arbitrariedade nas decisões que ordenam o princípio da precaução (MACHADO, 2007, p. 287-288).

Sem embargo, diante da incerteza do risco ou da ausência de embasamento científico sólido sobre o possível dano, urge a tomada de medidas enérgicas ao invés do comodismo, mormente quando diante de evento danoso ambiental, cujos impactos detém conotação global e, dificilmente, retorna-se ao estado anterior das coisas.

O princípio da precaução não é contra a ciência, ao inverso, funciona como agente propulsor para que a comunidade científica aprofunde-se na matéria em debate e busque a certeza científica até então inexistente.

O cerne da questão encontra-se no papel concedido à dúvida. Ao invés de cancelar condutas culposas, funciona como contenção de riscos e danos, até que a ciência esclareça os pontos controvertidos. Atua no aspecto temporal em favor das pesquisas, porquanto a ausência de certeza não pode ser substrato para expor à boa ou má sorte bens jurídicos fundamentais.

[...] Riscos vividos pressupõem um *horizonte normativo* de certeza perdida,

confiança violada. Desse modo, os riscos mesmo quando irrompem calados, encobertos por cifras e fórmulas, continuam a estar em princípio *vinculados espacialmente*, como a condensação matemática de visões danificadas da vida digna de ser vivida. Por sua vez, estes precisam ser *acreditados*, isto é, não são tangíveis *por contra própria*. Riscos são, nesse sentido, imagens negativas objetivamente empregadas de utopias nas quais o elemento humano, ou aquilo que dele restou, é conservado e revivido no processo de modernização.(BECK, 2011, p.33-34)

De qualquer forma, não se trata de engessar a conduta humana, de modo a tudo impedir ou em tudo prosperar malefícios. Refere-se à necessidade da realização das atividades com cautela e cuidados, inclusive para facilitar o avanço do conhecimento científico impreciso, ao tempo em que as dúvidas são esclarecidas.

No que tange à atuação judiciária, o princípio da precaução tem sido presente, embora as decisões, ora indicam a adoção de posições maximalista, ora minimalistas e ora intermediárias sobre seu conteúdo.

A posição maximalista é aquela que entende que o Princípio da Precaução é aplicável como medida cautelar independentemente da natureza dos danos que teoricamente devem ser evitados. O maximalismo trata o Princípio da Precaução como um princípio que ultrapassa os demais e não é limitado por nenhum tipo de norma legal ou administrativa que o anteceda. Já a concepção minimalista é aquela que afasta quase que completamente a aplicação do Princípio da Precaução, pois considera que as necessidades econômicas são mais relevantes e, portanto, devem ser prioritárias. A posição intermediária busca estabelecer um mecanismo de equilíbrio entre todos os diferentes aspectos envolvidos no caso concreto, privilegiando a racionalidade e a solução de compromisso entre os diferentes atores (ANTUNES, 2011, p.42).

As decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) na ADI 3510/DF (utilização de células troncos para pesquisa científica) e na ADPF 101/DF (proibição de importação de pneus usados), bem como a liminar concedida na ADI 5447/DF (avaliação da competência do executivo para determinar casuisticamente o período do defeso) mencionam o princípio da precaução.

A tendência que se verificou da leitura das decisões foi a adoção de uma postura evolutiva, de modo a prevalecer a posição intermediária, baseada na racionalidade e ponderação, afastando alegações excessivamente abstratas, com ênfase à necessidade de imprimir certa concretude nas dúvidas científicas, como bem salientou Antunes, em artigo que analisa a utilização do princípio da precaução nos processos citados:

[...]encaminhou-se no sentido de estabelecer um conceito operacional de incerteza científica – fundamental para a aplicação do PP. Observou-se na jurisprudência do STF[...] uma tendência à utilização da prudência baseada na experiência prévia e não se impressionando com meras alegações de possíveis riscos futuros[...] Dessa forma, o STF tem desempenhado um papel moderador na aplicação do Princípio da Precaução, esvaziando aplicações “panfletárias” que, muitas vezes, tem caracterizado a sua aplicação pelo Judiciário, fruto de um ativismo sem base científica consistente (ANTUNES, 2016, p. 85).

Afastada a aplicação da precaução, baseada em abordagens meramente hipotéticas do risco, a utilização adequada do princípio a todos interessa, pois tem a função precípua de fazer valer a equidade intergeracional, de modo que atitudes presentes devam ser revestidas de conteúdo ético capazes de proporcionar qualidade de vida e preservar o meio ambiente para as gerações futuras.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), por seu turno, enfatiza a aplicabilidade do princípio da precaução na seara labor-ambiental.

“Destaquem-se os seguintes trechos do precedente da SBDI-1 de lavra do ilustre relator Aloysio Corrêa da Veiga As atuais preocupações reveladas pela sociedade, no que tange às questões correlatas ao meio ambiente, às condições de trabalho, à responsabilidade social, aos valores éticos e morais, bem como a dignidade da pessoa humana, exigem do empregador estrita observância do princípio da precaução. Este princípio informa que quando houver ameaça de danos ao meio ambiente seguro e sadio do trabalho, a ausência de absoluta certeza não deve ser utilizada como meio para postergar medidas eficazes e economicamente viáveis para prevenir o dano. Mister, portanto, a adoção de critérios de prudência e vigilância a fim de evitar o dano, ainda que potencial, notadamente quando se observa as diversidades do ambiente em que o reclamante laborava. [destacado] (E-RR. 65300-32.2005.5.15.0052, DEJT 14/03/2014). Nesse contexto, constatado que o infortúnio decorreu de fato indubitavelmente ligado ao risco da atividade, em afronta aos princípios da dignidade da pessoa humana, da precaução e do dever geral de cautela que faz parte do chamado patamar mínimo civilizatório, não há óbice para que seja reconhecida a responsabilidade objetiva das empregadoras. (TST, 2019, *on line*).

No bojo do compromisso intergeracional e de medidas que se antecipem ao dano, destaca-se, ainda, o princípio da prevenção que possui conceito mais sedimentado na doutrina e jurisprudência e, embora lembre em termos semânticos o princípio da precaução, apresenta formulações distintas.

Prevenir tem origem na palavra latina *praevenire* e significa perceber previamente. A prevenção deve permear a vida em sociedade e se consolida ao longo dos anos:

O dever jurídico de evitar a consumação de danos ao meio ambiente vem sendo salientado em convenções, declarações e sentenças de tribunais internacionais, como na maioria das legislações internacionais. *Prevenir* é agir antecipadamente, evitando o dano ambiental. Deixa-se de prevenir por comodismo, por ignorância, por hábito da imprevisão, por pressa e pela vontade de lucrar indevidamente (MACHADO, 2018, p. 123).

O Princípio da Prevenção está disposto nas duas Cartas de Princípios da Organização das Nações Unidas, firmadas na Conferência de Estocolmo de 1972 (Princípios 14, 15, 17 e 18), e na Conferência do Rio de Janeiro de 1992 (Princípios 4, 8, 11, 14, 17, 18 e 19).

No Brasil, desde a Lei n. 6.938/81 normatizou-se o princípio da prevenção, quando se impôs como objetivo central medidas para a preservação e a proteção do meio ambiente. A CRFB/88, no mesmo sentido, ressalta a necessidade de defesa e conservação do meio ambiente para as gerações presentes e futuras.

A prevenção trabalha com a ideia que o dano ambiental, uma vez concretizado, será de difícil ou impossível reparação. E quase sempre o é.

Um dos maiores desastres ecológicos ocorridos na era dos grandes projetos na Amazônia, mas ainda sem a exigência do EPIA, deu-se com a construção da hidroelétrica de Balbina, localizada no rio Uatumã, no município amazonense de Presidente Figueiredo, a 150 quilômetros da cidade de Manaus. A construção da usina provocou uma tragédia socioambiental, pois a represa inundou terras de caça e moradia dos índios, além do que muitas espécies desapareceram, principalmente de peixes, no trecho abaixo da represa, porque a decomposição de vegetais tornou a água ácida e poluída. “O Governo Federal gastou US\$ 1 bilhão [e a usina] teve suas comportas fechadas em outubro de 1987 com o objetivo de formar um reservatório de 1.580 quilômetros quadrados, o décimo quinto maior lago artificial do mundo, inundando florestas que representam 15% só território da Holanda, para a geração de apenas 225 megawatts, que mal cobrem 60% das necessidades daquela cidade [de Manaus] de médio porte. Um clamoroso desastre ecológico” (MILARÉ, 2015, p. 757). Outro exemplo de proposta desenvolvimentista, de duvidoso interesse público e cujo impacto ambiental foi imenso, ocorreu na construção da hidroelétrica de Tucuruí que consumiu, aproximadamente, US\$ 10 bilhões, inundou mais de 2.000 km² de floresta, prejudicou índios e populações tradicionais para produzir e fornecer energia elétrica a preço subsidiado a empresas transnacionais que industrializam o alumínio para a exportação e o fazem aqui porque não o querem em seus países de origem por conta do alto custo financeiro e ambiental. A indústria de ferro gusa na área do projeto Grande Carajás é outro exemplo, pois a referida atividade consome mais de uma tonelada de carvão da floresta para

produzir uma tonelada de gusa, a ser exportada a US\$ 110,00 a tonelada, quando só o carvão vale US\$ 300 a tonelada nos portos europeus (NOVAES *apud* MILARÉ, 2015).

Cite-se, ainda, a recente tragédia de Brumadinho ocorrida em 25/01/2019, em que centenas de pessoas, muitos trabalhadores da empresa Vale S.A. e suas terceirizadas (cerca de 259) perderam suas vidas com o rompimento da barragem Mina do Feijão. O relatório de investigação de acidentes da Secretaria Regional do Trabalho e Emprego de Minas Gerais, SRTE/MG concluiu que a barragem deveria ter paralisado suas atividades em julho de 2016, quase dois anos e meio antes do rompimento. Ao todo, foram lavrados 21 autos de infração pelo não cumprimento dos preceitos trabalhistas.

Some-se os 269,84 hectares destruídos pelo rompimento, conforme atestaram imagens de satélites Centro Nacional de Monitoramento e Informações Ambientais (CENIMA) do Instituto Brasileiro de Meio Ambiente (IBAMA), 2019.

Acrescente os danos psicossociais, que não podem ser excluídos, diante de tamanha agressão:

Estudo realizado pela Fiocruz, que avaliou os impactos imediatos do desastre da mineradora Vale em Brumadinho, alerta para a possibilidade de surtos de doenças infecciosas - dengue, febre amarela e esquistossomose - mudanças no bioma e agravamento de problemas crônicos de saúde, como hipertensão, diabetes e doenças mentais. Mapas construídos pela instituição permitiram identificar residências e unidades de saúde afetadas, comunidades potencialmente isoladas e as áreas soterradas pela lama. [...] a degradação do leito do rio Paraopeba e de seu entorno vai produzir alterações significativas na fauna, flora e qualidade da água, como perda de biodiversidade, mortandade de peixes e répteis. “A bacia do rio Paraopeba é uma área de transmissão de febre amarela e um novo surto da doença não pode ser descartado. É urgente a vacinação da população” ressaltou. (FIOCRUZ, 2019, p.1).

Nessa esteira, a prevenção tem implicação direta no resguardo da vida em sua completude. Prevenir é cuidar cautelosamente do objeto respectivo. É antecipar-se ao mal maior, a fim de evitar a irreversibilidade.

Leite afirma que a atuação preventiva “[...]é um mecanismo para a gestão dos riscos, voltado, especificamente, para inibir os riscos concretos ou potenciais, sendo esses visíveis e previsíveis pelo conhecimento humano” (LEITE, 2008, p. 172).

O direito ambiental emerge e caminha para solidificar sua prevalência teleológica pela antecipação da efetiva ocorrência do dano em contraponto a arraigada cultura

repressiva/reparatória.

A prevenção é medida que se impõe como condição *sine qua non*, dada a quase sempre inócua reparação do dano ambiental, além de significativamente onerosa.

O campo de atuação do princípio da prevenção dá-se quando o perigo é certo e tem-se elementos científicos suficientes para reconhecê-lo de imediato. Nas palavras de Antunes, a prevenção aplica-se “[...] a impactos ambientais já conhecidos e dos quais se possa, com segurança, estabelecer um conjunto de nexos de causalidade que seja suficiente para a identificação dos impactos futuros mais prováveis (ANTUNES, 2011,p. 50).

Para prevenir é necessário conhecer o objeto a ser protegido. A prevenção deve ser atualizada, através de periódicas reavaliações, de modo a não induzir ao erro e imobilizar as atividades humanas. Em palavras outras:

O princípio da prevenção comporta duas fases: a previsão e a prevenção. A previsão é a fase de coleta de dados e sua análise, compreendendo: 1) identificação e inventário das espécies animais e vegetais de um território, quanto à conservação da natureza; 2) identificação das fontes contaminantes das águas e do ar, quanto ao controle da poluição; 3) identificação e inventário dos ecossistemas, com a elaboração de um mapa ecológico; 4) planejamento ambiental e econômico integrados; 5) estudo de impacto ambiental.

(...)

A previsão abrange a informação organizada e a pesquisa, através de diversos procedimentos: 1) ordenamento territorial ambiental para a valorização das áreas de acordo com sua aptidão; 2) prestação de informações contínuas e completas; 3) emprego de novas tecnologias; e 4) o EPIA- Estudo Prévio de Impacto Ambiental (MACHADO, 2018, 124-125).

O princípio da prevenção, embora estipule medidas antecipatórias que exijam ação dos sujeitos envolvidos, não tem por objetivo impedir o avanço tecnológico e, sim, compatibilizar o desenvolvimento socioeconômico com a preservação da qualidade do meio ambiente. Ademais, a conscientização de sua importância deve ir além e ser alvo das políticas públicas em favor de toda a sociedade.

É certo que diante do aumento dos riscos das atividades humanas com as inovações e progressos tecnológicos, mostra-se imperativo o uso de mecanismos avaliatórios, com intuito de subsidiar decisões e políticas públicas que evitem consequências nocivas ao meio ambiente.

No aspecto laborativo, a redução dos riscos é imposição constitucional (art. 7º, XXII). Medidas que visem a combater ou reduzir os riscos presentes no meio ambiente do trabalho

não se tratam de discricionabilidade dos sujeitos sociais. É mandamento do constituinte originário.

No plano internacional, diversos instrumentos dos quais o Brasil é signatário sinalizam no sentido de se evitar a ocorrência de danos e reduzir ao mínimo os riscos no meio ambiente de trabalho. A já citada Convenção n. 155 da OIT estabelece que o objetivo pretendido é prevenir a ocorrência de acidentes e danos à saúde, relacionados à prestação de serviços, reduzindo ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho (art. 4º, item 2). A Convenção n. 161 OIT, do mesmo modo, determina que a atuação seja preventiva.

Não obstante os avanços preservacionistas verificados em vários comados constitucionais, infraconstitucionais, em instrumentos internacionais diversos e pesquisas científicas, prevalece no Brasil a lógica patrimonialista e atribuição de valor monetário ao risco.

O norte reparatório que nos cerca encontra terreno fértil na busca dos trabalhadores por aumento de seus baixos salários. Veja-se, a propósito, os adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade que estão atrelados ao pagamento pela exposição ao risco (art.7º, XXIII).

Da mesma forma, os adicionais relacionados à jornada de trabalho, como o de horas extras e o noturno, que impõe naturalmente maior desgaste físico e mental aos trabalhadores, submetidos a prestação de serviços, acima da jornada padrão de 8h00min ou trabalhem no período compreendido entre às 22h00min de uma dia e às 5h00min do dia seguinte, respectivamente, comprometendo o repouso natural do corpo humano para recomposição das energias vitais.

A própria inclusão do termo adicionais de remuneração já denuncia uma situação mais agravante ao modo como o trabalho é prestado, pois conceitualmente os adicionais consistem “[...]em parcelas contraprestativas suplementares devidas ao empregado em virtude do exercício do trabalho em circunstâncias tipificadas mais gravosas” (DELGADO, 2018, p. 903).

A singela leitura da CLT denuncia que o caminho da monetização dos riscos prevalece, quando em seu art. 192, utilizando-se do pagamento escalonado do adicional de insalubridade fixa sua percepção nos percentuais de 10%, 20% e 40%, sobre o salário mínimo, a depender do grau de risco a que está exposto o trabalhador, sucessivamente, mínimo, médio e máximo.

O comando legislativo é regulamentado pela NR 15, com seus 14 anexos, que trata das

atividades e operações consideradas insalubres e especifica o percentual devido a título de adicional referente a cada substância classificada.

Na linha patrimonialista, o art. 193, § 1º celetista preconiza o pagamento de um adicional de 30% sobre o salário base para os que trabalhem em condições de periculosidade. A NR 16 delimita as atividades e operações que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado ao trabalhador. Portanto, a cômoda diretriz meramente indenizatória do risco, ainda que grave, permanece avalizada pelo ordenamento jurídico.

Na mesma trilha, o tratamento monetário concedido aos adicionais relacionados à jornada de trabalho, seja em regime de sobrejornada (art. 59 § 1º da CLT), cujo pagamento será, ao menos, 50% superior à hora normal; seja o labor em horário noturno (art. 73, *caput*, da CLT), cuja remuneração terá um acréscimo de 20%, pelo menos, sobre a hora diurna.

Encontram-se outros exemplos em leis esparsas, como o adicional por acúmulo de função, previsto para os vendedores (Lei n. 3.207/57) e para os radialistas (Lei. n. 6615/78). Nesse particular, a jurisprudência tem estendido, por uso da interpretação analógica, às demais categorias de empregados.

A própria CRFB/88 ainda se manteve, em determinados momentos, vinculada ao ideal reparatório e patrimonialista em relação ao risco presente no meio ambiente do trabalho, pois ao instituir um novo adicional, o de penosidade (art. 7º, XXIII) optou pela compensação pecuniária de situação mais gravosa ao empregado.

Algumas normas coletivas têm trazido em seu bojo a necessidade de pagamento de outros adicionais, em caso de trabalho em circunstâncias que imprimam riscos, como é o caso do adicional por trabalho em altura, constante nas convenções dos sindicatos da construção civil. Veja-se que as próprias normas autocompositivas privilegiam o viés patrimonialista.

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

Segundo dados da *Chemical Abstract Service (CAS)*², integrante de uma divisão da *American Chemical Society*, uma das mais importantes fornecedoras de informações químicas do mundo, cerca de 15 mil novas substâncias são adicionadas diariamente ao seu banco de dados. Estão cadastradas no CAS mais de 143 milhões de substâncias químicas orgânicas e

² AMERICAN CHEMICAL SOCIETY (ACS) - CHEMICAL ABSTRACT SERVICE(CAS). Chemical Substances. Washigton- DC, EUA: CAS, 2018. Disponível em: <<https://www.cas.org/support/documentation/chemical-substances>> Acesso em: 16 set. 2019.

inorgânicas únicas, como ligas, minerais, compostos, polímeros, sais, além de 67 milhões de sequências, mais do que qualquer outro banco de dados do gênero.

No entanto, a NR 15 tem catalogadas menos de 200 substâncias, não alcançando uma fração significativa do total daquelas potencialmente danosas. Cotejando o número de substâncias registradas pelo *Chemical Abstract Service* e as consideradas como insalubres na NR 15, é fácil concluir que os empregados são expostos a riscos reconhecidos, com a percepção do respectivo adicional, quando acima dos limites de tolerância, ao passo que se verifica exposição a inúmeros outros riscos que, pela imprecisão imediata da agressividade ao organismo ou pela omissão regulatória, são incapazes de, ao menos, serem compensados financeiramente.

Não restam dúvidas que no mundo dos fatos prefere-se uma aparente e ilusória solução mais rápida e descomplicada: a precificação do risco. Melhor seria a eliminação da agressividade ou mesmo a proposição da diminuição da jornada de trabalho para atividades mais gravosas, o que diminuiria o tempo de exposição. O último recurso, caso verificada a impossibilidade de diminuição/eliminação do risco, deveria ser o pagamento como medida reparatória. Porém, inverteu-se a lógica preservacionista e optou-se, como primeira medida, pela remuneração do potencial danoso.

Nem de longe essa cultura é isolada em termos de prevenção do meio ambiente do trabalho. Veja-se, por exemplo, que a principal política empresarial para combater riscos é a entrega de equipamentos de proteção individual (EPIs), quando o mais adequado seria a utilização de equipamentos de proteção coletiva (EPCs), pois quando uma máquina emite ruído acima dos limites de tolerância o seu enclausuramento é a melhor medida para proteção da coletividade que labora no seu entorno, porém tal decisão é secundarizada, em virtude da onerosidade. Opta-se pela imediata e paliativa concessão de EPIs, com todas as consequências dela decorrentes, incluindo a possibilidade futura de discussão judicial sobre a existência de moléstia ocupacional, PAIR (perda auditiva induzida por ruído), ou mesmo a controvérsia sobre o direito ao adicional de insalubridade.

Oportuno lembrar que o Brasil é signatário da Convenção n. 170 da OIT que, expressamente prever em seu art. 13, alínea “f”, a observância de ordem de medidas para evitar o contato com substâncias nocivas, sendo a utilização de EPIs a última opção, priorizando nas alíneas anteriores a escolha de produtos, tecnologias, sistemas e métodos que eliminem ou reduzam ao mínimo o grau de risco.

A cultura brasileira está arraigada dessa visão patrimonialista/repressiva, seja com o lenitivo de pagar pela exposição aos diversos riscos ambientais, seja *a posteriori* com as indenizações quando o dano já ocorreu:

*Não temos a menor hesitação em afirmar que o Brasil se encontra perto da primeira linha legislativa, em termos de **proteção repressiva** da saúde física e mental do trabalhador – mas nem tanto, em termos de **proteção preventiva**.*

*De fato, tomando em consideração alguns focos clássicos dos males do trabalho, as regras criadas pelo legislador brasileiro procuram mais **compensar os danos da exposição do trabalhador a situações potencialmente causadoras de doença do trabalho** (e.g., horas extraordinárias, horário noturno, turnos de revezamento) **ou dar-lhes amparo nas consequências maléficas** (e.g., previdência social médica e acidentária, estabilidade provisória pós-acidentária, etc), do que **abrir trilhas seguras para evitá-los** (PINTO, 2017, p. 127).*

A opção pela monetização do risco reflete-se nos números relacionados à saúde e à segurança no ambiente de trabalho. O Brasil ocupa as piores posições entre os países com maior número de sinistros laborais, segundo dados da OIT. A cada 49 segundos acontece um acidente do trabalho no país e a cada 3h43m42s um trabalhador perde a vida, conforme informações do Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho³(ODSST) desenvolvido e mantido pelo Ministério Público do Trabalho em parceria com a Organização Internacional do Trabalho. Some-se o número de acidentes subnotificados, que caso contabilizados, a posição brasileira no *ranking* mundial decerto se modificaria.

A sociedade como um todo e o Estado, em particular, são onerados com a opção legislativa nacional. Estima-se, segundo o Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho, que de 2012 até meados de setembro de 2018, a previdência gastou R\$ 1,00 a cada 2ms com benefícios acidentários. Esses números, no mínimo, nos impõe uma interrogação: a ausência de investimentos em medidas preventivas realmente é menos onerosa? Talvez o seja para pequena parcela da sociedade que usufruem dos dividendos.

Amparados nesses dados, mantém-se consentânea a afirmação de Barreto elaborada em 1990 de que “[...] a problemática do acidente e da doença do trabalho tem, no Brasil, as feições de uma guerra civil” (BARREIROS, 1990, p. 25), de onde se conclui que para além da questão estritamente econômica é de se pensar nas demais consequências que os acidentes de

³ Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho. Disponível em: <<https://observatoriosst.mpt.mp.br/>> . Acesso em : 20 mai. 2020.

trabalho provocam. Famílias perdem entes queridos, os mutilados que sobrevivem aos sinistros vivem a depender de terceiros, a sobrecarregar os já assoberbados serviços de saúde, enfim, uma gama de pesares que não dão conta de se revelar nos frios números das estatísticas.

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

A evolução do paradigma reparatório para a dimensão preventiva implica substancial mudança de atitude, uma tomada de posição, para colocar na escala de prioridade máxima a prevenção dos acidentes e das doenças ocupacionais, cujas lesões, na maioria das vezes, são irrecuperáveis. Não se pode deixar para remediar tardiamente tudo que é possível prevenir tempestivamente.

Em síntese, o estágio atual do direito ao trabalho seguro e saudável coloca a tutela preventiva como necessidade imperiosa para a efetivação de valores constitucionais, uma demanda impostergável para garantir na prática do cotidiano laboral o que o direito já assegura no plano legal (GERALDO, 2017, p. 93-94).

Assim, a adoção dos princípios informadores da seara ambiental, mormente medidas de precaução e prevenção, além de informações/cooperações adequadas sobre as potencialidades nocivas presentes no ambiente de trabalho são instrumentos capazes de regredir os perversos infortúnios que assolam os trabalhadores.

Entretanto, embora existam caminhos diversos, até o presente estágio verifica-se a opção por soluções monetárias e reparatórias pelo Legislativo e pelos atores sociais envolvidos. Os próprios empregados optam pela permanente exposição aos agentes nocivos à saúde, capazes de majorar sua remuneração com o pagamento de adicionais. Deixam de priorizar à saúde e à segurança para encampar a política compensatória de degradação de suas condições físicas e psicológicas.

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

Somem-se que os custos com o pagamento de indenizações, decorrentes dos acidentes

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

Portanto, a questão da melhoria do meio ambiente do trabalho é fator que deve ser levado em consideração sob o próprio aspecto econômico-empresarial, sem contar que é central para que os comandos constitucionais possam ser efetivados. O sucesso do projeto político de um país depende da efetividade normativa, sem a qual se tornar uma carta de intenções, uma mera simbologia.

Assim, a adoção dos princípios ora pesquisados, em especial medidas que se antecipem as potencialidades nocivas presentes no ambiente de trabalho são instrumentos capazes de atenuar os perversos infortúnios que assolam os trabalhadores que em busca de vida por vezes recebem incapacidades, destruições de sonhos e até mesmo de suas vidas.

O trabalho é fonte de vida e mecanismo eficaz de inserção social e redução das desigualdades sociais e, portanto, o meio ambiente que envolve a prestação de serviços deve propiciar todas as condições para o exercício das aptidões pessoais e preservação da saúde fisiopsíquica, de modo a materializar o comando constitucional de redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII). Este comando determina diversos vetores de comportamentos e garantias, pois:

(a) realiza no laboral o princípio jurídico-ambiental da melhoria contínua (ou, como prefere Sebastião Geraldo de Oliveira, princípio do “risco mínimo regressivo”, **(b)** é titularizado por todos os trabalhadores em atividade no território nacional (ou, fora dele, se em conexão com o ordenamento jurídico brasileiro), sejam ou não subordinados, e **(c)** traduz-se, para os empresários, nos deveres de antecipação, de planejamento e de prevenção dos riscos labor-ambientais. Tais deveres demandam, em síntese, a adoção de todas as medidas e instrumentos disponíveis no mercado, de acordo com o estado da técnica, que sejam economicamente viáveis e tecnologicamente aptos a promover a eliminação ou a mitigação das ameaças à vida, à integridade psicofísica e à saúde dos trabalhadores, de modo a *precarver* e *prevenir* a ocorrência de quaisquer vicissitudes (FELICIANO ; EBERT, 2020, p.5)

A recente reforma trabalhista, Lei n. 13.467/2017 em nada modificou o carácter reparatório prevalecente no país. Esse dado revela que as normas relativas ao meio ambiente

de trabalho não foram objeto de atenção pelo legislador, permanecendo inalteradas as orientações voltadas a quantificar e precificar os riscos.

A aparente omissão poderia indicar que na seara ambiental trabalhista não há necessidade de adequação às modificações sociais e tecnológicas ocorridas, desde 1943 com a publicação da CLT ou desde 1977, quando muitas das medidas relacionadas à saúde e à segurança do trabalho foram introduzidas pela Lei n. 6514/74.

No entanto, as constantes ocorrências de infortúnios relacionados ao meio ambiente do trabalho e o elevado número de registros de acidentes de trabalho a cada minuto no país, revelam o contrário.

Ademais, as próprias mudanças nas relações de trabalho, verificadas pelos avanços tecnológicos e sociais, tem ligação direta com o meio ambiente laborativo, sendo incoerente que a adequação legislativa apenas se fizessem necessária em alguns aspectos da relação de trabalho e em outros não, principalmente em se tratando de temática de tamanha envergadura, como as relacionadas à saúde no trabalho.

Verifica-se, na verdade, diversas medidas que reiteram a manutenção do estado de coisas atuais em contraponto à evolução para mudança de comportamento que se antecipa aos riscos. É o caso do desaparecimento dos órgãos de fiscalização do trabalho e a falta de investimento em políticas públicas que esclareçam e preconizem medidas profiláticas.

A necessidade de alteração da cultura é medida que urge, mormente pela centralidade humanística anunciada desde 1988 com a publicação da Constituição. Mostrou-se que a interligação do meio ambiente geral com as relações de trabalho é questão imperante.

A questão da salubridade e dos riscos inerentes ou mesmo mais acentuados em determinadas atividades laborais interessa sim à proteção ecológica como um todo, considerando, em particular, que geralmente as pessoas afetadas por condições de trabalho em cenários de poluição e degradação ecológica são os trabalhadores de menor renda, num contexto que agrega privação de direitos sociais com violação a direitos ecológicos. A proteção da saúde do trabalhador e a tutela do ambiente do trabalho congregam esforços na perspectiva de assegurar um ambiente de trabalho em patamares dignos, com segurança e qualidade ambiental. Aí reside a importância de vincular o Direito Ambiental e o Direito do Trabalho, e a CF/88 fez questão de assinalar tal conexão normativa entre as matérias no ser art. 200, VIII (SARLET; MACHADO; FENSTERSEIFER, 2015, p. 64).

Como mencionado, além de consentâneas com as alterações vivenciadas pela sociedade, a mudança de visão para a priorização de medidas que evitem a exposição aos

riscos e preservem a saúde e segurança dos trabalhadores, integrante do direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, fixa os olhos, no ser humano, epicentro dos comandos constitucionais e razão de ser do Estado.

A aplicabilidade dos princípios afetos ao gênero direito ambiental apresentam-se como medidas adequadas para a melhoria das condições laborativas, principalmente, ao se destacar que condutas antecipatórias em relação aos riscos e potenciais danos implicam em um meio ambiente de trabalho hígido e, como corolário, na preservação da vida e da dignidade, indispensáveis para a configuração do trabalho decente, a que todos são devidos pela centralidade humana eleita pelo Estado Democrático de Direito.

8 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO QUALIFICADO E TRABALHO DECENTE

No Brasil, inúmeros direitos trabalhistas foram elevados ao *status* constitucional e, assim, aquilo que na expressão de Delgado compõe o patamar civilizatório mínimo, foram albergados ao conjunto dos direitos fundamentais trabalhistas.

Tais parcelas são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, caput, CF/88)” (DELGADO, 2001, p. 97).

Grande parte dos direitos denominados básicos no mundo do trabalho, da mesma forma, foram consagrados em instrumentos internacionais, porém com a lacuna perniciosa do principal Organismo multilateral de defesa dos trabalhadores, a OIT, em reconhecer a fundamentalidade da proteção à saúde e à segurança no meio ambiente do trabalho, com a consequente integralidade no conceito de trabalho decente, conforme vastamente demonstrado na presente pesquisa.

Destarte, no ordenamento jurídico nacional a higidez no meio ambiente do trabalho possui contornos sólidos, mormente pela proteção constar do instrumento jurídico de maior relevância, a Constituição, em diversos artigos, capítulos e sessões diferenciadas, com normas expressas de redução aos riscos no trabalho, através de medidas que preservem a saúde, a higiene e a segurança, além da sadia qualidade de vida, do meio ambiente equilibrado, incluso o do trabalho, da mesma, já demonstrados.

Diante de bens jurídicos de tamanha envergadura, sem os quais não há trabalho decente, o mínimo fundamental na seara trabalhista não podem excluir ações que precedem ou sucedem à prestação de serviços. Significa que o conjunto de direitos básicos não se limita ao momento posterior à assinatura do contrato ou às assertivas pré-entabuladas. Da mesma forma, não exclui período após a extinção formal do vínculo entre as partes.

Por conseguinte, os requisitos configuradores do trabalho decente e a proteção da dignidade, em seu aspecto sócio laborativo, devem permear todos os momentos que envolvam a avença.

As fases de proteção ao trabalhador expandiram-se além do tempo cronológico delimitado para início e fim das tarefas. O comportamento dos contratantes é passível de provocar lesões em períodos antecedentes e posteriores à prestação de serviços, capazes de

implicar na violação da dignidade.

O trabalho decente vai além de molduras pré-fabricadas ou fórmulas elaboradas. A ofensa a direitos trabalhistas fundamentais não é exclusiva de determinado momento histórico elegível ao sabor das partes. Isso porque a dignidade não é concedida a partir da assinatura de contrato ou do reconhecimento legislativo. Ela existe de *per si* e nessa dimensão deve ser sua proteção.

Ademais, assim como as relações sociais e trabalhistas encontram-se em constantes alterações, é necessário elevar os padrões de trato da humanidade. O progresso humanístico deve ser contínuo e incluir o valor trabalho em qualquer momento, inarredável para a efetividade do rol de direitos mínimos que compõe o Estado democrático de Direito, escolhido pelo Brasil como norte de governabilidade .

Feitas essas considerações, infere-se que a proteção aos direitos da personalidade, inclusos o do trabalhador, adotadas pelo ordenamento jurídico brasileiro abrange condutas realizadas nas fases pré, durante e posterior ao contrato entabulado. Em palavras outras, a importância da preservação da dignidade e as consequências de sua violação independe do tempo em que o contrato esteja vigorando.

O dano moral geralmente ocorre na fase pré- contratual e contratual, podendo, neste último caso, provocar ou não a resolução do pacto. O dano moral poderá ocorrer também na fase pós -contratual.

[...]O dever de ressarcimento, nesses, casos, se funda na teoria da culpa in *contrahendo* ou responsabilidade pré-contratual, com a qual Jhering visou a tutelar a confiança recíproca, que deve nortear o comportamento das partes desde a fase das negociações preliminares. O fundamento dessa responsabilidade reside no dever de agir consoantes o princípio da boa-fé objetiva, que incide no direito obrigacional, atuando como normal de conduta social, segundo a qual as pessoas devem se comportar com lealdade recíproca nas relações sociais, enquanto a boa-fé subjetiva cinge-se ao campo dos direitos reais.(BARROS, 2017, p. 430-431).

A lealdade e a boa-fé devem permear todas as fases contratuais, pois embora não existindo vínculo formal (fase pré-contratual) ou tenha este cessado (pós-contratual), os atos guardam estreito nexos de causalidade com a prestação de serviços que seria ou que chegou a ser materializada. Coerente com as assertivas apresentadas, as conclusões de Gagliano e Pamplona Filho de que “[...] o contrato não se esgota apenas na obrigação principal de dar, fazer ou não fazer” (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2011, p. 103).

A boa fé imprime normas de conduta, omissivas ou comissivas, dotadas de

exigibilidade jurídica, que impõem aos sujeitos de direitos agir de maneira proba em todo o percurso obrigacional, inclusive fases de entabulação e após o encerramento formal da avença.

Em vista de esclarecimento, tem-se que:

A boa-fé subjetiva é atinente ao dato de se desconhecer algum vício do negócio jurídico. E a boa-fé objetiva[...] é alusiva a um padrão comportamental a ser seguido baseado na lealdade e na probidade (integridade de caráter), proibindo o comportamento contraditório, impedindo o exercício abusivo de direito por parte dos contratantes, no cumprimento não só da obrigação principal, mas também das acessórias, inclusive do dever de informar, de colaborar e de atuação diligente (DINIZ, 2014, p. 418)

Merece destaque, ainda, na exposição do fundamento jurídico indicado, a pesquisa informante que:

Desde 1900, quando entrou em vigor o BGB, os alemães conhecem a separação de boa-fé subjetiva (*guter Glaube*) e objetiva (*Treu und Glaube*). A boa-fé objetiva possui dois sentidos diferentes: um sentido negativo e um positivo. O primeiro diz respeito à obrigação de lealdade, isto é, de impedir a ocorrência de comportamentos desleais; o segundo, diz respeito à obrigação de cooperação entre os contratantes, para que seja cumprido o objeto do contrato de forma adequada (SOARES, 2008, p. 83)

A obrigatoriedade de aumentar o leque de proteção em todos os estágios que envolvam o contrato não é sem motivos. O mundo mudou e as inovações tecnológicas constantes tornaram as estratégias dos dissimulados mais sutis, bem como trabalhosa a identificação da autoria, pois muitas vezes se desconhecem a origem dos disparos de dados telemáticos e as consequências alcançam grandes proporções em questão de segundos.

Presencia-se uma verdadeira revolução digital, denominada de 4ª Revolução, termo utilizado pela primeira vez pelo diretor do Fórum Econômico Mundial, Schwab, para quem o talento será uma riqueza maior que o capital, denominado “fator crítico da produção” e provocará um mercado segregado: de um lado pessoas de pouca habilidade e baixa remuneração e de outro pessoas adaptáveis, qualificadas e com altos salários (SCHWAB, 2016, p. 186).

O professor do *Collège de France*, Supiot, analisando as mudanças vivenciadas e suas repercussões no mundo do trabalho, informa que os recursos humanos estão inseridos na guerra da competitividade. Acrescenta que a globalização produziu “[...] a revolução digital

que autoriza a desterritorialização do trabalho e cria novas técnicas de gestão fundadas na programação (e não mais na obediência) dos trabalhadores” (SUPIOT, 2016, p. LXVIII).

No entanto, as inovações advindas com a tecnologia de ponta ou *state-of-the-art* (estado da arte), como preferem os americanos, a solidificação do mundo telemático/virtual, a ultraconexão dos trabalhadores, a infobesidade tecnológica, a hiperconexão, o Crowd-work⁴ ou o trabalho em plataformas alteraram sobremaneira as relações humanas e trouxeram consigo suas consequências.

Cresce de forma espantosa o número de trabalhadores adoecidos no campo mental/psíquico, principalmente pela dificuldade de dimensionar a quantidade de tempo destinado ao trabalho e à realização de outras atividades pessoais, sociais e familiares. Some-se a redução do descanso efetivo pela permanente conexão, quando há muito se sabe que o elastecimento de jornadas é fator que contribui para o aumento da sinistralidade no trabalho.

Não é tarefa das mais fáceis detectar o encerramento das atividades, pois embora formalmente o trabalhador tenha terminado a prestação de serviços, torna-se mais comum o envio e recebimento de mensagens por aplicativos, de telefonemas e de e-mails respondidos.

O uso de computadores, *tablets* e *smartfones* pessoais que viabilizam a realização de atividades profissionais são capazes de possibilitar a disponibilidade em qualquer tempo/lugar “[...] Quem pode dizer, atualmente, qual é o tempo de trabalho de um trabalhador digital? E qual o seu período de repouso se desde o primeiro minuto em que acorda até o último antes de adormecer está constantemente conectado, muitas vezes pela internet das coisas?”(MOREIRA, 2019, p. 68).

Diante desses questionamentos, a professora ora citada conclui que o “Admirável Mundo Novo do Trabalho” que se solidifica parece permitir quase um novo tipo de escravidão, embora de feição diferente, além de começar a rondar o fantasma da ubiquidade, pois se pretende ter um trabalhador com disponibilidade em todo lugar e em toda a hora.

Portanto, diante da sutileza e do silêncio que as lesões podem ocorrer na era digital, com mais rigor não é suficiente combater a sinistralidade, quando já verificada. Imprescindível se faz preservar a saúde e a integridade física e mental do trabalhador em todas as fases que envolvam o trabalho, desde simples tratativas, irradiando para momento posterior a conclusão da avença.

⁴*Crowdwork*, [literalmente, 'trabalho em multidão']. É o termo utilizado para o trabalho informal que se desenvolve na atualidade, mediante colaboração coletiva.

Essa ampliação do campo protetivo deve-se a necessidade de se estabelecer limites que preservem a humanidade diante do modelo de produção predominante e das alterações vivenciadas, pois a aparente maior liberdade pela diversificação das formas de controle, tempo e espaço em que as atividades são executadas não deve implicar a autorização da supressão/redução de direitos básicos que caracterizam o trabalho decente. Não se olvida que a violação seja menos ostensiva, porém não menos agressiva.

Buscar a compatibilidade entre revolução digital e trabalho decente é o melhor caminho a ser percorrido, de forma a preservar direitos comezinhos dos trabalhadores, conquistados com lutas ao longo dos anos, que fizeram do Direito do Trabalho sua razão de existir.

Parece-nos que nestas novas formas de prestar trabalho tem de se assegurar condições de trabalho decentes, efetuando-se uma conexão entre *bons produtos e serviços* e a noção de *trabalho decente*, independentemente do tipo de emprego que seja prestado, respeitando a ideia da universalização dos direitos sociais, assim como a garantia dos direitos individuais e coletivos, bem como os limites máximos dos tempos de trabalho.

Creio, de fato, que o trabalho na era digital só pode ser verdadeiramente um sucesso se estiver em sintonia com as necessidades dos trabalhadores e com a ideia de um trabalho decente (MOREIRA, 2019, p.77).

É imperiosa a manutenção de condições dignas e protetivas no trabalho em qualquer período da história e da própria prestação de serviços, sob pena de macular a visão holística que os ordenamentos jurídicos devem seguir, capaz de manter a espécie humana com qualidade vida nas gerações presentes e aplainar os caminhos para as gerações futuras.

Por isso, imperioso ressaltar que, diferentemente do apregoado, o momento não é de redução do princípio da proteção, que está na base do alicerce que sustenta o direito do trabalho, mas no alargamento de sua aplicação aos novos tipos contratuais trabalhistas em sua acepção lata, assim abrangendo tantos os que têm quanto os que não têm vínculo empregatício”(GEMIGNANI, 2019, p. 368).

A despeito da luta por melhorias no trabalho ultrapassarem os séculos, com inúmeras vitórias que culminaram em positividade de direitos no ordenamento jurídico, na esperança de promover o trabalho como fonte de vida, meio de inserção social e capaz de oportunizar a realização de projetos, no plano fático, com frequência trata-se de mera moldura.

A distância entre o que prescreve o texto legislativo e a concretização dos direitos é comum no Brasil. Nos últimos anos, a própria legislação, a exemplo da Lei n. 13.467 de 2017,

incumbiu-se de eliminar direitos, como as horas de percurso, e introduzir novas figuras jurídicas, como o trabalho intermitente (art. 452- A da Consolidação das Leis Trabalhistas) que, da forma como aplicado em âmbito nacional, culmina para o aumento da precarização das relações de trabalho, emprestando densidade prática aos estudos sobre modernidade líquida de Bauman de que no mundo labiríntico que se vive “[...] os trabalhos humanos se dividem em episódios isolados com o resto da vida” (BAUMAN, 2001, p.159).

Em seguida, o autor acrescenta que:

[...] “Flexibilidade” é o slogan do dia, e quando aplicado ao mercado de trabalho augura um fim do “emprego como conhecemos” anunciando em seu lugar o advento do trabalho por contratos de curto prazo, ou sem contratos, posições sem cobertura previdenciária, mas com cláusulas “até nova ordem”. A vida de trabalho está saturada de incertezas (BAUMAN, 2001, p. 169).

A fluidez e o quadro de assolapamento de direitos trabalhistas apresentaram-se antes mesmo da regulamentação de previsões constitucionais, como a proibição da despedida arbitrária, constante no art. 7º, inciso I e o adicional de penosidade, art. 7º, inciso XXIII .

No caminho perigoso da liquidez e da inefetividade dos direitos mínimos trabalhistas surge a possibilidade do trabalho indigno. Este seria representado, nas palavras de Brito Filho, pelo “[...] trabalho em condição análoga à de escravo; o trabalho com discriminação e/ou exclusão; o trabalho infantil; e o trabalho intermediado” (BRITO FILHO, 2018, p. 87).

O trabalho indigno representa com clareza a desconstrução do respeito à condição humana, impulsionando ao tratamento como “coisa”, com vista a lhe atribuir um preço, sempre baixo.

Vejam-se os casos de confinamentos em que o trabalhador tem horário estipulado para adentrar aos alojamentos (regra geral, 22h00min), submissão às jornadas exaustivas, limitação de locomoção, dívidas permanentes com o tomador de serviços, aviltando sua condição humana.

No dia 15 de março de 2011, iniciou-se um grande motim entre os trabalhadores que começaram a protestar contra as condições de trabalho e segurança. Segundo os operários, tudo teve início quando um trabalhador, **que não tinha autorização para deixar o canteiro**, tentou embarcar em um dos ônibus que transportam os empregados, e foi impedido pelo motorista. A revolta operária ganhou imensas proporções e o resultado foi a prisão de cerca de 35 trabalhadores, a destruição de 45 ônibus e 15 outros veículos, mais de 100 alojamentos incendiados ou depredados, além das áreas de lazer como salas de cinema, de jogos e de televisão inutilizadas e escritórios, postos de saúde, agências bancárias, lan-house, lanchonete e refeitórios

parcialmente destruídos, em uma das maiores rebeliões operárias da história do Brasil. Dois dias após o início dos protestos, na manhã de 17 de março de 2011, operários deixaram o canteiro de obras dizendo que não havia mais nenhum alojamento ou escritório em pé e bloquearam, com paus e pedras, a rodovia BR-364, em frente ao acesso à usina. No dia 7 de abril, o Consórcio Energia Sustentável do Brasil, responsável pela construção da hidroelétrica, informou que concordara em atender a mesma pauta trabalhista negociada na usina de Santo Antônio, onde os trabalhadores também haviam entrado em greve. A empresa informou ainda que as revoltas dos trabalhadores atrasariam o cronograma da obra de Jirau em seis meses, ainda assim disse que a usina seria concluída antes do prazo previsto no edital (janeiro de 2013). O ministro da Secretaria Geral da Presidência da República, Gilberto Carvalho, durante reunião com centrais sindicais e representantes de empresas, apontou falhas na obra e na estrutura urbana próxima ao canteiro. Em 11 de abril, data em que a obra de Jirau foi reiniciada, o ministro do Trabalho, Carlos Lupi, visitou os canteiros para conhecer as condições de trabalho e os alojamentos. Dias depois, o ministro Lupi declarou que, após negociações conduzidas pelo governo, o ambiente nos canteiros de obras das usinas estava "pacificado", asseverando que as empresas, no intuito de antecipar a conclusão da obra, contrataram um número muito elevado de trabalhadores, gerando dificuldades na administração da construção e conflitos nos canteiros.

Carlos Lupi disse que, após a revolta, cerca de oito mil trabalhadores de Jirau tinham retornado aos seus estados de origem e não voltariam à obra. Alguns diretores do Consórcio disseram que cerca de seis mil dos 25 mil operários seriam demitidos. O ministro disse também que o governo planejava a criação de um marco regulatório para grandes obras, coisa que nunca veio a ocorrer. Por fim, na investigação policial, o inquérito concluiu que a revolta decorreu de atos promovidos por um grupo de operários sem compromisso com a classe e, portanto, não se tratou de um movimento de caráter trabalhista, mas sim “por um bando criminoso que queria na verdade depredar, danificar, incendiar e furtar as instalações do polo da Usina hidroelétrica de Jirau”. Contraditoriamente, porém, a autoridade policial assevera em seu relatório que, da forma como os fatos se desenvolveram, ficou evidente que as centenas de saques, os incêndios e as depredações foram fruto de um ambiente propício para tal: operários insatisfeitos, excesso de força policial e, principalmente, pessoas que se aproveitaram da desordem (CONJUR, 2011; LIMA, 2011; LUCHETE, 2011; OGLOBO, 2011; G1,2011a; PIB, 2011).

A situação acima narrada, no canteiro de obra da Hidrelétrica de Jirau, Rondônia, em que ocorreu uma revolta dos trabalhadores pela restrição de sua liberdade e melhorias gerais das condições de trabalho, pois não poderiam sair do alojamentos, demonstra que inúmeras condutas de tomadores de serviços que aviltam a humanidade são tidas quase que como normais. O anormal e criminoso são os que se revelam contra as ordens impostas.

Lembram circunstâncias assemelhadas à escravidão, porém nesse período da história, os escravos não eram pessoas livres. Eram considerados bens pertencentes a seus proprietários.

Viver sob a escravidão significava submeter-se à condição de propriedade e, portanto, “passíveis de serem leiloados, vendidos, comprados, permutados por outras mercadorias, doados, legados. Significava, sobretudo, ser submetido aos domínios de seus senhores e trabalhar de sol em sol nas mais diversas ocupações” (ALBUQUERQUE; FRAGA FILHO, 2006, p. 39).

As formas atuais de exploração dos trabalhadores diferenciam-se em virtude que os trabalhadores a elas submetidos são juridicamente pessoas livres.

O tratamento de homens livres como se escravos fossem, lembra, embora não seja idêntico, a figura do *plagium* da Roma antiga em que homens livres eram colocados indevidamente a venda. Desde aquela época, a submissão a servidão nestas circunstâncias constituía crime.

Quando o Direito Romano proibia a condução da vítima, indevidamente, ao estado de escravidão, cujo *nomen iuris* era *plagium*, o bem jurídico tutelado não era propriamente a liberdade do indivíduo, mas o direito de domínio que alguém poderia ter ou perder por meio dessa escravidão indevida (BITENCOURT, 2009, p.397-398).

Independentemente da origem ou inspiração jurídica, o crime previsto no art. 149 do Código Penal Brasileiro (CPB) objetiva combater a agressão aos valores éticos e sociais que devem permear a vida em sociedade, repudiando o uso como *res* de seus integrantes.

Imbuído do objetivo de evitar hipóteses que desague no aviltamento da condição humana do trabalhador, o legislador brasileiro por força da Lei n. 10. 803 de 11 de dezembro de 2003 buscou especificar as condutas que compõe o tipo penal em reduzir alguém à condição análoga à de escravo.

De forma mais esquemática, as hipóteses em que isso pode ocorrer, caso se deseje classificá-las, podem ser divididas em: a) o trabalho escravo típico, que contempla o trabalho forçado ou em jornada exaustiva, o trabalho em condições degradantes e o trabalho com restrição de locomoção, em razão de dívida contraída (chamado comumente de servidão por dívida); e b) trabalho escravo por equiparação, que se verifica nas hipóteses de retenção no local de trabalho, por cerceamento do uso de qualquer meio de transporte, e de manutenção de vigilância ostensiva ou retenção de documentos ou objetos de uso pessoal do trabalhador (BRITO FILHO, 2018, p.92).

No entanto, nem o fato destas práticas constituírem crime foi capaz de banir da sociedade a coisificação dos trabalhadores que não se limitam, ao meio rural, como se

pressupunha. As subcondições estão presentes nos centros urbanos, nas marcas conceituadas e etiquetas de grifes.

O tratamento como “coisa” do sujeito passivo no delito indica que o bem jurídico tutelado no tipo legal em comento, substancialmente, é a dignidade humana, embora não se perca de vista que o legislador também intencionou proteger a liberdade, a vida e a saúde do trabalhador.

Brito Filho defende que “[...] a alteração do art. 149 do Código Penal produziu mudança significativa a respeito do bem jurídico principalmente protegido, que passou da liberdade para o atributo maior do homem, que é a sua dignidade, na versão contemporânea” (BRITO FILHO, 2018, p. 90).

Da manutenção de condutas perversas inferi-se que parcela da sociedade rejeita a submissão às alterações que objetivem imprimir civilidade no mundo do trabalho. A superioridade econômica lhe faz crer como natural a possibilidade de exploração humana.

Os números confirmam a premissa. Segundo a Agência Brasil, em dados publicados em 28/01/2020, quase 132 anos após a abolição da escravatura no país, verificam-se inúmeras situações de trabalhadores em condições análogas de escravo. Somente o Ministério Público do Trabalho (MPT) possui atualmente 1,7 mil procedimentos de investigação da prática em análise e de aliciamento e tráfico de trabalhadores em andamento.

Dados do Radar da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia informam que em 111 (do total de 267) estabelecimentos fiscalizados em 2019 houve a caracterização do tipo penal previsto no art. 149 do CPB, sendo resgatadas 1054 pessoas em condições análogas de escravo.

Merece destaque, da mesma forma, o aumento do número de denúncias no ano de 2019 (1.213) em relação ao ano de 2018 que contou com a marca de 1.127 denúncias.

A maioria dos registros de trabalho em condições análogas a de escravo ainda se verifica no meio rural, com 87 % dos casos, subdivididos nas atividades econômicas a seguir: produção de carvão vegetal (121); cultivo de café (106); criação de bovinos para corte (95); comércio varejista (79); cultivo de milho (67).

O trabalho “escravo” urbano também produziu suas vítimas. No total notificado oficialmente registraram-se 120 casos, a maioria na confecção de roupas que culminou em 35 vítimas. A construção civil registrou 18 casos. O trabalho em serviços domésticos, 14. A construção de rodovias, 12 e serviços ambulantes, 11 registros.

Dos estados da Federação, Minas Gerais teve os maiores números de fiscalizações e vítimas, no total de 45 ações e 468 trabalhadores em condição análoga à de escravo. Os Estados de São Paulo e Pará tiveram 25 ações fiscais, cada, sendo que em São Paulo foram resgatados 91 e no Pará, 66 trabalhadores.

Notícia também a Agência Brasil que o maior flagrante em um único estabelecimento foi no Distrito Federal. Tratava-se de uma seita religiosa que submetia 79 pessoas, a que chamava membros, à condições degradantes.

Operações de destaque também foram constatadas em Roraima, decerto em razão do expressivo quantitativo de venezuelanos que atravessaram a fronteira para o Brasil. A situação de extrema vulnerabilidade dos imigrantes contribuiu para as ocorrências. Em três operações realizadas no estado, 16 trabalhadores foram resgatados, sendo três venezuelanos.

Os dados oficiais já são suficientes para dimensionar a realidade que ainda permanece na sociedade. No entanto, se fossem acrescentados os números de casos subnotificados nos rincões do Brasil, de dimensões continentais, majorados pela escassez de recursos financeiros e de pessoal na fiscalização do trabalho que culminou com a redução de ações do grupo móvel de combate ao trabalho escravo, significativas seriam as divergências com as estatísticas apresentadas pelo governo.

Um simples comparativo entre a quantidade de ações e de auditores fiscais do trabalho com o número de estabelecimentos empresariais existentes revela, por si só, que os dados oficiais estão aquém da realidade. Há tempos que o importante trabalho da fiscalização vem sendo minado, seja com a redução orçamentária brusca, seja com a diminuição gradativa de pessoal.

O Ministério do Trabalho criado em 26/11/1930, como já citado, foi extinto no dia 01/01/2019 e transformou-se em mera Secretaria Especial do Ministério da Economia, tendo suas atribuições divididas entre três Ministérios, da Economia, da Cidadania e do Ministério da Justiça e Segurança Pública.

O Brasil apresenta uma População Economicamente Ativa (PEA) de 105.250 milhões de trabalhadores, segundo Pesquisa Nacional por Mostra de Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), publicada na página oficial do Ministério da Economia. O artigo 10 da Convenção n. 81 da OIT (promulgada pelo Decreto n. 41.721/57) estabelece que o número de inspetores do trabalho será suficiente para permitir o exercício eficaz das funções de serviço de inspeção e será fixado com base nos seguintes aspectos: a) a

importância das tarefas que os inspetores terão de executar, notadamente: I) o número, a natureza, a importância e a situação dos estabelecimentos sujeitos ao controle da inspeção; II) o número e a diversidade das categorias de trabalhadores ocupados nesses estabelecimentos; III) o número e a complexidade das disposições legais cuja aplicação deve ser assegurada; b) os meios materiais de execução postos à disposição dos inspetores; c) as condições práticas nas quais as visitas de inspeção deverão se efetuar para ser eficazes.

Cotejando o número de pessoas economicamente ativa no Brasil e as determinações insertas no art. 10 da convenção 81 da OIT é despidiendo envidar grandes esforços para dimensionar as consequências da inércia estatal.

Em 2014, o Ministério Público do Trabalho (MPT) ajuizou ação na Justiça Federal requerendo que o governo federal realizasse concurso público para a contratação de 862 auditores fiscais que seria o quantitativo de cargos vagos no ano, além de garantir uma taxa de um fiscal para cada 10 mil trabalhadores.

A taxa atual no Brasil é quase cinco vezes menor que a indicada como ideal pela OIT. Tem-se apenas um auditor fiscal para 44 mil trabalhadores, praticamente um auditor para uma cidade inteira de médio porte.

Em 2017, os cortes orçamentários chegaram a paralisar as ações de combate ao trabalho escravo. A inanição das condições da fiscalização são progressivas a ponto de os auditores fiscais do trabalho denunciarem várias vezes contra o governo brasileiro junto a Organização Internacional do Trabalho em razão das precárias condições de trabalho.

O enfraquecimento dos órgãos de proteção trabalhista contribui para o escamoteamento de lesões ao meio ambiente do trabalho e a incongruência caminha, concomitantemente, com os avanços científicos, tecnológicos e edições de normas jurídicas internacionais e nacionais de proteção ao trabalhador.

A contradição revela que, em muitos casos, a venda ilusória de civilidade em prol de avanços no *quantum* da produção e na redução dos custos, vestidos com a roupagem da busca pelo aumento de postos de trabalho e crescimento econômico não tem sido capaz de trazer o progresso social prometido.

Sabe-se que, tradicionalmente, o termo desenvolvimento sempre esteve associado à ideia de crescimento econômico. Inequívoco que, neste viés, a resposta para o conceito de desenvolvimento seria bastante singela: bastaria se analisassem os tradicionais mecanismos de mensuração dos indicadores econômicos, como o PIB *per capita*.

Essa ideia de vincular desenvolvimento à expansão econômica permaneceu inabalável durante certo tempo. Fundava-se, principalmente, no fato de que as nações desenvolvidas eram as que haviam se tornado ricas, enquanto os países subdesenvolvidos eram pobres, destacando que a industrialização era o diferencial entre a riqueza e a pobreza das nações

Era fácil concluir que a expansão econômica, especialmente assentada na industrialização, levaria, conseqüentemente, ao desenvolvimento.

Na metade do século passado, algumas nações passaram a se situar na fronteira da industrialização, ampliando significativamente seu parque fabril e galgando chegar ao seleto grupo de países industrializados, logo, ricos e, certamente, desenvolvidos, como em uma espécie de lógica quase naturalista: toda industrialização leva à expansão econômica, que por sua vez leva à riqueza que leva ao desenvolvimento.

Muito embora o processo de industrialização desses países, dentre eles o Brasil, tivesse ganhado bastante impulso, esse desenvolvimento não foi traduzido em melhorias das condições de vida da população, principalmente a mais carente. O acesso a bens continuava escasso e limitado a uma pequena elite, a começar pela saúde. Isso contradizia a ideia de desenvolvimento prevalecente, muito embora, nos países ricos, o crescimento econômico tivesse proporcionado à população maior acesso a esses bens.

A contradição revelou que entender o desenvolvimento como mero crescimento econômico escamoteava questões de monta, como a necessidade do debate acerca da distribuição da riqueza produzida, o combate à pobreza, a melhoria dos serviços de saúde e educação e a redução das desigualdades.

A distância dos conceitos de desenvolvimento e de crescimento econômico ganhou novo ingrediente quando, em 1990, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) apresentou um novo indicador: o IDH (Índice de Desenvolvimento Humano).

A inovadora medida, criada pelos pesquisadores Haq e Sen, propunha a aferir o grau de desenvolvimento de uma sociedade baseada em três variáveis: educação, saúde e renda. O objetivo era deslocar o foco do desenvolvimento, então centrado na renda, para políticas voltadas às pessoas .

O caso do Brasil é bastante sintomático nessa questão, pois no fim dos anos 1960 e início dos anos 1970, o país vivia o chamado “milagre econômico” que culminou com o crescimento médio de 11,1% do PIB entre 1968 e 1973 e o aumento do poder aquisitivo do empresariado e da classe média; porém, com a perda de renda da população mais carente,

porque os salários, no período entre 1960 e 1970, tiveram um recuo de 1/6 para 1/7, respectivamente, o que levou o então Ministro da Fazenda Delfim Netto a afirmar que era preciso primeiro “fazer o bolo crescer para depois dividi-lo”, em uma alusão de que os benefícios econômicos, naquele momento, não seriam voltados para melhorar a vida das pessoas de baixa renda (FOLHA DE SÃO PAULO, 2008).

Sen, um dos artificios do IDH, em seu livro “*Desenvolvimento como liberdade*”, 2010, revela que, muito embora o século XX tenha experimentado um crescimento econômico e uma opulência nunca antes vista na história humana e que o princípio democrático tenha se estabelecido como modelo proeminente de organização política, novos e antigos problemas convivem.

Afirma que a persistência da pobreza, a disseminação de fomes coletivas e crônicas, a violação de liberdades políticas elementares e de liberdades formais básicas, a negligência diante da condição de agente das mulheres, dentre outras questões, são privações que podem ser encontradas, tanto em países ricos, como em países pobres. O combate a tais problemas exige que a liberdade individual seja considerada um compromisso social, pois a expansão da liberdade é vista como o principal fim e o principal meio do desenvolvimento.

Sen pondera que o crescimento econômico pode ser muito importante como um meio para expandir as liberdades desfrutadas pelos membros de uma sociedade, mas as liberdades dependem de outras determinantes, como os serviços de saúde e de educação, ou a garantia dos direitos civis (SEN, 2010, p. 55).

A industrialização, o progresso tecnológico e a expansão social podem contribuir substancialmente para a expansão da liberdade humana, mas esta depende de outras variáveis, como ocorrera nos países desenvolvidos.

A ideia de desenvolvimento não mais comporta uma conceituação reducionista, centrada no simples viés econômico, mas sim demanda um olhar mais holístico, de busca de bem-estar para a comunidade.

Furtado defendia a ideia de desenvolvimento econômico como um mito, pois servia para mobilizar os povos da periferia do capitalismo e levá-los a enormes sacrifícios para legitimar formas de culturas arcaicas, para explicar e fazer compreender a destruição do meio físico e para justificar as formas de dependência, que reforçariam o caráter predatório do sistema (FURTADO, 1974, p, 75).

Posteriormente, concluiu que a ideia de crescimento econômico, como ocorria no

Brasil, produzia a manutenção de privilégios de classes abastadas, ao passo o desenvolvimento impõe a criação de um projeto social, tendo em vista a melhoria de vida das pessoas.

O crescimento econômico, tal qual o conhecemos, vem se fundando na preservação de privilégios das elites que satisfazem seu afã de modernização; já o desenvolvimento se caracteriza por seu projeto social subjacente. Dispor de recursos para investir está longe de ser condição suficiente para preparar um melhor futuro para a massa da população. Mas quando o projeto social prioriza a efetivação da melhoria das condições de vida dessa população, o crescimento se metamorfoseia em desenvolvimento (FURTADO, 2004, p. 284).

Realmente, a realidade que se impõe nos bastidores é do sugamento das forças de parcela significativa de despossuídos de escolha que, em razão da necessidade de subsistência, obrigam-se às diretrizes impositivas e vorazes dos tomadores de serviços em detrimento da qualidade e projetos de vida por si almejado.

Nesse quadro de desconstituição do mínimo fundamental trabalhista merece guarida a sustentabilidade:

[...] um princípio constitucional que determina, independentemente de regulação legal. Com eficácia direta e imediata, a responsabilidade do Estado e da sociedade pela concretização solidária do desenvolvimento material e imaterial, socialmente incluso, durável e equânime, ambientalmente limpo, inovador, ético e eficiente, no intuito de assegurar, preferencialmente de modo preventivo e precavido, no presente e no futuro, o direito ao bem-estar físico, psíquico e espiritual, em consonância homeostática com o bem de todos (FREITAS, 2011, ps. 40-41) .

Os pressupostos da sustentabilidade e a direção de preservação da vida intergeracional, art. 225 da CRFB/88 espraiam-se para seara trabalhista com louvor, pois o bem estar físico, psíquico e espiritual humanos tem ligação direta com a qualidade ambiental trabalhista envolvida.

Sustentabilidade não é um conceito apenas. É um valor a ser perquirido e deve comportar o equilíbrio entre os pilares econômico, social e ambiental.

Nos anos 90, surgiu conceito de gestão empresarial que iria além dos resultados, de modo a incluir os impactos para o planeta. Elkington propôs o tripé da sustentabilidade, conhecido como *triple bottom line* ou 3P da sustentabilidade (People, Planet, Profit, ou em português, PPL, Pessoas, Planeta, Lucro): a dimensão ambiental que visa ao uso consciente

dos recursos naturais, sem exceder a capacidade dos ecossistemas; o aspecto social que açambarcam o ser humano e o campo econômico que busca a eficiência produtiva.

John Elkington strove to measure sustainability during the mid-1990s by encompassing a new framework to measure performance in corporate America.1 This accounting framework, called the triple bottom line (TBL), went beyond the traditional measures of profits, return on investment, and shareholder value to include environmental and social dimensions. By focusing on comprehensive investment results— that is, with respect to performance along the interrelated dimensions of profits, people and the planet— triple bottom line reporting can be an important tool to support sustainability goals. Interest in triple bottom line accounting has been growing across for-profit, nonprofit and government sectors. Many businesses and nonprofit organizations have adopted the TBL sustainability framework to evaluate their performance, and a similar approach has gained currency with governments at the federal, state and local levels (SLAPER ; HALL, 2011, p. 1).

As três dimensões precisam interagir de maneira holística para que os resultados de uma empresa de fato lhe atribuam o título de sustentável dentro dessa lógica.

O inverso também se verifica, pois na medida que a sustentabilidade afasta-se, exsurge a degradação labor ambiental.

A poluição, de qualquer forma que se apresente, não é estática. Estende-se, ao máximo que puder alcançar e prejudicar. A perniciosidade que lhe é inerente tem o condão de invadir o maior número de ambientes. O alvo consiste em atingir grande quantidade de vítimas e alargar seu domínio. A própria origem e significado do nome em latim *poluere*, sujar, demonstra que a finalidade é a degradação e o desequilíbrio em várias vertentes.

Não raro, a degradação em ambiência trabalhista está embutida nos mais caros, avançados ou desejados produtos do mercado, bem como em diversos projetos do próprio poder público em que a humanidade “importa menos” que o projeto ou produto ofertado.

Por corolário, **degradação labor-ambiental** expressa *qualquer alteração ambiental que torna o meio ambiente do trabalho impróprio para a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo*. Assim, o meio ambiente do trabalho só será considerado como *equilibrado* quando acomodar *condições de trabalho, organizações de trabalho e relações interpessoais* continuamente seguras, saudáveis e respeitadas, com a adoção de uma visão protetiva *holística* do ser humano (saúde física e mental). Em uma expressão: um meio ambiente de trabalho *sadio* logo, mais *humano* (MARANHÃO, 2017, p.231-232)

Nesse contexto perverso, encontram-se as recentes degradações socioambientais, ao

tempo da implementação da Hidrelétrica de Belo Monte, no Estado do Pará.

Os resultados indicaram, a partir do início da construção da usina, um vigoroso crescimento da violência, que atinge a população nos cinco municípios diretamente afetados pelo projeto em dimensões proporcionalmente muito maiores do que acontece em outras sub-regiões do estado do Pará. Tais municípios tiveram sua estrutura social, econômica e ambiental profundamente alterada com a chegada das empreiteiras encarregadas da construção e a migração de grandes contingentes de pessoas oriundas de todas as partes do Brasil. Tal mudança, ocorrida em um curto período de tempo, modificou profunda e bruscamente as formas tradicionais de interação cultivadas pelos moradores nativos da região, e pressionou de maneira vertiginosa os gestores locais e estaduais para oferecerem serviços públicos em quantidade e qualidade – reivindicações muito difíceis de serem atendidas, entre outros motivos, pela escassez de recursos vinculados ao projeto para o atendimento das novas necessidades exigidas pela população. Mais uma vez se confirma, nesse empreendimento, a costumeira falta de preocupação com a população local, sobretudo, com suas consequências sociais. A exemplo do que já aconteceu em outros projetos, também é possível prever para este que a conclusão da fase de construção intensificará ainda mais os conflitos agrários da região, ao mesmo tempo em que tenderá a consolidar um mercado de drogas cuja mão de obra abundante e barata virá exatamente das populações desassistidas, que não terão lugar na fase de operação da usina. (REIS, SOUZA, 2016, p. 226-227).

Nesse contexto, embora a sustentabilidade a todos interesse, são os despossuídos de poder econômico e, nesse grupo, encontra-se a maioria dos trabalhadores que empregam sua força de trabalho em favor de outrem, os mais afetados por não lhes concederem os direitos básicos capazes de promover um trabalho decente.

A higidez no meio ambiente de trabalho se impõe, dentre tantos motivos, pelo próprio valor que a sustentabilidade carrega por força de previsão constitucional, incluso o aspecto trabalhista, condição *sine quo non* para o reconhecimento de um conjunto de direitos básicos a serem observados como pressuposto do trabalho decente.

A sustentabilidade é valor que agrega qualidade de vida. Não seria diferente com os trabalhadores. A realização dos objetivos pessoais, que incluem os profissionais em condições adequadas, está diretamente relacionada com a sadia qualidade de vida. Aí reside a relação da sustentabilidade no ambiente laborativo e a preservação dos direitos fundamentais que constituem o trabalho decente.

Nesse contexto, a ampliação das possibilidades de escolha da melhor vida, dentre as possíveis, é reflexo da sustentabilidade e da qualidade ambiental em que as atividades são exercidas. Por isso, Sen ressalta que “[...] Escolher pode em si ser uma parte valiosa do viver,

e uma vida de escolha genuína com opções representativas pode ser concebida - por essa razão- como mais rica (SEN, 2011, p. 81).

A riqueza de oportunidades concedida aos trabalhadores fornece importantes dados acerca de diversos vetores de funcionamentos que se encontram as suas disposições, isto é, o leque de possibilidades profissionais e pessoais advindas com o trabalho oportuniza o conhecimento de quais qualidades e direitos trabalhistas estão sendo reconhecidos e respeitados.

Decidir e escolher a melhor forma de prestação de serviços, dentre as possíveis, reflete a concessão adequada de direitos básicos que preservam a dignidade do trabalhador.

Não obstante as diversidades das teorias de justiça e das variáveis focais da igualdade utilizadas como referenciais do presente estudo, a aplicabilidade dos ensinamentos, no mundo dos fatos, deve caminhar para a proteção de um núcleo rígido compositor do trabalho decente.

Veja-se que a igualdade de oportunidades para buscar os fins almejados, seja baseada na concepção de distribuição de bens primários (Rawls), seja na igualdade de recursos (Dworkin) ou, ainda, nas capacidades para realizar funcionamentos (Sen), tem por pressuposto salvaguardar o grupo de direitos essenciais que materializem, no aspecto laborativo, o respeito ao trabalhador como um fim em si mesmo, capaz de torná-lo apto a escolher, decidir e buscar os objetivos que melhor atendam seus anseios em um ambiente de trabalho sustentável que preserve sua saúde física e mental.

Então, como reconhecer que resta configurado o trabalho decente, se a ausência dos cuidados com a segurança e a saúde frustra o direito de escolher? Em alguns casos é difícil reconhecer até que o projeto de vida existiu, tamanha é a agressividade das lesões.

Definir os requisitos indispensáveis para a configuração do trabalho decente de forma a abrangar todos os aspectos para a efetiva proteção do meio ambiente do trabalho e o respeito à saúde física e mental do trabalhador é imperativo para assegurar a centralidade humanística e sua dignidade, opções manifestadas no ordenamento jurídico nacional.

Trazemos à baila para exemplificar as circunstâncias pandêmicas provocadas pelo novo coronavírus, cuja análise mais detida far-se-á no tópico seguinte, embora tenham alcançado toda a sociedade, apresentaram-se como risco iminente e direto a diversos trabalhadores, deixando clara a interligação que envolve os temas debatidos

Planejamento, sustentabilidade, precaução, prevenção nunca cobraram tão fortemente o preço pela sua negligência. Os defensores das melhorias das condições e qualidade de vida

no ambiente de trabalho, com foco na prevenção, na antecipação aos riscos apresentados e na adequação tempestiva das medidas a serem tomadas para compor o trabalho decente, pareciam vozes solitárias no deserto ou até mesmo militantes contrários ao progresso econômico.

No entanto, a pesquisa científica há tempos anunciava que os insurgentes contra a ferocidade pelo aumento dos lucros, a despeito da proteção dos trabalhadores, na verdade, ao invés de se mostrar contra o sistema de produção imperante, estavam anunciando a necessidade de mecanismos de defesa para que o desenvolvimento mantivesse o curso regular, sem prejuízo de vida dos que compõem e sem os quais nem sistema existe.

Os dias atuais certificam a necessidade de medidas de precaução e remontam a falibilidade de condutas exclusivamente repressivas. Nem sempre é possível retornar o estado anterior das coisas, muito menos devolver a saúde ou vida perdidas.

Por isso, em meio ao menor dos riscos, um alerta da ciência deve congrega todos os esforços para que o meio ambiente do trabalho seja resguardado. Não se resume a proteção de meras instalações físicas estáticas, como demonstrado. A composição inclui o principal bem envolvido, vidas humanas.

Decorre, assim, a importância de propiciar aos trabalhadores condições de ambiências híidas em todos os momentos que envolvam a prestação de serviços ou deles decorram e que oportunizem melhorias de vida, de saúde e de escolhas. Por onde se olhe, não há como reconhecer o meio ambiente do trabalho comprometido com a sustentabilidade desconectado com o trabalho decente.

9 PROPOSTA DE CONCEITO EXPANSIONISTA

A configuração do trabalho decente depende da preservação de condições satisfatórias no meio ambiente laborativo, desde medidas iniciais, até mesmo pré-contratuais, capazes de envolver a precaução e a prevenção de riscos evidentes, ainda que não haja certeza científica, perpassando por momento posterior à prestação de serviços, de modo a garantir higiene nas condições de trabalho, na organização de trabalho e nas relações interpessoais, sem olvidar de garantias mínimas em momento pós- contrato de trabalho, com políticas públicas que permitam a subsistência e a retomada da vida profissional.

Nesse percurso de proteção pós contrato de trabalho, encontra-se a necessidade de incluir os riscos e vulnerabilidades sociais.

Conforme citado por Brito Filho (2018, p.56) o conceito de trabalhado decente deve contemplar a proteção contra o desemprego e outros riscos sociais que impeçam ou diminuam a capacidade de subsistência.

A proteção contra os riscos sociais, regra geral, no Brasil, está prevista em leis previdenciárias, em especial as Leis n. 8212 e n. 8213, ambas de 1991, que dispõem sobre a organização da Seguridade Social e seu custeio e sobre os planos de benefício da Previdência Social, sucessivamente.

Qualquer pessoa pode ser acometida de circunstâncias que lhe retire a possibilidade de manter, por si só, sua subsistência ou de seus familiares. Portanto, devem ser pautas de um Estado que se diz democrático e que tem como fundamento a dignidade humana.

É salutar, para melhor compreender o tema, esclarecer a diferenciação dos conceitos de vulnerabilidade e risco sociais. Vulnerabilidade refere-se aos indivíduos e às suas suscetibilidades ou predisposições às respostas ou às consequências negativas, ao passo que *risco* teria sido usado pelos epidemiologistas em associação a grupos e populações, conforme ensinam Yunes e Szymanski (2001).

As autoras complementam suas argumentações, informando a existência de correlação entre vulnerabilidade e risco: “[...]a vulnerabilidade opera apenas quando o risco está presente; sem risco, vulnerabilidade não tem efeito”, porém ressaltam que o termo vulnerabilidade “[...]é aplicado erroneamente no lugar de risco”, pois o conceito de risco teria sido formulado nos anos 1930 pelo grupo de pesquisa de L. B. Murphy, que acabou por definir o termo como “[...]susceptibilidade à deterioração de funcionamento diante de estresse” (YUNES; SZYMANSKI, 2001, p. 28- 29).

Nesse sentido, abordando a diferença entre os conceitos e suas consequências, são pertinentes os esclarecimentos seguintes:

[...] risco não poder ser identificado como vulnerabilidade, embora se possa estabelecer uma relação estreita entre eles. O primeiro conceito se refere à situação de grupos, e o segundo deve ser usado para a situação fragilizada de indivíduos. Essa parece ser uma boa distinção. Outra conclusão é a falta de clareza no uso dos conceitos de risco e vulnerabilidade social.

A terceira conclusão evidencia que a sociedade pós-industrial é uma sociedade de risco, principalmente pelos efeitos que o mundo globalizado produziu, no qual as ações individuais podem ter efeito sobre o planeta e as modificações em algum lugar do globo ter efeitos sobre os indivíduos do mundo todo. Tende-se a concordar com esta visão, mas não se pode deixar de lado a importância da economia na redução da vulnerabilidade social.

Além disso, com o enfraquecimento do Estado de Bem-Estar Social desde os anos 1980, as condições de se combater o risco e a vulnerabilidade se tornaram mais frágeis.

Por fim, penso que os conceitos de risco e de vulnerabilidade são de fato distintos, mas creio que, apesar de terem uma origem no processo econômico social dos séculos XVIII e XIX, pela introdução do capitalismo industrial e financeiro, não podem ser reduzidos a esse único processo. A sociedade industrial se transformou ao longo do século XX, como enfatizaram Beck e Giddens, em uma “sociedade de risco” devido ao desenvolvimento altamente tecnológico (JANCZURA, 2012, p. 307)

No Brasil, as leis que tratam da seguridade social não esclarecem as situações que imprimem riscos e quais se enquadram em vulnerabilidade social. A ausência de distinções acaba por provocar confusão que poderiam ter tratamento diverso e mais efetivo com políticas políticas adequadas para cada realidade.

Na seara trabalhista, não são poucas as situações que o trabalhador, principalmente em casos em que o meio ambiente do trabalho é degradado, encontra-se vulnerável ou em risco. Portanto, a proteção diante de tais situações devem ser pautas do trabalho decente para que se ofereçam meios para o restabelecimento ao estado de manutenção da subsistência pelo próprio trabalhador ou, na impossibilidade, que o Estado e seus integrantes, galgados no princípio da solidariedade, assim o faça.

A ausência de condições que preservem o trabalhador dos riscos e das vulnerabilidades, físicas e psíquicas, não compromete apenas a qualidade de vida dos principais sujeitos sociais do mundo do trabalho, como a própria existência do sistema de produção escolhido. Sem trabalho, não há realização de atividades essenciais à vida, ficando inclusive comprometido seu funcionamento.

As circunstâncias impostas pela pandemia do novo coronavírus (SARS-CoV- 2),

causador da doença COVID-19, é um atual e claro exemplo da indispensabilidade da saúde física e mental e da higidez dos integrantes da sociedade para que esta se mantenha.

A disseminação progressiva e veloz de um vírus de grande transmissibilidade e capaz de provocar altas taxas de letalidade, mormente entre o grupo considerados de riscos (idosos, diabético, hipertenso, portadores de doenças respiratórias crônicas, doenças cardiovascular, insuficiência renal crônica) deixou atônito o mundo .

Estudos concluem que o vírus iniciou a proliferação em 2019, na cidade de Wuhan, província de Hubei, na China, provavelmente no mercado local de animais exóticos, que propiciou a mutação viral que provocou o chamado “salto de espécies”, alteração que permite um vírus, típico de animais (no caso do novo coronavírus os morcegos ou pangolins) contaminar a espécie humana.

A veloz proliferação do vírus e do crescimento de infectados, capazes de desencadear o colapso de quaisquer sistemas de saúde mostrou a imprescindibilidade de medidas de precaução, de higiene, de prevenção que tentassem conter o aumento vertiginoso do número de doentes e de mortos.

Algumas pessoas, embora infectadas pelo vírus são assintomáticas ou não apresentam sintomas imediatos da doença, fatores que aceleraram a contaminação e dificultam medidas de contenção positivas. O vírus invisível, torna-se ainda mais.

Diante da impotência de lidar com a nova e agressiva situação, o isolamento social mostrou-se praticamente como a única forma de deter a disseminação do vírus. Em alguns casos houve a necessidade de medida mais severa, como o *lockdown*⁵, e as pessoas foram obrigadas a ficarem confinadas em suas residências. Da mesma forma, comércio, escolas, órgãos públicos, academias, centros de lazer foram proibidos de funcionar. Apenas atividades consideradas essenciais poderiam funcionar.

No Brasil, a Lei n. 13.979/2020 dispôs sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus. Conceitua, em seu artigo 2º, incisos I e II, isolamento e quarentena, respectivamente: Isolamento seria a separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus, enquanto que quarentena, por seu turno, seria

⁵ O dicionário Oxford, o mais tradicional da língua inglesa, publicado pela universidade britânica que possui a mesma denominação, define lockdown como “*an official order to control the movement of people or vehicles because of a dangerous situation*”. Em português: uma ordem oficial para controlar a circulação de pessoas ou veículos devido a uma situação perigosa.

a restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus.

No estado de confinamento, a manutenção apenas de atividades caracterizadas como essenciais demonstrou, ainda, o impacto da ausência de inúmeros serviços e profissionais, muitos deles desvalorizadas, a exemplo de professores de educação física, manicures, cabeleireiros.

Muitas atividades, sem grandes expressividades econômicas, tiveram suas ausências percebidas e provocaram impacto na própria dinâmica e bem estar das pessoas.

O valor trabalho não é restrito à determinada atividade ou profissão, consideradas essenciais pelas autoridades públicas. Ademais, o “combustível” que move o funcionamento da sociedade não é a máquina ou outra fonte de energia substituta. É a força de trabalho humana que promove a realização dos diversos setores da economia e da vida em sociedade.

Não é exagero afirmar que poucas vezes, desde a revolução industrial quando os apelos dos trabalhadores foram evidenciados até os dias atuais de constitucionalização dos direitos trabalhistas e elevação ao patamar de direitos fundamentais, a sociedade deparou-se com a necessidade tão urgente de implementar medidas protetivas à saúde e à segurança dos trabalhadores.

A pandemia despertou, após significativo número de óbitos e afastamentos, a atenção para as condutas preventivas basilares, como a simples higienização das mãos. A luta pela sobrevivência impôs a necessidade de informação sobre a importância e o uso de quaisquer instrumentos capazes de deter a contaminação e preservar a vida.

As medidas profiláticas ganharam notoriedade em diversos segmentos da sociedade, não apenas nas classes trabalhadora e empresária. Instrumentos dissociados do cotidiano de muitos ou até mesmo desconhecidos de grande parte da população, como os diversos tipos de máscaras, luvas, aventais, toucas tornaram-se presentes no seio da sociedade.

O impacto da pandemia teve o condão de ratificar alertas científicos de décadas atrás. O uso correto dos equipamentos de proteção individual ou coletivo, adequados e específicos para cada atividade são instrumentos de valia no combate aos acidentes e doenças do trabalho. Todos foram testemunhas do impacto e da diferença que o uso e qualidade dos EPIs provocaram na preservação da vida.

Os profissionais de saúde, mais expostos aos riscos, quiçá não tinham a exata dimensão da importância do uso contínuo de EPIs adequados. etc. Pareciam apetrechos restritos às unidades de tratamento intensivo. Não raro, viam-se técnicos de enfermagem sem luvas, médicos sem máscaras, ambientes inapropriados para realização de exames, aglomeração de pacientes com diferentes enfermidades e, assim, não faltam exemplos.

Informar, precaver e prevenir destacaram-se diante do temor, tornando o momento propício para conscientizar a sociedade e iniciar a alteração do tratamento jurídico e do comportamento que privilegia a reparação/repressão para o modelo que prioriza atitudes preventivas, em relação ao meio ambiente em que se vive e trabalha.

[...] Por tudo o que se viu, é certo que o contágio pelo SARS-Cov-2 e o consequente acometimento pela COVID-19 configuram, no atual contexto de transmissão comunitária e de circulação irrestrita do vírus, um *novo risco biológico e social*, que interfere sistematicamente no equilíbrio do meio ambiente humano, tanto em sua dimensão natural como em sua dimensão artificial (e, portanto, também no meio ambiente do trabalho). Essa nova realidade demanda dos empregadores, gestores que são de seus próprios espaços produtivos, a implementação de todas as medidas antecipatórias destinadas a neutralizar ou minimizar os impactos do novo coronavírus. Eis o seu dever de indenidade labor-ambiental, inexo aos contratos individuais de trabalho.

[...] empregadores em geral devem lançar mão de medidas de planejamento e de ação tão excepcionais e ingentes quanto a própria pandemia, transcendendo a lógica do custo-benefício (monetização) para colimar sobretudo o resguardo, na maior medida possível, da vida, da saúde e da integridade psicofísica dos seus trabalhadores (FELICIANO e EBERT, 2020, p. 1; 26).

A importância da proteção física e psíquica dos trabalhadores encontra relação direta com a qualidade do trabalho exercido e também com o produto ofertado à sociedade. Um trabalhador sadio e protegido emprega força diferenciada. Recebe-se a melhor qualidade do produto quando preservada a higidez do seu executor.

A pandemia trouxe, ainda, em seu bojo o medo de ser infectado e transmitir o vírus, falecer ou perder entes queridos, ser demitido ou ser impedido de trabalhar, fatores que se desencadeiam o aumento de quadros de depressão, ansiedade, tristeza, irritabilidade, sentimento de solidão, distúrbios de apetite, alterações no sono, síndrome do pânico, *stress* e fobias.

A sanidade mental nunca esteve tão à prova.

A Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ), em estudo sobre Saúde Mental e Atenção

Psicossocial na Pandemia da COVID -19, esclarece que:

Durante uma pandemia é esperado que estejamos frequentemente em estado de alerta, preocupados, confusos, estressados e com sensação de falta de controle frente às incertezas do momento. Estima-se, que entre um terço e metade da população exposta a uma epidemia pode vir a sofrer alguma manifestação psicopatológica, caso não seja feita nenhuma intervenção de cuidado específico para as reações e sintomas manifestados. Os fatores que influenciam o impacto psicossocial estão relacionados a magnitude da epidemia e o grau de vulnerabilidade em que a pessoa se encontra no momento[...] A pandemia Covid-19 impacta os seres humanos de maneiras específicas, visto suas características: Desconfiança no processo de gestão e coordenação dos protocolos de biossegurança; Necessidade de se adaptar aos novos protocolos de biossegurança; Falta de equipamentos de proteção individual em algumas estruturas sanitárias; Risco de ser infectado e infectar outros; Sintomas comuns de outros problemas (febre, por exemplo) podem ser confundidos com Covid-19; Preocupação por seus filhos ficarem sem as referências de cuidado e trocas sociais, isto é, sem a convivência nas escolas, distanciamento da rede socioafetiva: avós, amigos, vizinhos, etc; Risco de agravamento de saúde mental e física de crianças, pessoas com deficiência ou idosos que tenham sido separados de seus pais ou cuidadores devido a quarentena; Alteração dos fluxos de locomoção e deslocamento social (FIOCRUZ, 2020, p.2)

A convivência entre moradores de uma mesma residência intensificou-se e grande parte das atividades de seus membros passaram a ser realizadas no mesmo espaço físico. Os conflitos interpessoais sobressaíram-se e aumentou o leque de problemas a ser enfrentados. Os recursos telemáticos viabilizadores das diversas tarefas e o mesmo espaço físico, por vezes, foram divididos e a necessidade de compatibilizar interesses diversos é outra fonte de tensão. Os afazeres domésticos, o cuidado e a supervisão das tarefas dos filhos em idade escola, concomitantes às obrigações profissionais, da mesma forma, aumentam o nível de *stress*, pois antes estas atividades davam-se externamente e a menor convivência reduzia os atritos.

A Fiocruz analisou o aumento da violência em tempo de pandemia do COVID-19:

A violência é um fenômeno social, complexo e multifatorial que afeta pessoas, famílias e comunidades. A Organização Mundial da Saúde (OMS) chama a atenção para a violência como um problema de saúde pública. Em situações de pandemia, tais como da COVID-19, os indicadores de países como China, Espanha e Brasil evidenciam que os casos de violência já existentes se agravam e, ao mesmo tempo, emergem novos casos. Na China, os números da violência doméstica triplicaram; na França houve um aumento de 30% das denúncias e, no Brasil, estima-se que as denúncias tenham aumentado em até 50%. [...]

A pandemia tem desencadeado alterações bruscas na vida das famílias e da sociedade em geral. Medidas de quarentena e restrições nos deslocamentos, necessárias para prevenir ou diminuir a taxa de transmissão da COVID-19, perturbam a rotina de modo geral, adicionando novos focos de tensionamento e estresse. As crianças, em geral, estão fora da rotina escolar/creche, com acesso restrito a atividades de grupo e esportes. Homens e mulheres estão em trabalho remoto ou impossibilitados de trabalhar, o que também implica em sobrecarga, desafios na conciliação de rotinas e exigências com a casa e com cuidados com crianças e outros membros da família. Sendo assim, é possível que as pessoas sintam preocupação recorrente sobre ser infectado, ficar doente, como garantir a subsistência, como encontrar novas opções de cuidados aos idosos e crianças, entre outras. É importante ressaltar que a pandemia atinge as famílias de forma desigual, dependendo de marcadores sociais como gênero, cor da pele, etnia, faixa etária, renda e estrato social (FIOCRUZ, 2020, p. 2)

A pesquisa destaca o aumento da cólera contra grupos vulneráveis: mulheres, crianças e idosos que passaram a ser vítimas frequentes da própria família, em função da violência estrutural brasileira, deixando-os mais expostos ao adoecimento e à violência.

Por fim, o estudo salienta a possibilidade do aumento das taxas de suicídio, principalmente entre os profissionais de saúde que estão na linha de frente, além da vulnerabilidade provocada pelas medidas de distanciamento social que ao mesmo tempo em que podem desacelerar a contaminação pelo novo coronavírus também podem majorar as taxas de tentativas de suicídio.

No campo profissional, em específico, pode-se falar da violência, decorrente da alteração disruptiva no modo de trabalho presencial para o teletrabalho, de forma inesperada. A metamorfose ocorreu na base do improviso e do temor, em que aos trabalhadores não foram disponibilizados equipamentos e condições de trabalho adequadas, inclusive ergonômicas. Os próprios custos da adaptação, regra geral, não foram arcados pelos tomadores.

De origem etimológica grega, *tele* significa distância. O pressuposto do teletrabalho não é a convivência e, sim, a distância que, por mais lúdico que possa parecer, se tornar o elo de ligação entre tomadores e prestadores de serviços, visto que a flexibilidade do espaço e do tempo são suas características. As tecnologias de informação e de comunicação permitem que o trabalho seja realizado a qualquer tempo e em qualquer lugar do planeta.

O teletrabalho é modalidade especial de trabalho à distância, pois não se limita ao trabalho externo à sede física da empresa, sendo necessário o uso de meios telemáticos para sua configuração. Contemplando as diferenças entre as espécie de prestação de serviços à distância tem-se que:

O teletrabalho é modalidade contratual com a gênese da Revolução Informacional. Seus fundamentos são diversos do trabalho concebido e regido na Revolução Industrial e, por isto, carecia verdadeiramente de regulamentação própria[...]

O teletrabalho é tipo do gênero trabalho a distância enquanto o teletrabalho em domicílio é tipo do gênero teletrabalho. De onde se conclui que não é correto utilizar como sinônimo de teletrabalho quer a expressão trabalho a distância, quer trabalho em domicílio (e sua variante *home office*) pois são, essencialmente, institutos diversos (STUMER; FINCATO, 2020, p.360-361)

A imposição unilateral do teletrabalho foi prevista pela Medida Provisória 927/2020 (que embora tenha perdido a eficácia em 19/07/2020 até o presente momento não houve edição de decreto legislativo regulamentando a matéria) que disciplinou as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do novo coronavírus. O artigo 4º dispõe que o empregador pode alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. No § 2º do mesmo artigo, consta que a alteração de que trata o *caput* será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

A modificação abrupta que eliminou a exigência da bilateralidade para o início das atividades à distância, sem tempo hábil para implementação de estrutura razoável para o exercício das atividades constitui-se em mais um fator desencadeador de adoecimento físico e mental.

Os agentes poluentes não são poucos: a falta de mobília e estruturas físicas adequadas, a dificuldade de separar a vida pessoal da profissional, a necessidade de aprender nova modalidade de trabalho, sem treinamento, o uso das mais variadas ferramentas virtuais necessárias para essa modalidade de trabalho à distância, a mudança na jornada de trabalho, a dificuldade de desconexão, etc.

O tomador deve propiciar higidez do meio ambiente de trabalho, independente da modalidade de prestação de serviços e, caso contrário, exsurge o dever de indenizar. Nesse sentido, caminha a jurisprudência:

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA PROFISSIONAL. CULPA DO EMPREGADOR. EMPREGADO EM DOMICÍLIO. O fato de o empregado trabalhar em domicílio não constitui, por si só, motivo para eximir o empregador da observância das normas de

segurança e medicina do trabalho, colocando o trabalhador à margem da proteção legal que deve abranger “todos os locais de trabalho”, sem distinção (artigo 154 da CLT). É certo que não há como exigir do empregador, em semelhante circunstância, a fiscalização cotidiana dos serviços prestados, inclusive quanto à efetiva observância pelo empregado das normas de segurança e medicina, mesmo porque a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem o consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial, nos termos da garantia estatuída no artigo 5º, inciso XI, da Constituição Federal. Essa particularidade, sem dúvida, constitui elemento que vai interferir na graduação da culpa do empregador em relação a eventual doença profissional constatada, mas não permite isentá-lo do cumprimento de obrigações mínimas, como a de instruir os empregados quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, nos termos do artigo 157, II, da CLT, além de fornecer mobiliário adequado, orientando o empregado quanto à postura correta (artigo 199 da CLT), pausas para descanso, etc. Verificado o descumprimento dessas obrigações primordiais pelo empregador, em face da sua omissão negligente no tocante aos cuidados com a saúde da empregada, é inegável a sua culpa no surgimento da doença profissional constatada, incidindo sua responsabilidade pela compensação do dano moral sofrido pela obreira (TRT3, 2006, *on line*).

No Brasil, tem-se uma parca regulamentação do teletrabalho, introduzida pela Lei n.º 13.467/2017 que acrescentou o capítulo II-A na CLT com apenas cinco artigos. O artigo 75-C determina que a modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado, ao passo que o § 1º do referido artigo exige que a alteração entre regime presencial para o teletrabalho seja precedida de mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

Desta particularidade, a necessidade de consenso, presume-se que os envolvidos tenham ciência dos possíveis riscos da alteração e da necessidade de imprimir esforços para reduzi-los.

Consta, ainda, o dever de informação, art. 75-E da CLT, que impõe aos empregadores a obrigação de instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções para evitar doenças e acidentes do trabalho. O empregado, por seu turno, deverá assinar um termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções do empregador, conforme resta consignado no parágrafo único do artigo mencionado.

A necessidade de informar os empregados dos riscos do teletrabalho é um revelante diferencial que não foi observado durante a pandemia.

O teletrabalho temporário, decorrente da pandemia, verificou-se, sem oportunizar a implementação de política estruturada. Não obstante, o mundo corporativo já percebeu seus

benefícios em termos de produtividade e redução de custos(gastos com mobiliário, energia, aluguel, despesas com internet) e muito já se fala que a alteração provisória e precária tornar-se-á permanente em vários setores da economia.

Da mesma forma, muitos teletrabalhadores perceberam as vantagens do modelo, dentre elas, a redução com custos e tempo de deslocamento ao trabalho, flexibilidade do horário de trabalho e do espaço da prestação de serviços que poderá ocorrer em qualquer lugara do globo.

No entanto, o modelo que se instala preza pelo paradigma, conectado aos resultados. Cite-se o art. 1º da Resolução nº 677 de 29 de março de 2020 do STF, que estabelece: “ Fica estabelecido modelo diferenciado de gestão de atividades voltado para a entrega de resultados nos trabalhos realizados nos formatos presencial e à distância[...] .”.

A preocupação do telegestor volta-se para a entrega de resultados positivos.

O controle da produtividade é diferenciada, embora não se negue a dificuldade de desligamento das atividades laborais ou empresariais, facilmente percebidas no recebimento de e-mails, mensagens por aplicativo e telefonemas a qualquer momento.

A conexão é permanente. A informação é a toda hora. A dificuldade de separar os diversos aspectos da vida, o tempo de descanso, a desconexão são os entraves a serem superados.

Na esteira de preservar a saúde do teletrabalhor, desde 2016 o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) publicou a Resolução nº 227 que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, prescrevendo no art. 12 que “Os tribunais promoverão a difusão de conhecimentos relativos ao teletrabalho e de orientações para a saúde e ergonomia, mediante cursos, oficinas, palestras e outros meios”.

Diante das transformações no mundo do trabalho não se deve descurar da tutela do meio ambiente do trabalho, cuja fiscalização em regime de teletrabalho é medida que necessita de aprimoramento, bem como do conjunto de direitos civilizatórios mínimos que caracterizam um trabalho como decente.

Com fito na compatibilidade entre teletrabalho e trabalho decente, a Argentina por meio da Resolución 595/2013 do Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social criou o *Programa de Promocion del Empleo en Teletrabajo* (PROPET). O ato que instituiu o PROPET informa:

Que en dicho entendimiento, resulta pertinente la creación del PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET), el cual tendrá por objeto promover y facilitar la aplicación del Teletrabajo en empresas del sector privado, a través de herramientas que brinden seguridad jurídica a ambas partes de la relación laboral y que permitan monitorear el desarrollo de la modalidad dentro del contexto laboral a distancia en el marco del trabajo decente.

No Brasil não há instrumento legislativo específico que relacione o teletrabalho e o trabalho decente, não constituindo óbice para que direitos trabalhistas fundamentais, consagrados em sede constitucional, sejam reivindicados, pois não exclusivos da modalidade presencial de trabalho.

Nesse contexto, deve-se atentar com rigor às sutis e diferenciadas formas de gestão que estipulem aumento crescente da produtividade, exigindo o cumprimento de metas acima de metas e a comunicação permanente, camuflada pela interação nas diversas redes sociais ou aplicativos disponíveis. O terreno é fértil para a poluição do meio ambiente do trabalho e as consequências daí decorrentes. Cite-se o assédio moral por competência ou por produtividade.

Esta modalidade de assédio moral caracteriza-se pela exigência de maior produtividade e/ou de atribuição de tarefas mais complexas aos trabalhadores mais competentes, habilidosos e inteligentes.

O assédio moral por competência se apresenta, em muitos casos, como um falso "reconhecimento" por parte do empregador (ou chefia). Resulta em desequilíbrio entre o volume de trabalho maior exigido de determinado trabalhador (em face da sua competência, responsabilidade, dedicação, comprometimento, etc), e o volume de trabalho menor requerido de outros trabalhadores que se encontram em idêntica situação funcional e salarial.

É modalidade de assédio personalíssima, pois tem em pessoa determinada a sua vítima – diversamente do assédio moral ambiental ou organizacional direcionado a pessoas indeterminadas (DESTE; PACHECO, 2020, p. 1).

As mudanças disruptivas vieram acompanhadas de um amargo dissabor do temor do desemprego que culminou com a diminuição de possíveis resistências à adaptação e até mesmo as novas formas de controle.

O próprio direito à desconexão não tem sido observado. A falta de conhecimento para lidar com a nova modalidade de trabalho, o despreparo pela ausência de treinamento e a adaptação da residência como local da prestação de serviços e demais atividades dos moradores são circunstâncias que requerem um gasto maior de tempo na realização das tarefas e implicam na inobservância de uma jornada adequada.

Trata-se de possibilitar uma desconexão técnica e intelectual, pois a primeira não basta já que não é pelo facto de o trabalhador não ter acesso ao servidor da empresa que deixará de trabalhar visto que as ideais e o trabalho intelectual não estão confinadas ao tempo de trabalho.

A desconexão é, em primeiro lugar, uma questão de formação sobre uma utilização razoável das NTIC, de ordem individual, mas também coletiva, isto é, de saber viver e sobreviver neste mundo digital, defendendo a necessária conciliação e equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar (MOREIRA, 2019, p. 78).

Gomes e Gottschalk há tempos invocavam a necessidade de repouso para a manutenção da sanidade mental, alertando que a ciência moderna identificou como a fadiga se instala insidiosamente no organismo humano, quando a atividade laborativa é prolongada. Não se trata somente de fadiga física, pois o impulso muscular decorre do sistema nervoso central. Assim, “[...]a continuada operação produz desgaste da substância nervosa, e determina a fadiga cerebral com todas as suas conseqüências” (GOMES; GOTTSCHALK, 2003, p. 282).

Diante desse quadro, exsurge pensar em insalubridade não apenas provocada por agentes químicos, físicos e biológicos, estas reconhecidas pelo ordenamento jurídico. A mente é um campo fértil de nocividades, como já se verificou, de gravidades significativas às provocadas pelos agentes enumerados nas NRs.

As diversas doenças mentais, realidade que se propaga na vida contemporânea, não são frutos do destino ou simplesmente da carga genética. O estilo de vida, o meio ambiente de trabalho e outros fatores externos são agentes que provocam ou concorrem para o desencadeamento ou progresso das inúmeras doenças mentais que compõe o cenário atual da sociedade. A insalubridade emocional é realidade que se impõem.

Na linha de raciocínio reivindicada:

[...] Cabe reconhecer que os padrões adotados pela legislação brasileira para o exame e reconhecimento da insalubridade no exercício das atividades profissionais limitam-se, diretamente, ao desgaste físico ao qual os trabalhadores são submetidos, desde que excedentes aos níveis mínimos normativamente exigidos [...] Nesta seara, compreendo que, ademais dos fatores físicos, químicos e biológicos capazes de expor os trabalhadores a danos físicos irreparáveis, deve-se considerar os elementos emocionais adversos que permeiam algumas atividades, para o reconhecimento da respectiva insalubridade.

Com efeito, o estresse, a ânsia e o desgaste torna-se algo corriqueiro ante as peripécias nefastas do mundo globalizado e os altos comandos de competitividade que se desenvolvem na conjuntura empresarial. Contudo, há profissões/atividades cujo grau de desgaste emocional é predominantemente

nocivo e angustiante, podendo gerar danos contundentes à saúde mental do trabalhador, ademais dos reflexos perniciosos à sua física (NEWTON, 2017, p. 278)

A autora mencionada cita, como exemplos de trabalhadores que estariam em condições de insalubridade emocional, os exercentes de atividades docentes e os motoristas de transporte público coletivo.

Dentre as categorias que estão submetidas a riscos emocionais acentuados, mormente diante da circunstância pandêmica da COVID-19, acrescenta-se a dos profissionais de saúde, cuja conjuntura esfacela-se progressivamente com a morte de colegas, o risco de contaminação, inclusive de familiares, a ausência de EPI's, o cumprimento de jornadas exaustivas, etc.

A carga emocional intensa transforma o meio ambiente do trabalho em núcleo de riscos emocionais contínuos que majoram a probabilidade de adoecimentos, acidentes de trabalho típicos, esgotamentos físico e mentais.

O prejuízo à saúde não se limita aos aspectos físicos aparentes, mais facilmente diagnosticados. Tão importante quanto os riscos à saúde física, encontram-se os que militam contra a saúde mental, quase sempre de maior complexidade no diagnóstico pela singeleza e escamoteamento dos sintomas iniciais.

Some-se que a busca por tratamento, em regra, é tardia em razão do preconceito que envolve as doenças mentais. A própria vítima repele a possibilidade de está acometida de alguma enfermidade psíquica e nega compartilhar sintomas com familiares ou amigos.

A ajuda é rejeitada de início e as confissões de sintomas, possíveis causas, procura de ajuda, ida ao médico especialista/psicólogo apenas acontecem quando instalado o quadro de crise aguda, em que já não é possível esconder as manifestações da doença.

As causas, concausas, nexos de causalidade e demais investigações sobre os fatos surgem nesse estágio, porém, a insalubridade emocional restava presente no ambiente de trabalho em período bem anterior ao reconhecimento da lesão.

Nesse contexto, que a autora defende que os agentes insalubres não se resumem aos catalogados nas normas regulamentadoras do executivo e indica os parâmetros para o reconhecimento da insalubridade emocional no ordenamento jurídico.

Advogo, portanto, a necessidade de adoção de parâmetros para a caracterização da insalubridade emocional em relação aos trabalhadores que

laboram em condições singulares antagônicas, com considerável nível de esgotamento psíquico, com respaldo para as seguintes diretrizes:

I- o reconhecimento da insalubridade emocional em relação ao exercício de atividades específicas, cujo sofrimento psíquico torna-se latente, e das consequências à saúde mental dos trabalhadores possam derivar danos irreparáveis ao próprio trabalhador e à sociedade;

II- a fixação de níveis toleráveis de desgaste emocional no exercício de determinadas atividades, devidamente apurados mediante o aporte de investigações científicas e a doutrina de profissionais especializados;

III- Reconhecido o esgotamento, que sejam difundidos mecanismos para o rechaço dessa modalidade específica de insalubridade, com a sedimentação de metas, medidas e instrumentos para a neutralização ou eliminação da insalubridade no âmago das relações laborais (NEWTON, 2017, p. 280).

Os agentes insalubres tornam-se presentes com velocidade e prejudicialidade intensas e não há como avançar em discussões, estudos, conceitos que envolvam o trabalho decente e excluam da pauta a higidez ambiental trabalhista e a preservação da saúde física e mental do trabalhador.

A importância que uma sociedade imprime ao meio ambiente, incluindo o do trabalho, reflete a qualidade de vida e bem estar de seus integrantes, pois a melhoria das condições socioambientais encontra conexão direta com o desenvolvimento humano.

Independente da natureza jurídica do vínculo existente entre tomador e prestador de serviços, considerando que parte significativa da sociedade encontra-se ativa economicamente e os que não o são mantém algum tipo de vínculo com os ativos, seja econômico, seja pessoal, tem-se que as melhorias das condições labor-ambientais é questão que interessa a toda a coletividade.

Acrescente que, dada a característica sistêmica inerente à humanidade, não há como isolar integralmente o lado profissional do lado pessoal/social. Ainda que algumas pessoas sejam bem determinadas nesse propósito, advogar a possibilidade de não interferência entre áreas da vida, é negar a própria natureza humana. Não se olvida que a depender das características e suscetibilidades pessoais, a dimensão do impacto pode variar em intensidade, porém sem o condão de excluir as interconexões.

Nesse viés, a valorização de medidas protetivas adequadas no âmbito trabalhista é necessidade que se impõe e a OIT carece de mudança de atitude para conceder prioridade à saúde física e mental dos trabalhadores, em patamares de excelência e de fundamentalidade que ainda não se alcançaram.

Pode-se pensar até mesmo na implementação de um selo internacional específico para as pessoas jurídicas comprometidas com o meio ambiente do trabalho que poderia contribuir

para esclarecer a população da qualidade envolvida nos produtos e serviços adquiridos.

O momento pandêmico ou pós-pandemia é propício para a adesão e conscientização da coletividade e alteração de postura da OIT e dos ordenamentos jurídicos que não priorizam a precaução/prevenção da saúde física e mental no meio ambiente do trabalho, como direito básico para constituição do trabalho decente.

Assim, a proposta de conceito expansionista de trabalho decente vem preencher lacunas deixadas aos longos do anos pelo conceito restritivo apresentado à comunidade jurídica pela própria Organização Internacional do Trabalho. A inclusão da proteção à saúde e à segurança do trabalhador no conjunto mínimo de direitos sem os quais não há falar em trabalho decente, amenizaria dívida histórica que a negligência com o meio ambiente do trabalho acarretou ao longo dos anos, cuja fatura, desde os primórdios das lutas trabalhistas apresentou-se através de afastamentos, doenças ocupacionais, invalidez e os sem números de vidas ceifadas.

A incompletude, por onde quer que se olhe, não se justifica. Há anos que os números de afetados pela secundarização de medidas relacionadas à saúde, segurança e higiene no trabalho se mostram assustadores.

Para além dos requisitos apresentados pela OIT na Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, deve-se incluir no conceito de trabalho decente o meio ambiente do trabalho, com prioridade da saúde e da segurança do trabalhador, em todas as fases que envolvam a prestação de serviços, com vista a alcançar as vulnerabilidade e riscos sociais decorrentes.

Poder-se-ia questionar, diante da relevância e consequências que a negligência com a saúde e segurança no trabalho impõem, presenciada com intensidade na pandemia do novo coronavírus que assola o ano de 2020, com a morte de inúmeros profissionais da saúde, embora os danos remontam tempos passados, qual o motivo de sua ausência expressa em instrumento de tamanha envergadura pela OIT, cuja observância pelos estados membros, independente de ratificação?

Inúmeras poderiam ser as respostas e, a nosso sentir, a concessão de trabalho, ainda que não adequado, propalada sem grande resistência, em virtude da necessidade de sobrevivência da maioria dos trabalhadores que precisam dispor de sua força de trabalho, em troca de determinada remuneração, seja um fator que auxilia na redução de exigências mínimas de segurança e saúde no meio ambiente do trabalho.

Não é novidade que a prioridade dos governantes é a redução formal do percentual de desempregados. Busca-se o aumento do número dos postos de trabalho, ainda que precarizados. Não à toa, a crescente onda de flexibilização de direitos dos últimos anos tem como carro chefe de persuasão a suposta criação de novos empregos.

No entanto, considerando a importância da Organização Internacional do Trabalho, especialmente na diretiva da elaboração de normas norteadoras para os Estados membros que a compõem, a inclusão de forma expressa da higidez do meio ambiente do trabalho, com a preservação da saúde física e mental, como condição *sine qua non* para o reconhecimento do trabalho decente é medida que há muito deveria ser tomada.

O meio ambiente do trabalho só alcança o marco inicial de equilíbrio se for continuidade ou extensão do trabalho decente. Não sem motivos. Os sinais de descaso e poluição labor-ambiental traduzem a ausência de respeito ao conjunto básico de direitos que mantém a vida e o trabalho dignos. É certo que “[...]não garantido o trabalho decente inexoravelmente está degradado o meio ambiente do trabalho” (SANTOS, 2010, p.124)

Insurge-se contra a utilização da força de trabalho de forma degradante e mercantil, destituindo o trabalhador bens básicos, dignidade, liberdade e igualdade.

A liberdade (a independência em relação ao arbítrio coercitivo de um outro), na medida em que possa coexistir com a liberdade de qualquer outro segundo uma lei universal, é esse direito único, originário, que cabe a todo homem em virtude de sua humanidade (KANT, 2013, p. 43-44).

A humanidade é pressuposto da liberdade, da igualdade e da dignidade, fundamentos essenciais para a plenitude da vida. São direitos adjudicados à condição humana. A materialidade dos respectivos direitos impõe-se com a concessão do conjunto mínimo de condições capaz de fazer valer o projeto de vida escolhido pelos integrantes da sociedade.

Na verdade, a segurança e a saúde no meio ambiente do trabalho são pontos de partida, sem os quais falar de execução de projeto de vida resta comprometido ou no mínimo impõe-se como uma barreira a ser suplantada.

A ausência de saúde, decerto, em determinado momento funciona como paralisador dos objetivos então percorridos. Não se tratam de máquinas e até estas, sem manutenção, restam paralisadas.

Da análise dos temas abortados, *trabalho decente* é o que visa a *centralidade humana*, a liberdade de escolhas, inclusive a de se desvincular do trabalho, a justa

remuneração, a liberdade de associação, a eliminação do trabalho infantil, o combate a discriminação, a busca pela higidez no *meio ambiente do trabalho*, com medidas que preservem a *saúde física e mental* do trabalhador e o ampare contra os riscos e vulnerabilidades socioeconômicos, a fim viabilizar o *projeto de vida eleito*.

Sem saúde, a própria humanidade resta comprometida. O trabalho decente, que preserve a higidez, é meio dos mais essenciais que o Estado deve propiciar para que cada integrante da sociedade vivencie o imperativo finalístico que lhe é inerente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho molda o estilo de vida. A preocupação com a qualidade do meio ambiente em que se vive e trabalha revela a importância que uma Nação empresta a seus cidadãos.

A visão baseada na centralidade humana é capaz de modular o conceito de trabalho decente, com vista a alicerçar o ordenamento jurídico na valorização da saúde e qualidade de vida daqueles que são a razão de existir de qualquer modelo produtivo e do próprio Estado. Nada mais é que a aplicação do imperativo categórico prático ao mundo do trabalho e, embora remonte séculos, apresenta-se atual e necessário, pois na fórmula da humanidade kantiana o ser racional (humano) é dotado de dignidade e não de preço.

Trata-se do embrião da melhor maneira de distribuição de bens aos integrantes da sociedade, baseado na igualdade de bens primários de Rawls ou na igualdade de recursos de Dworkin. Necessita-se de igual consideração e respeito também no mundo do trabalho. Da mesma forma, não é distante das capacidades para realizar funcionamentos apresentada por Sen que, embora atente com maior rigor para a inclusão das classes vulneráveis comparado a Dworkin, não se distancia da visão kantiana de repúdio à mera instrumentalização do outro.

O valor dignidade, inerente à espécie humana e excludente de tudo que a reduz ao equivalente é o pressuposto que deve ser levantado para impedir que o trabalhador seja trocado por bens materiais ou precificado, ainda que saibamos que a disposição da mão de obra em favor de outrem é contraprestacional. Porém, não significa retirada dos atributos peculiares à humanidade ou de direitos que preservem à saúde e à segurança.

Não se nega que para alcançar a remuneração acordada ou estipulada em determinada norma jurídica é necessário que haja a prestação de serviços pelo trabalhador, o que poderia sinalizar o uso da força de trabalho como instrumento para percepção dos respectivos valores. Porém, repudia-se à redução como simples meio na cadeia produtiva que possa ser considerado equivalente, desconstituindo valores e qualidades necessárias para a preservação da vida com qualidade .

O direito ao meio ambiente sadio e equilibrado e a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança são inafastáveis e expressam a junção de alguns dos principais fundamentos do Estado Democrático brasileiro, a dignidade da pessoa humana e a valorização social do trabalho.

Portanto, o trabalho decente apresenta-se necessário e dispõe de requisitos para sua verificação e nestes a qualidade do ambiente do trabalho, a saúde e a segurança do trabalhador

se impõem. O trabalho como eficaz mecanismo de inserção social e redutor das desigualdades sociais deve ter como baliza a melhoria das condições físicas e mentais, sem as quais o sistema fica comprometido.

O presente ano de 2020 trouxe uma nova visão da representatividade da saúde no mundo globalizado. A pandemia provocada pelo SARS- CoV- 2 apontou os impactos que a falta de gestão e medidas eficientes de precaução e prevenção são capazes de provocar no ambiente que se vive e se trabalha.

Nesse contexto, a ambiência laborativa que circundam os indivíduos no desempenho de suas atividades profissionais, passou a figurar como um possível espaço de entronização e circulação do novo coronavírus, de modo que aquele risco agravado, presente na generalidade dos espaços naturais e artificiais, também passou a integrá-los e a condicionar decisivamente a qualidade de vida dos trabalhadores ali inseridos.

A ausência de proteção ou inadequação de medidas profiláticas imprimiram nefastas consequências, dentre elas, o contágio e, em alguns casos, a morte de inúmeros profissionais, mormente os da área da saúde que estavam trabalhando em favor das vítimas da pandemia.

Por outro quadrante, a pandemia popularizou o uso e a importância dos equipamentos de proteção individuais, antes restritos a profissões específicas. Deste cenário, apreende-se a necessidade de sedimentar medidas preventivas, em contraponto à disciplina jurídica prevalecente que prioriza o caráter reparatório/repressivo em sede de tutela do meio ambiente do trabalho.

O descaso com as medidas acautelatórias não é exclusividade da área da saúde em tempos de pandemia, espraiando-se para os demais trabalhadores, até mesmo os integrantes das atividades consideradas essenciais, que por vezes foram obrigados a adquirir com recursos próprios os equipamentos de proteção.

Outros trabalhadores a quem impuseram a modalidade de trabalho à distância, teletrabalho, da mesma forma, em sua maioria, tiveram que arcar com os custos financeiros de adaptação ao novo modelo. Em tudo somado os preços físico e psíquico que as alterações impuseram.

Resta morosa a priorização de higiene do meio ambiente do trabalho quando tantas vidas estão adoecidas ou se perderam ao longo dos anos com o descaso com o meio ambiente trabalhista.

Por corolário, não há falar em trabalho decente sem que estejam presentes pilares

inarredáveis capazes de proteger a saúde dos trabalhadores na execução de suas atividades. Beira a incoerência falar em trabalho digno ou decente se medidas que protejam a vida dos trabalhadores não se fazem presentes. Decente de que? Ou decente para quem?

A higidez do meio ambiente do trabalho é a aplicação da humanidade nas relações de trabalho em que o trabalhador é um fim em si mesmo e sujeito principal do projeto de vida por si escolhido.

O meio ambiente em que estão inseridos os trabalhadores deve ser extensão de uma vida digna e a inclusão expressa da proteção à saúde e a segurança no conceito de trabalho decente é imperativo categórico humanizador que deve nortear quaisquer relações sociais. Pensar o contrário é incorrer na ilusão de que podemos sustentar o mundo do trabalho apenas com o mero pagamento da contraprestação acordada.

Qualquer sistema de produção, por melhor ou dominante que seja, não se mantém apenas com valores monetários, embora não se olvide a importância. O ser humano é o principal ator social, sendo assim, não há como materializar o trabalho decente, sem observar valores que lhes são inerentes. E, nesse particular, os ensinamentos de Kant são estritamente adequados. Falar em direitos básicos do trabalhador, direitos humanos sociais, trabalho decente, sem fidelizar com o conceito de dignidade é retirar o próprio fundamento dos direitos invocados.

Para além da mudança de visão reducionista, referente ao uso da mão de obra em busca meramente da diminuição dos custos, do aumento da produtividade e do lucro, são necessárias medidas que assegurem a saúde física, mental e social no ambiente laboral, requisitos indispensáveis do trabalho qualificado como decente. Em palavras outras, trata-se da materialização do imperativo categórico prático no mundo do trabalho, capaz de ser a válvula propulsora para a implementação do projeto de vida escolhido.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Wlamyra; FRAGA FILHO, Walter. Uma história do negro no Brasil. Salvador: Centro de Estudos Afro-orientais. Brasília: Fundação Cultural Palmares, 2006. 320p. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/04/uma-historia-donegro-no-brasil.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2020.

ALEXY, Robert. Teoria dos direitos fundamentais. Trad. de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

AMERICAN CHEMICAL SOCIETY (ACS) - CHEMICAL ABSTRACT SERVICE(CAS). Chemical Substances. Washigton- DC, EUA: CAS, 2018. Disponível em: <https://www.cas.org/support/documentation/chemical-substances>. Acesso em: 17 out. 2019.

ANTUNES, Paulo de Bessa. Direito Ambiental. 13 ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

ANTUNES, Paulo de Bessa. Precautionary Principle on Brazilian Environmental Law. Revista Veredas do Direito, Belo Horizonte, v. 13, n. 27, p. 63- 88. Setembro/Dezembro 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/59399384268/Downloads/877-3345-1-PBPPP.pdf>. Acesso em: 21 jul.2020 .

ARGENTINA. Resolução 593/2013. Disponível em: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/teletrabajo/res_595-2013_PROPET.pdf. Acesso em 31 de jul. de 2020.

AYRES, José Ricardo. Uma Concepção Hermenêutica de Saúde. Physis, vol. 17, n.1. Rio de Janeiro: jan.-abr.2007.

ARAÚJO JÚNIOR, Francisco Milton e FELICIANO, Guilherme Guimarães. Direito Comunitário Europeu e Tutela Jurídica da Saúde e Segurança no Meio Ambiente do Trabalho. In Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral, volume 3. Guilherme Guimarães Feliciano...[et al], coordenadores. São Paulo: LTR, 2017.

AZEVEDO, Viviane. Trabalho e Saúde na Sociedade Capitalista: uma relação inversamente proporcional. 2011. 145 fl. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

BARREIROS, Dorival. Saúde e segurança nas pequenas empresas. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v.18, n.70, abr/jun. 1990.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 11 ed. atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTR, 2017.

BARROSO, Luís Roberto. Interpretação e Aplicação da Constituição. São Paulo: Saraiva. 2010.

BAUMAN, Zygmunt. Modernidade líquida. Trad. Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BECK, Ulrich. Sociedade de risco: rumo a uma outra modernizada. Tradução de Sebastião Nascimento. 2ª ed. São Paulo: Editora 34, 2011.

BENITE, Anderson Glauco. Sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho. São Paulo: O Nome da Rosa, 2004.

BRASIL. Agência Brasil. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2020-01/brasil-teve-mais-de-mil-pessoas-resgatadas-do-trabalho-escravo-em>. Acesso em: 19 de fev. de 2020.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. CNJ. Resolução n. 227/2016. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_227_15062016_17062016161058.pdf. Acesso em: 31 jul. 2020.

BRASIL. CONAMA. Resolução n. 01/86. Disponível em: <http://www2.mma.gov.br/port/conama/legiabre.cfm?codlegi=23>. Acesso em: 25 mai. de 2020.

BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. CLT. Lei n. 5452/43. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 out. 2019.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 17 out. 2019.

BRASIL. Decreto n. 1/94. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3207.htm. Acesso em: 15 jan. 2020.

BRASIL. Decreto n. 2/94. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3207.htm. Acesso em: 15 jan. 2020.

BRASIL. Decreto n. 591/92. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em 19 jul. 2020.

BRASIL. Decreto n. 2519/98. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3207.htm. Acesso em: 15 jan. 2020.

BRASIL. Decreto n. 2652/98. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3207.htm. Acesso em: 15 jan. 2020.

BRASIL. Decreto n. 7602/2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7602.htm. Acesso em: 24 jul. 2020.

BRASIL. Fundação Osvaldo Cruz. Avaliação sobre Impactos Imediatos do Desastre em Brumadinho. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/evento-apresenta-avaliacao-sobre-impactos-imediatos-do-desastre-em-brumadinho>. Acesso em 30 de jul. de 2020.

BRASIL. Fundação Osvaldo Cruz. Cartilha de Recomendações Gerais sobre Saúde Mental e

Atenção Psicossocial na Pandemia COVID-19. Disponível em: https://portal.fiocruz.br/sites/portal.fiocruz.br/files/documentos/cartilha_recomendacoes_gerais_06_04.pdf. Acesso em 28 jul.2020.

BRASIL. Fundação Osvaldo Cruz. Violência Doméstica e Familiar na COVID-19. Disponível em: <https://www.fiocruzbrasil.fiocruz.br/wp-content/uploads/2020/04/Sa%c3%bade-Mental-e-Aten%c3%a7%c3%a3o-Psicossocial-na-Pandemia-Covid-19-viol%c3%aancia-dom%c3%a9stica-e-familiar-na-Covid-19.pdf>. Acesso em 28 jul.2020.

BRASIL. Lei n. 3207/57. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3207.htm. Acesso em: 17 out. 2019.

BRASIL. Lei n. 6514/74. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm. Acesso em: 20 jan. 2020.

BRASIL. Lei n. 6615/78. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6615.htm. Acesso em: 16 set.2019.

BRASIL. Lei n. 6938/81. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6938.htm. Acesso em: 16 set. 2019.

BRASIL. Lei n. 8212/91. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 31 jul. 2020.

BRASIL. Lei n. 8213/91. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 25 jul. 2020.

BRASIL. Lei n. 13979/2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm. Acesso em: 31 jul. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. PNADc-IBGE. Disponível em: <http://www.fazenda.gov.br/centrais-de-conteudos/publicacoes/conjuntura-economica/emprego-e-renda/2019/ie-pnadc-marco-2019.pdf>. Acesso em: 27 fev. 2020.

BRASIL. Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho. Disponível em: <https://observatoriosst.mpt.mp.br/>. Acesso em: 20 mai. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Acórdão. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/>. Acesso em: 30 jul.2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. TRT3. Acórdão. RO 1626808 00208-2006-143-03-00-2. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129546658/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1626808-00208-2006-143-03-00-2>. Acesso em: 31 jul.2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. TRT7. Acórdão. RO 0001911-32.2016.5.07.0013; DEJTCE 14/04/2020; Pág. 909. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00019113220165070013>. Acesso

em: 31 jul.2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. TRT12. Acórdão. RO 0000834-91.2018.5.12.0008; Sexta Câmara; DEJTSC 12/07/2019; Pág. 3046. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00008349120185120008>. Acesso em: 30 jul.2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. TST. Acórdão. RR 000146095.2012.5.15.0054; Segunda Turma. Relª Min. Maria Helena Mallmann; DEJT 18/10/2019; Pág. 2502. Disponível em: file:///C:/Users/59399384268/Downloads/RR-1460-95_2012_5_15_0054.pdf. Acesso em: 31 jul. 2020.

BECK, Ulrich. Sociedade de risco; rumo a uma outra modernidade. Tradução: Sebastião Nascimento. 2 edição. São Paulo: editora 34, 2011.

BITENCOURT, Cezar Roberto. Tratado de direito Penal, 2: parte especial: dos crimes contra a pessoa. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Ações afirmativas. 4 ed. São Paulo: Ltr, 2016.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Direitos Humanos. 2 ed. São Paulo: LTr, 2018.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Trabalho Decente. Análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 5 ed. atual. de acordo com a reforma trabalhista. São Paulo: LTr, 2018.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito sindical**: Análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

CAYGILL, Howard. Dicionário Kant. Trad. Álvaro Cabral. Rio de Janeiro: Jorge Zahar. Editor, 2000.

CONJUR. Polícia conclui que revolta em Jirau foi criminosa. 2011. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2011-set-27/policia-conclui-revolta-jirau-foi-feita-bando-criminoso>: Acesso em: 31 jul. 2020.

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

DEJOURS, Christophe. A loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5 ed. ampliada. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DELGADO, Maurício Godinho Delgado. Curso de Direito do Trabalho. 17 ed. Rev. Atual. E ampl. São Paulo: Ltr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho Delgado. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E SEUS PRINCÍPIOS INFORMADORES. Rev. TST Brasília vo 1 67, n B2, abr/jun 2001. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52335/007_delgado.pdf?sequence=2&isAllowed=y . Acesso em: 20 ago. 2019.

DESTE, Janete Aparecida; PACHECO, Fábio Luiz. Assédio Moral por Competência e o teletrabalho na pandemia. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/327849/assedio-moral-por-competencia-e-o-teletrabalho-na-pandemia>. Acesso em: 30 jul. 2020.

DINIZ, Maria Helena. **Código Civil anotado**, 17.ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

DWYER, Thomas Patrick. Vida e morte no trabalho: acidentes do trabalho e a produção social do erro. Campinas, SP: Editora Unicamp, 2006.

DWORKIN, Ronald. Levando os direitos a sério. Trad. de Nelson Boeira. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

DWORKIN, Ronald. A virtude soberana: a teoria e a prática da igualdade. Tradução de Jussara Simões. Revisão Técnica e da Tradução de Cícero Araújo e Luiz Moreira. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

DWORKIN, Ronald. A justiça de toga. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2010.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber ; FELICIANO, Guilherme Guimarães. Coronavírus e meio ambiente de trabalho: De pandemias, pantomimas e panaceias. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/5/0F9C90DA6E11DB_Coronavirusemeioambiente_detrab.pdf. Acesso em: 21 mai. 2020.

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

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Teoria da Imputação Objetiva no Direito Penal Ambiental Brasileiro. São Paulo: LTr, 2005.

FERNANDES, Vanilson Rodrigues. O Licenciamento Socioambiental Trabalhista como Instrumento do Desenvolvimento Sustentável nos Grandes projetos na amazônia: o caso de Belo Monte. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional, Centro Universitário do Pará (CESUPA), 2020. Disponível em: <https://www.cesupa.br/MestradoDireito/dissertacoes.asp>. Acesso em: 30 jul. 2020.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco; RODRIGUES, Marcelo Abelha. Manual de Direito Ambiental e Legislação Aplicável. 2 ed. São Paulo: Max Limonad, 1999.

FOLHA DE SÃO PAULO. Ato institucional no. 5: os personagens. 2008. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/folha/treinamento/hotsites/ai5/personas/delfimNetto.html>:

Acesso em: 31 jul. 2020.

FREITAS, Juarez. Sustentabilidade: Direito ao Futuro. 1 ed., reimp. Belo Horizonte: Fórum, 2011.

FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA. UNICEF. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm. Acesso em: 11 jun 2018.

FURTADO, Celso. O Mito do Desenvolvimento Econômico. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1974.

FURTADO, Celso. Os desafios da nova geração. São Paulo, Revista de Economia Política. Vol. 24, nº 4 (96) outubro-dezembro 2004, p. 483-486.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA, Rodolfo Filho. **Novo curso de direito civil**, v.IV, T1. Contratos: teoria geral 7. Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. Os Novos Contratos e o Princípio da Proteção no Direito Trabalhista. In Brito Filho...[et. Al] coordenadores. O Mundo do Trabalho em Debate: estudos em homenagem ao professor Georgeton de Sousa Franco Filho. São Paulo: Ltr, 2019.

GARGARELLA, Roberto. As teorias da justiça depois de Rawls: um breve manual de filosofia política. Tradução de Alonso Reis Freire. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2008.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

HALL, Tanya J.; SLAPER, Timothy F. The Triple Bottom Line: *What Is It and How Does It Work?* Indiana Business Review, Spring 2011 . Disponível em: <https://www.ibrc.indiana.edu/ibr/2011/spring/pdfs/article2.pdf>. Acesso em: 30 jul. 2020.

HAN, Byung-Chul. Sociedade do Cansaço. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis, RJ : Vozes, 2015.

HUBERMAN, Leo. História da Riqueza do Homem. Tradução de Valtensir Dutra. 21. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1986.

HUME, David. Tratado da natureza humana: uma tentativa de introduzir o método experimental de raciocínio nos assuntos morais. Tradução de Deborah Danowski. São Paulo: UNESP, 2001.

JANCZURA, Rosane. Risco ou Vulnerabilidade Social? Textos & Contextos,(Porto Alegre), v. 11, n. 2, p. 301 - 308, ago./dez. 2012. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/view/12173/8639>. Acesso em: 31 jul. 2020.

KANT, Immanuel. Fundamentação da Metafísica dos Costumes. Tradução de Paulo Quintela.

Introdução de Pedro Galvão. Lisboa- Portugal: Edições 70, 2011.

KANT, Immanuel. *Metafísica dos Costumes*. Tradução primeira parte, Célia Aparecida Martins. Tradução segunda parte Bruno Nadai, Diego Kosbiau e Monique Hulshof. Rio de Janeiro: Vozes; São Paulo: Editora Universitária São Francisco, 2013.

LEITE, José Rubens Morato. *Sociedade de Risco e Estado*. In *Direito Constitucional Ambiental Brasileiro*. Org. José Joaquim Gomes Canotilho. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

LOCKDOW. In: DICIO, Dicionário Oxford *Online* de Inglês. Disponível em: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/lockdown>. Acesso em: 31 jul. 2020.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. *Direito Ambiental Brasileiro*. 26 ed. São Paulo: Malheiros, 2018.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. O princípio da precaução e a avaliação de risco. *Revista dos Tribunais*, ano 96, v. 856, fev. 2007.

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

MARANHÃO, Ney. *Meio Ambiente do Trabalho: Relevância Sociojurídica de seu Reconhecimento Constitucional e Internacional*. In *Direito Internacional do Trabalho: Estudos em Homenagem ao Centenário da OIT*. Coord. Ney Maranhão e Pedro Tourinho Tupinambá. São Paulo: Ltr, 2019.

MARANHÃO, Ney. *Questão Social e Ambiental: Paralelismos e Desencontros na Perspectiva do Meio Ambiente do Trabalho*. In *O Mundo do Trabalho no contexto das Reformas: análise crítica: homenagem aos 40 anos da Amatra 8*. Coord. Ney Maranhão e Pedro Tourinho Tupinambá. São Paulo: Ltr, 2017.

MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política: livro I*. Tradução de Reginaldo Sant' Anna. 26 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

MENDES, Ana Magnólia; FERREIRA, Mário César. *Contexto de trabalho*. In. Mirlene Maria Matias Siqueira (org). *Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e Gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2008.

MILARÉ, Édis. *Direito do Ambiente*. 10 ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição*. 5 ed. São Paulo: Ltr, 2013.

MOREIRA, Tereza Coelho. *Algumas Questões sobre o Direito à Desconexão dos*

trabalhadores. *In* Brito Filho...[et. Al] coordenadores. O Mundo do Trabalho em Debate: estudos em homenagem ao professor Georgenor de Sousa Franco Filho. São Paulo: Ltr, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 20 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

NEWTON, Paulla Christianne da Costa. Meio Ambiente Laboral Adverso e Vulnerabilidade. Aportes fundamentais para a tutela à saúde mental dos trabalhadores. *In* Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral, volume 3/ Guilherme Guimarães Feliciano ... [et. al.], coordenadores. São Paulo: Ltr, 2017.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador. 5ª ed. São Paulo: LTR, 2010.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Fundamentos da tutela labor- ambiental. *In* Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral, volume 3/ Guilherme Guimarães Feliciano ...[et. al.], coordenadores. São Paulo: Ltr, 2017.

Organização das Nações Unidas. ONU. Conferência Rio 92. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/>. Acesso em: 17 set. 2019.

Organização Internacional do Trabalho. OIT. Convenção n. 81. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235131/lang-pt/index.htm. Acesso em: 20 mai. 2020.

Organização Internacional do Trabalho. OIT. Convenção n. 148. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236121/lang-pt/index.htm. Acesso em: 24 jul. 2020.

Organização Internacional do Trabalho. OIT. Convenção n. 155. Disponível em: http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm. Acesso em: 17 set. 2019.

Organização Internacional do Trabalho. OIT. Convenção n. 161. Disponível em : <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236240/lang-pt/index.htm> . Acesso em 17 set. 2019.

Organização Internacional do Trabalho. OIT. Convenção n. 170. Disponível em: http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236691/lang-pt/index.htm. Acesso em: 17 set. 2019

Organização Internacional do Trabalho. OIT. Convenção n. 184. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/fp=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INST RUMENT_ID:312329:NO>. Acesso em: 30 jul. 2020.

Organização Internacional do Trabalho. OIT. Convenção n. 187. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/fp=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INST RUMENT_ID:312332:NO. Acesso em: 30 jul. 2020.

Organização Internacional do Trabalho. OIT. Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf. Acesso em: 20 mai. de 2020.

Organização Internacional do Trabalho. OIT. Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 20 mai. 2020.

Organização Internacional do Trabalho. OIT. Estratégia Global em Matéria de Segurança e Saúde no Trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_666028.pdf. Acesso em: 20 jan. 2020.

Organização Internacional do Trabalho. OIT. Trabalho Decente. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 30 jul. 2020.

Organização Mundial da Saúde. OMS. Preâmbulo de sua Constituição em 1946. Disponível em: <http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf?ua=1>. Acesso em: 19 jan. 2020.

PADILHA, Norma Sueli. Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

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

PRIEUR, Michel. Droit de l'environnement. 6 ed. Paris: Dalloz, 2011.

RAWLS, John. Uma teoria da justiça. 4 ed. Tradução de Jussara Simões. Revisão Técnica e da Tradução de Álvaro de Vita. São Paulo: Martins Fontes, 2016.

REALE, Giovanni e DARIO, Antiseri. História da filosofia: Do humanismo a Kant. Vol. 2. São Paulo: Paulus, 1990.

REIS, João Francisco Garcia. SOUZA, Jaime Luis Cunha de. Grandes projetos na Amazônia: a hidrelétrica de Belo Monte e seus efeitos na segurança pública. Dilemas: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social, vol.9, nº 2, mai-ago, 2016 - p. 215-230. Disponível em: <http://www.ppgsp.propesp.ufpa.br/ARQUIVOS/editais/Edital%202018/TEXT0%202.pdf>. Acesso em: 31 jul. 2020.

REHBIENDER, Eckard. Ambiente. Economia. Dirritto, Rimini. Maggioli Editore, 1988.

RICOEUR, Paul. Philosophie de la Volonté. Paris: Aubier, 1960.

ROCHA, Júlio Cesar de Sá da. Direito Ambiental do Trabalho: Mudança de Paradigma na Tutela Jurídica à Saúde do Trabalhador. São Paulo: LTr, 2002.

RODRIGUES, Marcelo Abelha. Instituições de Direito Ambiental. Vol I. São Paulo: Max Limonad, 2002.

SANDEL, Michael J. Justiça- o que é fazer a coisa certa. Tradução de Heloísa Matias e Maria Alice Máximo. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2011.

SANTOS, Adelson Silva dos. Fundamentos do Direito Ambiental do Trabalho. São Paulo: LTr, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang; MACHADO, Paulo Affonso Leme; FENSTERSEIFER, Tiago. Constituição e Legislação Ambiental Comentadas. São Paulo: Saraiva, 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 12 ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: livraria do Advogado Editora, 2015.

SCHONECKER, Dieter e WOOD, Allen. A “Fundamentação da metafísica dos costumes” de Kant: um comentário introdutório; tradução Robinson dos Santos e Gerson Neumann. São Paulo: Edições Lyola, 2014.

SCHWAB, Klaus Schwab . A Quarta Revolução Industrial. São Paulo: Edipro, 2016.

SEN, Amartya. Desigualdade reexaminada. 4 ed. Tradução e apresentação de Ricardo Doninelli Mendes. Rio de Janeiro: Record, 2017.

SEN, Amartya. Desenvolvimento Como Liberdade. Tradução de Laura Teixeira Motta. Revisão técnica Ricardo Doninelli Mendes. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SENDIM, José de Souza Cunhal. Responsabilidade Civil por Danos Ecológicos. Coimbra: Almedina, 2002.

SILVA, José Afonso da. Direito Ambiental Constitucional. 9ª ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

SMITH, Adam. A Riqueza das nações. Trad. A. S. Lima. V. 2. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

SOARES. Renata Domingues Balbino Munhoz. **A Boa-fé Objetiva e o Inadimplemento do Contrato: doutrina e jurisprudência**, São Paulo: LTr, 2008.

STUMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em Tempos de Calamidade por Covid 19: Impacto das Medidas Trabalhista de Urgência. *In*: BELMONTE, Alexandre Agra[et al.], coordenadores. O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

SUPIOT, Alain. Crítica do Direito do trabalho. Trad. Antonio Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 2ª edição, Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho* 21ª ed. vol. 1. São Paulo: LTr,2002.

UNIÃO EUROPEIA. Legislação. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-oshframework-directive-introduction>. Acesso em: 29 jan. 2020.

VEIGA, José Eli da Veiga. **Desenvolvimento sustentável: o desafio do século XXI**. Rio de Janeiro: Garamond, 2010.

VITA, Álvaro de. *Justiça liberal: argumentos liberais contra o neoliberalismo*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

VITA, Álvaro de. *A justiça igualitária e seus críticos*. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007.

WEFFORT, Francisco. *Os clássicos da Política*. Burke, Kant, Hegel, Tocqueville, Stuart Mill. volume. 8 edição. São Paulo: Editora Ática, 1999.

WINTER, Gerd. *European Environmental Law – A Comparative Perspective*. Aldershot: Dartmounth Publishing, 1996.

YUNES, M. A. M.; SZYMANSKI, H. *Resiliência: noção, conceitos afins e considerações críticas*. In: TAVARES, J. (Org.). *Resiliência e educação*. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2001.

ZAGREBELSKY, Gustavo. Trad. GASCÓN. Marina. *El derecho dúctil*. Ley, derechos, justicia. 6. ed. Madrid: Trotta, 2005.