

DIREITO SANITÁRIO DO TRABALHO NO BRASIL LABOR HEALTH LAW IN BRAZIL

Otávio Pinto e Silva^()*

RESUMO

O presente artigo estuda o *Direito Sanitário do Trabalho* no Brasil, compreendido como o conjunto de normas jurídicas que estão relacionadas à proteção da vida e da saúde do trabalhador em face do meio ambiente de trabalho. São apontados os direitos e deveres do Estado, dos Empregadores e dos Trabalhadores, com a indicação dos órgãos sanitários internos das empresas, a demonstração dos diferentes programas sanitários, a classificação das atividades e operações perigosas e insalubres e a previsão das medidas de conforto no local de trabalho.

Palavras-chave

Direito sanitário, direito do trabalho.

ABSTRACT

This article studies the *Labor Health Law* in Brazil, understood as the set of legal rules concerning the protection of workers' life and health as related to work environment. The rights and duties of the State, Employers and Workers/Employees are pointed out, also indicating the companies' internal health instances, demonstrating the different health programs, classifying dangerous and unhealthy activities and operations, and forecasting comfort measures in the work place.

Key words

Health law, labor law.

(*) Advogado, Mestre e Professor Assistente da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo – USP/Lawyer, Master of Law and Assistant Professor at University of São Paulo Law School.

Os direitos à vida e à saúde estão expressamente consagrados em vários dispositivos da Constituição do Brasil (veja-se os arts. 5º, 6º e 196).

A compreensão do verdadeiro conteúdo desses direitos se faz com a identificação do conjunto de normas jurídicas que denotam não somente a preocupação com a ausência de doenças, mas também com a busca do completo bem-estar físico, mental e social do indivíduo em sua comunidade.

Para a definição do que modernamente se chama de Direito Sanitário impõe-se, então, a difícil tarefa de delimitação de matérias, cujos conteúdos se identificam, mas não se confundem, como explica *Sueli Gandolfi Dallari* ⁽¹⁾.

Pode-se afirmar, desse modo, que o Direito Sanitário gira em torno de um núcleo conceitual unitário que é a “tutela da vida e da saúde”. Na observação de *José María Sánchez Bursón* ⁽²⁾ (professor da Universidade de Sevilha, na Espanha), o Direito Sanitário coordena as diferentes respostas normativas do Estado para ações que visam a tutela da saúde dos cidadãos, compondo um conjunto heterogêneo, mas sem que os componentes singulares percam cada qual sua natureza.

Dentre essas várias áreas de atuação estatal podemos incluir aquelas que estão relacionadas à proteção da vida e da saúde do trabalhador em face do meio ambiente de trabalho. As normas jurídicas voltadas a esse objetivo compõem, então, o que podemos denominar de “Direito Sanitário do Trabalho”.

A Constituição do Brasil prevê no art. 7º, inciso XXII, o direito dos trabalhadores urbanos e rurais à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Em consonância com essa diretriz o Brasil ratificou a Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho — OIT ⁽³⁾, segundo a qual os Estados membros devem formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma “política nacional” coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, com o objetivo de prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, ou tenham relação com o trabalho, 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.

Essa “política nacional” deve levar em conta cinco grandes esferas de ação:

(1) Sueli Gandolfi Dallari. “Uma Nova Disciplina: o Direito Sanitário”. In *Revista da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo*. São Paulo, n. 29, 1988, pp. 277-291.

(2) José María Sánchez Bursón. “Aproximación a un concepto de Derecho Sanitario: Noción y sus fuentes”. In *Revista de Trabajo*. Madrid, n. 94, 1989, pp. 45-72.

(3) Aprovada pelo Decreto-Legislativo n. 2, de 17-03-92 e promulgada pelo Decreto n. 1.254, de 29-09-94.

1. os componentes materiais do trabalho (locais de trabalho; ferramentas, maquinário, equipamentos; substâncias e agentes químicos, biológicos e físicos; operações e processos);
2. relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam;
3. treinamento das pessoas envolvidas com a obtenção dos níveis adequados de higiene e segurança;
4. comunicação e cooperação entre as pessoas envolvidas;
5. proteção dos trabalhadores e de seus representantes contra medidas disciplinares em face de sua atuação na busca dos objetivos de redução dos riscos inerentes ao trabalho.

No Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT estão elencadas as disposições que traçam a ação do Poder Público nesse campo, de modo que cabem ao *Ministério do Trabalho* as funções precípua de regulamentação das normas gerais de medicina e segurança do trabalho e de fiscalização do seu cumprimento.

É importante lembrar a disposição contida no art. 154 da CLT, no sentido de que a observância, em todos os locais de trabalho, das regras previstas na legislação trabalhista não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que estejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos. Isso bem demonstra o aspecto multidisciplinar do Direito Sanitário.

Os empregadores devem cumprir e fazer cumprir as normas de medicina e segurança do trabalho, instruir os empregados quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, adotar as medidas que lhe sejam determinadas pelas Delegacias Regionais do Trabalho e facilitar a fiscalização.

Os empregados devem observar as normas de medicina e segurança do trabalho, inclusive instruções repassadas pelo empregador, e colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos legais. Nesse sentido, constitui ato faltoso do empregado (punível até mesmo com o rompimento do contrato de trabalho: despedida por justa causa), a recusa injustificada à observância das instruções expedidas pelo empregador ou ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

O Ministério do Trabalho, por meio de portarias, aprova as chamadas Normas Regulamentadoras — NR's, de fundamental importância para dar concretude à “política nacional” propugnada pela OIT.

Em meio à essa intensa atividade regulamentar podem ser destacadas as seguintes matérias:

a) Órgãos sanitários internos das empresas

a.1) Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho — SESMT, conforme previsão da NR-4. Devem ser mantidos pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos da Administração direta e indireta que possuam empregados regidos pela CLT, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. O dimensionamento desses serviços depende de dois fatores: grau de risco da atividade desenvolvida e número total de empregados no estabelecimento.

a.2) Comissão Interna de Prevenção de Acidentes — CIPA, conforme previsão da NR-5. É um órgão composto por representantes dos trabalhadores e dos empregadores, cujo dimensionamento depende também do grau de risco da atividade empresarial e do número de empregados no estabelecimento. Tem como objetivo observar e relatar as condições de risco nos ambientes de trabalho, visando a adoção de medidas para reduzi-las e/ou eliminá-las. Os representantes dos trabalhadores são eleitos por seus pares e possuem estabilidade no emprego desde o registro da candidatura e até um ano após o término do mandato, medida que garante a independência na atuação.

b) Programas Sanitários

b.1) Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional — PCMSO, conforme a NR-7, deve ser estabelecido pelos empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, com o objetivo de promoção e preservação da saúde. Esse programa deve ter um caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais. Prevê a realização obrigatória de exames médicos admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional.

b.2) Programa de Prevenção de Riscos Ambientais — PPRA, conforme a NR-9, deve ser obrigatoriamente implementado pelos empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, visando a preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores, por meio da avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais no trabalho. Por riscos ambientais entende-se os agentes físicos, químicos e biológicos existentes no local de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde dos trabalhadores. O programa deve conter um planejamento anual, com estabelecimento de metas, prioridades e cronograma, além de avaliações periódicas do seu desenvolvimento.

c) Classificação das atividades e operações

c.1) Perigosas, conforme NR-16, são as atividades e operações que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado. O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% sobre o salário e para a sua caracterização é necessária a realização de perícia técnica.

c.2) Insalubres, conforme NR-15, são as atividades ou operações que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. A NR-15 contém o quadro dessas atividades e operações insalubres e estabelece os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, os meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes. O objetivo é eliminar ou neutralizar a insalubridade, com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância, ou com a utilização de Equipamento de Proteção Individual — EPI's que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância. Caso não seja possível a eliminação ou neutralização da insalubridade, o empregado faz jus à percepção de um adicional de 40%, 20% ou 10% do salário mínimo, dependendo de perícia técnica, que a classifique respectivamente em nível máximo, médio ou mínimo.

d) Conforto no local de trabalho

d.1) Condições Sanitárias e de Conforto no Local de Trabalho são estabelecidas pela NR-24, que fixa regras sobre as instalações sanitárias, vestiários, refeitórios, cozinhas, alojamentos, condições de higiene e conforto por ocasião das refeições, fornecimento de água potável.

d.2) Ergonomia é tratada pela NR-17, que estabelece parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. São fixadas algumas regras sobre o levantamento, transporte e descarga individual de materiais, mobiliário e equipamentos dos postos de trabalho, condições ambientais e organização do trabalho.

Em conclusão, pode-se afirmar a importância do Direito Sanitário do Trabalho uma vez que representa a preocupação do Estado em garantir a saúde, a vida e a integridade física do trabalhador no meio ambiente de trabalho.

Como bem acentua *Amauri Mascaro Nascimento*, os aspectos puramente técnicos e econômicos da produção de bens não podem redundar no

desprezo às condições mínimas necessárias para que o homem desenvolva suas atividades dentro de condições dignas e cercadas das garantias destinadas à preservação de sua personalidade⁽⁴⁾.

Cabe ao Direito fixar os parâmetros a serem observados pelos empregadores, ficando para o Estado a difícil tarefa de exigir o cumprimento dessas normas, com o objetivo de proteger a vida e a saúde do ser humano que trabalha.

(4) Amauri Mascaro Nascimento. "Curso de Direito do Trabalho", São Paulo, Saraiva, 1997, p. 662.